

Työn tukena-sivusto ja koulutusmateriaali

Sisällysluettelo

Osio 1 - Monimuotoisuuden edistäminen työelämässä	4
Johdanto monimuotoisuuteen	4
Miksi tämä aihe?	4
Mitä on monimuotoisuus työyhteisössä?	5
Miten monimuotoisuudesta keskustellaan omassa työyhteisössäsi?	6
Monimuotoisuus osatyökykyisyyden ja vammaisuuden näkökulmasta	7
Työkyvyn heikkeneminen ei välttämättä näy	7
Positiivinen erityiskohtelu	7
Yhdenvertaisuus	7
Työaika-järjestelyt	8
Työolosuhteiden järjestelytuki	9
Työehtosopimuksissa oleva täyden työkyvyn vaatimus	9
Työsopimuksen irtisanominen terveystyistä	9
Osio 2 - Henkilöstön edustajan rooli ja tehtävät käytännössä	10
Henkilöstön edustaja sopimusosapuolten tukena	10
Millaisia tilanteita ja mahdollisia haasteita sinulle on tullut vastaan?.....	10
Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet työkyvyn muutoksissa	11
Työnantajan tehtäviin kuuluu	12
Työntekijän tehtäviin kuuluu.....	13
Työelämään liittyvä lainsäädäntö työkyvyn muutostilanteissa	14
Työkyvyn turvaamisen roolit	14
Osio 3 - Sairaus, tapaturmat ja työ	15
Työkykyä tuetaan yhdessä	15
Työkykytalo	15
30-60-90-sääntö	16
Liian aikainen töihin paluu	17
Työtapaturma.....	17
Kun ongelmat eivät näy.....	17
Oppimisvaikeudet	18
Käytännön keinovalikoima	19
Kyllä me keinot keksimme.....	19
Varhaisen välittämisen malleja	19
Työterveysneuvottelut.....	20
Havainnoi ja ota puheeksi	21
Osasairauspäiväraha	22
Osatyökyvyttömyyseläke, kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläke	22
Kuka voi arvioida työkykyä?	23

Ammatillinen kuntoutus.....	24
Mikä ammatillinen kuntoutus?	24
Ammatillisen kuntoutuksen keinoja.....	25
Työkokeilu	25
Työhönvalmennus	25
Osio 4 – Apuja rekrytointiin ja perehdytykseen	26
Työn tuki osana työsuhteen alkua.....	26
Kaikki kyvyt käyttöön	26
Esteetön rekrytointi	26
Terveystila ja rekrytointi.....	27
Työpaikkaohjaajat	27
Asiantuntija-apua saatavissa	28
Loppusanat ja yhteystiedot	28



Työn tukena -sivustosta ja koulutusmateriaalista

Työn tukena -koulutusmateriaalista löydät tietoa ja tukea siihen, miten työpaikoilla voidaan ylläpitää ja edistää henkilöstön työkykyä. Materiaali antaa eväitä koko työyhteisölle, miten voitte kasvattaa ymmärrystä ja osaamistanne monimuotoisen työyhteisön toiminnasta.

Kenelle?

Tämä verkkosivusto/koulutusmateriaali on luotu erityisesti työnantajille ja työpaikkojen henkilöstön edustajille tiedoksi ja tueksi edistämään työpaikan monimuotoisuutta. Sivusto on suunnattu ensisijaisesti henkilöstön edustajille eli luottamusmiehille, luottamusvaltuutetuille ja työsuojeluvalluutetuille. Sivustolle kerätystä materiaalista on hyötyä myös esimiehille ja HR-henkilöstölle.

Mihin tarkoitukseen?

Monimuotoisuus työelämässä on laaja ja monitahoinen kokonaisuus. Tällä sivustolla keskitytään vain niihin tilanteisiin, joissa heikentyvä tai jo heikentynyt terveydentila vaikuttaa työkykyyn ja tarvitaan toimenpiteitä, joilla työssä jaksamista ja pysymistä voidaan tukea. Henkilöstön edustajilla on näissä tilanteissa mahdollisuus toimia tukena, käytäntöjen rakentajana ja myös asenteisiin vaikuttajana.

Sivusto on rakennettu toimimaan itseopiskelun välineenä niihin haasteisiin ja tilanteisiin, jolloin tarvitaan lisätietoa työn muokkaamisen ja räätälöinnin käytännöistä ja tukimuodoista, työssä jaksamisen tuesta jne. Sivustolta löydät neuvoja ja tietoa pulmatilanteisiin. Voit myös testata omaa osaamistasi ja poimia asioita, jotka helpottavat asian puheeksi ottamista työpaikalla.

Mistä saan lisätietoa?

Monimuotoisuuden edistäminen työpaikalla on koko työyhteisön yhteinen asia. Tietoja aihepiiristä löytyy usealta taholta:

- § Työ- ja elinkeinohallinto - www.te-palvelut.fi
- § Kansaneläkelaitos - www.kela.fi
- § Eläketurvakeskus - www.etk.fi
- § Työterveyslaitos - www.ttl.fi
- § Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu - www.tyosuojelu.fi
- § Tasa-arvovaltuutettu - www.tasa-arvo.fi
- § Yhdenvertaisuusvaltuutettu - www.syrjinta.fi
- § Valtionkonttori - www.valtionkonttori.fi
- § Keva - www.keva.fi

Sivuston tekijät

Sivusto on rakennettu Henkilöstön edustajat monimuotoisuuden edistäjinä -hankkeessa, jonka rahoitti Työsuojelurahasto. Hankkeen toteutti **Vates-säätiö** yhteistyössä **SAK:n** ja **Hyvinvointiala HALI ry:n** kanssa.

Osio 1 - Monimuotoisuuden edistäminen työelämässä



Johdanto monimuotoisuuteen

Miksi tämä aihe?

Terveys ja työkyky ovat meille kaikille tärkeitä asioita. Niiden merkitys korostuu työelämässä. Kenelle tahansa voi tulla eteen tilanne, jossa terveydentila tuottaa ongelmia työssä selviytymiselle. Jokaisen työpanos on myös tärkeä, ja siksi tarvitaan mahdollisimman monipuolisia keinoja työkyvyn tueksi. Työsuojelulla ja työturvallisuudella on ratkaiseva rooli ongelmien ennaltaehkäisemisessä. Iso merkitys on asenteilla – miten suhtaudumme työssämme henkilöihin, jotka tarvitsevat tukea.

Luottamusmies on ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden edustaja työpaikalla tehtävinään mm. valvoa työlainsäädännön ja työehtosopimusten sekä muiden työnantajan ja työntekijöiden välisten sopimusten noudattamista.

Luottamusvaltuutetun voivat valita sellaiset työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä. Luottamusvaltuutettu on siten toissijainen suhteessa luottamusmieheen.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä 26 §:ssä tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin.

Terveyden heikentyminen ei ole helppo asia henkilölle itselleen. Työnantajalle sillä saattaa olla merkittäviä taloudellisia vaikutuksia. Siksi haluamme nostaa esiin keinoja, ratkaisuja ja tukimuotoja, joiden avulla hankalasta tilanteesta on mahdollista päästä eteenpäin sekä työntekijän että työnantajan kannalta parhaalla mahdollisella tavalla.



Tiesitkö, että osatyökykyisyys koskettaa lähes jokaista suomalaista työuran aikana? Suomessa on noin 1,9 miljoonaa työkäistä, jolla on jokin pitkäaikaissairaus tai vamma. Heistä 600 000 arvioi sen vaikuttavan omaan työhönsä ja työmahdollisuuksiinsa.

Osatyökykyiset henkilöt omaavat paljon potentiaalia. Kykyä työskennellä ei kuitenkaan tunnusteta eikä potentiaalia osata tai kyetä hyödyntämään.

Tilastokeskus 2011

Mitä on monimuotoisuus työyhteisössä?

Monimuotoisuudella tarkoitetaan organisaation henkilöstön, asiakaskunnan ja muiden sidosryhmien moninaisuutta ja moniarvoisuutta. Monimuotoisuuden määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen. (Lähde: Työturvallisuuskeskus.)

Nämä ovat myös lain määrittelemiä syrjintäperusteita, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijänä. Monimuotoisuus tarkoittaa sitä, että työpaikoilla on eri-ikäisiä, eri kulttuuritaustoista tulevia, työkyvyltään, ammattitaidoltaan ja osaamiseltaan erilaisia ihmisiä. Monimuotoisuuden hallinta työpaikalla ei ole yksinkertaista, mutta monimuotoisessa työyhteisössä osataan mukauttaa työtä, hyödyntää erilaisia toimintatapoja ja keinoja, jotta taustaltaan ja esimerkiksi työkyvyltään erilaisten ihmisten kyvyt saadaan parhaiten käyttöön. Onnistuneessa monimuotoisuuden johtamisessa erilaisuutta käytetään voimavarana. Henkilöstön ja asiakaskunnan monimuotoisuuden ymmärtäminen ja hyödyntäminen on etu sekä työnantajalle että koko työyhteisölle.

Monimuotoisuutta voi edistää monin yksinkertaisin keinoin. Yleensä monimuotoisuudella tarkoitetaan arvostusta, kunnioitusta. Kaikki, myös henkilöstön edustajat voivat vaikuttaa siihen, että työpaikalla syntyy erilaisuutta salliva kulttuuri ja sitä tukevat toimintatavat.

Lisätietoa: www.vates.fi - [Monimuotoisuus kilpailuetuna](#)

Miten monimuotoisuudesta keskustellaan omassa työyhteisössäsi?



- Miten näet oman roolisi ja tehtäväsi tässä keskustelussa? Millaisia ajatuksia monimuotoisuus sinussa herättää?
- Onko monimuotoisuuden edistämiseen liittyen jotain ennakkoluuloja?
- Miten ennakkoluuloja voitaisiin käsitellä?
- Miten olet käytännössä valmis olemaan tukena työssä jaksamisen ja työssä pysymisen keinojen kehittämisessä omalla työpaikallasi?

Kuulolla työssä - Hei, kyllä tämän kanssa pärjää!



Kuuloliiton videolla huonokuuloinen opettaja, lastentarhanopettaja ja lastenhoitaja kertovat, mikä auttaa heitä selviytymään työssään. [Kuuloliitto: Kyllä tämän kanssa pärjää -video](#)

Kalle - Työkokeilun kautta takaisin työelämään



Kalle palasi töihin työkokeilun kautta. Osa-aikainen työ on mahdollistanut joustavan ja kevyemmän työn aloituksen sekä tukenut työstä palautumista ja jaksamista. [Kalle - Työkokeilun kautta takaisin työelämään -video](#)



Monimuotoisuus osatyökykyisyyden ja vammaisuuden näkökulmasta

Työkyvyn heikkeneminen ei välttämättä näy

Vamma tai sairaus ei aina välttämättä näy päälle päin. Terveysteen liittyvät haasteet voivat tuottaa työkykyyn liittyviä ongelmia, mutta näihin on olemassa myös useita kompensointikeinoja. Työtehtäviä voidaan järjestellä, työaika voi joustaa ja hyödynnettävissä on myös erilaisia taloudellisia mahdollisuuksia. Kun sopiva työ kohtaa sopivan tekijän, ei vakavakaan vamma ole esteenä täydelle työkyvylle.

Seuraavassa on nostettu esiin niitä lakisääteisiä tai työpaikoilla sovittavia asioita, jotka voivat helpottaa työssä pysymistä vammasta tai sairaudesta huolimatta.

Positiivinen erityiskohtelu

Yhdenvertaisuuslain 9 § todetaan: ”Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.” Positiivisesta erityiskohtelusta säädetään myös työsopimuslaissa (55/2001). Sekä positiivinen erityiskohtelu että syrjintä käsitteinä ovat lakiin perustuvia, mutta arkikielessä ne usein sekoittuvat ja saattavat aiheuttaa väärinymmärryksiä. Näiden käsitteiden eroista ja yhtäläisyyksistä on hyvä olla tietoinen, jotta käytännön ongelmatilanteissa ei synny sekaannusta.

Yhdenvertaisuuden toteutuminen tähtää heikommassa asemassa olevan väestöryhmän erityistarpeiden huomioon ottamiseen. Positiivinen erityiskohtelu sekä vammaisten henkilöiden kohdalla kohtuulliset mukautukset liittyvät tähän kokonaisuuteen. Näillä toimenpiteillä tavoitellaan syrjinnän päättymistä ja/tai yhdenvertaisuuden edistämistä.

Lainsäädäntö: www.finlex.fi - Yhdenvertaisuuslaki

Kohtuulliset mukautukset tulevat kyseeseen vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden kohdalla. Työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Yhdenvertaisuus

Kaikki lähtee liikkeelle yhdenvertaisesta kohtelusta työpaikalla. Työntekijöitä ei saa myöskään syrjiä. Yhdenvertaisuutta työpaikalla tulee arvioida ja seurata ja laki edellyttää, että yli 30 henkilön työpaikoilla on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuuden toteutumiseksi tähtäviä toimia on myös käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä erotteluperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen sekä muu henkilöön liittyvä syy.

Lisätietoa: Työsuojeluhallinto on julkaissut työnantajia varten yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvän oppaan. Sieltä saat myös itsellesi hyödyllistä tietoa terveyteen ja vammaisuuteen liittyviin käytäntöihin:

www.tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi - yhdenvertaisuusopas

Elinkeinoelämän keskusliiton sivuilta löydät työnantajalle suunnatun ohjeen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista varten:

www.ek.fi - Vinkkejä yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen



”Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiansa (luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun) kanssa. Työntekijöiden edustajalla pyynnöstä oikeus saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.”

[Työsuojeluhallinto yhdenvertaisuuden edistämisestä](#)

Työaika-järjestelyt

Osa-aikatyö

Työsuhteen aikana osa-aikatyöhön siirtyminen edellyttää aina työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta, jolla aiempaa työaikaa lyhennetään. Osa-aikatyötä pidetään myös yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuna kohtuullisena mukautuksena.

Lyhennetty työaika

Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä. Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. (26.1.2001/64)

Työnantajan ja työntekijän on tehtävä 1 momentissa tarkoitettu osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

Jos työntekijä siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta. (29.1.2016/104)

Joskus työntekijän työntekoaedellytyksiä joudutaan arvioimaan lääkärintodistuksessa esitettyjen suositusten tai rajoitusten perusteella. Työnantajalla ei ole kuitenkaan velvollisuutta esitettyyn järjestelyyn, mikäli sen järjestäminen ei ole kohtuullisesti mahdollista.

Työaikaa voidaan lisätä asteittain



Lyhennettyä työaikaa voidaan käyttää työhön paluun tukena, kuten Jukan tapauksessa: [Sosiaali- ja terveysministeriö: Työkyky käyttöön -video](#)

Työolosuhteiden järjestelytuki

Tätä harkinnanvaraista tukea voi hakea TE-hallinnosta. Työolosuhteiden järjestelytuen harkinnanvaraisuudella tarkoitetaan, että yrityksen taloudellinen tilanne otetaan huomioon tuen myöntämisperusteissa.

Tukea voi hakea, jos työssä oleva henkilö sairauden tai vamman takia tarvitsee:

- § uusia työvälineitä tai kalusteita
- § muutostöitä työpaikalla
- § apua työssä toiselta työntekijältä.

Järjestelytukeen sisältyy myös mahdollisuus saada rahallista tukea silloin, kun työntekijä tarvitsee apua työtehtäviensä suorittamiseen toiselta työntekijältä sairautensa tai vammansa takia.

Lisätietoa: www.te-palvelut.fi - Työolosuhteiden järjestelytuki

Työehtosopimuksissa oleva täyden työkyvyn vaatimus

Muutamissa työehtosopimuksissa on määräyksiä, joiden perusteella täyden työkyvyn menettäminen (muutoin kuin tilapäisesti) voi vaikuttaa alentavasti työstä maksettavaan palkkaan. Käytännössä on syytä aina tarkistaa työhön sovellettavan työehtosopimuksen sisältö ja sen tulkinta solmijaliitoilta.

On hyvä huomata, että mainituilla määräyksillä ei yleensä ole merkitystä, jos palkasta on sovittu työehtosopimuksella toisin kuin mitä työehtosopimuksessa määrätään. Määräykset eivät siis oikeuta puuttumaan työehtosopimuksessa sovittuun palkkaan heikentävästi.

Työehtosopimusmääräyksiä on selvitetty viimeksi vuonna 2016: www.julkaisut.valtioneuvosto.fi - [Osan työkyvystään menettänyt työntekijä ja työehtosopimusmääräykset](#)

Työsopimuksen irtisanominen terveystyistä

Saako työntekijän irtisanoa sairauden vuoksi? Lähtökohtaisesti ei. Poikkeuksena ovat tapaukset, joissa työkyky alenee sairauden, vamman tai tapaturman takia olennaisesti ja pitkäaikaisesti. Työnantajalla on aina lakiin perustuva velvoite selvittää, voidaanko irtisanominen välttää muun työn tekemisellä. Käytännössä kysymys on usein pitkäaikaisesta prosessista.

Lisätietoa: www.vates.fi - Työsopimuksen irtisanominen sairauden perusteella
www.vates.fi - Tapausneuvonta: Irtisanominen

Osio 2 - Henkilöstön edustajan rooli ja tehtävät käytännössä



Henkilöstön edustaja sopimusosapuolten tukena

Millaisia tilanteita ja mahdollisia haasteita sinulle on tullut vastaan?



Millaisissa käytännön tilanteissa työpaikallasi on jouduttu pohtimaan työkyvyn riittävyttä? Onko työntajallasi työkyvyn ylläpitoon suunnattuja ohjelmia tai vastaavia? Millaisena näet oman henkilöstön edustajan roolisi asiassa?

- Minulta on kysytty neuvoja työkykyyn ja terveyteen liittyvissä kysymyksissä.
- Olen ollut linkkinä työnantajan ja työntekijän välisissä ongelmatilanteissa.
- Olen ollut ratkomassa esimerkiksi työn järjestelyihin tai sairauspoissaoloihin liittyviä kiistatilanteita.

- Olen nostanut esiin huoleni jonkun työntekijän jaksamisesta tai työssä selviytymisestä.
- Olen ollut suunnittelemassa työkyvyn tukemiseen liittyviä työpaikkamme käytäntöjä.
- Olen ollut tukihenkilönä työterveysneuvottelussa.
- Olen ollut rakentamassa työpaikallamme esim. varhaisen välittämisen mallia tmv.
- Olen ollut miettimässä esimerkiksi työkokeilun mahdollisuuksia jonkun työntekijän kohdalla.
- Minulta on kysytty tietoja työntekijän/työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista liittyen työkykyyn/terveyteen.

On paljon keinoja, joilla terveyttä ja työkykyä voidaan tukea työpaikalla. Edellä mainitut tilanteet voivat käytännössä tulla eteesi omassa henkilöstön edustajan roolissasi, jolloin on hyvä tietää miten asiaa voi viedä eteenpäin, mitä tukikeinoja on käytettävissä ja mistä saa tarvittaessa lisätietoa.



”Erityisesti miesvaltaisilla teollisuusaloilla työturvallisuusasiat olivat usein erinomaisella tasolla ja toimintamallit ja käytännöt pitkälle mietittyjä. Sen sijaan työntekijöiden työkyvyn tukeen liittyviä asioita saatettiin pitää liian henkilökohtaisina ja tämän vuoksi vaikeina lähestyä.”

Irmeli Pehkonen, Työterveyslaitoksen erikoistutkija

Osapuolten oikeudet ja velvollisuudet työkyvyn muutoksissa

Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työn fyysisestä ja psyykkisestä turvallisuudesta. Osana työnantajan työturvallisuusvelvoitteita on työntekijän työkyvyn turvaaminen ja ylläpitäminen. Henkilöstön edustaja voi toimia tässä työnantajan ja työntekijän välisenä linkkinä, tiedon välittäjänä ja tukena. Ennen kaikkea henkilöstön edustajalle on hyödyksi, jos hän on tietoinen niin velvoitteista kuin mahdollisuuksista ja vaihtoehdoista. Palvelujärjestelmä on melko sirpaleinen. Mukana on runsaasti eri toimijoita, ja palvelujen käyttömahdollisuuksiin liittyy paljon erilaisia kriteereitä. Niitä sovelletaan tiettyssä järjestyksessä esimerkiksi lain perusteella tai kun oikean etuuden saamiseksi pitää selvittää oikea maksajataho.

Kaikilla on oikeus tehdä työtään turvallisesti. Työnantajalla on työnjohto-oikeus, mutta työntekijää ei voida määrätä työhön, jonka työturvallisuuspuutteet vaarantavat hänen tai muiden työntekijöiden hengen tai terveyden.

Parhaiten työtä tuetaan, kun käytäntöjä kehitetään yhteisesti koko henkilöstön kanssa. Tällöin luottamusmiehillä, -valtuutetuilla ja työsuojeluvaltuutetuilla voi olla merkittävä rooli eri vaiheissa varhaisesta välittämisestä ja puheeksi ottamisesta tukihenkilönä toimimiseen työterveysneuvotteluissa, ja myös arviointiin ja seurantaan.



Työnantajan tehtäviin kuuluu

§ Huolehtia ensisijaisesti työturvallisuudesta. Tälle liitännäistä on huolehtia työterveyshuollosta lakisääteisenä velvollisuutena. Työterveyshuolto on järjestettävä hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti, johon sisältyy työkyvyn seurannan, hallinnan ja varhaisen tuen malli (työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä laatima). Työnantajan on järjestettävä lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto, vaikka palveluksessa olisi vain yksi työntekijä. Sen sijaan sairaanhoidon järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat kuitenkin vastaanottokäynnit työhön liittyvän sairauden vuoksi.

Lainsäädäntö: www.finlex.fi - Työturvallisuuslaki

www.finlex.fi - Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaissa säädetään niin työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto kuin työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on mm. edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn terveellisyttä ja turvallisuutta sekä terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa.

§ Huolehtia työkyvystä ja sen vaarantuessa järjestettävä varhaista tukea yleensä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työnantaja vastaa siitä, että työpaikan käytännöt työkyvyn tukemiseksi on sovittu työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa. Työnantajan vastuulla on myös, että työpaikalla, erityisesti esimiehillä on riittävästi osaamista puuttua työkyvyn heikkenemiseen liittyviin tilanteisiin. Hänen pitää seurata koko prosessia – suunnittelua, käytäntöjä ja vaikutuksia. Kun työnantaja valmistele työterveyshuollon

toteuttamista ja sitä koskevia päätöksiä, se on tehtävä yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Lainsäädäntö: www.finlex.fi - Työturvallisuuslaki

Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lisäksi Työturvallisuuslain 8§:ssa todetaan: Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Edelleen todetaan, että työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on ylläpidettävä ja parannettava työpaikan työturvallisuutta yhdessä henkilöstön kanssa. Velvoite koskee myös työstä aiheutuvien riskien tunnistamista ja arviointia.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa, sillä lain 13§:ssa todetaan: Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Epäily kuormittumisesta voi tulla työnantajaa tietoon eri tavoin, myös työterveyshuolloilta tai työsuojeluvaltuutetulta.

Lisätietoa: Työnantajan lisäksi työsuojeluun ja työkyvyn tukemiseen liittyy runsaasti eri viranomaistoimintaa. Kaikki työsuojeluviranomaisten valvomat säännökset löytyvät koostetusti aakkosjärjestyksessä täältä: www.tyosuojelu.fi - Lainsäädäntö

Työntekijän tehtäviin kuuluu

§ Työntekijän velvollisuutena on tehdä työ huolellisesti ja hänen tulee noudattaa työnantajan työnjohtomääräyksiä.

§ Työntekijän on oltava lojaali työnantajalleen, mikä pitää sisällään sen, että hän välttää toiminnassaan kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän on siis muun ohessa noudatettava työpaikan sairauslomissa-olokäytäntöjä ja osallistuttava tarvittaessa työterveysneuvotteluun, jossa selvitetään työssä jatkamisen mahdollisuuksia. Tällaiseen neuvotteluun työntekijällä on yleensä mahdollisuus ottaa itselleen avustaja. Se voi olla esimerkiksi työpaikan luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu, jos he suostuvat tehtävään.

§ Työturvallisuuslain mukaan jokaisen työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Laissa ei säädetä työntekijän velvoitteista ylläpitää omaa työkykyään tai huolehtia terveytensä edistämisestä.

Työelämään liittyvä lainsäädäntö työkyvyn muutostilanteissa

- työsopimuslaki (55/2001)
- sairausvakuutuslaki (1224/2004)
- työturvallisuuslaki (738/2002)
- laki yhteistoiminnasta yrityksissä (394/2007)
- laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
- työaikalaki (605/1996)
- työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)
- työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)



SAK:n työolobarometri osoittaa yhä useamman olevan huolissaan työn vaikutuksista terveyteensä. Vuoden 2018 barometrissa 40 % koki työnsä kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydelleen, neljä vuotta aiemmin vain kolmannes.

Työympäristö 2019

Työkyvyn turvaamisen roolit

Työkyvyn edistäminen ja siitä huolehtiminen on kaikkien yhteinen asia. Työkyvyn turvaamisessa on silti erilaisia rooleja ja vastuita.



Tutustu seuraaviin aineistoihin ja mieti, miten omassa työarjessasi näkyy työkyvyn turvaaminen. Voit myös pohtia, miten työkykyjohtamisesta työpaikallasi keskustellaan ja millaisia käytäntöjä siihen on luotu.

www.elo.fi - Kolme näkökulmaa, miksi johdon kannattaa olla kiinnostunut työkykyjohtamisesta

www.ilmarinen.fi - Mittaa henkilöstösi työkykyä

Osio 3 - Sairaus, tapaturmat ja työ



Työkykyä tuetaan yhdessä

Työkykytalo

Työn tukemiseen liittyy paljon rinnakkaisia ja osittain päällekkäisiä käsitteitä. Puhutaan sairaudesta, terveydestä, työhyvinvoinnista, työturvallisuudesta ja -suojelusta jne. Tätä eri käsitteiden ja niihin liittyvien lakien keskinäisen suhteen hahmottamista varten on kehitetty työkykytalon käsite. Kuten tavallinen talo, se toimii ja säilyy hyväkuntoisena, kun sen kaikkia kerroksia tuetaan yhteisesti ja yhdessä. Sen kuntoa pitää ylläpitää ja kehittää ja mahdollisia haasteita tulee ennakoida. Sama ajatus toimii sekä yksittäisen työntekijän kannalta että koko organisaation näkökulmasta. Työkykytaloa on käytetty paljon havainnollistamaan asioita ja ilmiöitä, joita työhön ja työkykyyn liitetään.

Lisätietoa: www.ttl.fi - Työkykytalo

www.vates.fi/tyon-tukena



Lähde: Työterveyslaitos

Työkykyjohtaminen

Työelämä kehittyy ja muuttuu jatkuvasti. Siksi on tärkeää, että työkykyä myös johdetaan. Hyvä työkykyjohtaminen sisältää kaikkiin työsuhteen vaiheisiin liittyviä toimia, niin ennakoivia kuin työssä jatkamista ja työhön paluuta tukevia keinoja.



Pohdi, mikä on mielestäsi tärkeintä henkilöstön edustajana työkyvyn tukemisessa?

Lisätietoa: www.ttl.fi - Työhyvinvointi ja työkyky

30-60-90-sääntö

Sairauspoissaolot ja niiden määrän seuraaminen on yksi tavallisimpia tapoja työpaikoilla, kun arvioidaan yleistä terveystilannetta, työpaikan olosuhteita, työn kuormittavia tekijöitä jne. Se on keskeinen osa työkyvyn johtamista. Erityisen tärkeänä pidetään pitkien sairauspoissaolojen seuranta. Tähän työpaikoilla on käytössä eri välineitä.

Työkyvyttömyyden pitkittymisen ehkäisyyn liittyen tärkeimpiä välineitä on tällä hetkellä 30-60-90-sääntö. Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut 30 päivää. Jos sairauspoissaolo jatkuu yli 60 päivää, lääkäri tekee B-lausunnon ja ottaa kantaa kuntoutuksen tarpeeseen. Jos työkyvyttömyys pitkittyy, työterveyshuolto auttaa työhön palaamisessa sairauspoissaolon jälkeen. Työterveyshuollon on taas arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, kun hän on saanut sairauspäivärahaa 90 arkipäivää. Samalla työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto arvioivat, miten työtä voidaan muuttaa niin, että työhön paluu mahdollistuu. Tämä vaatii työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon tiivistä yhteistyötä.

Työssä jatkamisen mahdollisuutta voidaan tarkastella tarvittaessa myös 150 ja 230 päivän kohdalla. Säännös koskee kaikkia työntekijöitä. Kelalla on velvollisuus arvioida samojen tarkistuspisteiden kohdalla työntekijän kuntoutustarvetta. Muutos on kirjattu [sairausvakuutuslakiin](#), ja se tuli voimaan vuonna 2022.



Näihin vaiheisiin voi liittyä työpaikan erilaisen varhaisen välittämisen malleja eli käytäntöjä esimerkiksi siihen, miten työpaikalta voidaan olla yhteydessä työntekijään osana työhön palaamisen tukea tai missä vaiheessa aloitetaan ja kenen toimesta aloitetaan mahdolliset työn tekemisen järjestelyt työhön paluun tueksi. Tässä auttaa, jos ilmapiiri työpaikalla on joustava ja salliva. Näihin kaikkiin käytäntöihin voidaan tarvita tai on mahdollisuus käyttää henkilöstön edustajien apua ja osaamista.

Pitkät poissaolot voivat kuormittaa muuta työyhteisöä ja siksi on tärkeää, että esimies huolehtii tähän liittyvästä resursoinnista ja tiedottamisesta. Toisaalta terveydentilaan liittyy myös paljon salassa pidettäviä asioita työntekijöiden yksityisyydensuojan nojalla. Tästä syystä terveyteen ja työkykyyn

liittyviä asioita pidetään sekä arkaluonteisina että hankalasti keskusteltavina asioina. Yhteinen keskustelu työyhteisön sisällä helpottaa kaikkien osapuolten tilannetta ja parantaa valmiuksia löytää yhteisiä, kaikki hyödyttäviä ratkaisuja. Sairastavuuden syynä voi olla myös vähäinen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön/työmäärään. Tämän asian selvittämisessä henkilöstön edustajat ovat avainasemassa.

Liian aikainen töihin paluu

Liian aikaisessa töihin paluussa on kyse siitä, että työntekijä palaa töihin ennen määräaikaa eli ennen lääkärintodistuksessa mainittua päivämäärää. Työntekijä ei saa sairausloman aikana vaarantaa toiminnallaan parantumistaan.

Toimenpiteet:

1. Työnantaja ja työntekijät sopivat asiasta eli siitä, että työntekijä toteaa olevansa työkykyinen (suositus: kirjallisesti) *tai*
2. Jos on epävarmaa, onko hän työkykyinen, ohjataan lääkärintarkastukseen.

Työtapaturma

Olemme keskittyneet sairauden aiheuttamiin haittoihin työkyvyssä. Yhtä lailla työkyky voi alentua vähitellen tai yhtäkkiä työtapaturman seurauksena. Tässä voivat tulla kyseeseen osittain samoja etuuksia, palveluja ja käytäntöjä kuin sairaudenkin ollessa kyseessä. Työhön paluun tuki on samoin merkittävää tapaturman jälkeen. Koko työyhteisö voi suhtautua myös eri tavoin tapaturman aiheuttamiin pulmatilanteisiin, jotka on henkilöstön edustajienkin hyvä huomioida.

Kun ongelmat eivät näy

Monet sairaudet voivat olla eteneviä ja ilmetä työkyvyn alenemisena pitkän ajan kuluessa. Piilossa olevia asioita voi tulla esiin pitkällä viiveellä. Joissain sairauksissa työkyky voi myös vaihdella nopealla syklillä. Työkyvyn vähittäinen heikkeneminen voi olla hyvin henkilökohtainen ja arka asia.

Mikäli työkyvystä huolehtiminen ei ole työyhteisön yhteinen asia, voi työntekijä tuntea tarvetta peitellä omia haasteitaan. Siksi on tärkeää, että varsinaisen työkyvystä huolehtimisen rinnalla kiinnitetään huomiota työyhteisön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, työilmapiiriin, kuormituksen merkitykseen samoin kuin suvaitsevaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen.



Pohdi, mitkä esihenkilöille suunnatusta ohjeistuksesta toimisivat myös henkilöstön edustajalle?

www.ilmarinen.fi - Esihenkilö, näin edistät mielenterveyttä työpaikalla

Lisätietoa: www.ilmarinen.fi - Tuki- ja liikuntaelinten terveyden tapausesimerkit

www.ilmarinen.fi - Tietoa yleisimmistä tuki- ja liikuntaelinvaikeuksista ja niiden vaikutuksesta työkykyyn

[Työelämän mielenterveysohjelma - Tietoa ja työkaluja mielenterveyden tueksi työpaikoille – mieluummin ennemmin kuin myöhemmin](#)

Oppimisvaikeudet

Yksi esimerkki mahdollisista piiloon jäävistä haasteista ovat oppimisvaikeudet. Niitä ei vielä kovin hyvin tunnisteta työyhteisöissä eikä keinoja tarvittavaan tukeen ole riittävästi. Yksittäisten oppimisvaikeuksien esiintyvyys on 5–10 % työkäisistä. Kun huomioidaan vaikeuksien päällekkäisyys, koskettavat ne jo huomattavasti laajempaa joukkoa.

Henkilöstön edustajalle tilanne voi nousta esiin esim. silloin, jos ilmenee, että työntekijä ei selviä uusista vaatimuksista tai haasteista. Työntekijä voi pyrkiä ja onnistuakin kompensoimaan omia oppimisen haasteitaan, mutta tämä voi johtaa uupumiseen. Silloin on tärkeää pyrkiä pääsemään kiinni ongelmien juurisyihin – voiko kyseessä olla oppimisen haasteesta, jota ei ole aiemmin havaittu eikä tunnistettu?

Oppimisen tueksi on saatavilla lukuisia, myös teknisiä apuvälineitä, jotka voivat auttaa selviytymään työssä paremmin. Pienetkin keinot voivat auttaa.

Katso alta lisää tietoa mm. lukemisen ja kirjoittamisen apuvälineistä.

- www.smaly.fi - Tietoa lukemisen ja kirjoittamisen apuvälineistä
- www.eoliitto.fi - Erilaisten oppijoiden liiton vinkkejä työelämään
- www.oppimisvaikeus.fi - Tukea työelämään



Käytännön keinovalikoima

Kyllä me keinot keksimme

Terveystila ja työkyky voivat vaihdella paljonkin eri tilanteissa, mutta käytettävissä on laaja valikoima ratkaisuvaihtoehtoja. Seuraavaksi esitellään esimerkkejä erilaisista malleista, käytännöistä ja tukimuodoista sekä säännöksistä, joita saatata tarvita.

Varhaisen välittämisen malleja

Työkyvyn tukemisen tarpeen voi havaita ja ottaa esille työntekijä, esimies, työtoveri, työsuojelu, työterveyshuolto tai luottamusmies. Liikkeelle voi lähteä vaikkapa seuraavista:

- huolestuminen työntekijän tilanteesta
- vetäytyminen, ärtyneisyys, epäkohteliaisuus
- keskittymisvaikeus, hajamielisyys, unohtelu
- toistuvasti pidentyneet työpäivät
- lisääntyneet myöhästelyt
- motivaation puute, välinpitämättömyys, huolimattomuus, työn laiminlyönti
- työsuorituksen heikentyminen, työn laadun huonontuminen
- päihtyneenä tai krapulaisena esiintyminen
- toistuvat tai pitkittyneet sairauspoissaolot

Lataa alta linkistä Työturvallisuuskeskuksen opas työkyvyn varhaisesta tuesta: www.ttk.fi - Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki



Varhaisen tuen avulla ihminen jaksaa ammatissaan paremmin. Työntekijä oli aikaisemmin joko täysin työkykyinen tai täysin työkyvytön. Nykyään voi tukea saada jo varhain, suuntaa voi tarkistaa ja työelämässä ovat mukana vahvasti myös osatyökykyiset.

Marja-Leena Siltakoski, JHL

Mitä tekisit tässä tilanteessa?

Auta työntekijöitäsä pysymään työkykyisinä. Seuraa, miten he voivat, ja auta ajoissa. Parhaiten turvaat työkyvyn, kun johdat sitä. Rakenna malli, aseta tavoitteet ja seuraa tuloksia, kannustaa Ilmarisen asiakaspäällikkö Mikko Kesti.



[Ilmarinen - Parempaa työelämää, ole hyvä! -video](#)

Ajoissa apua



Ilmarisen julkaisema video kuvaa varhaisen tuen mallin prosessia ja sen rakentamista esihenkilön näkökulmasta. Videolla mainitaan myös luottamus-henkilön rooli. Pohdi miten tämä voisi käytännössä omalla työpaikallasi toteutua.



Linkki videon sivulle: www.ilmarinen.fi - Varhaisen tuen malliin kuvattava prosessi

Varhaisen tuen keskusteluun on kehitetty myös lomakkeita: www.elo.fi - Lomake varhaisen tuen keskusteluun (PDF)



Työterveysneuvottelut

Työterveyslaitos on koontanut oman, erillisen oppimateriaalikonaisuutensa työterveysneuvotteluihin valmistautumista varten. Materiaalissa on sekä pikaopas perustietoutta varten että omat osionsa kullekin eri rooleissa toimivalle osapuolelle. Sivuilla on myös erilaisia videoita, jotka auttavat valmistautumista eri vaiheisiin: www.ttl.fi - Työterveysneuvottelu: Ratkaisuja työhön

Tiesitkö, että yli neljänneksellä ei ollut ollenkaan sairauspoissaoloja ennen työterveysneuvottelua ja noin joka kolmannella neuvottelua edelsi yli 90 päivän sairauspoissaolo edeltävän kahden vuoden aikana? Esimerkki kertoo, että työkykyyn liittyvät asiat eivät aina ole yksiselitteisiä. Työterveysneuvottelussa voidaan käytännössä sopia vaikkapa ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteistä. Vastaavasti siinä on samanlaisia haasteita saada kuntoutusta riittävän ajoissa ja sopivassa muodossa, jotta tavoite työkyvyn ylläpitämisestä toteutuisi.



”Jos osallistut työterveysneuvotteluun, varmista, että neuvottelussa keskitytään siihen, millaisin käytännön toimin työntekijän työkykyä voidaan tukea. Pidä tavoitteenasi paras mahdollinen työkyvyn tuki työntekijälle!”

”Huolehdi osaltasi, että terveydentilatietoja käsitellään neuvottelussa vain työntekijän suostumuksella. Jos mahdollisia arkaluonteisia tietoja tulee esille, varmista että kaikki työterveysneuvotteluun osallistuvat tietävät, että työterveysneuvottelu on luottamuksellinen.”

[TTL:n Pikaopas työterveys -neuvotteluihin: Tukihenkilönä toimiminen](#)

Havainnoi ja ota puheeksi



Tee itsellesi muistilista, miten voit jokapäiväisen työsi lomassa tehdä havaintoja työkykyyn liittyvistä asioista, jotta voit osaltasi edistää niin varhaista puuttumista, puheeksi ottamista kuin eri työpaikan tukikeinojen suunnittelua. Näin edistät kaikkien osapuolten, myös omaa hyvinvointiasi työssä.

Hyödyllistä tietoa hyvästä työterveysneuvottelusta saat myös kuuntelemalla tämän podcastin: [Työterveyslaitos - workcast - matkalla töihin](#)

Ms-tauti ja asiantuntijatyö



”Muutaman kerran on työterveyslääkäri tarjonnut sairauseläkettä, mutta se on vaikea ajatus vielä tässä vaiheessa.”



Myös pitkäaikaissairauden kanssa voi työntekoa jatkaa, kuten palomiehenä työskentelevä Pertti kertoo. ”Päätin kertoa heti sairaudesta”. Hän myös kertoo, että työtehtäviä on jonkin verran muokattu. [Neuroliiton video: Sairastava kertoo: MS-tauti ja asiantuntijatyö](#)



Työkyvyttömyys ei ole vain lääketieteellinen fakta. Se on hyvin dramaattinen elämänmuutos.

Jukka Kivekäs, Työeläke 2/19

Kivekkään mukaan valtaosa työkyvyttömistä kokee olevansa kykenemättömiä työntekoon. Hän muistuttaa kuitenkin, että lääkärin tehtävänä on selvittää missä määrin tämä kokemus perustuu sairauteen. ”Lain mukaan työkyvyn pitää olla alentunut sairauden vuoksi.”

Lue Tuijan tarina

Kaupan alan työpaikoilla tuki- ja liikuntaelinongelmat sekä niistä johtuvat sairauspoissaolot eivät ole harvinaisia.



”Meillä työterveyslääkäri, sairauskassa ja useat työnjohtajat tietävät siksi osasairauspäivärahasta. Työnantaja tukee sairauslomalta vaiheittain töihin paluuta hyvin.”

www.elamassa.fi: ”Osasairauspäiväraha mahdollisti työhön palaamisen”

Osasairauspäiväraha

Osasairauspäivärahan tavoitteena on edistää henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön. Sitä pidetään tällä hetkellä erittäin hyvänä keinona tukea työssä jatkamista. Osasairauspäivärahan enimmäisaika on 150 arkipäivää.

Lisätietoa: www.kela.fi - Osasairauspäiväraha

Esimerkki osasairauspäivärahan käytöstä

Sähköalan yrityksen työnjohtaja, joka tekee myös asennustöitä, on toipumassa olkapään leikkauksesta ja on siksi työkyvytön. Hän suunnittelee esimiehensä kanssa osa-aikatyöskentelyä siten, että hän vastaisi vain työnjohtotehtävistään ja lyhentäisi samalla työaikaansa 50 prosentilla. Työterveyslääkäri arvioi, onko työhön mahdollista palata osasairauspäivärahan turvin ilman, että leikkauksesta toipuminen vaarantuu.

Katso Heinin tarina

Pitkäaikaissairaudet voivat olla joko eteneviä ja työkykyä vähitellen heikentäviä. Ne voivat vaikuttaa työkykyyn myös hyvin vaihtelevasti. Henkilöllä voi olla hyviä ja huonoja jaksoja työssä jaksamisen suhteen. Silloin voidaan tarvita yhtä aikaa hyvin erilaisia joustoja. Nopeat käännteet voivat vaikuttaa myös siihen, miten etuusjärjestelmämme taipuu moninaisiin tilanteisiin.



Heidin tarina kuvaa hyvin tätä kirjoa: [Suomen Syöpäpotilaat ry: Heini - Työelämässä kroonisen syövän kanssa -video](#)

Osatyökyvyttömyyseläke, kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläke

Vaikka työkyvyn tueksi olisi pyritty tekemään kaikki voitava, voi tulla eteen tilanne, jolloin työkyky on alentunut niin paljon, että harkittavaksi tulevat erityyppiset eläkeratkaisut. Tämä voi olla joillekin todella vaikea tilanne, jos työ on muodostanut hyvin tärkeän osan elämää. Joillekin se taas voi tulla jopa helpotuksena. Jälleen on olennaista, miten asiasta puhutaan ja miten tilannetta käsitellään ja henkilöstön edustaja voi tarvittaessa olla tässä työntekijän tukena.

Työkyvyttömyys-eläkeratkaisut pohjautuvat lääketieteelliseen arvioon siitä kuinka paljon tai kuinka pysyvästi työkyvyn arvioidaan alentuneen. Nämä perustiedot on kuitenkin hyvä tietää.

- www.tyoelake.fi - Työkyvyttömyyseläke työkyvyn heiketessä
- www.stm.fi - Ammatillinen kuntoutus
- www.elo.fi - Mitä ammatillinen kuntoutus on ja 7 muuta tärkeää kysymystä
- www.kela.fi - Työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki, kuka voi saada

Kuka voi arvioida työkykyä?

Vaikka työkykyä arvioidaan lääketieteellisesti, voidaan joissain tilanteissa pyytää lääkärilausuntojen tueksi moniammatillisia arvioita siitä, miten kyseinen henkilö selviytyy juuri senhetkisessä työssään tai millä edellytyksillä hänelle voitaisiin tehdä erilaisia työjärjestelyjä tai etsiä uudentyypistä työtä.



Millä tavoin sinulla on mahdollisuus saada tietoa eri työtehtävien kuormitustekijöistä tai muista vastaavista asioista, joilla voi selvittää työkykyä työterveyshuollon ammattilaisten avuksi? Koetko, että se on osa omaa rooliasi vai ei?



Ammatillinen kuntoutus



Eläkeiän nousun myötä on löydetty ratkaisuja työntekijöiden jaksamiseen myös kuntoutuksen avulla. ETK:n tilastoista ilmenee, että työeläkuntoutujien määrä on yli kaksinkertaistunut vuosikymmenessä.

- Työeläke-lehti 3/19

Mikä ammatillinen kuntoutus?



Ammatillinen kuntoutus on laaja kokonaisuus, joka pitää sisällään runsaan valikoiman eri palveluja, tukimuotoja ja toimenpiteitä niin Kelan kuin työeläkelaitosten järjestäminä. Ammatillisen kuntoutuksen keinovalikoimaa ei aina välttämättä tunneta niin hyvin ja se saattaa tarjota hyviä vaihtoehtoja työkyvyn tukemiseen.

Ammatillisen kuntoutuksen kohdalla henkilöstön edustaja voi toimia jälleen tukihenkilönä, sillä kokonaisuus voi tuntua työntekijän näkökulmasta melkoiselta viidakolta. Esimerkkinä vaikkapa se, että vaikka työsuhteessa näitä palveluja haetaan yleensä työeläkelaitokselta, myös Kelan palvelut voivat tulla kyseeseen. Tämä tulee eteen erityisesti niissä tilanteissa, joissa työeläkelaitosten palveluihin pääsemiseen kriteerit eivät riitä. Kun etsitään sopivaa ja myös mahdollista palvelua tai tukimuotoa kullekin työntekijälle, asian käsittely voi viedä pitkään ja vaatia useita eri lomakkeita, käsittelyjä, lausuntoja jne. ja kuntoutusprosessi voi sisältää useita eri vaiheita. Tässä voit olla ehkä myös jäsentämässä kokonaistilannetta työntekijän apuna.

Ammatillisen kuntoutuksen käytännöt ja palvelut ovat melko samantyyppisiä vakuutusyhtiöstä riippumatta. Koska hakuprosessit saattavat vaihdella ja jonkin verran myös palvelujen sisällöt,

lähde liikkeelle aina ensin selvittämällä, minkä yhtiön asiakkaana oma työpaikkasi on. Kuntoutuksen taustalla on myös lainsäädäntöä (mm. työntekijän eläkelaki), mutta jokainen hakemus käsitellään aina tapauskohtaisesti. Siksi laissa mainittu keinovalikoima ei ole tyhjentävä. Aloite kuntoutukseen voi tulla työntekijältä itseltään, työterveyshuolloilta, muulta terveydenhuollon taholta tai esimieheltä.

Lisätietoa: www.tyoelake.fi - Kuntoutus: Reitti takaisin työelämään

www.ilmarinen.fi - Kuntoutuksen keinot: Lista ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoista

Ammatillisen kuntoutuksen keinoja

Työkokeilu

Työkokeilun tavoitteena on työelämään palaaminen esimerkiksi pitkän sairausloman jälkeen. Työkokeilu kestää yleensä 3 kuukautta. Työkokeilun avulla voi palata tekemään vanhaa työtä tai siirtyä uusiin tehtäviin, myös uudella työnantajalla. Työkokeilu voi olla palkallista tai palkatonta ja siitä tehdään erillinen sopimus. Työkokeilu on yleensä melko tuloksellinen. Noin 75 % palaa takaisin työhön. Työnantajan kannalta tämä vaikuttaa niin sairaudesta aiheutuviin kustannuksiin kuin siihen, että hyvä tekijä voi jatkaa tehtävissään. Työntekijän kannalta työkokeilu on hyvä mahdollisuus estää ja ehkäistä työkyvyttömyyttä.

Lisätietoa: www.tyoelakelakipalvelu.fi - Eläketurvakeskus:
[Luku 4. Työpaikkakuntoutus on työkokeilua ja työhönvalmennusta](#)

Lue Pirjon tarina

Ajojärjestelijä Pirjo Kaipainen ja toimitusjohtaja Timo Lahti kiittävät kilpaa työkokeilua. Sen avulla Pirjo palasi pitkältä sairauslomalta takaisin työhönsä keväällä 2014. Työpaikalla toteutettava työkokeilu on yksi työeläkekuntoutuksen muoto.

www.ilmarinen.fi - Kestääkö selkä?

Työhönvalmennus

Työhönvalmennuksen tavoitteena on uusiin työtehtäviin siirtyminen tai koulutuksen jälkeen uusiin työtehtäviin työllistyminen. Työhönvalmennus sisältää työpaikalla tapahtuvaa työharjoittelua ja yleensä myös ulkopuolisia kursseja. Työhönvalmennus voi olla palkallista tai palkatonta ja se edellyttää erillisen sopimuksen.

Lisätietoa: www.tyoelakelakipalvelu.fi - Eläketurvakeskus:[Luku 4.4 Työhönvalmennus](#)
www.keva.fi - KEVA: [Työnantajan ja työterveyshuollon rooli ammatillisessa kuntoutuksessa – viisi vinkkiä](#)
www.jamk.fi - Kuura-hanke: [Työhönpaluun erilaiset tilanteet työnantajan näkökulmasta](#)

Katso myös Kallen ja Sadun tarinat



Videolla Kallen tarinassa yhdistyvät niin työnteon joustot kuin ammatillinen kuntoutus työkokeilun avulla: [Kallen tarina Suomen Syöpäpotilaat ry:n YouTube-kanavalla](#)



Videolla Satu kertoo, kuinka hän siirtyi koulutuksen kautta uuteen työtehtävään samalla työnantajalla: [Sadun tarina Syöpäjärjestöjen YouTube-kanavalla](#)

Osio 4 – Apuja rekrytointiin ja perehdytykseen



Työn tuki osana työsuhteen alkua

Kaikki kyvyt käyttöön

Työyhteisön monimuotoisuuden edistäminen kattaa työsuhteen kaikki vaiheet ja sen ensiaskeleet otetaan jo ennen rekrytointia. Muistilistalla olisi hyvä olla niin työyhteisön yhteiset pohdinnat siitä, millaista osaamista työpaikallamme tarvitaan kuin käytännön ratkaisut erilaisiin työtehtävien joustoihin. Näitä voivat olla mm. työtehtävien pilkkominen tai pienten tehtäväkokonaisuuksien yhdistäminen yhdeksi toimenkuvaksi. Onko työpaikamme kaikin puolin esteetön ja saavutettava?

Esteetön rekrytointi

Työpaikan esteettömyys alkaa myös jo ennen rekrytointia. Monet työpaikat ovat viime aikoina alkaneet kiinnittää huomiota työpaikkailmoittelun saavutettavuuteen. Muutoinkin keskustelu esteettömyydestä ja saavutettavuudesta on tällä hetkellä paljon laajempaa kuin vain fyysinen esteettömyys. Tähän on vaikuttanut mm. [saavutettavuusdirektiivi](#).

Työpaikkojen nettisivut on hyvä olla mahdollisimman saavutettavassa muodossa. Silloin ne vastaavat julkisia toimijoita velvoittavaa käytäntöä. Saavutettavuusdirektiivi edellyttää, että digitaaliset palvelut on oltava sellaisessa muodossa, että kuka tahansa pystyy niitä lukemaan ja ymmärtämään vaikkapa erilaisilla

apuvälineillä sekä esim. videoiden tulee olla tekstitettyjä. Tavoitteena voidaan pitää sellaisia rekrytinnin käytäntöjä, joissa lopulta vain osaaminen ratkaisee.

Lisätietoa: [esteetonrekrytointi.fi - Esteetön ja saavutettava rekrytointi](https://www.thl.fi/esteetonrekrytointi)

Tutustu THL:n lisisti töihin -oppaaseen, jossa perehdytään erityisesti osatyökykyisten henkilöiden sujuvaan rekrytointiin ja työvoimapotentialin hyödyntämiseen: [www.thl.fi - lisisti töihin – THL:n opas osatyökykyisen henkilön työllistämiseen työtä muokkaamalla](https://www.thl.fi/lisisti-toihin)

Terveydentila ja rekrytointi

Terveydentila tai työkyky ovat oleellinen osa työssä selviytymistä, mutta työhaastattelussa saa kysyä vain sellaisista asioista, jotka voivat suoraan vaikuttaa kyseessä olevasta tehtävästä selviytymiseen.

Jokin pitkäaikaissairaus voi vaatia huomiota myös työturvallisuuden kannalta.

Tutustu linkistä blogikirjoitukseen työturvallisuuden vastuista ja sivulta löytyvään neuvontatapaukseen: [www.vates.fi - Vastuu työturvallisuudesta on sekä esimiehellä että työntekijällä](https://www.vates.fi/vastuu-tyoturvallisuudesta-on-seka-esimiehellä-että-tyontekijällä)



Työpaikkaohjaajat

Niillä toimialoilla ja työpaikoilla, joissa tehdään yhteistyötä oppilaitosten kanssa esim. harjoittelujen kautta tai opinnäytetöinä, saattaa olla myös erillisiä työpaikkaohjaajia. He huolehtivat erityisesti työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyön sujuvuudesta sekä mahdollisesta työtehtävien räätälöinnistä harjoittelu- tai koulutusjakson aikana. Jos omalla työpaikallasi on nimettynä tällainen henkilö, voi hänestä olla apua myös omassa roolissasi henkilöstön edustajana.

Työpaikkaohjaaja voi toimia apuna myös osaamisen sanoittajana, mikäli työntekijän tai työnhakijan on vaikea luottaa omiin kykyihinsä. Sekä tuen tarve että osaaminen voivat olla piilossa.

Lisätietoa: www.ohjaan.fi - Tukea ja työvälineitä työelämässä oppimisen ohjaukseen

Asiantuntija-apua saatavissa

Hyvin monessa työtehtävässä työntekijän mahdollinen vamma tai sairaus ei vaikuta mitenkään niissä suoriutumiseen. Joissain sairauksissa tai vammoissa on kuitenkin hyvä olla perustiedot siitä, miten työntekoon liittyvä haitta näkyy tai vaikuttaa arjessa.

Monilla vammais- ja potilasjärjestöillä on työllisyysasiantuntijoita. Heillä on monipuolinen ja tarkka tieto siitä, miten juuri kyseisen sairauden aiheuttamia asioita työssä voidaan tukea, kompensoida tai poistaa. Käänny rohkeasti heidän puoleensa epäselvissä tilanteissa!

Lisätietoa: www.vates.fi - Vates-säätiön Vamma- ja työ -sarjan esitteitä

Halutessasi voit vielä kertauksen vuoksi palata sivuston aiempaan kohtaan alla olevasta linkistä: www.vates.fi - Monimuotoisuus osatyökykyisyyden ja vammaisuuden näkökulmasta

Lisätietoa: www.yyo.fi - Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskuksen, YYO:n, [blogi osatyökykyisen rekrytoinnista](#)

Loppusanat ja yhteystiedot

Kiitos, että tutustuit Työn tukena -koulutusaineistoon. Toivottavasti sait tarvitsemaasi tietoa monimuotoisuuden edistämisestä työyhteisössä ja tietoa henkilöstön työkyvyn tukemisen keinoista. Voit palata aineistoon, kun haluat tarkistaa asioita tai kun esimerkiksi pohdit työntekijän mahdollisuutta jatkaa työssä.

Lisätietoa: Haluatko syventää osaamistasi työssä pysymisen ratkaisuista?
Ota yhteyttä: **Kaija Ray**, kaija.ray@vates.fi, p. 0440 724 944