

Työkyvyn hallinta ja aktiivinen tuki

RANUAN KUNTA

Sisällys

1 Työkyvyn hallinta ja aktiivinen tuki	2
1.1 Varhainen tuki -sairauspoissaolojen seuranta ja puheeksi ottaminen	2
1.2 Tehostettu tuki – yhteistyö työterveyshuollon kanssa	4
1.3 Paluun tuki – pitkät sairauslomat ja paluu työhön.....	4
2 Muita tehostetun ja paluun tuen toimenpiteitä	5
2.1 Lääketieteellinen työkykyarvio.....	5
2.2 Kuntoutustarpeen arviointi	6
2.3 Osasairauspäiväraha.....	6
2.4 Terveystieteellisistä syistä johtuva uudelleensijoitus	7
2.5 Ammatillinen kuntoutus	7
2.6 Osatyökyvyttömyyseläke.....	7
2.7 Varhennettu vanhuuseläke	8
2.8 Uudelleensijoituksen päättyminen.....	8

1 Työkyvyn hallinta ja aktiivinen tuki

Ranuan kunnan tavoitteena on työntekijöidensä työkyvyn edistäminen työuran kaikissa vaiheissa aktiivisen työkyvyn tuen avulla. Tällä tarkoitetaan koko työuran ajan jatkuvaa, ennakkoivaa työkyvyn edistämistä ja työkyvyttömyyden ehkäisemistä.

Työkyky koostuu monista tekijöistä, kuten terveydestä, toimintakyvystä, ammatillisesta osaamisesta, sosiaalisista taidoista, asenteista, motivaatiosta, työoloista ja työn vaatimuksista. Työntekijän työkyky voi heiketä lyhytaikaisesti, etenevästi tai pysyvästi. Usein heikkeneminen tapahtuu vuosien kuluessa.

Esimiesten ja työntekijöiden yhteisenä haasteena on työssä jaksamisen edistäminen ja varmistaminen sekä työhyvinvoinnista huolehtiminen. Työkyvyn heiketessä voidaan työn vaatimuksia ja työntekijän työkykyä yhteen sovittaa. Sairausvakuutuslaki (1224/2004) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001) edellyttävät niin työnantajalta kuin työntekijältäkin aktiivisia toimia työkyvyn säilyttämiseksi.

Merkkejä siitä, että työntekijän työkyky on voinut heikentyä:

- lisääntyneet sairauspoissaolot
- viikonloppujen tai juhlapyhien yhteyteen liittyvät poissaolot
- työn laadun heikkeneminen
- myöhästelyt ja toistuvat ylityöt
- muutokset käyttäytymisessä ja eristäytyminen työtovereista
- ristiriidat työyhteisössä
- negatiivinen asiakaspalaute.

1.1 Varhainen tuki -sairauspoissaolojen seuranta ja puheeksi ottaminen

Varhaisella tuella tarkoitetaan huolen puheeksi ottamista, vaihtoehtojen ja ratkaisujen etsimistä, esimiehen tukea ja rajojen asettamista sekä välitöntä puuttumista ongelmatilanteissa. Esimiehellä tulee olla rohkeutta ottaa vaikeakin asia puheeksi. Työntekijällä on oikeus tukeen ja esimiehellä on velvollisuus tukemiseen.

Huoli puheeksi -keskustelu käydään myös, jos työntekijällä on vaikeuksia selviytyä työstä odotetulla tavalla tai jos työntekijä sitä toivoo. Keskustelussa käytetään apuna ”huoli puheeksi” – lomaketta (liite 1).

Keskustelussa tulee huomioida, että työntekijän terveyttä koskevat tiedot ovat aina luottamuksellisia.

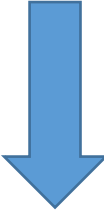
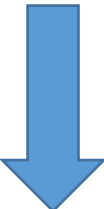
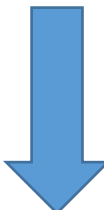
Mitä varhaisemmin työkyvyn heikkeneminen/työyhteisöongelmat havaitaan, sitä helpompia ne yleensä ovat ratkaista. Varhaiset keinot ovat inhimillisesti helppoja ja työyhteisöjä tukevia. Sen sijaan pitkään jatkuneen ongelmatilanteen selvittelyminen vie enemmän voimavaroja. Esimiehen ja työntekijän välinen huoli puheeksi -keskustelu tulee käydä heti, kun poissaoloihin liittyvät reagenttirajat täyttyvät.

Reagointirajat ovat:

- 3 lyhyttä poissaoloa viimeisen 3 kk:n aikana
- yhteensä 15 kalenteripäivää sairauspoissaoloja viimeisen 6 kk:n aikana tai
- yhteensä 30 kalenteripäivää 12 kk:n aikana.

Muualta, kuin omasta työterveyshuollosta tulleet sairauspoissaolotodistukset on toimitettava työterveyshuoltoon, omalle työterveyshoitajalle, ellei työntekijä erikseen sitä kiellä (Laki yksityisyyden suojasta 5 §, Työterveyshuoltolaki 18 §).

”Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759) säädetään työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä. Sen mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, tai jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Terveystilaa koskevia tietoja saavat käsitellä ainoastaan ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai panevat niitä toimeen.”

Ennen puheeksi ottokeskustelua 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tee tosiasioihin perustuvia havaintoja ja ota huoli puheeksi varhaisessa vaiheessa ➤ Mieti onko ongelma koko työyhteisöä vai yksittäistä työntekijää koskeva ➤ Toimi suhteessa oletetun ongelman suuruuteen ➤ Älä tee diagnooseja tai tulkintoja
Valmistaudu keskusteluun 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valmistaudu keskusteluun etukäteen ja kirjaa ylös asiat, jotka tulet nostamaan esiin. (huoli puheeksi -lomake) ➤ Sovi keskusteluaika henkilökohtaisesti ➤ Huolehdi, että tila on rauhallinen ja aikaa on riittävästi
Sovi jatkotoimista 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Puhu suoraan, ystävällisesti ja arvostavasti ➤ Kerro konkreettisesti mitä olet havainnut ja mistä olet huolissasi ➤ Pyydä työntekijää kertomaan oma näkemysensä ➤ Kuuntele, älä keskeytä. Älä tee muuta samalla, vaan keskity ➤ Sovi miten ja milloin seuraatte tilannetta ja millaisia toimenpiteitä teette
Puheeksi oton jälkeen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Arvioi miten keskustelu sujui ➤ Mitä itse opit? ➤ Toimi sovitun mukaisesti ja huolehdi seurannasta

Kuva 1. Huoli puheeksi. Nurmijärvi, Rovaniemen kaupunki, Ranuan kunta

1.2 Tehostettu tuki – yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Sairauspäivärahaa tulee hakea 60 päivän eli 2 kuukauden kuluessa sairauspoissaolon alkamisesta. Kunnan osalta Monetra Oy huolehtii hakemuksen Kelaan. Tämän vuoksi sairauspoissaolotodistukset tulee toimittaa ajoissa Monetra Oy:n palkanlaskentaan.

Viimeistään tässä vaiheessa tulee esimiehen ja työntekijän varata aika työterveyshuollossa pidettävään yhteiseen työterveysneuvotteluun. Työterveysneuvotteluun osallistuu esimies, työntekijä ja työterveyslääkäri. Työterveyslääkärin tulee kirjoittaa lausunto jäljellä olevasta työkyvystä, ennen kuin sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivältä.

Työterveysneuvottelun tarkoitus on selvittää jäljellä olevaa työkykyä ja työhön palaamisen mahdollisuuksia yhdessä esimiehen ja työntekijän kanssa. Neuvottelussa käsitellään työssä selviytymistä ja etsitään ratkaisuvaihtoehtoja yhdessä.

Joskus on tarpeellista, että työntekijä käy työterveyshuollossa jo aiemmin, ennen yhteisneuvottelua, etenkin jos työntekijän terveydentila tai tilanne muutoin vaatii lisäselvittelyä. Jos työntekijän hoitava taho on esim. erikoissairaanhoidossa, työterveyslääkäri voi olla hoitavaan lääkäriin yhteydessä potilaan luvalla.

Työterveysneuvottelusta tehdään lausunto A- tai B-todistuslomakkeelle tähän tarkoitukseen varattuun kohtaan. Lausunto tehdään hyvissä ajoin, kuitenkin niin, että todistus on Kelassa viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivältä.

Lausunto annetaan työntekijälle, joka toimittaa sen Kelaan tai se lähetetään sovitusti jo työterveyshuollosta. Lausunto kuuluu työterveyshuollon lakisääteiseen toimintaan ja sen maksaa työnantaja. **Ilman ko. työterveyshuollon lausuntoa päivärahaa ei voida maksaa 90 päivän jälkeen.**

Samalla kun B- lausunto lähetetään Kelaan, se tulee lähettää työterveyshuollosta myös Kevaan jo tässä vaiheessa ennakoiden mahdollista ammatillisen kuntoutuksen aloittamista. Näin Kevan päätös oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen voidaan saada varhemmin ja työhön paluuta tukevat toimenpiteet voidaan aloittaa viivytyksettä.





1.3 Paluun tuki – pitkät sairauslomat ja paluu työhön

Joskus työntekijän sairausloma voi pitkittyä syystä tai toisesta. Pitkältä sairauslomalta ei aina ole helppo palata työn ääreen. Paluu voi vaatia toimenpiteitä niin työntekijältä, esimieheltä, kuin työyhteisöltäkin. Tehokkaat, varhaista työhön paluuta tukevat käytännöt vähentävät merkittävästi poissaolopäivien määrää ja niihin liittyviä kustannuksia.

Sairausloma on lähtökohtaisesti toipumista varten. Tästä huolimatta on suositeltavaa, että lähiesimies pitää yhteyttä sairauslomalla olevaan ja tarvittaessa myös työterveyshuoltoon.

Työhön paluuta voidaan suunnitella työterveyshuollon, työsuojelutoimijoiden ja/tai henkilöstöpäällikön tuella. Esimerkiksi tuki- ja liikuntaelin -operaatioiden yhteydessä tai mielenterveysystistä sairauslomalla olevien työhön paluusta työterveyshuollon olisi hyvä olla tietoinen

jo ennen sairausloman päättymistä, jotta työhön paluuta voitaisiin helpottaa yhteistyössä työpaikan kanssa.

Poissaolon alkaessa 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Esimies ja työntekijä sopivat: ➤ yhteydenpidosta ➤ Yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa
Poissaolon aikana 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kuulumisten vaihtaminen ➤ Työterveyshuolto sovitusti
Paluun valmistelu 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Paluusuunnitelman tekeminen työterveyshuollon kanssa ➤ Paluukeskustelu
Paluu töihin 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työyhteisön ja palaajan valmistautuminen ➤ Paluun tukitoimet
Seuranta ja arviointi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Miten työhön paluu sujui? ➤ Tarvitaanko tehostettua tukea?

Kuva 2. Paluun tuki (Lähde: KEVA)

2 Muita tehostetun ja paluun tuen toimenpiteitä

2.1 Lääketieteellinen työkykyarvio

Tarkempi lääketieteellinen työkyvynarviointi voi tulla joskus harkittavaksi. Näin voidaan toimia, vaikka työntekijällä ei olisi laisinkaan sairauspoissaoloja vaan huoli on työstä selviytymisestä.

Työkyvynarviolla tarkoitetaan terveydentilaan liittyvistä ongelmista johtuvan työkyvyn heikkenemisen arviointia. Työntekijän työkykyä voidaan arvioida sekä esimiehen että työntekijän aloitteesta.

Esimies voi pyytää työntekijältä selvitystä tämän työkyvystä, mikäli hänellä on syytä epäillä työntekijän työkyvyn alentuneen siinä määrin, että työn suorittaminen turvallisesti ja terveellisesti on heikentynyt olennaisesti. Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä

osallistumasta työterveyshuoltolaissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka on välttämätön mm. hänen työ- ja toimintakykynsä selvittämiseksi (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 13§).

Pyyntö työkyvyn arvioimisesta tehdään kirjallisesti Huoli puheeksi -lomakkeella, sille osoitettussa kohdassa. Työntekijän tulee olla tietoinen työkykyarviopyynnöstä ja sen perusteista. Työkykyarvion tekevät työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat. Ennen lääketieteellisten tutkimusten aloittamista työntekijä, työterveyshuollon ammattihenkilöt ja esimies keskustelevat yhdessä. Näin varmistetaan, että kysymyksessä on työntekijän mahdolliseen sairauteen tai työkykyyn eikä työpaikkaan liittyvä ongelma. Työkyvynarviointiprosessi voi kestää pitkään, useita kuukausia. Arvioinnin jälkeen esimies ja työntekijä saavat työntekijän työkykyisyydestä lausunnon työterveyshuollosta.

Työntekijällä on myös oikeus saada työterveyshuollon arvio työnsä kuormittavuudesta, jos hän epäilee saavansa työstä oireita tai työn pahentavan hänen sairauttaan (Työterveyshuoltolaki 2001/1383:10 §).

Työntekijän tulee tällöin kääntyä työnantajan, käytännössä lähimmän esimiehensä puoleen. Tämän jälkeen yhdessä selvitetään tilanteeseen johtaneita tekijöitä ja etsitään niihin ratkaisuja. Työterveyshuolto tekee pyynnöstä selvityksen ja arvion perusteella ehdotuksen terveyshaittojen vähentämiseksi tai poistamiseksi. Työnantajalla on myös työturvallisuuslain perusteella velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin kuormittumisen vähentämiseksi käytettävissä olevin keinoin.

2.2 Kuntoutustarpeen arviointi

Kuntoutustarpeen arviointi on työterveyshuollon tehtävä. Työntekijä anoo itse kuntoutuksen Kelalta. Anomukseen tulee liittää työterveyslääkärin kirjoittama lausunto työntekijän terveydentilasta (B – lausunto). Ohjausta ja neuvontaa kuntoutusasioissa saa työterveyshuollon henkilökunnalta.

2.3 Osasairauspäiväraha

Osasairauspäiväraha voi olla hyvä vaihtoehto, jos kokoaikaisessa työssä oleva työntekijä haluaa palata sairauspoissaolonsa jälkeen työhönsä osa-aikaisesti. Tällöin työntekijä sopii asiasta työnantajan kanssa. Osasairauspäivärahan edellytyksenä on työterveyslääkärin kirjoittama B-lausunto. Ajantasaiset hakukriteerit sekä lisätietoja osasairauspäivärahasta löytyy Kelan internet-sivuilta (www.kela.fi).

Ranuan kunta maksaa osa-aikatyöskentelyn ajalta vähentämätöntä kokoaikatyön palkkaa 40 päivän osalta, jolloin osasairauspäiväraha maksetaan työnantajalle palkkaa vastaavalta osin Virkavapauden ja työlomien myöntämisperiaatteet sekä vuosilomakäytännöt Ranuan kunnassa, KH 15.12.2014 § 327).

2.4 Terveydellisistä syistä johtuva uudelleensijoitus

Terveydellisistä syistä johtuvaa uudelleensijoitusta lähdetään harkitsemaan tilanteessa, jos työntekijä ei terveydellisistä syistä pysty jatkamaan omassa työssään. Kunnan tavoitteena on löytää uutta työtä tai muu ratkaisu työntekijän tilanteeseen. Yli hallintorajojen tapahtuvassa uudelleensijoituksessa esimiehen tulee ottaa yhteyttä henkilöstöpäällikköön.

Uudelleensijoitus koskee:

- Kunnan vakinaisessa palveluksessa olevaa työntekijää, joka ei terveydellisistä syistä voi jatkaa omassa työssään ja jonka työkyvyn aleneman työterveyslääkäri on todennut.

Uudelleensijoitus ei koske:

- Henkilöä, joka on täyttänyt henkilökohtaisen vanhuuseläkeikänsä - Henkilöä, joka kieltäytyy ottamasta vastaan hänelle tarjottua työtä tai kieltäytyy uudelleensijoitukseen tarvittavista toimenpiteistä.

Uutta työtä työntekijälle lähdetään hakemaan silloin, kun työterveyslääkäri on todennut, että henkilö ei selviydy nykyisestä työstään tai hänellä on työssään merkittäviä rajoitteita. Terveydellisistä syistä uutta työtä tarvitsevien henkilöiden uudelleensijoitus alkaa aina esimiehen tai työterveyshuollon koolle kutsumasta työterveysneuvottelusta. Työterveysneuvottelu on kutsuttava viivytyksettä, kun on todettu, että työntekijä ei voi jatkaa omassa työssään.

Työterveysneuvottelussa perusteellaan tarve uuden työn hakemiselle, kerrotaan uudelleensijoituksen keskeiset periaatteet ja varataan työntekijälle tilaisuus esittää oma näkemyksensä asiasta. Työterveysneuvottelusta tehdään muistio.

Työhön sijoittuvalle maksetaan uudesta työstään tehtävänmukaista palkkaa.

2.5 Ammatillinen kuntoutus

Jos uudelle työuralle sijoittuminen suoraan ei ole mahdollista, henkilölle voidaan hakea KEVA:n järjestämää ammatillista kuntoutusta. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä ovat **työkokeilu, ammatillinen koulutus** (esimerkiksi oppisopimuskoulutus perustutkintoon tai ammattitutkintoon) ja osaamista lisäävä **lyhytkestoinen koulutus**. Näitä vaihtoehtoja selvitetään työterveysneuvottelussa. Lisätietoa ammatillisesta kuntoutuksesta: www.kela.fi, www.keva.fi.

2.6 Osatyökyvyttömyyseläke

Osatyökyvyttömyyseläke tai määräaikainen osakuntoutustuki voi olla hyvä ratkaisu, jos työntekijän työkyky on osittain alentunut ja työssä jatkaminen olisi mahdollista osa-aikatyössä. Osatyökyvyttömyyseläkkeen hakemisen kriteerinä on, että työkyky on alentunut vähintään 2/5 ja vähintään vuoden ajaksi. Osatyökyvyttömyyseläkettä haetaan Kevasta ja hakemuksen

liitteeksi tarvitaan lääkärin B-lausunto. Lisätietoja osatyökyvyttömyyseläkkeestä ja sen hakemisesta löytyy Kevan www-sivuilta (www.keva.fi). **Osatyökyvyttömyyseläkkeestä ei kerry työnantajalle ns. varhemaksua.**

2.7 Varhennettu vanhuuseläke

Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke.

Voit jäädä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle, jos

- olet täyttänyt 61 vuotta
- et saa mitään muuta työeläkettä.




Vuonna 1964 syntyneillä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja on 62 vuotta, tätä nuoremmat voivat siirtyä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle aikaisintaan kolme vuotta ennen omaa alinta vanhuuseläkeikää.

Osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä saa joko 50 % tai 25 % jo kertyneen eläkkeen määrästä oman valinnan mukaan. Jos ottaa osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen heti 50 % suuruisena, sitä ei voi enää sen jälkeen muuttaa.

Työtekoa ei tarvitse lopettaa tai edes vähentää. Osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen aikana Keva ei seuraa työtuloja, eikä eläkkeensaajan tarvitse ilmoittaa työajan muutoksista tai työnteon lopettamisesta Kevaan. Mahdollisista työajan muutoksista tulee kuitenkin sopia yhdessä työnantajasi kanssa. Ennen eläkkeen hakemista on syytä selvittää tarkkaan sen vaikutukset. Osittainen varhennettu vanhuuseläke on oikeus peruuttaa kolmen kuukauden kuluessa eläkepäättöksen antamisesta. (www.keva.fi).

2.8 Uudelleensijoituksen päättyminen

Uudelleensijoituksen katsotaan päättyneen silloin, kun henkilö on sijoittunut pysyvästi koko-aikaiseen tai osa-aikaiseen työhön tai kun hän saavuttaa henkilökohtaisen vanhuuseläkeikänsä. **Jos ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet esim. työkokeilun avulla eivät ole onnistuneet, eikä työnantajalla ole tarjota sopivaa työtä, tulee harkita työsuhteen päättämistä laissa mainituin perustein. Palvelussuhteen päättää henkilön palvelukseen ottanut esimies. Uudelleensijoitusprosessin tarkastelu tulee käydä keskushallinnon kanssa viimeistään 2 vuoden kuluttua, ellei työntekijä ole työllistynyt kunnan palvelukseen.**

<p>Varhainen tuki</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lyhyiden sairauspoissaolojen reagointiraja täyttyy ➤ Muu huoli työntekijästä ➤ Esimiehen velvollisuutena puheeksi otto: huoli puheeksi lomake ➤ 30 päivää sairauspoissaoloja: Ilmoitus työterveyshuoltoon. ➤ Huoli puheeksi -keskustelu/ työterveysneuvottelu
<p>Tehostettu tuki</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Työterveysneuvotteluun varataan aika viimeistään, kun työntekijällä on sairauspoissaoloja 60 päivää (yht. 2 kk). ➤ Työterveyslääkäri kirjoittaa jäljellä olevasta työkyvystä lausunnon Kelaan, ennen kuin työntekijälle on maksettu sairauspäivärahaa 90 päivän ajalta. ➤ Lausunto lähetetään myös Kevaan.
<p>Paluun tuki</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Esimies on yhteydessä työntekijään sairausloman aikana ➤ Työhön paluun tukemiseksi järjestetään tarvittaessa työterveysneuvottelu ➤ Työssä tehdään tarvittavat yhdessä sovitut järjestelyt paluun tukemiseksi ➤ Tarvittaessa ammatillinen kuntoutus KEVA:n tuella ➤ Mahdollinen uudelleensijoittelu

Kuva 3. Aktiivisen tuen prosessi: muistisäännöt