

Työterveysyhteistyö
on suunnitelmallista ja
tavoitteellista yhteistyötä
työterveyshuoltolain
toteuttamiseksi.

Terveyttä ja työkykyä työterveysyhteistyöllä

– OPAS PIENTYÖPAIKOILLE

Hyvä työkyky ja hyvä ilmapiiri tuottavan ja laadukkaan työympäristön tärkeitä taustatekijöitä

Työkyvyn edistämisessä on muutamia tärkeitä perusasioita:

- » hyvät johtamiskäytännöt
- » toimivat ja selkeät työn tekemisen käytännöt
- » sujuva tiedonkulku
- » kannustava työilmapiiri
- » esimiehen ja työntekijän avoin vuorovaikutus.

Työterveyshuolto tukee työnantajan/yrityksen ja työntekijöiden terveyttä ja työkykyä läpi heidän työuransa sekä edistää työn, työpaikan ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta. Työterveyshuollon oikea-aikainen panos sairauden ja työkykyongelman hoitamisessa voi olla ratkaisevaa yrityksen tuottavuuden kannalta.

Työntekijöiden työkyvystä on hyödyllistä pitää huolta. Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöllä on mahdollista aikaansaada työnantajayritykselle ja työntekijöille parempi terveys ja työkyky. Myös työntekijän työhön paluuta pitkittyvän sairauspoissaolojakson jälkeen voidaan tukea monin keinoin.



Työterveyslaitos

Työterveyshuollon palvelutoiminta ja työterveysyhteistyö

Työterveyshuolto on työterveys- ja työkykyasioiden asiantuntija, siksi se on pienen yrityksen kumppani, joka neuvoo ja ohjaa yrittäjää ja työntekijöitä terveyteen ja työkykyyn sekä esimerkiksi kuntoutukseen liittyvissä asioissa.

Työterveyshuolto on lakiin perustuvaa ennaltaehkäisevää toimintaa. Sairaanhoidon järjestäminen työntekijöille on vapaaehtoista. Työnantaja saa ostamansa työterveyshuollon kustannuksista Kelalta korvausta. Yleisen kustannuskehityksen perusteella Kela määrittelee vuosittain kustannusten ja korvausten laskennalliset enimmäismäärät. Yrittäjälle itselleen työterveyshuollon järjestäminen on vapaaehtoista.

Korvaus on enimmillään 50 % kustannusten laskennallisesta enimmäismäärästä. Ehkäisevästä työterveyshuollosta **korvaus on kuitenkin 60 %**, jos työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytäntö on laadittu ja käytössä.

1 Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon toiminnan perusta

- Työpaikkaselvitys tehdään toimintaa aloitettaessa ja päivitetään toiminnan muuttuessa tai vähintään viiden vuoden välein. Työpaikkaselvityksen avulla suunnitellaan yhteistyössä työkyvyn edistämiseen tähtäävät toimet.
- Työnantaja/yrittäjä saa tietoa työhön liittyvien terveysvaarojen, kuormitustekijöiden ja voimavaratekijöiden terveydellisestä merkityksestä työntekijöiden työkyvylle ja terveydelle.
- Työntekijä saa tietoa terveysvaikutuksista ja suojautumisesta.
- Työpaikkaselvitysraportti on kaikkien nähtävillä työpaikalla.
- Työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työnantajan/yrittäjän vastuulla olevaa riskinarviointia. Työpaikkaselvitys ja työpaikan vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi voidaan toteuttaa samanaikaisesti.
- Usean työnantajan yhteisillä työpaikoilla yrittäjän on annettava työpaikkaselvityksen laatimiseksi tiedot, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan vaaran tai haitan arvioimiseksi.

Työpaikkaselvitykseen osallistuvat työnantaja, työntekijöiden edustaja ja työterveyshuolto.

2 Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa määritetään toiminnan painopisteet

- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on työpaikan dokumentti, joka ohjaa työterveyshuollon toimintaa.
- Työterveyshuollon toiminnan tavoitteet laaditaan työpaikan tarpeiden mukaan. Tavoitteet laaditaan yhteistyössä, ja tähän osallistuvat yrittäjä, työntekijät (tai heidän edustajansa) ja työterveyshuolto, joka toimii asiantuntijana.
- Toiminta arvioidaan vuosittain yhteistyössä. Arvioinnin voi tehdä mm. keskustelemalla tavoitteiden toteutumisesta, toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden vaikutuksista.

Työterveyshuollon
toimintasuunnitelma
laaditaan
työpaikkaselvityksen
perusteella

3 Terveystarkastuksilla saadaan yksilöllistä tukea ja tietoa henkilöstön tilasta

- Terveystarkastuksesta saadaan täydentäviä tietoja mm. altistumisesta, kuormitus- ja voimavaratekijöistä sekä työkyvystä.
- Terveystarkastuksista saatava tieto auttaa työkykyä tukevan toiminnan suunnittelussa.
- Työnantaja/yrittäjä ja työntekijät saavat ohjausta ja neuvontaa oman terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi, kuormitustekijöistä, työpaikan altisteilta suojautumisesta sekä tarvittaessa opastusta varhaiseen hoitoon ja kuntoutukseen.

Jokaiselle
työntekijälle laaditaan
henkilökohtainen
terveyssuunnitelma

**Neuvonta
ja ohjaus**
sisältyvät kaikkeen
työterveyshuollon
toimintaan.


4 Neuvonta ja ohjaus lisäävät henkilöstön tietoja ja taitoja työkykyasioista

- Työterveyshuolto tietää keinoja, miten työntekijän työhön paluuta voidaan tukea ja suunnitella.
- Työterveyshuolto ohjaa työkyvyn tuen toimintakäytännön laadinnassa ja toteutuksessa.
- Työpaikka saa palveluiden lisäksi tietoa ja ohjausta yrittäjän ja työntekijän työkyvyn sekä työhön paluun tukemiseen.
- Tiedon ja ohjauksen avulla työpaikalla osataan kehittää työtä, työympäristöä ja työyhteisön toimintaa työkykyä ja terveyttä edistäväksi.

5 Sairaanhoidon järjestäminen on vapaaehtoista

- Työnantaja/yrittäjä voi sopia työterveyshuollon kanssa myös työterveyspainotteisesta sairaanhoidosta.
- Sairaanhoido tukee työntekijöiden terveyttä ja työkykyä sekä mahdollistaa hoidon nopean aloituksen:
 - Kun työterveyshuolto tuntee työpaikan olosuhteet, se voi sairaanhoidon yhteydessä tunnistaa yhteyden työssä ilmenevän häirtatekijän ja oireen tai sairauden välillä.
 - Sairaanhoidon avulla työterveyshuolto voi myös tunnistaa työntekijöiden työkykyä alentavat riskitekijät ja varhaiset työkyvyttömyyden merkit.
- Työterveyshuolto työntekijöitä hoitaessaan auttaa arvioimaan työkykyä ja siten suuntaamaan ehkäisyä ja työkyvyn tukea mahdollisimman varhain.

Sairaanhoidon
laajuus ja sisältö
kirjataan
sopimukseen.



Toiminta kohdistuu
kaikkiin
työntekijöihin
läpi koko työuran.

Työkyvyn hallinta, seuranta, varhainen tuki ja työhön paluun tuki

Työnantaja/yrittäjä, työntekijät ja työterveyshuolto sopivat ja suunnittelevat yhdessä työpaikan (alle 20 työntekijää) tarpeiden mukaan työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintamallin, joka kirjataan työpaikkaselvitysraporttiin. Varhainen tuki kohdistuu kaikkiin, mutta erityisesti heihin, joilla on työkykyä uhkaavia riskitekijöitä tai jo sairauspoissaoloja.

Työpaikan tarpeet voidaan selvittää arvioimalla samanaikaisesti työpaikan riskit ja tekemällä työpaikkaselvitys työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuvan tarpeen selvittämiseksi. Toimintamalli muokataan omalle työpaikalle sopivaksi.

Toimintamallissa kuvataan varhaisen tuen, sairauspoissaoloseurannan ja työhön paluun tuen käytännöt. Lisäksi se sisältää toiminnan seurannan ja arvioinnin.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kaikilla työpaikoilla kirjataan

- työterveyshuollon toimet työntekijöiden työkyvyn tukemisessa ja työkykyongelmien ehkäisemisessä
- työterveyshuollon toiminta työntekijöiden varhaisessa tuessa, sairauspoissaolojen seurannassa ja kuntouttavien toimenpiteiden käynnistämisessä.

Esimerkki työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintamallista

Työnantajan/yrittäjän, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa on sovittu ja suunniteltu työpaikkaselvityksellä (alle 20 työntekijää) seuraavista työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintatavoista:

Ajankohta: ____ / ____ / ____

Sopijat:

työnantaja/yrittäjä _____

työntekijöiden edustaja _____

työterveyshuollon edustaja _____

Yrittäjä/esimies seuraa työntekijöiden työssä selviämistä ja jaksamista varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseksi ja tuen antamiseksi:

- * Yrittäjä/esimies keskustelee työntekijän kanssa työn lomassa ja/tai määräajoin toistettavien (esim. kehitys-) keskustelujen yhteydessä tai muutoin tarpeen ilmetessä:
 - Apuna yrittäjä/esimies käyttää lomaketta/kartoituslistaa (<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504225373>) työkykyasioiden puheeksi ottoa ja työterveysneuvottelua varten.
- * Yrittäjä/esimies seuraa työntekijöiden poissaoloja (määrät/kerrat):
 - Työpaikalla on sovittu poissaolojen ilmoituskäytäntö (kenelle/miten ilmoitetaan).
 - Yrittäjä/esimies toimittaa kaikkien sairauspoissaolotiedot työterveyshuoltoon ainakin silloin, jos sairauspoissaoloja on yli 30 vrk.
 - Yrittäjän/esimiehen on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä, kun sairausloma on kestänyt 90 päivää.
 - Työpaikka ja työterveyshuolto ovat sopineet sairauslomalta työhön palaavan tuesta.
 - Työpaikan velvollisuus on huolehtia työkyky- ja sairauspoissaolo-seurannasta ja ongelmien esiintyessä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon ja toimia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Työntekijälle on mielekästä huolehtia omasta terveydestään ja toimintakyvystään läpi työuransa.

Työntekijän on

- * keskusteltava työnantajansa/esimiehensä kanssa, jos kokee vaikeuksia selvittää työssään
- * tuettava, neuvottava ja rohkaistava työtoveriaan, mikäli havaitsee tuen tarvetta.

Yrittäjä/esimies järjestää mahdollisuuksien mukaan työntekijälle

- * muutoksia työnkuvaan, jos työntekijällä on ongelmia työssä selviytymisessä
- * kevennetyn työhön paluun sairausloman jälkeen, jos työterveys-huolto sitä suosittaa
- * opastusta työtehtävissä tai koulutusta työssä suoriutumisen parantamiseksi.

Yrittäjä/esimies on yhteydessä työntekijöihin,

jotka ovat yhtäjaksoisesti pitkään, yli ____ päivää, työstä pois sairauden vuoksi.

Yrittäjä/esimies ottaa yhteyttä työntekijään ennen oletettua työhön paluuta.

Yrittäjä/esimies (tai työntekijä) on yhteydessä työterveyshuoltoon ja tarvittaessa pidetään yhteinen neuvottelu (yrittäjä/esimies, työntekijä, työterveyshuolto):

- * jos työntekijällä on terveydellisistä syistä vaikeuksia työssä selviämisessä
- * jos työntekijällä on päihdeongelma (http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/paihdeohj_net.pdf)
- * kun työhön paluuta suunnitellaan.

Työterveyshuolto seuraa osaltaan työntekijöiden työkykyä terveystarkastuksissa ja sairausvastaanotolla ja sopii työntekijän kanssa, että työterveyshuollon edustaja on tarvittaessa yhteydessä työpaikkaan.

Terveyttä ja työkykyä työterveysyhteistyöllä

– OPAS PIENTYÖPAIKOILLE

- ▶▶ Mitä työterveyshuollon toiminnalla tavoitellaan?
- ▶▶ Miksi tarvitaan yhteistyötä?
- ▶▶ Miten työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytäntö laaditaan?

Opas on tehty Kelan ja Työterveyslaitoksen yhteistyönä.

www.ttl.fi