

LT, työterveyshuollon el Sini Lohi

## **TYÖTERVEYSNEUVOTTELU – tiedote työntekijälle**

Työterveysneuvottelussa sovitaan työntekijän työkykyä tukevista järjestelyistä yhteistyössä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa. Neuvottelu on työntekijälle usein ainutkertainen tilaisuus ja siihen valmistautuminen edesauttaa hyvän keskustelun syntymistä.

Työterveysneuvottelun yhteisenä **tavoitteena on paras mahdollinen tuki työntekijän työkyvyn alentuessa**; keskiössä on työntekijän toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin. Usein neuvottelu järjestetään esim. työntekijän palatessa pitkältä sairauslomalta. Joskus kuitenkin työkyky on heikentynyt pitkäaikaisesti niin merkittävästi, että keskustellaan työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumisesta. Työterveysneuvottelu kutsutaan pääsääntöisesti kokoon työnantajan, työterveyshuollon tai työntekijän aloitteesta. Aloite voi joskus tulla myös erikoissairaanhoidosta, kuntoutuslaitoksesta, työsuojeluvaltuutetulta tai luottamusmieheltä. Tapaaminen ei ole tarkoitettu hoitovaihtoehtojen arviointiin tai työnantajan hallinnolliseksi keskusteluksi. Jos tällainen tarve tulee esiin neuvottelussa, voidaan erikseen sopia uutta aikaa sopivan tahon kanssa.

**Ennen työterveysneuvottelua** työterveyshuollossa arvioidaan työntekijän terveydentila ja työkyky. Työterveyslääkäri keskustelee työntekijän kanssa neuvotteluun kutsuttavista henkilöistä; työterveyshuolto kutsuu osallistujat koolle. Neuvotteluun osallistuvat ainakin työntekijä, työterveyslääkäri ja työnantajan edustaja. Mukaan neuvotteluun voidaan pyytää myös työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai muu työntekijän tukihenkilö, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti, työterveyspsykologi tai hoitavan tahon edustaja. Jos alkuperäinen työntekijän kanssa tehty suunnitelma neuvotteluun kutsuttavasta työnantajan edustajasta muuttuu työnantajan toimesta, työnantajan tulisi informoida muutoksesta sekä työterveyshuoltoa että työntekijää. Ennen neuvottelua työterveyslääkäri keskustelee työntekijän kanssa myös, mitä asioita on hyvä tuoda neuvottelussa esiin ja mistä ei puhuta. Kaikki työterveysneuvotteluun osallistuvat ovat salassapitovelvollisia mahdollisesti esiin tulevien arkaluonteisten tietojen, kuten terveydentilaa koskevien asioiden suhteen. Ennen työterveysneuvottelua työntekijän on syytä käydä keskustelu myös työnantajan edustajan kanssa ratkaisuvaihtoehtojen pohtimiseksi; onko työtä tai työolosuhteita järjestettävissä niin, että työntekijä pystyisi työskentelemään aiempaa paremmin. Keskustelusta lähetetään muistio työterveyshuoltoon.

**Työterveysneuvottelun aluksi** sovitaan puheenjohtajasta ja muistion laatijasta, muistutetaan salassapitovelvollisuudesta ja kerrotaan neuvottelun yhteisestä tavoitteesta. Tämän jälkeen jokaisella osallistujalla on mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä tilanteesta, työkykyongelmasta ja sen ratkaisuvaihtoehdoista. Neuvottelun loppuun sovitaan jatkosuunnitelmasta ja seurannantarpeesta; aikataulu ja vastuunjako sovitaan. Sovitaan myös muistion jakelusta, tallentamisesta ja muistutetaan, että salassapidon varmistamiseksi allekirjoitettu muistio lähetetään sähköpostin sijaan paperiversiona.

**Työntekijän on hyvä miettiä vaihtoehtoisia ratkaisuja ja työkykyä tukevia toiveita ennen neuvottelua** esimerkiksi tämän lomakkeen avulla. On hyvä ottaa tehdyt muistiinpanot mukaan neuvotteluun muistin tueksi.

Neuvottelun tarkoituksena on tukea työntekijän työkykyä; se on kaikkien yhteinen etu. 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
- TYÖHÖNPALUU 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
- \_\_\_\_\_?

## MIETI JA TEE LYHYET MUISTIINPANOT ENNEN TAPAAMISTA NEUVOTTELUUN MUKAANOTETTAVAKSI

- mikä on oma käsityksesi työkyvystäsi?

---

---

---

---

---

---

---

---

- mitä tavoitteita tai toiveita sinulla on työelämän suhteen?

---

---

---

---

---

---

---

---

- mitä itse voit tehdä työkykysi parantamiseksi?

---

---

---

---

---

---

---

---

- mitkä työpaikan toimenpiteet voisivat parantaa mahdollisuuksiasi selvittää työstäsi?

---

---

---

---

---

---

---

---

- mitä toimenpiteitä toivot työterveyshuollolta / hoitavalta taholta / kuntoutukselta työkykysi parantamiseksi?

---

---

---

---

---

---

---

---

## 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 myöntää 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 vakituudessa työsuhhteessa oleville henkilöille, jotka haluavat jäädä määräaikaiselle vapaalle työstään vähintään 100 ja enintään 360 kalenteripäivän ajaksi. Vuorotteluvapaalle lähtevällä pitää olla työhistoriaa vähintään 16 vuotta.