

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki



Sisältö

Johdanto	1
Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki	2
Sairauspoissaoloseuranta osana varhaista tukea	3
Varhaisen tuen malli	5
Työhön paluu pitkän sairauspoissaolon jälkeen	8
Tiedottaminen ja kouluttaminen	9
Lainsäädännön velvoitteet työkyvyn edistämisessä	10

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus TTK, Palveluryhmä

Teksti: Leena Mattila, Päivi Rauramo

Työryhmä: Eija Heinonen, Timo Höykinpuro,

Tiina Kiuru, Erika Kähärä, Mika Pahlsten

Valokuvat: Comma Image, Jupiterimages, Rodeo

Ulkoasu ja taitto: Pen&Pen Oy

Paino: Nykypaino Oy

1. painos 2015

ISBN 978-951-810-555-1

Johdanto

Työpaikalla toteutettavalla työkyvyn hallinnalla, seurannalla ja varhaisella tuella tarkoitetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä kirjallisesti sopimia työpaikan tarpeisiin perustuvia käytäntöjä, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä läpi työuran.

Kansaneläkelaitos korvaa ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia suuremmalla osuudella kuin sairaanhoitoa. Korvauskäytännöstä hyötyvät erityisesti ne työnantajat, jotka ovat sopineet yhdessä työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta työpaikalla ja huolehtivat sairauspoissaolojen systemaattisesta seurannasta.

Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa työpaikkoja työkyvyn varhaisen tuen toimintamallin luomisessa ja käyttöönotossa. Tavoitteena on, että työkyvyn mahdollinen heikentyminen havaitaan ja tukitoimenpiteet suunnitellaan mahdollisimman varhain.

Työkyvyn varhainen tuki ja puuttuminen ongelmiin ovat osa toimivan työpaikan toimintatapoja ja eettisiä periaatteita. Ne edellyttävät yhteistyötä, sovittuihin periaatteisiin sitoutumista, vuorovaikutustaitoja sekä rohkeutta puuttua vaikeiltakin tuntuviin asioihin. Työkykykeskustelut ovat esimiestyöhön liittyvää jatkuvaa toimintaa ja välittämistä.

Yhteistyössä ja työterveyshuollon asiantuntemuksella luodun työkykykeskustelumallin avulla tuetaan työyhteisön henkilöstöressurssien riittävyttä, työyhteisön toimivuutta, työn tuloksellisuutta sekä yksilön työkykyä ja hyvinvointia.



Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu edistää hyvää ilmapiiriä. Lisäksi malli auttaa selkiyttämään eri osapuolten vastuut ja roolit ja vahvistamaan yhteistyötä työpaikalla. Työkyvyn varhaiseen tukeen liittyvät toimintaperiaatteet ovat työsuojelun yhteistoiminnan keskeistä sisältöä. Kun malli on luotu, seuraavat toimenpiteet ovat tiedottaminen ja perehdyttäminen ja sittemmin toiminnan arviointi ja edelleen kehittäminen työpaikalla.

Tämä julkaisu on uudistettu versio vuonna 2010 julkaistusta oppaasta Varhainen tuki työkyvyn edistämässä.

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

Työkykyä edistäviä ja tukevia toimintakäytäntöjä kutsutaan **työkyvyn hallinnaksi**.

Johdon ja esimiesten on oltava vakuuttuneita siitä, että työntekijöiden pitkään työssä jatkaminen on työpaikan etu ja, että toiminnalla parannetaan työhyvinvointia. Henkilöstön sitoutuminen toimintamalliin edellyttää luottamuksellista ilmapiiriä. Toiminnan on oltava johdonmukaista ja edetä sovitulla tavalla. Sen tulee olla kaikilta osiltaan lainmukaista ja täyttää eettiset vaatimukset.

Onnistuminen edellyttää yhteisesti sovittua toimintatapaa ja hyvää yhteistyötä työnantajan, henkilöstön, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon välillä. Toimintamallista sovittaessa eri osapuolten näkemykset on otettava huomioon mahdollisuuksien mukaan. Malli sisältää kirjallisen kuvauksen työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännöistä.

Kuvaus toimintakäytännöstä sisältää seuraavat osiot:

- toimintakäytännön laadinta yhteistyössä ja käsittely yhteistoiminnassa
- varhaisen tuen tarpeen tunnistaminen ja antaminen (toimenpiteiden sisältö ja käyttö)
- työpaikan apuvälineinä käytettävät lomakkeet (kartoituslistat, muistiot tms. työkyvyn puheeksi ottamisessa ja työterveysneuvotteluissa)
- sairauspoissaolojen hallintajärjestelmä (ilmoituskäytännöt, tietojen toimittaminen työterveyshuoltoon, yhteenvedot ja niiden käsittely; työhön paluun tuki)
- työkykyseurannan toteutus, raportointi, toteutumisen ja vaikutusten analysointi.

Varhaisella tuella tarkoitetaan kaikkia niitä tukitoimenpiteitä, jotka aloitetaan henkilön työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Omasta terveydestä ja työkyvystä huolehtiminen muodostaa henkilökohtaisen terveyden ja hyvinvoinnin perustan. Työkyky ja työstä suoriutuminen vaihtelevat pitkän työ-

uran aikana. Työkykyä alentavia syitä voivat olla sairaudet, pitkäaikainen ja haitallinen henkinen tai fyysinen kuormittuminen työssä sekä yksityiselämään liittyvät elintavat ja elämäntilanteet. Yksilön työkykyä voidaan tukea työpaikalla monin tavoin. Työkyvyn heikennyttyä voidaan tehdä tilapäisiä tai pysyviä järjestelyjä ja muutoksia tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan.

Yli 20 työntekijän työpaikalta edellytetään erillistä kirjallista työkyvyn hallinnan toimintakäytännön kuvausta. Työterveyshuollon osuus kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, ja työterveyshuolto antaa raportin työkykyseurannasta työpaikalle.

Alle 20 työntekijän työpaikoilla käytännöt kuvataan työpaikkaselvitykseen ja työterveyshuollon osuus työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Kuvaus voi olla myös erillinen.

Työkyvyn edistämisen kohteita

- Työympäristö, työyhteisö, osaaminen
- Yksilön työkyky ja terveys

Työkyvyn aleneman syitä

- Fyysiset ja psyykkiset sairaudet
- Haitallinen kuormittuminen työssä
- Osaamis- ja työnhallintaongelmat
- Ikääntymiseen liittyvät asiat
- Päihdeongelmat
- Kuormittava elämäntilanne

Työkyvyn edistämisen keinoja

- Määräaikaiset tai pysyvät työjärjestelyt
- Ergonomian parantaminen
- Työn uudelleen organisointi, työkierto
- Osasairauspäivärahan käyttömahdollisuus
- Kuntoutus, työkokeilu, kuntoutustutkimus
- Ammatinvalinta- ja urasuunnittelu
- Ammatillinen kuntoutus, kuntoutustuki, uudelleenkoulutus
- Osaeläkeratkaisut

Sairauspoissaoloseuranta osana varhaista tukea

Sairauspoissaolotilastojen järjestelmällinen seuranta on osa esimiestyötä ja auttaa havaitsemaan varhaisen tuen tarpeita hyvissä ajoin, ennen kuin vakavat työkykyongelmat pääsevät kehittymään. Hyvään sairauspoissaoloseurantaan kuuluu aina työkyvyn edistämisen näkökulma. Luottamuksellinen ilmapiiri työnantajan ja työntekijän välillä estää syyllistämisen ja syyllistymisen. Keskeistä on jatkuva yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Sairauspoissaoloseuranta on myös työsuojelun yhteistoimintaa.

Sairauspoissaolojen seurannassa on tärkeää etukäteen määritellä esimiehen ja työterveyshuollon tehtävät. Työntekijän edustaja noudattaa työsopimuslakiin ja työehtosopimukseen perustuvia määräyksiä ja työterveyshuollon toiminta perustuu työkyvyn seurantaan terveydentilan kannalta. Tavoitteena on havaita mahdollisimman varhaisessa vaiheessa oireet ja sairaudet ja käynnistää oikea-aikaisesti hoito ja kuntoutustoimet ja mahdolliset työolosuhteiden korjaustoimenpiteet. Tämä on varhaisen tuen mallin perusajatus.

Yhteistoiminnassa sovitun mallin avulla voidaan sopia hälytysrajat, jotka käynnistävät tukitoimenpiteet. Viitteitä työkyvyn heikentymisestä voi tulla myös seuraamalla työstä selviytymistä ja työntekijän työhyvinvointia. Tässä esimies on avainasemassa.

Esimies on vastuussa työn resursoinnista ja työntekijöiden työterveydestä ja -turvallisuudesta. Sen vuoksi hänen tehtäviinsä kuuluu seurata sairauspoissaolojen määrää ja kestoja sekä tarvittaessa ottaa ne puheeksi. Toimintamallissa sovitujen hälytysrajojen ylittyessä esimies ottaa sairauspoissaolot puheeksi työntekijän kanssa.

Rajat voivat olla esimerkiksi seuraavia:

- pitkiä tai pitkittyneitä sairauspoissaoloja yhteensä X päivää viimeisen 12 kuukauden aikana
- toistuvia lyhyitä (1–3 päivän) poissaolokertoja X kertaa X kuukauden aikana.



Yhdessä sovitut säännöt ja puuttumisrajat vähentävät epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen vaaraa. Varhaisen tuen malli koskee kaikkia henkilöstöryhmiä tasapuolisesti. Kysymys on siis ennen kaikkea välittämisestä, avun tarjoamisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta. Keskustelussa pyritään selvittämään, mikä osuus työhön liittyvillä tekijöillä on sairastamiseen ja mitä konkreettisia toimenpiteitä tekemällä työkyky paranisi ja sairauspoissaolot vähenisivät.

Sairauspoissaolojen seuranta

Sairauspoissaoloista koituu työnantajalle sekä kustannuksia että käytännön hankaluuksia. Poissaolot kuormittavat myös työyhteisöä.

Pitkät sairauspoissaolot saattavat ennustaa työkyvyttömyyseläköitymistä. Näistä eläkkeistä aiheutuvat kustannukset vaihtelevat, ja niiden kohdentuminen riippuu työpaikan koosta. On muistettava, että kaikki työkyvyttömyyseläkkeet lisäävät työeläkejärjestelmän kustannuksia ja paineita työeläkemaksujen korottamiseen. Tämän takia on hyödyllistä seurata ja kiinnittää huomiota sairauspoissaolojen kehitykseen.

Sairauspoissaolo on poissaolo, joka syntyy henkilön työkyvyn heikentymisestä ja joka johtuu sairaudesta, tarkastus- tai hoitokäynnistä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta. Sairauspoissaoloihin lasketaan myös sairausajan palkanmaksukauden jälkeiset palkattomat poissaolot.

Tapaturmapoissaolot ovat työ- tai työmatkatapaturman tai todetun ammattitaudin aiheuttamasta työkyvyttömyydestä aiheutuva työkyvyn menetys. Vapaa-ajan tapaturmasta aiheutuva työkyvyttömyysaika käsitetään kuitenkin sairauspoissaoloksi.

Yleisimmin sairauspoissaoloja seurataan ja vertaillaan sairauspoissaoloprosentilla. Jotta vertailu on luotettavaa, poissaolot on määriteltävä ja prosentit laskettava yhdenmukaisella tavalla. Työaika- ja poissaololuokittelun peruskäsitteenä on teoreettinen säännöllinen työaika. Sillä tarkoitetaan sopimuksen mukaisia työaika- ja vuosiloma-aikaa mukaan luettuna. Vuosiloma-aika lasketaan työpäiviksi luettuna.

Teoreettinen säännöllinen työaika =
säännöllinen työaika + vuosiloma-aika

Säännöllinen työaika tarkoittaa sovittua, työaika- tai työvuorjärjestelmän mukaista työaika- ja vuosiloma-aikaa, riippumatta siitä, oliko työntekijä tänä aikana työssä tai ei.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta:

$$\frac{\text{Sairauspoissaoloprosentti} = \text{Sairauspoissaoloaika} \times 100 \%}{\text{Teoreettinen säännöllinen työaika}}$$

Sairauspoissaoloista voidaan laskea myös muita tunnuslukuja:

- sairauspoissaoloaika henkilöä kohti
- sairauspoissaolojen keskimääräinen pituus
- sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohti
- poissaolojen suhteellinen osuus.

Sairauspoissaolojen ilmoitus- käytännöt ja lääkärintodistuksen toimittaminen

Työpaikalla tulee olla sovitut menettelytavat sairaus- tai tapaturmatapauksien ilmoittamiseen. Yleensä poissaolosta ilmoitetaan välittömästi esimiehelle puhelimitse. Jos esimies ei ole tavoitettavissa, sovitaa hänelle varahenkilö. On tärkeää, että työntekijä pitää esimiehensä mahdollisuuksiensa mukaan ajan tasalla sairauspoissaolon jatkumisesta ja kestosta.

Esimies voi aina edellyttää omassa työterveyshuollossa käyntiä, mutta työpaikalla voidaan sopia myös käytännöstä, jossa esimies voi myöntää esimerkiksi 1-3 päivän palkallisen poissaolon, jonka jälkeen työntekijä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Sairauspoissaolon pitkeydessä on suositeltavaa, että työntekijä on yhteydessä työterveyshuoltoon siinäkin tapauksessa, että työntekijä on ollut muualla hoidettavana.

Työ- tai työmatkatapaturmasta on aina heti ilmoitettava esimiehelle ja työterveyshuoltoon.

Työnantajalla on tarvittaessa oikeus vaatia lääkärintodistus jokaisesta sairauspoissaolopäivästä. Työnantaja voi ohjata perustelusta syystä työntekijän menemään lisäksi työterveyshuollon lääkärin tutkimuksiin jos todistus on muun lääkärin kirjoittama. Tällä varmistetaan työpaikan olosuhteiden tuntemus sairauden hoidossa. Todistuksella todennetaan työkyvyttömyysaika, joka on edellytyksenä palkan maksamiselle.

Varhaisen tuen malli

Työkyvyn varhaisen tuen mallin rakentamisessa ja käyttöön ottamisessa onnistutaan parhaiten työpaikan hyvällä yhteistyöllä. Malli ja toiminta muotoutuvat työpaikkakohtaisesti. Työsuojelutoimikunta tai vastaava yhteistoimintaelin on usein luonteva foorumi mallin rakentamisessa. Pienellä työpaikalla asioista voidaan keskustella yhteisessä kokouksessa.

Sisäinen asiantuntijaverkosto voi tukea esimiehiä ja olla tarvittaessa yhteydessä työpaikan ulkoisiin tukiverkostoihin. Esimerkkejä ulkoisesta verkostosta ovat työeläkelaitokset, Kansaneläkelaitos ja työvoimahallinto.

Varhaisen tuen mallissa on tärkeää kuvata eri yhteistyötahojen tehtävät ja vastuut, jotta toiminnasta tulee järjestelmällistä, pitkäjänteistä ja tuloksellista. Ennakkoon suunniteltu tehtävämäärittely ja vastuujako takaavat toiminnan sujuvuuden ja auttavat tilanteiden nopeaa ratkaisemista.

Esimiehen tehtävät:

- seuraa jatkuvasti henkilöstön työkykyä ja poissaoloja osana normaalia esimiestyötä
- käy varhaisen tuen keskustelun henkilön kanssa ja dokumentoi keskustelun tarkoitusta varten suunnitellulle lomakkeelle
- tekee tarpeelliset muutokset työolosuhteisiin tai työn sisältöön.

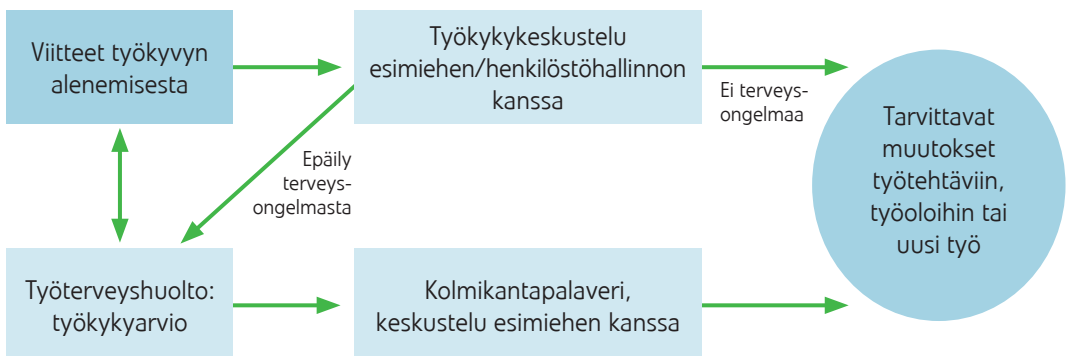
Henkilöstöhallinnon tehtävät:

- seuraa henkilöstön poissaoloja
- toimii yhteistyössä esimiesten, työsuojelun, työterveyshuollon ja ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden kanssa
- on tarvittaessa mukana varhaisen tuen yhteispalavereissa
- suunnittelee ja kehittää työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä asioita
- koordinoi mahdollisen uudelleensijoituksen toteutumista yhdessä esimiesten kanssa
- johtaa ja koordinoi yhteydenpitoa mahdollisiin ulkopuolisiin tahoihin (kuntoutuslaitokset, eläkevakuutusyhtiöt yms.).

Työterveyshuollon tehtävät:

- seuraa sairauspoissaoloja ja henkilön työkykyä
- tekee tarvittaessa työkyvyn arvioinnin suhteessa asetettuun tehtävään ja antaa siitä kirjallisen lausunnon
- tekee hoidon ja/tai kuntoutustarpeen arvioinnin, käynnistää sen ja järjestää seurannan
- on tarvittaessa mukana varhaisen tuen yhteispalaverissa
- on jatkuvassa yhteistyössä työntekijän ja esimiehen kanssa ja antaa asiantuntija-apua työn muutoksia tehtäessä.

Varhaisen tuen malliin liittyvä prosessikaavio



Työterveyshuollon toiminta on aina luottamuksellista, ja työterveyshuoltoa sitoo sairaustietoja koskeva salassapito-velvollisuus.

Työsuojeluhenkilöstön tehtävät:

- on mukana työpaikan riskien arvioinnissa, työpaikkaselvityksissä, henkilöstökyselyjen toteuttamisessa ja sairauspoissaoloseurannassa
- työsuojelutoimikunnassa tai vastaavassa suunnitellaan, kehitetään ja arvioidaan työterveyshuollon toimintaa
- tekee ehdotuksia työterveyshuollon kehittämiseksi ja yhteisten toimintatapojen ja -mallien rakentamiseksi.

Ulkopuolisten asiantuntijoiden apu yrityksille

Varhaisen tuen mallin kehittämisvaiheessa eläkevakuutusyhtiöt voivat auttaa toimintamallin käynnistämässä ja kouluttamisessa. Työkykyongelmien ratkaisutilanteissa tarvitaan usein ulkopuolisten asiantuntijatahojen apua. Työpaikalla on hyvä kartoittaa jo etukäteen ne asiantuntijatahot, joiden puoleen käännetään jo alkuvaiheessa, kun suunnitellaan työkyvyn edistämisen toimenpiteitä.

Esimiehen käymä varhaisen tuen keskustelu

Tavoite ja periaate

Ensimmäiset merkit työkyvyn heikkene- misestä voivat tulla esiin henkilön omien havaintojen lisäksi työpaikalla esimiehen tai työtoverien havainnoimana, työterveyshuollossa tai työsuojeluorganisaation taholta.

Työhön tai työyhteisöön liittyvän ongelman laatua selvitetään työpaikalla esimiehen ja työntekijän välisessä keskustelussa niin

pitkälle, kuin se on mahdollista. Esimiehen on ryhdyttävä toimiin mahdollisimman pian, kun viitteitä työkyvyn heikentymisestä on havaittu.

Esimies käy alaisensa kanssa keskustelun tilanteesta ottaen huomioon, että työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot ovat aina luottamuksellisia. Keskustelu on hyvä dokumentoida molemmille osapuolille myöhemmää seurantaa varten. Henkilöstöhallinnon edustaja voi tarpeen mukaan olla keskustelussa mukana. Työntekijällä on oikeus pyytää myös työsuojeluvaltuutettu tai muu tukihenkilö mukaan keskusteluun. Varhaisen tuen keskustelulomakkeeseen ei dokumentoida sairauksiin liittyviä tietoja.

Miten keskustelu käydään?

Työkykyyn liittyvien keskustelujen tulee olla rakentavia ja työhön liittyviä. Keskustelussa ei käsitellä työntekijän sairauksia tai niihin johtaneita syitä. Työstä selviytymistä vaikeuttavia tilanteita kuvataan selkeitä esimerkkejä käyttäen. Työkykyyn vaikuttavia kuormitustekijöitä ja voimavaroja arvioidaan työn näkökulmasta ja asiat otetaan esille avoimesti ja työntekijää arvostavassa hengessä työntekijää painostamatta.

Työkykykeskustelussa esimies ja työntekijä määrittelevät ja kirjaavat työkykyä haittaavan ongelman yhdessä. Tässä yhteydessä selvitetään mahdolliset muutokset työjärjestelyihin sekä sovitaan ja kirjataan jatkotoimenpiteistä ja aikatauluista.

Esimies tekee sovitut muutokset työolosuhteisiin tai työn sisältöön. Mikäli keskustelussa tulee esiin mahdollinen työkykyä rajoittava terveysongelma, selvitetään se työterveyshuollossa.

Varhaiseen tukeen liittyvää keskustelua varten on hyvä olla valmis lomake, jossa on asian käsittelyä helpottavia kysymyksiä. Näin keskustelun tulos voidaan kirjata toimenpide-ehdotuksineen seurannan mahdollistamiseksi.

Keskeisiä keskustelussa käsiteltäviä aiheita ovat seuraavat:

- työstä johtuvat syyt, osaaminen, kuormitustekijät, työolosuhteet, työergonomia, työvälineet, ilmapiiri
- esimerkkejä kysymyksistä:
Onko työsi enimmäkseen liian kuormittavaa? Millä tavalla?
Onko työpaikan olosuhteissa, ilmapiirissä tai työergonomiassa mielestäsi korjattavaa?
Tarvitsetko tukea tai koulutusta ammatitaitosi ja osaamisesi kehittämiseen?
Millaista?

Työterveyshuollossa tehtäviä selvittelyjä ei tarvita, jos ongelman syyksi osoittautuvat selvästi itse työhön liittyvät syyt. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työyhteisön ristiriidat, puutteellinen osaaminen tai tyytymättömyys työhön tai urakehitykseen.

Mikäli keskustelussa tulee esille terveysongelma, kytketään työterveyshuollon asiantuntemus mukaan. Terveysten ja työkykyyn liittyvä lääketieteellinen selvitystyö tapahtuu työterveyshuollossa salassapitovelvollisuutta noudattaen. Mahdollisia jatkoselvittelyjä voivat olla mm. diagnostiset tutkimukset, työpaikkakäynti tai lähete jatkotutkimuksiin.

Mikäli työntekijän terveydentilassa ei havaita mitään huolestuttavaa, ei varhaisen tuen mallin mukaisia jatkotoimia tarvita.

Kolmikantaneuvottelu – milloin ja miksi?

Useimmat työkykyyn liittyvät ongelmat edellyttävät työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon yhteistyötä. Työkykyyn liittyvissä ongelmatilanteissa hyvä lähtökohta on yhteisneuvottelu. Tätä yhteistyömuotoa kutsutaan kolmikantaneuvotteluksi. Työterveyshuollon aloitteesta tapahtuvat neuvottelut voidaan käydä vain työntekijän suostumuksella ja tietosuoja loukkaamatta. Työntekijän antamalla luvalla neuvotteluun voi tarvittaessa osallistua työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai henkilöstöhallinnon edustaja.

Mikäli sairaus on heikentänyt työkykyä siinä määrin, ettei työntekijä selviydy työtehtävistään, ne on tarpeen muuttaa jäljellä olevaa työkykyä vastaavaksi. Tällöin työterveyshuolto auttaa töiden uudelleenjärjestelyjen arvioinnissa ja suunnittelussa.

Työkyky voi olla heikentynyt tilapäisesti tai pysyvästi. Työkyvyn heikentyessä pysyvästi tarvitaan yleensä laajempia ratkaisuja. Tällöin on tarpeen kytkeä myös mahdollinen henkilöstöhallinnon edustaja mukaan suunnitteluun, mikäli sellainen yrityksessä on.

Ensisijaisena tavoitteena on, että työntekijä jatkaa entisessä työssään. Monesti pienet varhaisessa vaiheessa tehdyt muutokset työtehtäviin riittävät, ja ne on usein mahdollista toteuttaa työpaikan koosta riippumatta. Monissa työpaikoissa uudelleensijoitusmahdollisuudet ovat rajallisia.

Mikäli työssä tehtävät muutokset eivät ole riittävästi työkykyä tukevia, tarvitaan monen eri asiantuntijatahon yhteistyötä. Ratkaisuna voi olla ammatillinen kuntoutus tai sijoittuminen uusiin tehtäviin entiselle työpaikalle tai uuteen työpaikkaan uudelleen koulutautumisen kautta. Tällöin eläkevakuutusyhtiö tulee yhteistyöhön mukaan.

Yhteistyötahoja

Kansaneläkelaitos: kuntoutuspalvelut, sairaus-/osasairauspäiväraha, eläkeratkaisut

Työeläkevakuutusyhtiöt: yhteistyö työhyvinvoinnin edistämiseksi, ammatillinen kuntoutuspalvelu, eläkeratkaisut

Työvoimahallinto: uudelleen koulutus, työpaikan vaihto

Työsuojeluhallinto: työsuojeluun liittyvät asiantuntija- ja viranomaispalvelut

Työmarkkinajärjestöt: juridinen ja muu neuvonta

Työturvallisuuskeskus: työsuojeluun ja -hyvinvointiin liittyvät asiantuntijapalvelut, koulutus

Työterveyslaitos: työterveyteen ja -turvallisuuden liittyvät asiantuntijapalvelut, koulutus

Työhön paluu pitkän sairauspoissaolon jälkeen

Työhön paluu, varsinkin pidempikestoisen (yli 20 pv) sairauspoissaolojakson jälkeen, edellyttää valmiuksia ja tukitoimia myös työpaikalta. Sairaus aiheuttaa usein jonkinasteisen toiminnanvajavuuden määrääjäksi, joskus pysyvästi. Työn vaatimuksista riippuu, missä määrin toiminnanvajavuus vaikuttaa työkykyyn. Oireiden haittaavuutta, sairauden pahenemista ja työkyvyn heikentymistä voidaan usein estää työoloja muokkaamalla.

Pitkissäkin sairauspoissaoloissa on hyvä säilyttää yhteys työpaikkaan. Yhteydenpito voi tapahtua kaksisuuntaisesti esimiehen ja alaisen välillä. Voidaan myös sopia, että työterveyshuolto arvioi yhteydenpidon ja tuen tarpeen.

Yhteydenpidon tavoitteena on helpottaa työhön paluuta, edistää työntekijän terveyttä sekä vähentää työkyvyn pitkäkestoisen heikkenemisen ja työelämästä syrjäytymisen uhkaa. Tehtäviä tulisi mahdollisuuksien mukaan järjestellä heikentyneitä tai muuttunutta työkykyä vastaavaksi.

Esimiehen kiinnostus työntekijän vointia kohtaan osoittaa välittämistä ja kiinnostusta hänen tilannettaan kohtaan. Huolenpidon ja välittämisen tunne madaltaa työhön paluun kynnystä, ja tieto työpaikalla tapahtuvista asioista vähentää työosaamisen menettämisen pelkoa. Työntekijä pääsee myös vaikuttamaan työhön paluun suunnitteluun ja voi valmistautua mahdollisiin muutostilanteisiin työpaikalla. Työhön paluuta on hyvä suunnitella jo hyvissä ajoin ennen sairausloman päättymistä.



Työkyvyn seurantakäynnit omassa työterveyshuollossa ovat myös tärkeitä arvioitaessa työhön paluun hetkeä ja suunniteltaessa työssä tarvittavaa tukea. Esimiehen rooli on keskeinen työhön paluun helpottamisessa ja tarvittavien työjärjestelyiden tekemisessä. Yhteydenpito toteutetaan sovitun mallin mukaisesti.

Työterveyshuolto auttaa työhönpaluun järjestelyissä. Työ- ja toimintakykyä arvioidaan jäljellä olevan työkyvyn mukaan suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin. Yhteistyössä työntekijän ja esimiehen kanssa arvioidaan työssä selviytymisen mahdollisuudet sekä toteutetaan tarvittavat muutokset työssä. Työterveyshuollon tehtävänä on myös arvioida erilaisten kuntoutusmuotojen tarpeellisuus ja hyöty.

Osasairauspäiväraha helpottaa mahdollisuutta palata työelämään varhemmin pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Osatyökyvyttömyyseläke antaa myös mahdollisuuden jatkaa pitempään työelämässä pysyvämmässä työkyvyn heikentymistilanteessa.

Tiedottaminen ja kouluttaminen

Varhaisen tuen mallista työkyvyn edistämisessä on tärkeää tiedottaa koko henkilöstölle jo sen suunnitteluvaiheessa.

Henkilöstölle tiedotetaan

- mallin tarkoitus ja tavoitteet
 - työvälina työtekijöiden työhyvinvoinnin yksilölliseen tukemiseen
 - varhainen puheeksiotto
 - esimiestyön tukeminen
- mallin rakentamiseen osallistuvat henkilöt
- mallin käyttöönottosuunnitelma aikatauluineen
- keskustelujen luottamuksellisuus.



Esimiesten ja työsuojeluhenkilöstön koulutus ennen mallin käyttöönottoa on tärkeää. Varhaisen tuen toiminta edellyttää osaamista ja tavoitteisiin sitoutumista. Kaikkien toimijoiden on tunnettava sovittu toimintamalli. Käsiteltävät asiat ovat arkaluonteisia. Sairauden merkitys ihmisille on suuri, ja siksi asioiden käsittely vaatii erityistä taitoa ja hienotunteisuutta. Esimiehet tarvitsevat erityisesti koulutusta, valmennusta ja tukea vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseen ja käsittelyyn.

Yhtä tärkeää kuin esimiesten kouluttaminen on myös koko henkilöstölle tiedottaminen varhaisen tuen mallin käyttöönotosta. Aineiston tulee olla kaikkien saatavilla. Toiminnan on oltava läpinäkyvää, avointa ja kaikkia koskevaa.

Lainsäädännön velvoitteet työkyvyn edistämässä

Työhön liittyvät keskustelut esimerkiksi työn sujumisesta, organisoinnista ja koulutustarpeesta ovat normaalia esimiestyötä.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantaja huolehtimaan tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajalta työterveyshuollon järjestämistä. Työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto edistävät yhteistyössä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.

Työnantajan tulee toimia yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa valmistellessaan työterveyshuollon toteuttamista, käsiteltäessä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja arvioitaessa vaikutuksia. Asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa tai ellei sitä ole, yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Asioiden käsittelyä varten työnantajan tulee antaa tarpeelliset tiedot riittävän ajoissa.

Sairauspoissaolojen 30-60-90 sääntö

Työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä jos työkyvyttömyys pitkittyy.

30

Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. 30 päivää lasketaan vuoden kertymänä.

60

Työntekijän on haettava sairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta ja osasairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan.

90

Työterveyslääkärin lausunto työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamismahdollisuuksista tarvitaan viimeistään, kun sairauspäivärahopäiviä on kertynyt 90 kahden vuoden aikana.

Työssä jatkamismahdollisuutta selvitetään yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa työterveyshuollon järjestämässä terveysneuvottelussa. Lausunnon tavoitteena on arvioida työhön paluun mahdollisuudet, työpaikan tukitoimien tarve ja laatia työhönpaluusuunnitelma. Työterveyslääkäri voi kirjoittaa lausunnon ilman neuvottelua milloin se on tarkoituksenmukaista. Työntekijän tulee toimittaa lausunto Kelaan.

Sairausvakuutuslaki 2004/1224

Työsopimuslaki 2001/55

Työehtosopimukset

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004/759

Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta 19/2012

Laki työterveyshuoltolain muuttamisesta 20/2012

Omia muistiinpanoja

A series of horizontal dashed lines for taking notes.

Omia muistiinpanoja

A series of horizontal dashed lines for taking notes.

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

Työpaikalla toteutettavalla työkyvyn hallinnalla, seurannalla ja varhaisella tuella tarkoitetaan työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhdessä kirjallisesti sopimia työpaikan tarpeisiin perustuvia käytäntöjä, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä läpi työuran.

Työkyvyn varhaiseen tukeen liittyvät toimintaperiaatteet ovat työsuojelun yhteistoiminnan keskeistä sisältöä. Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa työpaikkoja työkyvyn varhaisen tuen toimintamallin luomisessa ja käyttöönotossa. Tavoitteena on, että työkyvyn mahdollinen heikentyminen havaitaan ja tukitoimenpiteet suunnitellaan mahdollisimman varhain.