

Työllistymistä edistävä ammattillinen kuntoutus (TEAK) - keskustelutilaisuus

19.5.2022

Suunnittelijat Leena Penttinen, Anne Flak ja
Maija Rauma

Juristi Laura Myllylä

Kela, etuuksien ja palvelujen
suunnitteluyksikkö

Kuntoutuspalvelujen ryhmä ja työkykyryhmä

Paikalla tänään Kelasta



Leena Penttinen
suunnittelija



Maija Rauma
suunnittelija



Anne Flak
suunnittelija



Laura Myllylä
juristi



Yleistä

- Tilaisuuden kesto klo: 8:00-9:00
- Ei tallenneta
- Tarkista, että mikrofonisi on suljettu esityksen aikana
- Kysymyksiä ja kommentteja voi esittää koko esityksen ajan Teams-viestikenttään
- Tilaisuuden lopussa on mahdollista keskustella, jos vain aika riittää
- Ppt-esitys viedään myöhemmin muun materiaalin ohella osoitteeseen kela.fi/yhteistyokumppanit-kuntoutuspalvelut-palveluntuottajilletapahtumat-ja-koulutukset
 - Jos kysymyksiin ei ehditä vastaamaan tilaisuuden aikana, kysymyksen vastaukset tallennetaan tilaisuuden jälkeen samaan paikkaan



Sisältö

1. Kuntoutuspäiviin sisältyvät joustot ja kuntoutuksen jaksotus
2. Työkokeilu ja työsuhde
3. Palkkatuki
4. Kuntoutuksellinen työote ja työpaikalla työskentely
5. Muut kysymykset
6. Koronatiedote
7. Seuraava tapaaminen

Kuntoutuspäiviin sisältyvät joustot ja kuntoutuksen jaksotus



Kuntoutuspäiviin sisältyvät joustot

- Kuntoutuspäivien **määrässä ja/tai pituudessa** voidaan joustaa **asiakkaasta johtuvista syistä**, jos se tukee asiakkaan kuntoutustavoitteita ja jaksamista (esim. osa-aikatyön tekemisessä). Valittua jouston tapaa voi tarvittaessa muuttaa **asiakkaan** tarpeen ja tilanteen mukaan. (ks. palvelukuvaus 5.2 kuntoutuspäiviin sisältyvät joustot)
 - Jousto kuntoutuspäivien **määrässä**, toteutus:
 - 3 kuntoutuspäivää / viikko
 - kuntoutuspäivän pituus on 6 tuntia, josta kuntoutusta 5 tuntia.
 - Jousto kuntoutuspäivän **pituudessa**, toteutus:
 - keskimäärin 5 kuntoutuspäivää / viikko
 - kuntoutuspäivän pituus on 4 tuntia, josta kuntoutusta 3 tuntia.
 - Jousto kuntoutuspäivien **määrässä ja pituudessa**, toteutus:
 - 4 kuntoutuspäivää / viikko
 - kuntoutuspäivän pituus on 5 tuntia, josta kuntoutusta 4 tuntia.



Kuntoutuspäiviin sisältyvät joustot

- Jouston suunnittelussa työhönvalmentajat, asiakas ja työpaikan edustaja ottavat huomioon asiakkaan yksilöllisen tilanteen ja voimavarat.
- Pääsääntönä on, että **kuntoutusta on 5 pv/vk ja kuntoutuspäivän pituus on vähintään 6 tuntia** (josta kuntoutusta 5 tuntia), jos asiakkaalla ei ole jouston käytölle yksilöllistä tarvetta.
- Joustoa käytetään siis vain **poikkeustilanteissa** ja **asiakkaasta** johtuvista syistä.
 - Joustoa **ei voi käyttää automaattisesti** kaikkien asiakkaiden kohdalla esim. niin, että kaikki asiakkaat osallistuvat kuntoutukseen 3 pv/viikko.
 - Jos asiakkaan tilanne vaatii, joustoa voi käyttää milloin vain kuntoutuksen aikana (voidaan käyttää jo esim. taitojen ja työn vaihtoehtojen kartoituksessa, työn etsinnässä – eli sen käyttö ei ole sidottu pelkästään työssä tukemiseen).
 - Jouston käyttöä suunnitellessaan palveluntuottajan tulee huomioida, että kuntoutus ehditään **toteuttaa palvelukuvauksen mukaisen kuntoutuksen kokonaisuksen puitteissa**.
 - Palveluntuottaja kirjaa joustot ja sen perusteet kuntoutuspalautteeseen (palvelukuvaus s. 60).
 - Joustoa toteutetaan työhönvalmentajien ja asiakkaan yhteisellä sopimuksella. Lisäksi on huomioitava, että valittu jouston tapa sopii työpaikalle.

Kuntoutusraha jouston ajalta

- Palveluntuottajan tulee kirjata jouston käyttö osallistumistodistukseen
 - Mitä jouston tapaa käytetään tämän asiakkaan kohdalla
Esimerkki
Asiakkaan kuntoutuksessa käytetään joustoa, kuntoutus toteutuu 3 pv/vko.
Kuntoutuspäivät/jaksot: 16.5.-18.5., 23.5.-25.5. ja 30.5.-1.6.
→ Kuntoutusraha voidaan maksaa asiakkaalle ajalta 16.5.-1.6.
- Asiakas voi saada kuntoutusrahaa koko viikolta kun, jousto on palvelukuvauksen mukainen ja asiakkaan tilanteessa tarpeen.
- Jos asiakas tekee muuta kuin kuntoutukseen liittyvää työtä joustopäivänä, hänellä ei ole oikeutta kuntoutusrahaan, koska hän ei ole estynyt kuntoutuksen vuoksi tekemästä työtään

Vaihtoehdot kuntoutuspäivien joustojen toteutuksessa

Kuntoutusrahan maksaminen

Jousto kuntoutuspäivien määrässä

- 3 kuntoutuspäivää / viikko, kuntoutuspäivän pituus on 6 tuntia, josta kuntoutusta 5 tuntia

Maksetaan 6 päivältä / viikko

- jos asiakas on estynyt työstä koko ajalta

Jousto kuntoutuspäivän pituudessa

- keskimäärin 5 kuntoutuspäivää / viikko, kuntoutuspäivän pituus 4 tuntia, josta kuntoutusta 3 tuntia

Maksetaan 6 päivältä / viikko

- jos asiakas on estynyt työstä koko ajalta

Jousto kuntoutuspäivien määrässä ja pituudessa

- 4 kuntoutuspäivää / viikko, kuntoutuspäivän pituus on 5 tuntia, josta kuntoutusta on 4 tuntia.

Maksetaan 6 päivältä / viikko

- jos asiakas on estynyt työstä koko ajalta

Osallistumistodistuksen laatiminen

Hyödynnä verkkosivujen ohjeita osallistumistodistusta laatiessasi → www.kela.fi/yhteistyökumppanit

- Laadi asiakkaalle osallistumistodistus **jokaisesta**
 - **jaksosta**
 - **käyntikerrasta**
 - **yksittäisestä kuntoutuspäivästä tai etäkuntoutuspäivästä.**
- Jos kuntoutus keskeytyy muusta syystä kuin viikonlopun takia, **erottele jaksot osallistumistodistukseen.**
- Jos annetut **tiedot muuttuvat**, laadi asiakkaalle uusi todistus.

Kirjaa osallistumistodistukseen

- asiakkaan nimi ja henkilötunnus
- kuntoutuspalvelun nimi
- kuntoutuksen ajankohta
 - jakson alkamis- ja päättymispäivä
 - käyntikerran päivänmäärä ja kellonaika
 - yksittäisen kuntoutuspäivän tai etäkuntoutuspäivän päivämäärä
- mahdollinen poissaolopäivä ja poissaolon syy
- tulevat kuntoutusjaksot tai -päivät
- todistuksen laatijan nimi ja puhelinnumero.

Kuntoutuksen jaksotus

- Kuntoutuksen jaksotus = **perustellusta syystä** asiakkaan kuntoutuksessa toteutettu **tauko**
- Kuntoutus jaksotetaan **asiakkaan yksilöllisen tarpeen ja tilanteen** mukaan.
 - Jos asiakkaalla ei ole yksilöllistä tarvetta tauottaa kuntoutusta, jaksotusta ei käytetä kuntoutuksessa.
- Jaksotus kestää kerrallaan **pääsääntöisesti enintään 3 viikkoa**.
- Jaksotus voi kestää **poikkeuksellisesti** yli 3 vk (esim. tilanteessa, jossa työnantajalle sopii asiakkaan työskentelyn aloittaminen vasta myöhemmin).
- Jaksotuksen aikana asiakas tekee välitehtäviä, joiden toteuttamisesta, sisällöstä ja aikataulusta on sovittu etukäteen asiakkaan ja työhönvalmentajien kesken.



Esimerkki jaksotuksesta, joka ei noudata palvelukuvausta

- **Esimerkki:** Palveluntuottaja kertoi käyttävänsä työhönvalmennuksessa jaksotusta niin, että palveluntuottaja tapaa asiakasta kolmen viikon välein 1 päivän kerrallaan. Jaksotuksen käytön syy: palveluntuottaja kertoi, että työhönvalmentaja työskentelee osa-aikaisesti kolmena työpäivänä viikossa, eikä hänellä ole siksi mahdollisuutta tavata tiheämmin asiakasta, kun aikoja ei ole tarjolla.
 - Jaksotus ei ole palvelukuvauksen mukainen, jaksotusta ei voi toteuttaa esitetyllä tavalla (ks. palvelukuvauksen mukainen tapa toteuttaa jaksotusta s. 40).
 - Syyt jaksotuksen käyttöön ovat aina asiakkaan tarpeista lähteviä – eivät palveluntuottajan tarpeista lähteviä!
 - Johtopäätös: Palveluntuottajaa ohjattiin toteuttamaan kuntoutusta palvelukuvauksen mukaisesti.

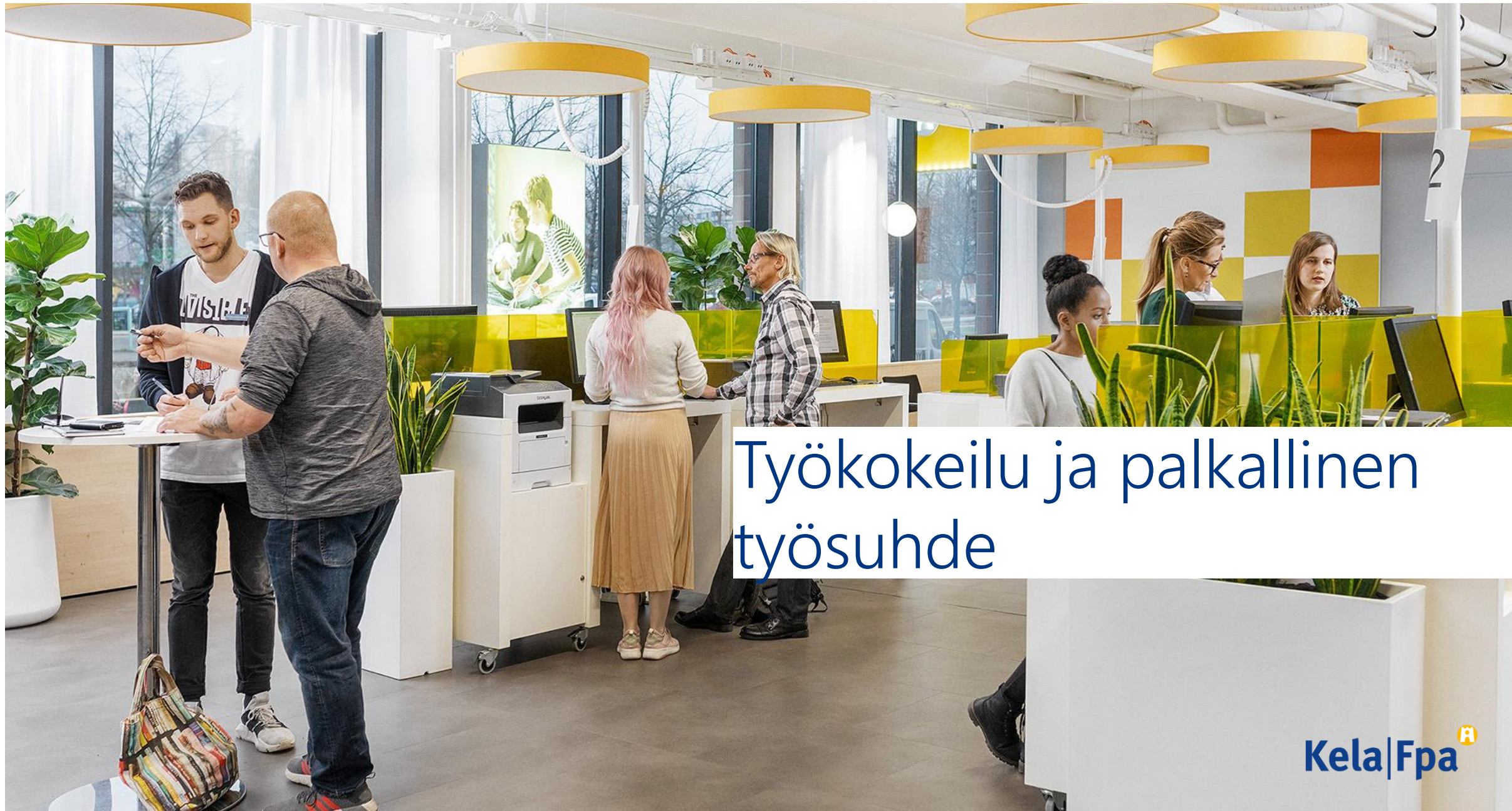
Jaksotuksen yksilöllinen tarve antaa aika paljon jouston varaa, voisiko tätä ohjetta jotenkin täsmentää?



- Pohdittaessa jaksotuksen tarkoituksenmukaisuutta, tulee ottaa huomioon asiakkaan yksilöllisen tilanteen lisäksi se, että ammatillisen kuntoutuksen tulee olla oikea-aikaista, vaikuttavaa ja asiakkaan kuntoutuksen tulee edetä tavoitteellisesti.
- jos asiakkaan kuntoutusprosessi uhkaa keskeytyä, asiakkaan olosuhteissa tapahtuu muutoksia tai palvelua ei voida toteuttaa palvelukuvauksen mukaisesti, palveluntuottajan tulee olla yhteydessä Kelaan (palvelukuvaus s. 72)
- Jaksotusta suunnitellessaan palveluntuottajan tulee huomioida, että kuntoutus ehditään toteuttamaan palvelukuvauksen mukaisen kuntoutuksen kokonaisuuden puitteissa.
 - Kuntoutuksen jaksotus ei siis pidennä kuntoutuksen kokonaisuutta
 - Edellä mainituista voi poiketa vain asiakkaan yksilöllisen tarpeen perusteella ja **sopimalla asiasta erikseen Kelan kanssa.**

Esimerkki jaksotuksesta, joka ei noudata palvelukuvausta

- Esimerkki: Palveluntuottaja kertoi käyttävänsä työkokeilussa jaksotusta niin, että työhönvalmentaja tapaa asiakasta kolmen viikon välein 1 päivän kerrallaan. Kuntoutusta oli toteutettu tällä tavalla 4 kuukauden ajan. Jaksotuksen käytön syy: Palveluntuottaja kertoi, että asiakkaalle ei ole löydetty yrityksestä huolimatta työkokeilupaiikkaa ja siksi kuntoutusta oli jaksotettu.
 - Palveluntuottajan tulee toteuttaa työkokeilu 5 kuukauden kuluessa siitä ajankohdasta, kun ensimmäinen kuntoutuspäivä on toteutunut. Esimerkin tapauksessa tämä ei toteudu.
 - Jos palvelua ei voida toteuttaa palvelukuvauksen mukaisesti, palveluntuottajan tulee olla yhteydessä Kelaan (palvelukuvaus s. 72)
 - Johtopäätös: Tässä tapauksessa kuntoutuspäätös päädyttiin lakkauttamaan, koska kuntoutusta ei katsottu enää tarkoituksenmukaiseksi. Kuntoutus ei etene, kun työkokeilupaiikkaa ei yrityksistä huolimatta löydetä ja siksi kuntoutus ei johda asiakkaan terveydentilaan sopivaan työhön palaamiseen tai työelämään siirtymiseen.



Työkokeilu ja palkallinen työsuhde

Nykyisen TEAK:n palvelukuvauksen haaste: työkokeilu ja palkallinen työsuhde

- Olemme saaneet useita kysymyksiä palveluntuottajilta ja Kelan vakuutuspiireiltä, jotka koskevat työkokeilun toteutumista palkkatyösuhteessa.

Palvelukuvaus s. 13:

- Palvelukuvauksen mukaan
 - työkokeilu; työkokeiluun tarkoitettun työpaikan on oltava määräaikainen koko- tai osa-aikainen, palkaton ei-työsuhteinen työpaikka (s. 13)
- Työsuhde on syntynyt:
 - työkokeilun aikana
 - ennen työkokeilua (=työkokeilu omaan työhön)

Huomioitavaa on, että työkokeiluun tarkoitettun työpaikan on oltava

- määräaikainen
- koko- tai osa-aikainen
- **palkaton**
- ei-työsuhteinen työpaikka.



Esimerkki; TEAK työkokeilun aikana syntynyt työsuhde

- Asiakkaalla ei ole tutkintoa.
 - TEAK työkokeilu päiväkodissa; tavoitteena selvittää, onko lastenhoitajan ala asiakkaan terveydentilalle soveltuva.
 - Työkokeilulla tarkoitus varmentaa alan soveltuvuus ennen opintoja; onnistuneen työkokeilun jälkeen asiakas haluaa lähteä opiskelemaan lähihoitajaksi.
 - Päiväkodin johtaja ilmoittaa olevansa periaatteellinen ja haluaa maksaa asiakkaalle palkkaa työkokeilun ajalta ja tehdä työkokeilun ajaksi määräaikaisen työsopimuksen.
-
- Esimerkki työkokeilun aikana syntyneestä palkkatyösuhteesta
 - Haasteeksi muodostui palvelukuvauksen kohta: työkokeiluun tarkoitettun työpaikan on oltava määräaikainen koko- tai osa-aikainen, **palkaton ei-työsuhteinen** työpaikka

Omalla työpaikalla tapahtuva Kelan TEAK

- Yleisesti ottaen vaihtoehtoina on:
 - TEL-mukainen työkokeilu TEL-asiakkaille
 - Työterveyshuoltolain mukainen työkokeilu
 - Osasairaspäivärahalla työskentely
- TE-toimiston työkokeilu
- Kelan TEAK (asiakkaalla tulee olla kuntoutuksellinen tuen tarve palvelulle)

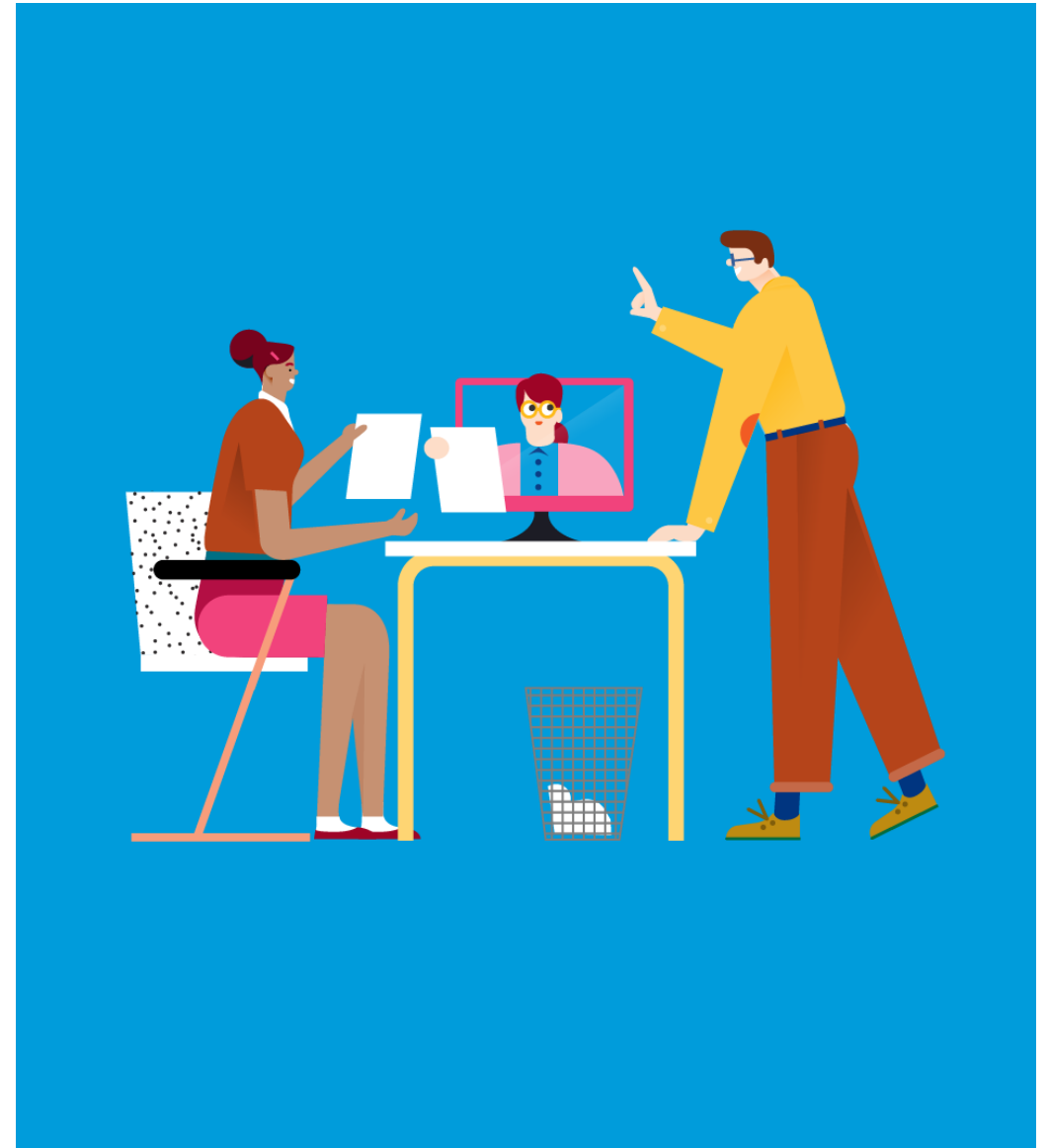


Esimerkki; ennen TEAK työkokeilua syntynyt työsuhde (työkokeilu omaan työhön)

- Insinööri, työskentelee ohjelmoijana.
 - Ajankohtaisesti pitkittyneellä sairauslomalla, mutta suunnitelmana palata omaan työhön osa-aikaisesti. Työterveyshuolto suositellut työhön palaamisen tueksi työkokeilua omaan työhön. (Asiakas tarvitsee kuntoutuksellista tukea palatakseen omaan työhöns.)
 - TEL hylännyt oikeuden ammatilliseen kuntoutukseen: ei oikeutta, koska lyhyen työssäolon vuoksi ei ole riittävä työ- ja tulohistoriaa.
 - Työterveyshuollon mukainen työkokeilu ei tule kyseeseen, koska työnantajan mukaan työtehtävät eivät ole muutettavissa ja kyseessä ei ole alkava varhainen työkykyongelma.
 - Asiakkaalle myönnettiin Kelasta TEAK työkokeilu
- Esimerkki ennen työkokeilua syntyneestä työsuhteesta (työkokeilu omaan työhön)
- Haasteeksi muodostui palvelukuvauksen kohta; työkokeiluun tarkoitettun työpaikan on oltava määräaikainen koko- tai osa-aikainen, **palkaton ei-työsuhteinen** työpaikka

Työkokeilu ja työsuhde

- Toimintamallit tilanteissa, joissa asiakkaat ovat työllistyneet työkokeilun aikana palkkatyösuhteeseen, ovat vaihdelleet.
- Sekä vakuutuspiirit, että palveluntuottajat ovat toivoneet käytännön yhtenäistämistä.
- Yhteiskunnallinen tahtotila: työllistäminen



Palvelukuvausta muutetaan: TEAK työkokeilu voi toteutua myös palkallisesti

- Palvelukuvaukseen tehdään muutos, joka mahdollistaa, että **asiakas voi saada työkokeilun aikana myös palkkaa ja olla työsuhteessa.**
- **Muutos tulee voimaan välittömästi**, vaikka päivitys palvelukuvaukseen tehdään viimeistään syksyllä 2022.
- Palveluntuottajalle tämä ei aiheuta muutosta palvelun toteuttamiseen;
 - **Työkokeilun toteutuminen palkattomasti ja ei-työsuhteisesti on edelleen myös mahdollista.**
 - Työkokeilun aikana työhönvalmentajat ja asiakas yhdessä etsivät aktiivisesti **ulkopuolisesta työpaikasta** asiakkaalle yhden tai useamman mahdollisimman sopivan työkokeilupaikan. Työkokeilupaikan on vastattava asiakkaan kuntoutukselle asetettuja yksilöllisiä ammatillisia tavoitteita (ulkopuolinen työpaikka sijaitsee muualla kuin palveluntuottajan toimipisteessä tai palveluntuottajan työkokeilutiloissa).
 - Työkokeilua on mahdollista toteuttaa **enintään 20 kuntoutuspäivää palveluntuottajan työkokeilutiloissa** asiakkaan yksilöllisen tarpeen ja tavoitteen mukaan.



Asiakas ilmoittaa kuntoutusajan palkanmaksusta Kelaan

- **Palveluntuottajan** ei tarvitse erikseen ilmoittaa Kelaan, jos työkokeilu toteutuu palkallisesti työsuhteessa.
- **Asiakkaalla** on velvollisuus ilmoittaa Kelaan, että hän alkaa saada kuntoutusajalta palkkaa – Kela selvittää kuntoutusrahan oikean maksunsaajan.
- **Työnantaja** hakee Kelasta kuntoutusrahan maksamista itselleen tai ilmoittaa, mikäli se ei aio hakea kuntoutusrahaa.

Palkkatuki



TEAK, kuntoutusraha ja palkkatuki

- Kun TEAK toteutuu työsuhteessa, työnantaja voi haluta hakea palkkauskustannuksiin TE-palveluista palkkatukea
 - Palkkatuki ei ole este kuntoutuksen toteuttamiselle
 - Palkkatuki ei estä myöskään kuntoutusrahan myöntämistä
- Työnantajalle maksettava kuntoutusraha voi kuitenkin vaikuttaa TE-palvelujen myöntämään palkkatukeen
 - Kuntoutusraha maksetaan työnantajalle, mikäli työnantaja maksaa kuntoutusajalta palkkaa ja kuntoutusrahan maksamisesta työnantajalle on sovittu työsuhteen ehdoissa (esim. TES, työsopimus)
 - Jos työnantaja ei hae kuntoutusrahaa, se maksetaan kuntoutujalle itselleen



Kuntoutusraha ja palkkatuki – miten toimitaan?

Ohjaa työnantajaa ilmoittamaan TE-palveluihin, mikäli työnantaja aikoo hakea kuntoutusrahan maksamista itselleen

- Kuntoutusrahasta on syytä ilmoittaa heti palkkatukea haettaessa
- Palkkatuen vaikutus selvitetään aina TE-palveluista – Kela ei voi ottaa asiaan kantaa
- Kuntoutusrahan vaikutusta palkkatukeen on tarkoitus selkeyttää vireillä olevan palkkatuki uudistuksen yhteydessä



Kuntoutuksellinen työote ja
työpaikalla työskentely

Kuntoutuksellinen työote

- TEAK on suunnattu työkäiselle nuorelle ja aikuiselle, joka tarvitsee sairauden, toimintakyvyn heikentymisen ja kokonaistilanteen vuoksi **yksilöllistä** työhönvalmentajan tukea.
- Palvelukuvauksessa on kuvattu tarkemmin **kevennetty ja tehostettua kuntoutuksellinen** työote (s. 46-47).
- Palveluntuottaja ottaa kuntoutuksellisen työotteen valinnassa huomioon asiakkaan kyvyt ja toimijuuden suhteessa työelämään.
- Jos asiakkaan yksilöllisen tilanteen perusteella hänellä on runsas tuen tarve, tulee käyttää tehostettua kuntoutuksellista työotetta.
 - Esim. jos asiakas tarvitsee runsaasti tukea työnhaussa, tulee palveluntuottajan ottaa tämä huomioon kuntoutuksen toteutuksessa ja varautua etsimään työpaikkoja yhdessä asiakkaan kanssa vahvasti tukien.

Mihin perustuu työpaikkakäyntien määrä?



- Työhönvalmentajien tehtävänä on tarjota TEAK:n aikana asiakkaalle, työpaikalle ja työyhteisölle heidän tarvitsemansa tuki.
- Työhönvalmentajat sovittavat tarjoamansa tuen ja työpaikkakäyntien määrän yhteen **asiakkaan sekä työpaikan ja työyhteisön tarpeiden, odotusten ja resurssien kanssa.**
- Työpaikalla pidetään aloituskeskustelu, johon osallistuvat ainakin asiakas, työpaikan edustaja ja työpari tai omaohjaaja.
 - **Aloituskeskustelussa** sovitaan työhönvalmentajien tarjoama tuen laatu ja määrä asiakkaan työskentelyn aikana ja kuinka se kohdennetaan työpaikan henkilöstöön tutustumisessa, työhön perehdytyksessä, työn tekemisessä, työyhteisön kanssa toimimisessa ja ammatillisen kehittymisen arvioinnissa.

Asiakkaan yksityisyyden suoja työpaikkakäynneillä

Kysymys:

Asiakas kokee joutuvansa eriarvoiseen asemaan, kun harjoittelussa voi olla saamaan aikaan muitakin harjoittelijoita, joita ei niin usein käydä tapaamassa. Työnantajakin voi saada väärän kuvan asiakkaasta kun työpaikalla käydään jatkuvasti. Kuinka näissä tilanteissa toimitaan?

Vastaus:

Työhönvalmentajat sovittavat tarjoamansa tuen yhteen asiakkaan sekä työpaikan ja työyhteisön tarpeiden, odotusten ja resurssien kanssa. Työpaikalla pidetään **aloituskeskustelu**, johon osallistuvat ainakin asiakas, työpaikan edustaja ja työpari tai omaohjaaja. Aloituskeskustelussa sovitaan työhönvalmentajien tarjoama tuen laatu ja määrä asiakkaan työskentelyn aikana. Jos asiakkaalle ja työnantajalle sopii, tällaisessa tilanteessa asiakasta voidaan **tavata myös muualla kuin työpaikan tiloissa**.

Minimialiaika työkokeilu-/työharjoittelusopimukselle

- **Kysymys:** Onko työkokeilu-/työharjoittelusopimuksen kestolle asetettu minimialiaika?
- **Vastaus:** Palvelukuvauksessa **ei ole tarkemmin määritelty** minimialiaika työkokeilu-/ työharjoittelusopimukselle. Asiakkaan on mahdollista olla yhdessä tai useammassa työkokeilu-/ työharjoittelupaikassa yksilöllisen tilanteen ja tarpeen mukaan.

Palveluntuottaja ei voi toimia yhtä aikaa TEAK työhönvalmennuksessa asiakkaan palveluntuottajana ja asiakkaan työnantajana

Kysymys:

Asiakas on koulutukseltaan artesaani.

Hän on TEAK työhönvalmennuksessa palveluntuottajalla, joka järjestää toisessa toimipisteessään toimintaa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille.

Palveluntuottaja haluaa palkata TEAK työhönvalmennuksen ajaksi asiakkaan työsuhteeseen ohjaamaan toiseen toimipisteeseen kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. Näin asiakas pääsee tekemään koulutustaan vastaavaa työtä.

Voiko palveluntuottaja toimia yhtä aikaa TEAK työhönvalmennuksessa asiakkaan palveluntuottajana ja asiakkaan työnantajana?

Vastaus:

TEAK:n palveluntuottaja ei voi toimia yhtä aikaa TEAK työhönvalmennuksessa asiakkaan palveluntuottajana ja asiakkaan työnantajana (koskee myös tilanteita, joissa asiakas ei suoraan työskentele palveluntuottajan tiloissa, mutta kyseessä on esim. sama säätiö).

Tässä tapauksessa asiakkaan tulee vaihtaa TEAK työhönvalmennus toiselle palveluntuottajalle.

Muut kysymykset



Voiko Kela kustantaa asiakkaalle TEAK työkokeilua varten pakollisen työnantajan vaatiman rikosrekisteriotteen?

- TEAK:ssa voidaan korvata asiakkaalle esim. työturvallisuuskortti, hygieniapassi, tulityökortti tai rikosrekisteriote, jos se on TEAK:n ulkopuolisen työharjoittelun toteutumisen kannalta välttämätöntä eikä työnantaja niitä korvaa.
- Tämä edellyttää kuitenkin, että ulkopuolisesta työharjoittelusta on jo alustavasti sovittu työnantajan kanssa.
- Kela ei kustanna edellä mainittuja ennakkoon ilman, että ulkopuolinen työharjoittelupaikka on jo tiedossa.
- Asiakas hakee itse korvausta kustannuksista KU204 lomakkeella, palveluntuottaja ei voi näitä kuluja laskuttaa.

Turvakengät TEAK työharjoittelun ajalle 1/2

Kysymys:

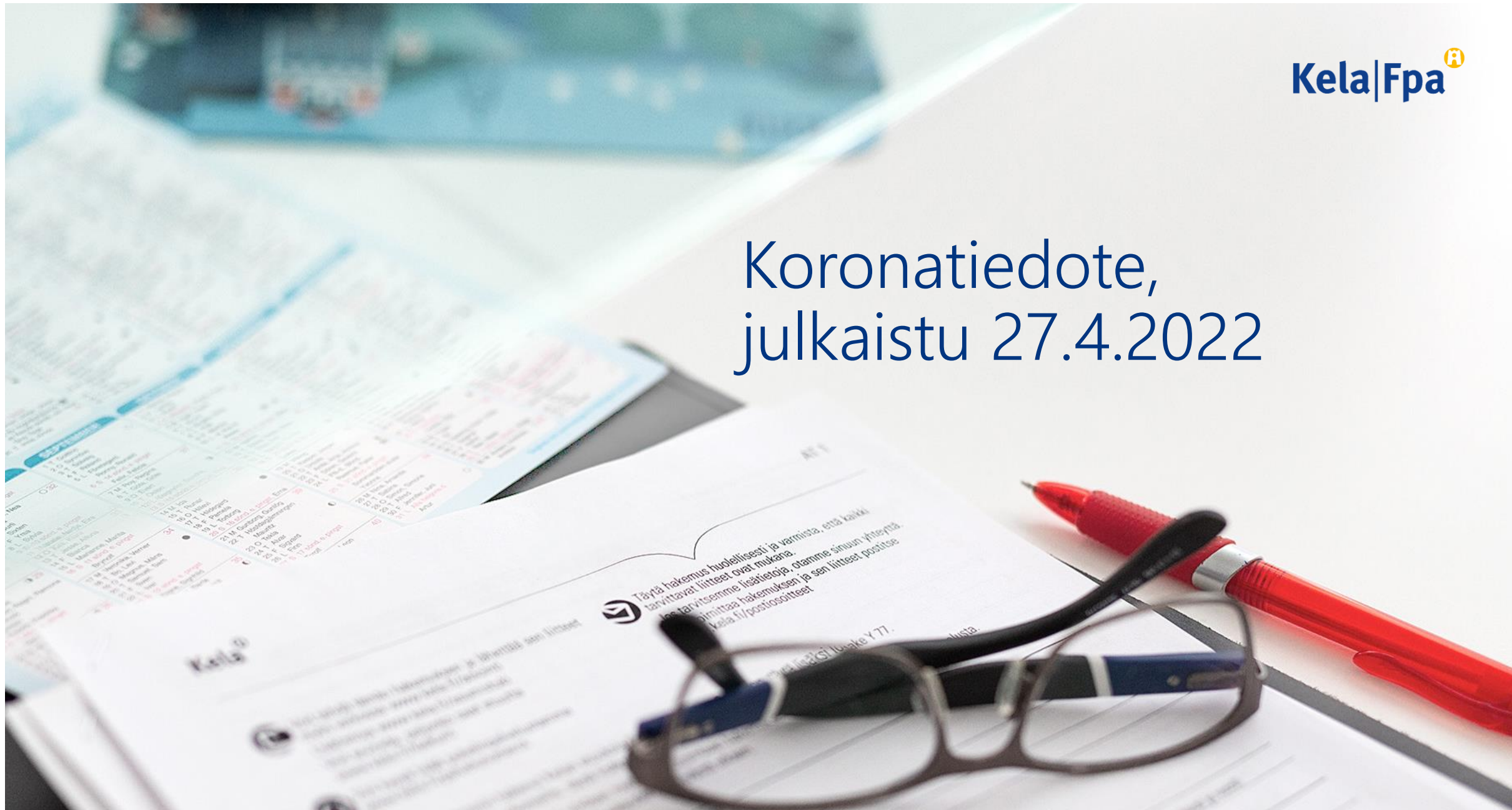
- Asiakkaan TEAK työharjoittelutyö vaatii turvakengät, koska työhön kuuluu kalusteiden siirtoa.
- Työnantajalla ei ole tarjota asiakkaalle sopivia ylimääräisiä kenkiä, eivätkä he hanki työharjoittelijoille omia turvakenkiä, koska kyseessä on työkokeilu, eikä työnantaja vielä tiedä, voiko hän työllistää asiakkaan työkokeilun jälkeen palkkatyöhön.
- Voiko Kela kustantaa asiakkaalle turvakengät, jotta asiakas voi suorittaa kaikki työtehtävät työharjoittelussa?

Turvakengät TEAK työharjoittelun ajalle 2/2

Vastaus:

- Työturvallisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön apuväline tai muu varuste, silloin kun työn luonne, työolosuhteet tai työn tarkoituksenmukainen suorittaminen sitä edellyttävät ja se on välttämätöntä tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi. Työturvallisuuslain 4 §:n mukaan työturvallisuuslakia sovelletaan myös kuntoutukseen liittyvään työhön eli tässä tapauksessa Kelan ammatillisena kuntoutuksena myönnettyyn TEAK:iin.
- Työnantajalla on velvollisuus arvioida henkilönsuojaimen tarpeellisuus. Jos suojain tarvitaan, työnantajan pitää hankkia se ja valvoa sen käyttämistä. Työntekijällä puolestaan on velvollisuus käyttää työnantajan antamaa suojainta. Tässä tapauksessa työnantaja oli arvioinut, että työssä tarvitaan turvajalkineita.
- Näin ollen työnantajaa tulee ohjeistaa, että hänen tulee työturvallisuuslain mukaan lähtökohtaisesti hankkia TEAK:n ajalle turvajalkineet asiakkaalle.

Koronatiedote, julkaistu 27.4.2022



Koronatiedote, julkaistu 27.4.2022

- Koronatilanteesta aiheutuvien ylimääräisten kustannusten korvaaminen ja poikkeukset kuntoutuksen toteutuksessa **päättyvät 31.5.2022**
- Kela ei jatka ylimääräisten koronakustannusten korvaamista 31.5.2022 jälkeen. Koronatilanteen vuoksi aikaisemmin annetut palvelun toteuttamista koskevat poikkeusmenettelyt eivät ole voimassa 31.5.2022 jälkeen.
- Lisätietoa linkistä https://www.kela.fi/yhteistyokumppanit-kuntoutuspalvelut-ajankohtaista/-/asset_publisher/Aw8qiePfWs1Y/content/koronatilanteesta-aiheutuvien-ylimaaraisten-kustannusten-korvaaminen-ja-poikkeukset-kuntoutuksen-toteutuksessa-paattuvat-31-5-2022

Seuraava tapaaminen 27.9.2022 klo 8-9

- Voit lähettää seuraavaan keskustelutilaisuuteen aiheita viimeistään **15.8.2022** mennessä osoitteeseen leena.penttinen@kela.fi



Kiitos! Hyvää kesää!



Kela|Fpa[®]