

LT, työterveyshuollon el Sini Lohi

TYÖTERVEYSNEUVOTTELU –tiedote työnantajalle

Työterveysneuvottelussa sovitaan työntekijän työkykyä tukevista järjestelyistä yhteistyössä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa. Neuvotteluun valmistautuminen edesauttaa hyvän keskustelun syntymistä.

Työterveysneuvottelun yhteisenä **tavoitteena** on työntekijän työkyvyn tukeminen ja neuvottelun keskiössä on työntekijän toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin. Joskus kuitenkin työkyky on heikentynyt pitkäaikaisesti niin merkittävästi, että keskustellaan työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumisesta. Tapaaminen ei ole tarkoitettu hallinnolliseksi keskusteluksi tai hoitovaihtoehtojen kuten elämäntapamuutosten miettimiseen. Jos tällainen tarve tulee esiin neuvottelussa, voidaan erikseen sopia uutta aikaa sopivan tahon kanssa.

Työterveysneuvottelu kutsutaan pääsääntöisesti kokoon työnantajan, työterveyshuollon tai työntekijän aloitteesta. Aloite voi kuitenkin tulla niin erikoissairaanhoidosta, kuntoutuslaitoksesta, työsuojeluvaltuutetulta kuin luottamusmieheltäkin. Suunnitelma **neuvotteluun osallistuvista henkilöistä** tehdään ennalta työntekijän kanssa. Neuvotteluun osallistuvat ainakin työntekijä, työnantajan edustaja ja työterveyslääkäri; neuvottelun kutsuu koolle työterveyshuolto.

Neuvotteluun voidaan tarvittaessa pyytää esimiehen lisäksi muitakin työnantajan edustajia esim. henkilöstöhallinnosta. Mukaan voidaan pyytää myös muita työterveyshuollon työntekijöitä (työterveyshoitaja, työfysioterapeutti, työterveyspsykologi), työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai muu työntekijän tukihenkilö sekä hoitavan tahon edustaja. Mikäli työnantaja haluaa poiketa suunnitelmasta oman edustajan suhteen, tästä tulee informoida niin työterveyshuoltoa kuin työntekijääkin. Ennen neuvottelua työterveyslääkäri keskustelee työntekijän kanssa, mitä asioita on hyvä tuoda neuvottelussa esiin. Lääkäri kunnioittaa työntekijän näkemystä, mitä asioita jätetään neuvottelun ulkopuolelle. Kaikki työterveysneuvotteluun osallistuvat ovat salassapitovelvollisia mahdollisesti esiin tulevien arkaluonteisten tietojen kuten terveydentilaa koskevien asioiden suhteen.

Työnantajan edustajalla, usein esimiehellä, on hyvä olla oma näkemys työntekijän työkyvystä sekä alustavia ratkaisumalleja esimerkiksi oheisten ratkaisuvaihtoehtojen pohjalta. Erityisesti on hyvä miettiä työkykyä tukevia työpaikan järjestelyjä. Ennen työterveysneuvottelua työntekijän ja esimiehen olisi hyvä käydä yhdessä nk. aktiivisen tuen toimintatapaan liittyvä keskustelu (varhaisen tuen/välittämisen/ puheeksiottamisen malli) ja lähettää siitä muistio työterveyshuoltoon. Ellei työpaikalle ole laadittu valmista keskustelupohjaa, voidaan käyttää valmista työkyvyn tuen tarpeen kartoituslistaa (tyokyvyntuki.fi). Neuvottelumuistion lisäksi työterveyshuoltoa voi tarvittaessa informoida myös puhelimitse. Näin työnantajan toiveet ja ratkaisuehdotukset välittyvät hyvissä ajoin työterveyshuoltoon.

Neuvottelun aluksi sovitaan puheenjohtajasta ja muistion laatijasta, muistutetaan salassapitovelvollisuudesta ja sovitaan neuvottelun yhteisestä tavoitteesta. Tämän jälkeen jokaisella osallistujalla on mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä työkyvystä ja tilanteen ratkaisuvaihtoehdoista. Työterveyshuolto toimii neuvottelussa ensisijaisesti työkyvyn arvioinnin puolueettomana asiantuntijana. Neuvottelun lopuksi sovitaan jatkosuunnitelmasta ja seurannantarpeesta; sovitaan suunnitelman aikataulu ja vastuuhenkilöt. Lopuksi sovitaan muistion jakelusta, tallentamisesta ja muistutetaan, että salassapidon varmistamiseksi muistion lähettämisessä ei käytetä suojaamatonta sähköpostia. Muistiot muodostavat osan työnantajan henkilöstöhallinnon rekisterinpitoa ja ne säilytetään työnantajan tiloissa ja vastuulla. Vain työnantajan määrittelemillä henkilöillä, joiden on työtehtäviensä vuoksi tarpeen käsitellä henkilökirjastoissa olevia henkilötietoja, on pääsy näihin asiakirjoihin. Työnantaja päättää, miten kauan muistiot on tarpeellista säilyttää ja informoi tästä työntekijää.

Neuvottelun tarkoituksena on löytää hyviä ratkaisuja työkyvyn heikentyessä; se on kaikkien yhteinen etu. Hyvän neuvottelutuloksen saavuttamiseksi neuvottelussa on tärkeää kunnioittava ja kannustava keskusteluympäristö. Tapaamiseen voi tulla luottavaisin mielin!

VAIHTOEHTOISIA RATKAISUJA TYÖKYKYONGELMISSA-pohdittavaksi ennen työterveysneuvottelua

YHTEISTYÖN LISÄÄMINEN

- TILANTEESTA TIEDOTTAMINEN JA KESKUSTELU TYÖNANTAJAN KANSSA

TYÖPAIKAN JÄRJESTELYMAHDOLLISUUKSIEN SELVITTÄMINEN SEURAAVILLA OSA-ALUEILLA

- TYÖTEHTÄVÄT TYÖAIKA
- TYÖVÄLINEET JA –MENETELMÄT
- OSAAMISEN TAI TYÖMOTIVAATION TUKEMINEN
- FYYSINEN KUORMITUS, TYÖERGONOMIA
- PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS esim. työyhteisö, esimiestyö, vaikutusmahdollisuudet, tiedonkulku
- FYSIKAALISET, KEMIAALLISET JA BIOLOGISET TEKIJÄT
- MUU? _____

TYÖHÖNPALUU

- OMAAN TYÖHÖN TÄYSIAIKAISENA TYÖNTEKIJÄNÄ
- OMAAN TYÖHÖN OSA-AIKAISENA TYÖNTEKIJÄNÄ (KELAN OSASAIRAUSPÄIVÄRAHA / ELÄKEVAKUUTTAJAN OSAKUNTOUTUSTUKI /OMAKUSTANTEINEN)
- TYÖHÖNPALUU EI OLE VIELÄ AJANKOHTAINEN (KELAN SAIRAUSPÄIVÄRAHA/ ELÄKEVAKUUTTAJAN KUNTOUTUSTUKI/ TYÖTTÖMYYSKORVAUS)
- SOVITAAN, ETTÄ MITÄ JA MITEN TYÖHÖNPALUUSTA KERROTAAN TYÖYHTEISÖLLE

KUNTOUTUS

- LÄÄKINNÄLLINEN KUNTOUTUS
- AMMATILLINEN KUNTOUTUS

ELÄKE

- OSATYÖKYVYTTÖMYYSELÄKE
- TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKE
- OSA-AIKAEELÄKE TAI VARHENNETTU VANHUUSELÄKE (vapaaehtoisia ratkaisuja)

MUITA RATKAISUJA TYÖKYVYN TUKEMISEKSI

- VUOROTTELUVAPAA
- KOULUTTAUTUMINEN, TYÖNHAKU
- _____ ?

TYÖTERVEYSNEUVOTTELUUN KUTSUTUT HENKILÖT

KYSYMYKSIÄ MIETITTÄVÄKSI ENNEN NEUVOTTELUA

- mikä on työnantajan / esimiehen käsitys työntekijän työkyvystä?

- mitä tavoitteita tai toiveita sinulla on työntekijän suhteen?

- mitkä työpaikan toimenpiteet voisivat parantaa työntekijän työkykyä?

Mikäli olet tehnyt muistiinpanoja ennen neuvottelua, ne on hyvä ottaa neuvotteluun mukaan.

SANASTOA

Sairauspäiväraha on KELA:n maksama korvaus yli 10 päivän työkyvyttömyydestä. Kela maksaa yleensä sairauspäivärahaa korkeintaan 300 päivältä eli noin vuodelta.

Osasairauspäivärahaa KELA voi myöntää hakemuksesta, kun työntekijä palaa osa-aikaiseen työhön 10 sairauslomapäivän jälkeen. Paluu osa-aikaiseen työhön osasairauspäivärahan turvin on vapaaehtoista ja siihen tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Osa-aikainen työskentely ei saa vaarantaa työntekijän terveyttä eikä toipumista. Työajan on vähennyttävä 40–60 % aiemmasta. Osasairauspäivärahaa maksetaan enintään 120 arkipäivää (vajaa 5 kk).

Kuntoutustuki on eläkevakuuttajan maksama harkinnanvarainen tuki työkyvyttömyyden ajalle KELA:n sairauspäivärahauden päätyttyä. Sen tavoitteena on, että työntekijä kuntoutuu takaisin työelämään. Kuntoutustukijaksolle tehdään hoito- ja kuntoutussuunnitelma.

Osakuntoutustuki on eläkevakuuttajan maksama harkinnanvarainen tuki osittaisen työkyvyttömyyden ajalle. Tavoitteena on, että työntekijä kuntoutuu takaisin kokopäivätyöhön. Työntekijä työskentelee 50-60 % täydestä työajasta. Kuntoutustukijaksolle tehdään hoito- ja kuntoutussuunnitelma ja työssä selviämistä tuetaan myös työjärjestelyin.

Lääkinnällinen kuntoutuksella pyritään parantamaan ja ylläpitämään kuntoutujan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toiminta- ja työkykyä sekä tukemaan hänen elämäntilanteensa hallintaa. Vaihtoehtoina on avo- ja laitosmuotoinen kuntoutus.

Ammatillisella kuntoutuksella tavoitellaan työuran jatkumista. Työpaikalla tehtävät toimet työkyvyn tukemiseksi ovat ammatillista kuntoutusta. Eläkevakuuttajan harkinnanvaraisesti myöntämässä ammatillisessa kuntoutuksessa vaihtoehtoina ovat työkokeilu omaan tai terveyden kannalta sopivampaan työhön / uudelleen koulutus/ työhönvalmennus uuteen työtehtävään / elinkeinotuki oman yrityksen perustamista varten. Lisätietoa näistä vaihtoehtoista kannattaa kysyä omalta eläkevakuuttajalta. Kela järjestää ammatillisena kuntoutuksena mm. ammatillisia kuntoutuspalveluita ja TYK-kuntoutusta.

Työhönvalmennus voi olla osa ammatillista kuntoutusta. Sitä toteutetaan sekä Kelan, työeläkelaitosten, työ- ja elinkeinohallinnon sekä joskus myös kuntien/ kuntayhtymien toimintana. Sen tavoitteena on parantaa työelämävalmiuksia henkilöllä, jolla on eri syistä ongelmia selviytyä työssä ja työmarkkinoilla, ja auttaa häntä vakiinnuttamaan asemaansa työelämässä. Tämä voidaan toteuttaa esim. yksilöllisen ohjelman avulla, mikä tähtää työkyvyn paranemiseen ja työn oppimiseen käytännössä usein omalla työpaikalla.

Osatyökyvyttömyyseläkettä haetaan eläkevakuuttajalta ja/tai KELA:lta kun sairaus / vika / vamma on heikentänyt työkykyä pysyvästi niin, että työntekijä pystyy terveydentilan puolesta vielä työskentelemään osa-aikaisesti. Tällöin työntekijä työskentelee 50-60 % täydestä työajasta.

Työkyvyttömyyseläkettä haetaan kun sairaus /vika / vamma on aiheuttanut pysyvän työkyvyttömyyden. Hoito, työjärjestelyt tai ammatillisen /lääkinnällisen kuntoutuksen keinot eivät ole riittäneet palauttamaan työkykyä.

Osa-aikaeläkkeelle työntekijä voi jäädä 61 vuotta täytettyään. Tällöin eläkkeelle siirtymiseen ei vaadita työkyvyn heikentymistä. Eläkkeeseen liittyvistä työjärjestelyistä on aina sovittava työntekijän kanssa.

Varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi hakeutua ennen vuotta 1960 syntynyt työntekijä aikaisintaan kolme vuotta ennen henkilökohtaista vanhuuseläkeikää

Vuorotteluvapaa on tarkoitettu vakituisessa työsuhteessa oleville henkilöille, jotka haluavat jäädä määräaikaiselle vapaalle työstään vähintään 100 ja enintään 360 kalenteripäivän ajaksi. Vuorotteluvapaalle lähtevällä pitää olla työhistoriaa vähintään 16 vuotta.