



ISOJOKI

Rehellisen hyvä kunta



Isojoen kunnan varhaisen välittämisen malli

Hyväksytty
16.9.2023 Yt-elin. § 1
2.10.2023 Kunnanhallitus § 140

Sisältö

1.	ESIPUHE.....	2
2.	LAINSÄÄDÄNTÖ VARHAISEN TUEN TAKANA.....	2
3.	VARHAINEN TUKI -TOIMINTAMALLI.....	3
4.	VARHAINEN TUKI ON OSA ESIHENKILÖN TYÖTÄ, MEIDÄN KAIKKIEN VASTUULLA.....	4
5.	PUHEEKSIOTTAMINEN.....	5
6.	YHTEISPALAVERI (TYÖTERVEYSNEUVOTTELU).....	7
7.	KUKA VASTAA MISTÄKIN.....	9
8.	ONNISTUNUT TYÖHÖNPALUU.....	9
9.	TYÖHÖN PALUU PITKÄLTÄ SAIRAUSSPOISSAOLOLTA.....	10
10.	TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖKYVYN TUKEMISESSA.....	11
11.	YKSITYISELÄMÄÄN LIITTYVÄT ONGELMAT.....	12
12.	TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN.....	13
13.	TYÖKYVYN TUKIPROSESSI.....	14
14.	MENETTELY TYÖKYVYN MUUTUTTUA PYSYVÄSTI.....	15
15.	LIITE 1: VARHAISEN TUEN TARPEEN SEURANTA.....	16
16.	LIITE 2: PYYNTÖ TYÖTERVEYSHUOLLOLLE TYÖNTEKIJÄN LÄÄKETIETEELLISTÄ TYÖKYVYN ARVIOTA VASTEN.....	17

1. ESIPUHE

Välittäminen on hyvää johtamista ja välittämällä haluamme auttaa työntekijöitämme huolehtimaan hyvinvoinnistaan. Tavoitteenamme on pitää työn tekeminen sujuvana ja mielekkäänä sekä varmistaa, että työkykyä ja työssä jaksamista uhkaaviin tekijöihin tartutaan mahdollisimman varhain.

Työkyvyn heikkeneminen ja sairauspoissaolot vaikuttavat työhyvinvointiin ja voivat merkitä taloudellisia menetyksiä niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Poissaolot pitkittyessään vaikuttavat myös työyhteisöjen toimintaan ja tuovat epävarmuutta sairastuneen elämään.

Säännöllinen keskustelu työhön liittyvistä asioista niin työntekijän kuin työyhteisönkin kanssa on osa esihenkilötyötä. Aktiivisessa tuessa on tarkoituksena tukea työntekijöiden työhyvinvointia, ottaa asia puheeksi riittävän ajoissa ja etsiä työkykyä tukevia ratkaisumahdollisuuksia yhteistyössä. Esihenkilön ja työntekijän välisissä kehityskeskusteluissa käsittelemme aina myös työntekijän ja työyhteisön työhyvinvointiin liittyviä asioita. Jokainen meistä työntekijänä on ensisijaisesti itse vastuussa omasta terveydestään ja työkyvystään. Hyvässä työyhteisössä välitämme myös työtovereista, jolloin jokaisen velvollisuutena on omalta osaltaan olla ylläpitämässä aktiivisesti välittävää työkuilttuuria.

Tavoitteena on aktivoida jokaista Isojoen kunnan toimijaa huolehtimaan itsestään, työtovereistaan ja työyhteisönsä toimivuudesta sekä puuttumaan työhyvinvoinnin riskitekijöihin mahdollisimman varhain. Työhyvinvointi ja työkyky on koko henkilöstön asia, jokainen on vastuussa omasta ja muiden työhyvinvoinnista ja työyhteisön toimivuudesta. Aktiivinen tuki on huolehtimista, ennaltaehkäisyä ja välittämistä. Tavoitteena on työssäpysymisen tukeminen.

Aktiivinen tuki Isojoen kunnassa on välittämisen kulttuuria, yhdenvertaista ja tasapuolista kohtelua työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tämä on meidän varhaisen välittämisen mallimme, josta tässä ohjeessa käytetään myös nimeä varhainen tuki.

Isojoella 7.9.2023

Juha Herrala
Kunnanjohtaja
Isojoen kunta

2. LAINSÄÄDÄNTÖ VARHAISEN TUEN TAKANA

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajalta työterveyshuollon järjestämistä. Työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto edistävät yhteistyössä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.

Sairausvakuutuslaki (1224/2004)

Työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä ennen kuin työntekijälle on maksettu sairauspäivärahaa enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.

Työterveyshuollon on lisäksi tarvittaessa arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on tarvittaessa selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä ennen kuin työntekijälle on maksettu sairauspäivärahaa enimmäisaikaan laskettavilta 150 tai 230 arkipäivältä.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (753/2004)

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, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytensä terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään.

Terveydentilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työsuhteen aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

3. VARHAINEN TUKI -TOIMINTAMALLI

Mallin tavoitteena on kiinnittää huomiota työntekijöiden työssä jaksamiseen, sekä opastaa lähiesihenkilöitä havaitsemaan työhyvinvoinnin heikkenemisen ennusmerkkejä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Ennakoiva ja varhainen reagoiminen sekä puheeksiottaminen takaavat työntekijöille riittävän ja oikea-aikaisen tuen työkykyongelmien kohtaamiseen

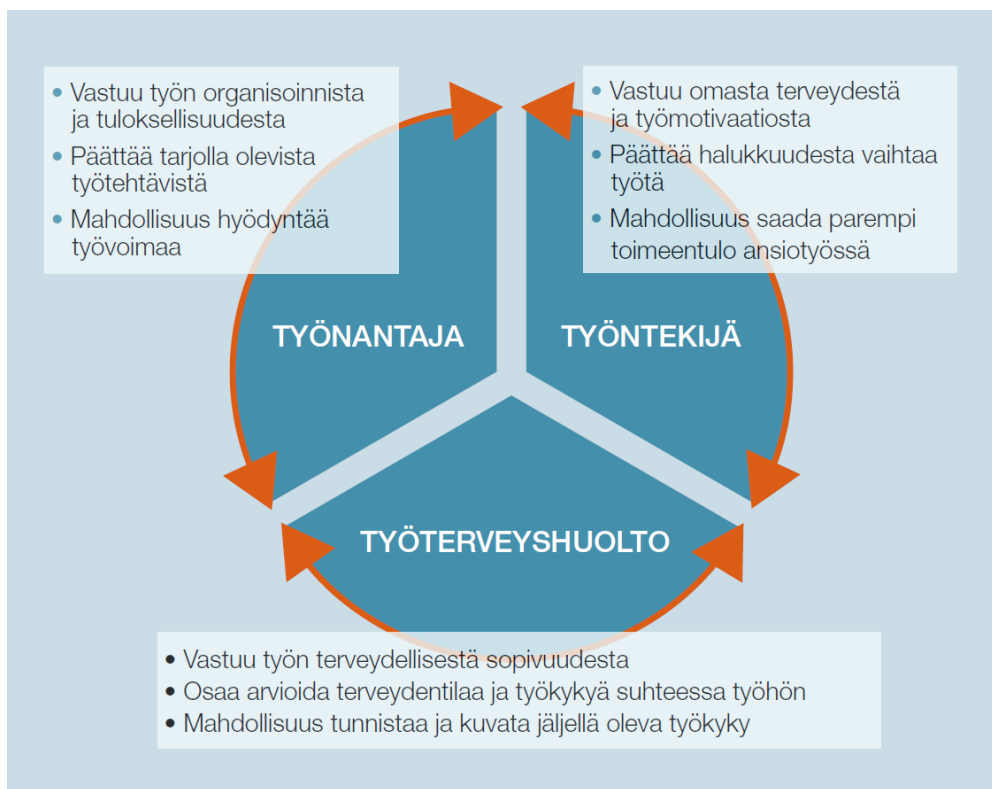
sekä työssä selviytymiseen. Varhaisen tuen tavoitteena on sekä yksilön että työyhteisön työhyvinvoinnin kohentuminen.

Aktiivisen tuen toimintamalli koskee koko henkilöstöä, niin johtoa, esihenkilöitä kuin työntekijöitäkin. Päihdeongelmien kohdalla Varhaisen tuen mallia *ei noudateta*. Isojoen kunnalla on erillinen päihdeohjelma.

4. VARHAINEN TUKI ON OSA ESIHENKILÖN TYÖTÄ, MEIDÄN KAIKKIEN VASTUULLA

Työyhteisön normaaliin toimintaan kuuluu säännöllinen keskustelu työhön liittyvistä asioista, työnkuvasta, työmäärästä ja kehittymismahdollisuuksista. Lisäksi työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista seurataan säännöllisesti suunnitelluissa kehityskeskusteluissa. Vaikeatkin asiat tulee ottaa ajoissa rohkeasti puheeksi, sekä keskustella niistä avoimesti ja luottamuksellisesti. Vain siten päästään parhaaseen tulokseen.

Hyvin toimiessaan varhaisen välittämisen toimintamallissa niin työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto sitoutuvat pyrkimään yhteiseen tavoitteeseen eli hyvinvoivaan, työkykyiseen ja tulosta tekevään henkilöstöön.



5. PUHEEKSIOTTAMINEN

Asioiden puheeksi ottaminen on työntekijän oikeus ja lähiesihenkilön velvollisuus. Puheeksi ottamisen taito on keskeinen edellytys varhaisen puuttumisen mallissa. Luontevin tapa hoitaa työkykygelma on, jos työntekijä itse ottaa ongelman esille esihenkilön kanssa. Jos näin ei kuitenkaan käy, esihenkilön tulee keskustella työntekijän kanssa asiasta heti, kun huomaa työkykyongelman tai henkilön työkyvyn heikentyneen, tai viimeistään kun sairauspoissaolosten määrä ylittää yhteisesti sovitut hälytysrajat:

- yli kolme lyhyttä (1-3 pv) sairauspoissaoloa neljän kuukauden aikana
- yksi yli 10 vrk yhtäjaksoinen sairauspoissaolo
- yhteensä yli 30 vrk sairauspoissaoloja 12 viimeisen kuukauden aikana.

Muut hiljaiset signaalit työkyvyn heikentymisestä voivat olla;

- muutos käyttäytymisessä
- vetäytyminen, huolimattomuus, välinpitämättömyys, ulkoinen epäsiisteys yms.
- motivaatiotilanteen muuttuminen
- kielteinen palaute asiakkailta/yhteistyökumppaneilta
- toistuvat ristiriitatilanteet työyhteisössä
- päihteiden käyttö
- maanantai ja/tai perjantai poissaolot
- loman alkun tai loppuun liittyvät poissaolot
- vuorokiertoan liittyvät poissaolot
- keskittymisvaikeudet, läsnäolo
- oppimisenongelmat
- pitkittyvät työpäivät, jatkuvat ylityöt

Esihenkilön tehtävä on sopia puheeksiottokeskustelun ajankohdasta. Siitä sovittaessa on otettava huomioon, että osapuolilla on riittävästi aikaa valmistautua keskusteluun. Lähtökohdana on ammatillinen asioiden tarkastelutapa. Keskustelun painotus on tavoitteissa ja ratkaisumahdollisuuksien etsimisessä.

Keskustelun eteneminen:

1. Miksi keskustelu on käynnistetty, esimiehen konkreettiset havainnot.
2. Mikä tilanne on nyt? Miten työ sujuu, vuorovaikutus työyhteisössä, työn ja perheen yhteensovittaminen?
3. Perustehtävä? Mitä asianomaisen työnkuvaan kuuluu?
4. Tavoite? Mikä olisi riittävän hyvä tilanne? Kuka siitä hyötyisi?
5. Mikä nyt jo toimii? Asianomaisen työntekijän vahvuudet ja kyvyt.
6. Käytännön teot, joiden avulla päästään yhteiseen tavoitteeseen.
7. Etenemisen seuraamistapa. Tarvitaanko uusi tapaaminen? Kehityskeskustelut?

Lähiesihenkilö toimii keskustelun vetäjänä. Hän huolehtii, että keskustelu voidaan käydä kii-reettömästi, rauhallisessa tilassa jossa puhelimet eivät häiritse. Asenne työntekijää kohtaan on suora, ystävällinen ja arvostava, eikä tilanteeseen tule sisältyä ennako-oletuksia. Työntekijän omien näkemyksien kuunteleminen on tärkeää. Jos käsiteltäväksi tullut asia tulee työntekijälle täysin yllätyksenä, voi reaktio olla vahva ja tunnepitoinen. Tunnereaktioihin tulee varautua ennalta, jotta ystävällinen aiheessa pysyminen säilyy koko keskustelun ajan.

Keskustelussa arvioidaan mahdollisuuksia ja tarvittavia toimenpiteitä työntekijän työkyvyn säilyttämiseksi omassa työyksikössä. Ensisijaisesti mietitään voidaanko työkykyongelmaan vaikuttaa seuraavin toimenpitein:

- Työajan, työmäärän ja/tai työtehtävien uudelleenjärjestely
- Työolosuhteiden korjaaminen (tila, ergonomia, työvälineet)
- Työyhteisöön kohdistuvat toimenpiteet (työilmapiiri tms.)
- Pehdytys, koulutus, työnohjaus
- Työnkierto, uudelleen sijoittaminen

Esihenkilön käyttöön on laadittu lomakkeita (kts. liitteet 1 – 2), joiden avulla henkilön työkyvyn liittyvät asiat on helpompi ottaa esille. Esihenkilö kirjaa johtopäätökset myös lomakkeeseen ja yhdessä työntekijän kanssa sovitaan jatkotoimenpiteistä, lisäselvitystarpeesta sekä seurannasta. Liitettä 3 voidaan käyttää pyyntönä työterveyshuollolle työntekijän lääketieteellistä työkyvyn arviointia varten.

Työntekijän kanssa käydään läpi muutostoiveet ja ehdotukset tilanteen ratkaisemiseksi. Tämän jälkeen sovitaan yhteiset tavoitteet, etenemiset ja vastuut, sekä valitaan aika seurantapalaverille. Jos kyse on terveydellisistä asioista, voi seuraava palaveri olla kolmikantaneuvottelu, jossa työntekijä, esimies ja työterveyshuollon edustaja yhdessä etsivät ratkaisua tilanteeseen.

6. YHTEISPALAVERI (TYÖTERVEYSNEUVOTTELU)

Tarvittaessa pidetään työterveysneuvottelu. Aloite neuvotteluun voi tulla työterveyshuollosta, työnantajalta tai työntekijältä itseltään. Työntekijällä ja esihenkilöllä on oikeus ottaa yhteispalaveriin tukihenkilöksi esim. työterveyshuollon, työsuojelun tai ammattiliiton edustajan, esihenkilön esihenkilö, henkilöstöasioista vastaavan edustajan tai henkilön jonka läsnäolon katsotaan olevan tarpeellinen. Työnantaja aikatauluttaa toimenpiteet yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, työntekijän terveydentilan huomioiden.

Työntekijän terveydentilaa ja henkilökohtaisia asioita koskevat keskustelut ovat aina luottamuksellisia ja vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluvia, eikä niitä saa tällaisessa neuvottelussa käsitellä ilman työntekijän lupaa. Mikäli neuvottelussa on mukana työntekijän ja lähiesihenkilön lisäksi muita yhteistyökumppaneita, on työntekijältä pyydettävä lupa arkaluonteisten asioiden, kuten sairauspoissaolojen käsittelyyn. Lähtökohta on, että työnantajalla on oikeus tietää ainoastaan työkyvystä, ei terveydentilasta. Työntekijä voi kuitenkin halutessaan kertoa terveydentilastaan, mutta tällöinkin on muistettava, että kaikki keskusteluissa esille tulleet seikat ovat ehdottoman luottamuksellisia.

Työnantaja nimeää neuvotteluun oman/omat edustajansa. Myös työntekijällä on oikeus ottaa mukaan haluamansa tukihenkilön/tukihenkilönsä.

Kolmikantaneuvottelussa arvioidaan, onko omassa organisaatiossa mietitty loppuun saakka kaikkia tarvittavia / mahdollisia toimenpiteitä työntekijän työkyvyn säilyttämiseksi. Palaverissa mietitään, mitkä ovat seuraavia mahdollisia toimenpiteitä, kuten esimerkiksi tehostetut tukitoimet:

- Työterveyshuollon tutkimukset, työkykyselvitys
- Osasairauspäiväraha, osa-aikatyö
- Lääkinnällinen kuntoutus
- Uudelleensijoittaminen, ammatillinen kuntoutus (esim. työkokeilu, uudelleenkoulutus)
- Osaeläkeratkaisut

Työjärjestelyt toteutetaan pääosin työpaikan omin toimenpitein. Jos työntekijällä todetaan työkyvyttömyyden uhka, voidaan työhön paluuta tukea uudelleensijoittamisen keinoin, esimerkiksi eläkevakuutusyhtiön rahoittamalla työkokeilulla. Työkokeilun aikana työntekijä voi olla omassa työssään lyhemmällä työajalla tai rajoitetuissa työtehtävissä. Vastaavasti hänen selviytymistään voidaan kokeilla myös kokonaan uusissa työtehtävissä.

Työntekijällä on mahdollisuus työskennellä osa-aikaisesti ja saada osa-aikatyön palkan lisäksi osasairauspäivärahaa. Osasairauspäivärahalle siirtyminen edellyttää lääkärin arviota henkilön terveydentilasta. Osasairauspäivärahasta saa lisää tietoa työterveyshuollosta ja Kelasta.

Työeläkekuntoutuksena voidaan tukea työkokeilua uuteen työpaikkaan tai uudelleenkoulutusta kokonaan uuteen ammattiin. Ellei palaaminen entiseen työhön ole mahdollista, voivat työntekijä ja työnantaja sopia yhdessä työntekijän sijoittumisesta uusiin tehtäviin. Työterveyslääkäri arvioi terveydellisin perustein, mihin työhön työntekijä pystyy ja mihin ei. Esihenkilön kanssa pohditaan työn vaatimuksia ja sitä, minkälainen työnkuva saattaisi olla mahdollinen. Tavoitteena on löytää mielekäs työ, jossa työntekijä voi antaa täyden työpanoksen kuormittumatta kohtuuttomasti ja vaarantamatta terveyttään.

Työterveysneuvottelussa sovitaan tavoitteista, prosessien etenemisestä, vastuista, seurannasta ja aikatauluista. Palaverista laaditaan työterveyshuollon toimesta tarkka ja toimenpiteet esittelevä muistio tai kuntoutussuunnitelma, joka toimitetaan kaikille palaverissa olleille.

7. KUKA VASTAA MISTÄKIN

Työntekijän ja koko työyhteisön vastuu ja aktiivisuus on tärkeää prosessin etenemisessä. Esihenkilö seuraa työntekijöidensä työkykyä ja sairauspoissaoloja. Esihenkilö vastaa työterveyteen ohjaamisesta ja yhteydenotosta työterveyshuoltoon. **Tämä on erityisen tärkeää, jos hoitotoimet on tehty muualla kuin työterveyshuollossa.** Työterveyshuolto varmistaa, että sairauden hoidossa ja kuntoutuksessa otetaan huomioon työntekijän työssä selviytyminen ja työhön palaaminen.

Esihenkilö vastaa työntekijöistään siihen saakka, kunnes ao. henkilölle suunniteltu ammatillinen kuntoutus on toteutunut ja sopiva työ löytynyt tai prosessi on todettu muuten päättyneeksi. Esihenkilö myös vastaa työsuhteen päättämisestä, jos ratkaisua ei pitkittyneen prosessin aikana löydy.

Työterveyden edustaja toimii prosessin aikana tukena ja oman alansa asiantuntijana. Työterveyshuolto vastaa työkyvyn arvioinnista, hoidosta ja lääkinnällisestä kuntoutuksesta.

8. ONNISTUNUT TYÖHÖNPALUU

Yhteydenpito sairauspoissaolon aikana

Esihenkilö pitää yhteyttä työntekijään

Yhteydenpito sairauden vuoksi poissaolevaan työntekijään on tärkeä osa onnistunutta työhön paluuta. Työnantajalla on oikeus ottaa yhteyttä työntekijään myös hänen sairauspoissaolonsa aikana. Yhteydenpitotavoista sovitaan yhdessä työntekijän ja esihenkilön välillä. Kuitenkin siten, että yhteydenotto on tapahtunut viimeistään sairausloman kolmannella viikolla.

Tarkoituksena on varmistaa työhön paluun onnistuminen keskustelemalla ja sopimalla jo ennen työhön paluuta tarvittavista työjärjestelyistä. Näin toimien työntekijä saa parhaan

mahdollisen tuen, ja työnantajalle jää riittävästi aikaa suunnitella mahdollisia uusia työjärjestelyjä.

Lähiesihenkilö informoi muuta työyhteisöä uusista työjärjestelyistä. Avoimuus auttaa ymmärtämään järjestelyjen tarpeellisuuden. Sairauspoissaolot kuuluvat salassa pidettäviin tietoihin eikä niistä saa puhua muiden työntekijöiden kanssa. Kun työkykyä heikentävät muut syyt kuin sairaus (esimerkiksi työyhteisön ristiriitatilanteet), ei oikeutta sairausperusteiseen sosiaaliturvaan ole (EK 2009, 12-13). Näissä tapauksissa ongelmat ratkaistaan työsopimuslakiin kirjattujen mahdollisuuksien mukaan (Työsopimuslaki 26.1.2001/55).

Kun työntekijä on ollut pitkään poissa työstä, työyhteisöllä on roolinsa työhön paluun tukemisessa. Työhön palaavan kannalta on merkityksellistä, minkälaisella asenteella työkaverit vastaanottavat poissaolijan, sillä palaaja tarvitsee myös työyhteisön tukea. Luonteva vastaanotto auttaa poissaollutta työntekijää palaamaan työyhteisöön.

9. TYÖHÖN PALUU PITKÄLTÄ SAIRAUSPOISSAOLOLTA

Suurin osa työntekijöistä palaa sairauspoissaolon jälkeen entiseen työhönsä. Useimmiten henkilön omaa tehtävänkuvaa, työtehtäviä, työvuoroja tai työaikaa joudutaan muokkaamaan määräaikaaisesti tai jopa pysyvästi. Työtehtävien järjestely sairauslomalta paluun tukemiseksi on esihenkilön velvollisuus. On järkevää palata töihin heti, kun voimavarat sallivat, vaikka työkyky ei olisi vielä täydellinen. Paluun tukena voi käyttää esim. osa-aikaista sairauspoissaoloa ja -päivärahaa (Kela). Pitkittyvät sairauspoissaolot vaikeuttavat paluuta ja työkyvyn kokonaan menettämisen uhka kasvaa.

Muistilista esihenkilölle ja työyhteisölle työntekijän jäädessä sairauslomalle:

- Sovi työntekijän kanssa yhteydenpidosta sairauspoissaolon aikana. Yhteydenpito työstä poissaolevaan työntekijään ei tarkoita sitä, ettei sairaudesta saisi toipua rauhassa. Työhön paluun mahdollistamiseksi varhainen suunnittelu ja tuki on tarpeen: ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet heikkenevät, jos aikaa kuluu liikaa.

- Ota yhteys työterveyshuoltoon ja pyydä selvittelyä, jos sairausloma pitkittyy (yli 30 pv / vuosi) tai työjärjestelyissä tarvitaan tukea.
- Valmenna työyhteisöä tukemaan työntekijän paluuta kertomalla tarvittavista määräaikaisista työjärjestelyistä.
- Ole paikalla sinä päivänä, kun työntekijä palaa.
- Vaikka työjärjestelyitä ei olisi tarvittu, perehdytys tai alkukeskustelu on silti paikallaan.

10. TYÖTERVEYSHUOLTO TYÖKYVYN TUKEMISESSA

Sairaus ei aina edellytä poissaoloa työstä, mutta se voi edellyttää muutoksia työ tehtäviin tai työjärjestelyihin. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia, että työntekijä työkyvyn alenemasta huolimatta tekee jotakin työtä, jolloin työntekijä on siis työssä eikä sairauslomalla. Korvaava työ perustuu aina työntekijän ja työnantajan yhteiseen neuvotteluun ja työntekijän suostumukseen. Tämän vuoksi aktiivinen vuoropuhelu työntekijän ja lähiesimiehen välillä on ensiarvoisen tärkeää, samaten kuin yhteistyö työterveyslääkärin/ hoitajan kanssa.

Jäljellä olevan työkyvyn arviointi kuuluu koko työterveyshuollon henkilöstölle ja siksi tämä tulee tehdä aina arvioitaessa sairausloman tarpeellisuutta. Työterveyshuoltoa koskevat terveydenhuollon salassapito- ja työelämäsuojan liittyvät säädökset. Tämän vuoksi työterveyslääkäri/hoitaja tarvitsee työntekijän suostumuksen, jotta voi tarvittaessa olla yhteydessä lähiesimiehen keskustellakseen siitä, millaisin edellytyksin työntekijä voisi jatkaa työsäään. Tämä kirjataan poissaolotodistukseen kohtaan ”Lisätietoja tai perusteluja”.

Mikäli vakinaisen viran- tai toimenhaltijan tai pitkäaikaisen sijaisen työkyky heikkenee siinä määrin, ettei hän voi jatkaa työtehtävissään, käynnistetään prosessi, jonka aikana pyritään löytämään työntekijälle hänen työkykyään vastaava uusi työtehtävä ja/tai ohjataan työntekijä lääkinällisen kuntoutuksen piiriin. Lääkinällinen kuntoutus pyrkii parantamaan tai ylläpitämään kuntoutujan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Ammatillinen kuntoutus pyrkii parantamaan ja ylläpitämään kuntoutujan työkykyä ja ansiomahdollisuuksia vaikuttamalla kuntoutujan ammatillisiin valmiuksiin ja työhön.

Työntekijän ammatillisen kuntoutuksen suunnittelu tehdään kiinteässä yhteistyössä työntekijän, hänen lähi- ja ylemmän esihenkilönsä, työterveyshuollon ja tarvittaessa muiden yhteistyötahojen kanssa, esimerkkinä Keva ja Kansaneläkelaitos. Tavallisin lääkinällisen

kuntoutuksen korvaava taho on Kansaneläkelaitos (Kela). Työterveyshuolto on työntekijän tukena lääkinnällisen kuntoutuksen hakemisessa. Työterveyslääkärin tekemä B-lausunto työntekijän terveydentilasta ja kuntoutuksen tarpeesta liitetään kuntoutushakemukseen.

Työkokeilusuunnitelmasta, joka kirjataan Varhaisen tuen tarpeen seurantalomakkeelle, tulee ilmetä seuraavat asiat:

- Työkokeilun tavoite
- Työkokeilun kesto
- Työtehtävät työkokeilun aikana
- Pehdytyksestä vastaava henkilö
- Mahdollinen ergonominen ohjaus
- Yhteyshenkilöt työkokeilun aikana
- Seuranta-ajankohdat
- Loppuarvioinnin ajankohta
- Työkokeiluyksikön henkilöstön informointi

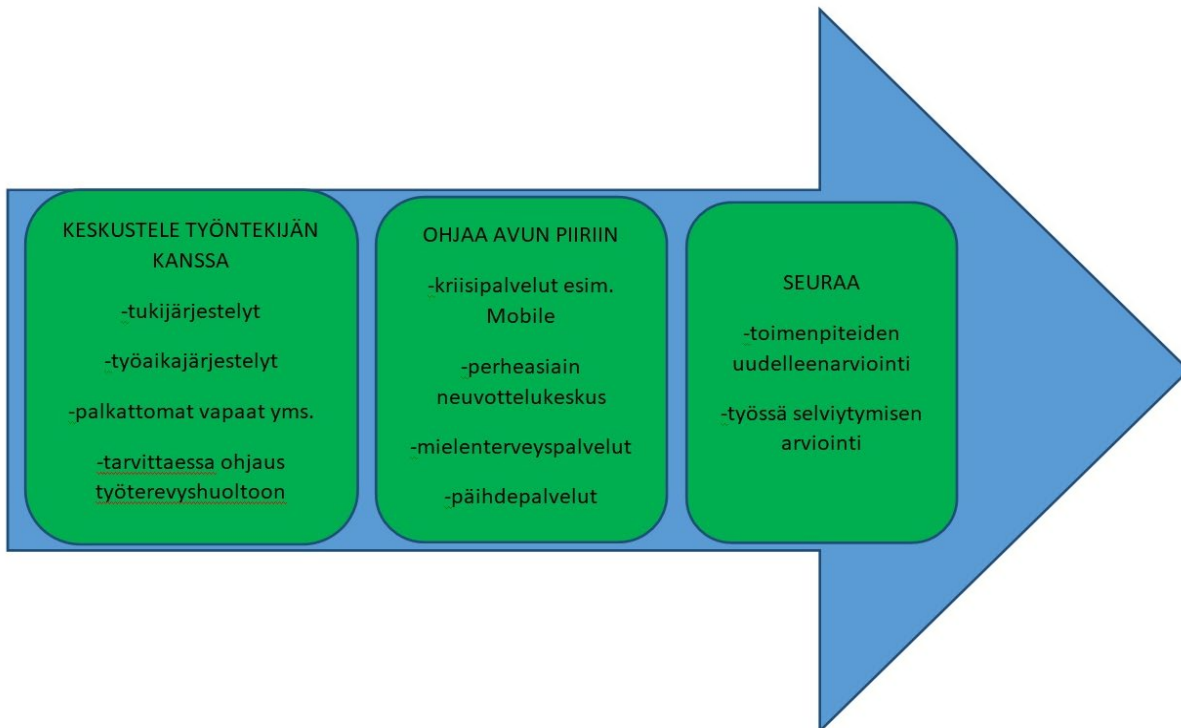
11. YKSITYISELÄMÄÄN LIITTYVÄT ONGELMAT

Ihminen on kokonaisuus ja työssä jaksamiseen ja selviytymiseen vaikuttavat myös yksityiselämän kriisit. Niitä ovat esimerkiksi vaikeat perhetilanteet, mm. avioerotilanne, puolison työttömyys, perheenjäsenen sairastuminen vakavasti, läheisen kuolema tms. Yksityiselämään liittyvät ongelmat eivät ole peruste palkalliselle poissaololle. Poikkeuksena tästä lähiomaisen äkillinen ja yllättävä kuolemantapaus, jolloin työntekijä voi olla palkallisesti poissa töistä korkeintaan 3 päivää keskusteltuaan asiasta ensin esihenkilön kanssa.

Mikäli ongelman akuutti vaihe tekee työntekijästä työkyvyttömän, tulee hänen sopia esimiehen kanssa esim. palkattomasta poissaolosta, liukumavapaista, lomapäivien pitämisestä tms. Lomapäiviä voi tällaisessa tilanteessa myös käyttää lomakauden ulkopuolella.

Mikäli työntekijällä on lääkärin toteama sairaus, on tämä palkallista, riippumatta mistä sairaus johtuu. Tästä tulee siinä tapauksessa esittää lääkärintodistus.

Seuraava kaavio kuvaa varhaisen tuen prosessin etenemistä työntekijän yksityiselämään liittyvässä ongelmatilanteessa.



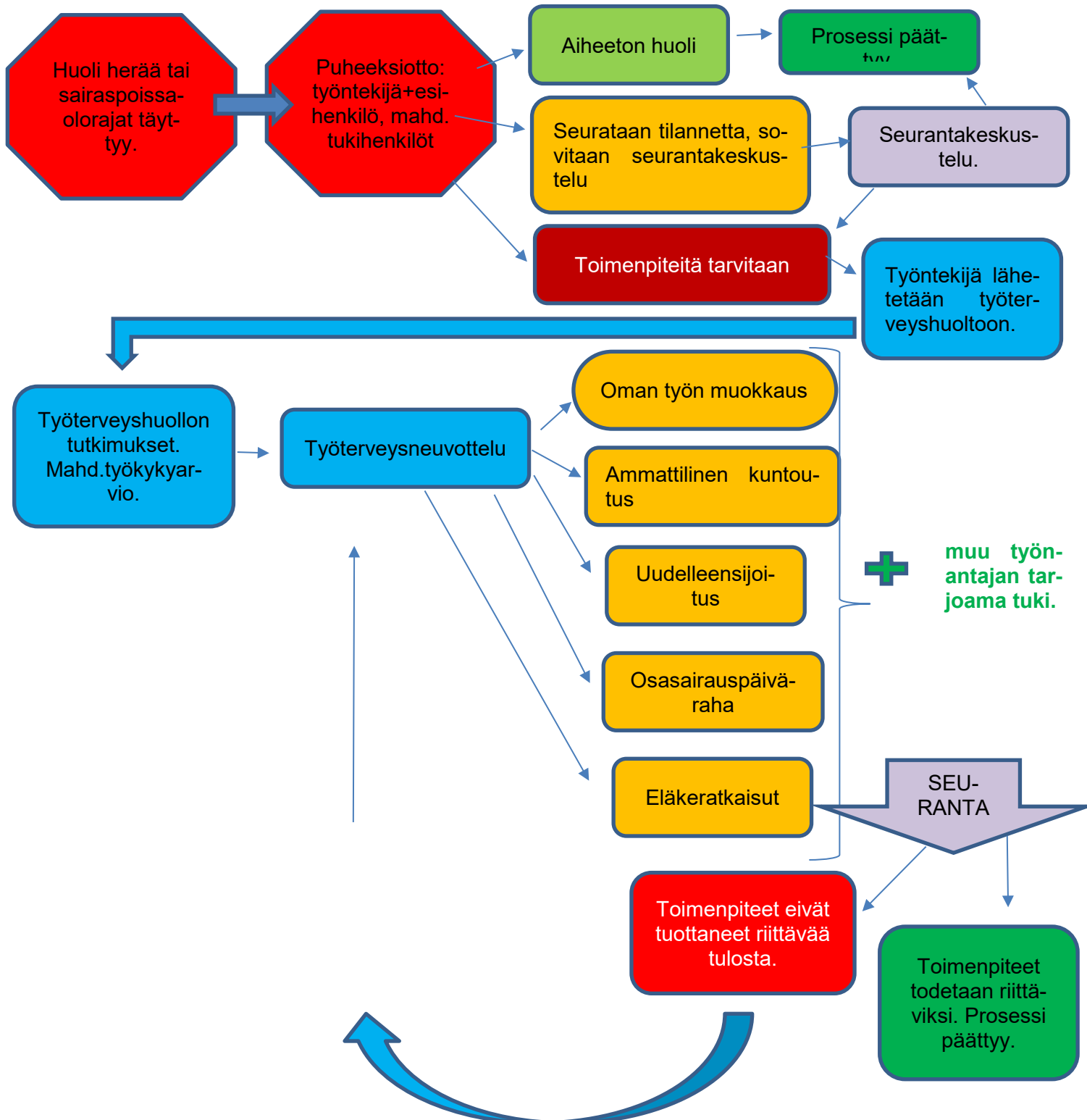
12. TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

Mikäli työntekijälle ei voida järjestää uutta työtä kohtuullisin järjestelyin ja mikäli työkyky nykyiseen tehtävään on menetetty pysyvästi, voidaan työsuhde päättää irtisanomisella. Tämä voi olla myös työntekijän etu, jolloin hän pääsee muiden tukijärjestelmien piiriin. Työntekijän irtisanomiseen voidaan ryhtyä vasta, kun on selvitetty huolella ja kirjaten eri vaihtoehdot.

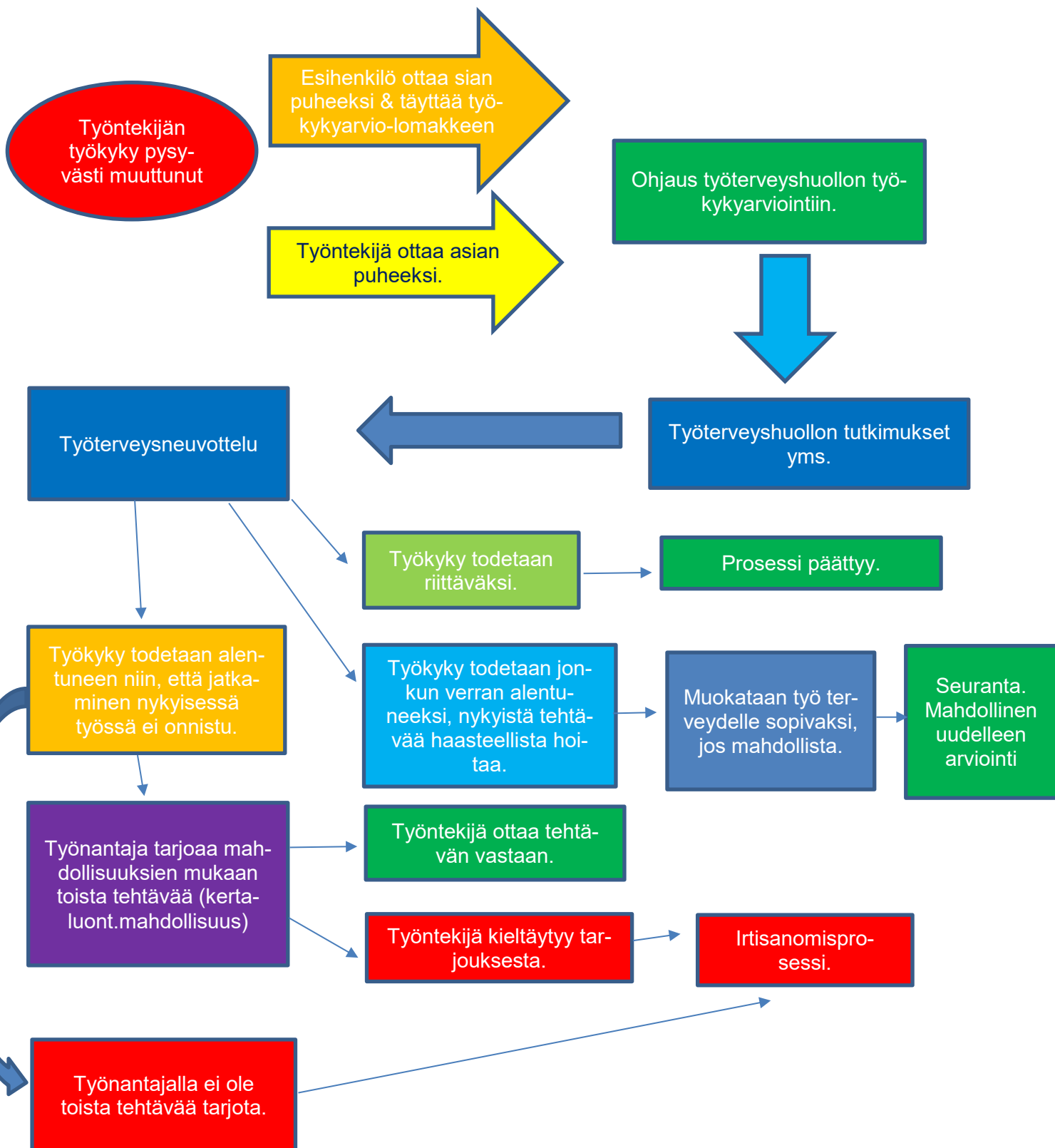
Mikäli työntekijä kieltäytyy työnantajan tarjoamasta uudelleensijoituspaikasta, täytyy tähän olla perusteltu syy, joka perustuu siihen, että tarjottu työ ei sovi terveydentilalle. Tästä vaaditaan myös työterveyslääkärin kannanotto. Kieltäytyminen tarjotusta työstä tulee tehdä kirjallisesti. Mikäli henkilö kieltäytyy tarjotusta työstä ilman hyväksyttävää terveydellistä perustetta eikä henkilö pysty palaamaan omaan työhön, voidaan palvelussuhde päättää irtisanomalla.

Irtisanominen on aina äärimmäinen toimenpide. Työsuhteen päättäminen tapauskohtaisesti harkiten edellyttää, että toimenpiteet työkyvyn palauttamiseksi ja/tai palvelussuhteen säilymiseksi on tehty. Pidetyistä yhteisneuvotteluista on asianmukaiset dokumentit. Esihenkilön tulee aina kuulla kunnanjohtajaa ennen kuin päättää pysyväisvaikutteisista toimenpiteistä.

13. TYÖKYVYN TUKIPROSESSI



14. MENETTELY TYÖKYVYN MUUTUTTUA PYSYVÄSTI



15. LIITE 1: VARHAISEN TUEN TARPEEN SEURANTA

Työntekijä _____

Esihenkilö _____

Puheeksi ottamisen aihe:

- Työsuhde
- Työsuojelu (häirintä, epäasiallinen kohtelu, työympäristö ym.)
- Työterveys (fyysinen ja psyykkinen jaksaminen)
- Omaan elämään liittyvä

Puheeksi otettu asia:

- Poissaolot
- Esihenkilön/työtoverin huoli
- Heikentynyt työsuoritus
- Muutokset työyhteisökäyttäytymisessä
- Muu

1. Kuvailkaa yhdessä asia, mistä syystä huoli on herännyt

2. Kuvatkaa toivottu tilanne ja millä keinoin/toimenpitein toivottu tilanne saavutetaan. Tarvittaessa mainitkaa henkilö, kuka vastaa mistäkin

Seuranta

Neuvottelun seurantakeskustelu,
pvm _____

Ohjaus työterveyshuoltoon

Isojoella ____ . ____ .20__

Työntekijä

Esihenkilö

Jakelu: Työntekijä, esihenkilö, työterveyshuolto, työsuojelu

16. LIITE 2: PYYNTÖ TYÖTERVEYSHUOLLOLLE TYÖNTEKIJÄN LÄÄKETIETEELLISTÄ TYÖKYVYN ARVIOTA VASTEN

Työntekijän nimi: _____

Henkilötunnus: _____

Työpaikka: _____

1. Pyynnön esittämisen syy

(Esimiehen näkemys työntekijän työssäselviämisen ongelmista ja esimerkit)

2. Mitä varhaisen tuen keinoja työpaikalla on käytetty?

3. Mitä tuloksia näistä on saatu?

Päivämäärä ____ / ____ 20 ____

Pyynnön esittäjä

Työntekijä

Ammattiasema

Allekirjoitus

Allekirjoitus

JAKELU työntekijä, pyynnön esittäjä, työterveyshuolto