



Työturvallisuus-  
keskus

# Työterveysneuvottelu osana työkyvyn tukea



# Työterveysneuvottelu osana työkyvyn tukea

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus

Teksti: Pirkko Mäkinen, Työturvallisuuskeskus

Taitto: Susanna Hälikkä, Työturvallisuuskeskus

Kuvat: Mikael Ahlfors, Keksi Agency Oy

2., uudistettu painos 2023

ISBN 978-951-810-877-4 (pdf)

Tuotenumero: 202325

# Sisältö

Alkusanat .....	4
Parempaa työkykyä jatkuvalla yhteistyöllä .....	5
Työterveysneuvottelu .....	6
Onnistunut työterveysneuvottelu .....	7
Työterveysneuvottelu verkossa .....	9
Lisätukea tarjolla .....	9
Työkykyyn vaikuttavat muutkin kuin terveydelliset syyt .....	10
Työterveyshuollon lausunto jäljellä olevasta työkyvystä .....	11
Osasairauspäiväraha .....	11
Työterveysneuvottelu tiivistetysti .....	12
Säädökset .....	14
Lähteitä ja lisätietoa .....	14
Tukea, kuntoutusta ja muita ratkaisuja .....	15

# Alkusanat

Työkyky määrittyy aina sekä työn, työolosuhteiden ja työn sujumisen, mutta myös työntekijän terveyden, osaamisen ja työmotivaation kautta.

Kun työpaikalla kehitetään yhdessä työolosuhteita ja työtä sekä otetaan huomioon myös työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet ja henkilökohtaiset edellytykset, työkykyongelmia syntyy vähemmän. Työntekijän osallistumismahdollisuudet ja kuulluksi tuleminen lisäävät sekä työntekijän kykyä että intoa tehdä ja kehittää omaa työtään, myös silloin, kun työkyky heikenee.

Työkyvyn muuttuminen ja työssä selviytymisen vaikeudet näkyvät usein jo ennen kuin tilanne aiheuttaa sairauspoissaoloja. Siksi on tärkeää, että esihenkilö tunnistaa ajoissa työkykyyn liittyviä muutoksia, ja työkyvystä opitaan keskustelemaan työyhteisössä.

Sairauspoissaoloja ja niiden pitkittymistä voidaan ehkäistä ottamalla asioita puheeksi varhain, ratkaisukeskeisesti ja avoimesti. Samalla on hyvä kysyä ajoissa myös henkilön omia näkemyksiä. Poissaolon aikana sekä työpaikan että työterveyshuollon yhteydenpidolla poissaolijaan on suuri merkitys.

Jo ennen työterveysneuvotteluja esihenkilö ja työntekijä käyvät keskustelua työntekijän työssä selviytymisen haasteista ja niiden ratkaisuista työpaikan työkyvyn varhaisen tuen mallin mukaisesti. Tällöin otetaan huomioon myös työturvallisuuslain mukaiset yksilölliset työsuojelutoimenpiteet.

Työterveysneuvottelut työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon kesken ovat tärkeä osa työterveysyhteistyötä. Ne auttavat löytämään työn ja työolosuhteiden muutosmahdollisuuksia, jotka tukevat työkykyä ja helpottavat oleellisesti henkilön työhön paluuta mahdollisen sairauspoissaolon jälkeen.

Neuvotteluja kannattaa järjestää matalalla kynnyksellä, jotta työkyvyn haasteet pystyttäisiin ratkaisemaan ajoissa kaikkien osallisten kannalta hyvässä yhteisymmärryksessä eivätkä ne johtaisi pitkittyneisiin poissaoloihin.

Työterveysneuvottelu voidaan järjestää lähitapaamisena tai verkossa.

Tämän oppaan tarkoitus on auttaa työterveysneuvotteluun valmistautumista ja edistää työterveysneuvottelukäytäntöjä osana työpaikan työterveysyhteistyötä työkyvyn tukemisessa.

Oppaan 1. painoksen 2018 tekstin on kirjoittanut TtM, työterveyshoitaja Leila Rautjärvi. Tekstin päivitti 2023 Työturvallisuuskeskuksen erityisasiantuntija Pirkko Mäkinen.

# Parempaa työkykyä jatkuvalla yhteistyöllä

Työkyvyn ja terveyden edistäminen ja varhainen tukeminen on yhteistyötä, josta päävastuu on työpaikalla. Työnantaja ja esihenkilö työnantajan edustajana vastaavat työn ja työolosuhteiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Työntekijällä on vastuu noudattaa työnantajan ohjeita, ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja huolehtia omalta osaltaan hyvinvoinnista työssä. Jos kyse on terveydellisistä tekijöistä, työkyvyn tuen kokonaisuudesta tulee keskustella työterveyshuollon kanssa.

Työkykyä edistäviä ja tukevia käytäntöjä työpaikalla kutsutaan työkyvyn hallinnaksi. Käytännöt sovitaan yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kesken ja ne kuvataan työkyvyn varhaisen tuen mallissa tai pienillä työpaikoilla työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

Menettelytavat, eri roolit, työkyvyn varhaisen tuen keskustelujen sekä työterveysneuvottelujen periaatteet kirjoitetaan työkyvyn varhaisen tuen malliin, joka käsitellään työsuojeluyhteistoiminnassa. Näin työpaikan johdolla, esihenkilöillä, koko henkilöstöllä ja työterveyshuollolla on asiasta yhteinen käsitys ja toimintaperiaate.

Työkyvyn edistämisen ja puheeksi ottamisen käytäntöjen lisäksi mallissa kuvataan työpaikan sairauspoissaolojen seurannan, työkyvyn varhaisen tuen keskustelujen ja työhön paluun tukemisen toimintatavat. Malli tulee käydä läpi työpaikalla henkilöstön kanssa ja tarvittaessa kerrata sitä. Myös mahdolliset mallin muutokset käsitellään työpaikan työsuojeluyhteistoiminnassa ja yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Työpaikalla pitää voida keskustella asioista, jotka näkyvät tai kuuluvat työyhteisön sisällä tai henkilöiden välillä. Siksi myös onnistuminen työkyvyn varhaisessa tukemisessa edellyttää yhteisesti sovittua lupaa ja velvollisuutta keskustella työpaikalla työkyvystä ja tarvittaessa työterveyshuollon kanssa. Rohkean, jokaista arvostavan avoimen keskustelun osaaminen ja yksityisyyden rajojen kunnioittaminen kuuluvat hyvään työkykyjohtamiseen.

Työkyvyn heikkenemistä tai sairastumista ei aina voida ehkäistä. Työssä selviytymisen haasteisiin voidaan kuitenkin usein vaikuttaa ja löytää ratkaisuja. Sairauden lievittyminen ei aina tarkoita työkyvyn palautu-

mista kokonaan, mutta usein sairauden kanssa voi jatkaa työtä, jos sitä muokataan työkykyä vastaavaksi. Useimmiten työhön paluu on sitä haastavampaa, mitä pidempään työstä poissaolo on jatkunut.

Jo pienetkin työn muokkausmahdollisuudet ja kokeilut tuottavat usein hyvän lopputuloksen. Työntekijän, työpaikan, esihenkilön ja työterveyshuollon yhteistyö ja rohkea asioiden esiin ottaminen on tärkeää selvittäessä työntekijän työssä jatkamiseen liittyviä toimia ja mahdollisuuksia. Työn muokkaaminen ja työhön paluusta keskusteleminen avoimesti työntekijän omia ajatuksia kuullen tuottaa hyvää tulosta. Ajoissa aloitettu keskustelu voi ehkäistä myös sairauspoissaolon alkamisen.

Jos työkyvyn haasteet eivät ratkea esihenkilön ja työntekijän välisin keskusteluin ja työssä tehdyin muutoksin, tarvitaan tilanteeseen työterveyshuollon ammattihenkilöiden näkemys ja asiantuntemus. Tällöin järjestetään työterveysneuvottelu.

Työterveysneuvottelussa on huomioitava luottamuksellisuus ja säädösten mukaiset vaatimukset, joista tärkeimpiä ovat työterveyshuoltoon, yksityisyyden suojaan sekä potilaan asemaan ja oikeuksiin liittyvät säädökset. On muistettava, että työterveyshuoltoa sitoo salassapitovelvollisuus terveydellisissä asioissa. Työterveysneuvottelussa keskustellaan työkyvystä, mikä on eri asia kuin työntekijän terveydentila. Neuvottelun periaatteet ja rajoitteet on syytä todeta kaikkien osallisten kesken ja ne tulisi voida tarkistaa työpaikan työkyvyn varhaisen tuen mallista. Kaikkia neuvotteluun osallistujia sitoo vaitiolovelvollisuus.

Työterveysneuvottelun tarkoituksena on luoda ratkaisumalleja työn ja terveyden näkökulmasta.

# Työterveysneuvottelu

Aloitteen työterveysneuvottelusta voi tehdä esihenkilö, työterveyshuolto tai työntekijä itse. Tavoitteena on etsiä yhdessä työkykyä tukevia keinoja arvioimalla tilannetta sekä muutos- ja ratkaisumahdollisuuksia eri näkökulmista. Neuvotteluun tarvitaan aina työntekijän suostumus.

On tärkeää selvittää, missä tilanteissa tai työtehtävissä esiintyy työssä selviytymisen haasteita ja mitkä asiat tuohon tilanteeseen vaikuttavat. Mietitään, onko taustalla terveydellisiä syitä, puuttuvaa osaamista tai esimerkiksi työhön tai työyhteisöön liittyviä tekijöitä.

Työkyvyn haasteita kuvattaessa oleellinen kysymys onkin: "Miten työkyvyn muutokset näkyvät työssä?". Työssä näkyvät muutokset tuleekin kuvata konkreettisesti etukäteen työterveysneuvottelua varten.

Työterveysneuvottelu on harvoin kertaluonteinen tapaaminen. Yleensä tarvitaan useampia tapaamisia, joissa suunnitellaan, kokeillaan ja seurataan yhteistyössä työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon kesken ratkaisukeinojen toteutumista ja työkyvyn palautumisen onnistumista. Neuvottelu on usein tarpeen pitkän sairauspoissaolon aikana tai sen jälkeen, jolloin

yhdessä sovitaan työhön paluusta ja siihen mahdollisesti liittyvistä työn muokkauksen tavoista.

Työterveysneuvottelusta on hyötyä myös sellaisessa tilanteessa, jossa ilmenee esimerkiksi työntekijän työsuoritusten tai käyttäytymisen muutoksia, vetäytymistä tai itkuisuutta, toistuvia sairauspoissaoloja, osallisuutta työyhteisön ongelmatilanteisiin, työuupumusta, päihteiden käyttöä tai epäilyjä päihteiden työkykyä alentavista vaikutuksista. Neuvottelussa voidaan ratkoa myös toimimista työyhteisön ristiriitatilanteissa tai negatiivisten asiakaspalautteiden seurauksia.

Tavoitteena on löytää ratkaisuja, miten työntekijä voi jatkaa työssä tai palata työhön ilman riskiä työkyvyn uudelleen heikentymisestä tai sairauspoissaolon toistumisesta. Neuvottelun tulee aina olla luonteeltaan ratkaisuja etsivä.



## Onnistunut työterveysneuvottelu

Tavoitteena on työntekijän mahdollisimman hyvä työkyky ja hyvinvointi sekä oikeat ratkaisut sekä työntekijän että työyhteisön kannalta.

Työterveysneuvottelun onnistumiseksi kaikkien osallistujien tulee tietää työterveysneuvottelujen tarkoitus, tavoite, kulku ja ymmärtää luottamuksellisuus, yksityisyyden suoja ja salassapito.

Ratkaisuja työkyvyn tukemiseen on hyvä miettiä jo etukäteen, vaikka niistä sovitaan vasta työterveysneuvottelussa. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus keskustella etukäteen tulevasta neuvottelusta työterveyshuollon ja esihenkilönsä kanssa.

Työterveysneuvottelulle varataan riittävä, kiireetön aika ja rauhallinen paikka. Mukaan kutsutaan vain ne, joiden läsnäolo on ratkaisun kannalta tärkeää. Liian monen henkilön paikalla oloa on syytä välttää, jotta avoimuus ja työntekijän turvallisuuden tunne voidaan taata. Jokaisen osallistujan tulee saada etukäteen riittävästi tietoa tilanteesta ja valmistautua työterveysneuvotteluun.

Onnistuneessa työterveysneuvottelussa työntekijän tilanteesta muodostetaan yhteinen käsitys. Työterveyshuolto toimii työn ja terveyden välisen yhteyden asiantuntijana ja sitä sitoo terveystietojen salassapitovelvollisuus.

## // Työterveysneuvottelun tavoitteena on työkyvyn tukeminen ja työssä jatkaminen.

Hyvään tulokseen pääsemiseksi on oleellista, miten työterveysneuvottelussa keskustellaan, miten työssä oloa tuetaan tai työhön paluuta valmistellaan ja tuetaan. Tavoitteena keskusteluissa tulee aina olla positiivisten vaihtoehtojen etsiminen ja työkyvyn tukeminen.

Työterveysneuvottelu tulee käydä niin, että henkilö itse kokee, että neuvottelussa pyritään ratkaisemaan hänen työkykynsä vaikuttavia asioita.

Tiedetään myös, että oikea-aikainen ja oikein suunniteltu työhön paluu mahdollisen sairauspoissaolon jälkeen nopeuttaa työkyvyn palautumista.

Työterveysneuvottelun periaatteita ovat:

- luottamuksellisuus, rohkaisu ja oikeudenmukaisuus
- pitäytyminen työkykyasioissa, joihin haetaan ratkaisuja
- sairaus on salassa pidettävä asia ja siitä ei keskustella, ellei työntekijä ota asiaa itse esille; tässäkin tapauksessa keskustelu palautetaan työkykyyn
- tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus, jolloin kaikkien samassa tilanteessa olevien kohdalla toimitaan samojen periaatteiden mukaan ottaen huomioon työyhteisön tilanne.

## Ennen työterveysneuvottelua

Työterveyshuollon edustaja tai edustajat tapaavat työntekijän ennen neuvottelua. He keskustelevat myös esihenkilön kanssa työntekijän työstä ja siinä havaituista haasteista. Näin saadaan kuva työntekijän terveydentilasta ja työ- ja toimintakyvystä, työstä ja työn vaatimuksista sekä siitä, mitkä asiat työssä sujuvat ja missä tehtävissä on rajoitteita.

Esihenkilö keskustelee työntekijän kanssa ennen neuvottelua. Keskustelussa voidaan yhdessä miettiä, millaiset ratkaisut työpaikalla ovat mahdollisia työkyvyn tukemiseksi. Esihenkilön on hyvä pyytää työntekijää pohtimaan jo ennen neuvottelua, mitkä tehtävät ovat mahdollisia ja missä hänellä on rajoitteita sekä minkälaisia ratkaisuehdotuksia hänellä itsellään on.

Sekä työntekijän että esihenkilön kannattaa kirjoittaa muistiin, mitkä työt tai tilanteet sujuvat työssä ongelmitta, missä on vähäisiä haasteita ja mistä tilanteista tai töistä työntekijä ei nyt selviydy. Kummankin on hyvä laittaa muistiin keskustelussa esille tulleita tai myöhemmin mieleen tulevia ratkaisuehdotuksia tilanteeseen.

Ennen työterveysneuvottelua varmistetaan, että siihen osallistuvat ratkaisujen kannalta kaikki tarvittavat henkilöt, mutta jokaisella osallistujalla tulee olla perusteltu rooli neuvottelussa. Tilanteen mukaan paikalle voidaan kutsua esimerkiksi työfysioterapeutti, työterveyspsykologi tai sosiaalialan asiantuntija. Joskus voi olla tarpeen, että paikalla on myös esihenkilön esihenkilö, henkilöstöpäällikkö tai muu HR-vastuhenkilö (pienillä työpaikoilla usein työnantaja), työsuojelupäällikkö tai kuntoutustahon edustaja.

## Työterveysneuvottelun aikana

Työterveysneuvottelussa on mukana ennalta sovitut tarpeelliset henkilöt. Mukana ovat ainakin:

- työntekijä
- esihenkilö
- työterveyshoitaja ja/tai työterveyslääkäri.

Työntekijän pyynnöstä mukana voi olla myös luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu työntekijän tukihenkilö.

Ellei toisin sovita, neuvottelua johtaa yleensä puolueettomana tahona työterveyshuollon edustaja. Hän pitää huolta keskustelun etenemisestä, työkykyyn keskittymisestä, keskustelun rajaamisesta ja asiallisenä pysymisestä. Neuvottelua johtava varmistaa, että kaikki osallistujat saavat kertoa omat näkemyksensä.

Aluksi kerrataan neuvottelun tarkoitus ja tavoite, sovitetaan, miten neuvottelu etenee, mistä keskustellaan, mitä asioita kirjoitetaan muistiin ja kenelle muistio jaeetaan. Näistä asioista kuuluu keskustella neuvotteluihin osallistuvien kanssa jo etukäteen.

Keskustelussa on oleellista kuvata, miten työkyvyn haaste, rajoite tai ongelma näkyy työssä.

Jos työkyvyn muutoksen taustalla on työhön, työjärjestelyihin tai työyhteisön toimintaa liittyviä asioita, näihinkin tilanteissa pyritään etsimään ratkaisuja ja sopimaan muutoksista tai kokeiluista neuvottelun aikana.

Ratkaisuja etsittäessä keskitytään siihen, miten työtä, työympäristöä, työprosesseja tai työaikaa muokkamalla työntekijä voi jatkaa työssään tai palata työhön, vaikka työkyky on muuttunut. Samoin on hyvä todeta, mitä muutoksia työssä tai työympäristössä on mahdollisesti jo tehty.

Työterveysneuvottelussa pyritään tekemään yhteinen suunnitelma, jonka mukaan edetään. Samalla sovitetaan, miten ja milloin työkyvyn toivottua muutosta seurataan ja milloin on syytä tavata uudelleen.

Työterveysneuvottelussa ei käsitellä työntekijälle arkaluontoisia asioita, esimerkiksi sairauksia tai niiden hoitoa. Työntekijän luvalla ja hänen kanssaan sovituin rajoituksin näistä asioista voidaan keskustella, jos se on ratkaisujen löytämiseksi tarpeellista. Esimerkiksi hoito- tai kuntoutustoimenpiteisiin osallistuminen voi vaatii työaika- ja muita järjestelyjä.

Jos työkyvyn heikkenemiseen liittyy terveydentilaan tai työntekijän omaan elämään liittyviä ongelmia, työterveyshuolto selvittää niitä yhdessä työntekijän kanssa ja työterveyslääkäri tekee tarvittaessa työkykyarvion.

## Lisäksi työterveysneuvottelussa

- sovitaa seurannasta, aikatauluista ja tilanteen arvioinnista
- dokumentoidaan käsitellyt asiat
- kokoonnutaan sovitulla aikataululla seurantatapaamiseen arvioimaan onnistumista eri roolien näkökulmista ja arvioidaan myös, mitä vielä pitää muuttaa tai kehittää
- yhteyksiä työterveyshuollon taholta työntekijään ja hänen esihenkilöönsä ylläpitää yksi henkilö; asioita koordinoi yleensä työterveyshoitaja tai -lääkäri, vaikka toiminta on moniammatillista
- työterveyslääkäri tekee aina työkykyisyyslausunnot ja työkyvyn arvioinnit.

Avainasemassa työntekijän ohella on esihenkilö, jolla on riittävästi valmiuksia sopia työntekijän kanssa hänelle soveltuvista tehtävistä ja valtaa työtehtävien muuttamiseen. Tarvittaessa Kelan tukema osasairauspäivärahamahdollisuus on hyvä selvittää yhdessä työterveyshuollon kanssa.

## Neuvottelusta laaditaan muistio

Työterveysneuvottelun alussa sovitetaan, kuka laatii muistion neuvottelusta. Työterveysneuvottelumuis-tion laatii yleensä työterveyshuolto, mutta asiasta sovitetaan yhdessä osallistujien kesken ja muistion sisältö on hyvä tarkistaa ja tarvittaessa allekirjoittaa yhdessä. Puolueettomuus on tärkeää muistion laatimisessa. Terveystien ja sairauteen liittyvät asiat kirjoitetaan ai-noastaan henkilön potilaskertomukseen.

Muistioon kirjoitetaan tärkeimmät neuvottelussa sovitut asiat. Sairaus- tai terveystietoja tai muita salassa pidettäviä tietoja ei muistioon kirjoiteta silloinkaan, kun niistä keskustellaan työntekijän luvalla.

Työterveyshenkilöstö kirjoittaa terveyteen ja sairauteen liittyvät asiat sekä kuvaa konkreettisesti jäljellä olevan työkyvyn ja työn tekemisen rajoitteet työterveyshuollon potilaskertomukseen.

Sekä työntekijän, työnantajan että työterveyshuollon oikeusturvan kannalta on tärkeää, että muistiot dokumentoidaan, allekirjoitetaan ja arkistoidaan asianmukaisesti. Sekä työpaikalla että työterveyshuollossa ottaen huomioon tietosuoja- ja asiakirjasäädökset.





## Työterveysneuvottelu verkossa

Työterveysneuvottelu voidaan toteuttaa lähitapaamisen lisäksi verkossa nk. etätyöterveysneuvotteluna.

Silloin työterveyshuolto on arvioinut, että neuvottelu soveltuu toteutettavaksi etäyhteydellä ja siihen osallistuvat ovat antaneet suostumuksensa etäyhteyden käyttöön.

Ennen verkkoneuvottelua tulee varmistaa, että

- osallistumistila on rauhallinen ja se takaa yksityisyyden suojan sekä luottamuksen ja vaihtolovelvollisuuden säilymiseen
- verkkoyhteys ja käytettävä sovellus toimivat ja tekniikan käyttöön on saatu tarvittaessa etukäteen opastusta
- kamera on käytettävissä.

Verkkoneuvottelussa on tärkeää, että

- osallistujat saavat puheenvuoroja tasapuolisesti ja kaikkien näkemykset tulevat kuulluksi
- sovitut asiat kirjoitetaan kaikille näkyvään dokumenttiin
- annetaan aika kirjausten lukemiselle ja mahdollisille korjauksille
- lopuksi sovitaan muistion jakamisesta sekä säilytyspaikasta.

## Lisätukea tarjolla

Jos työkyvyn tukeminen ja työhön paluu edellyttävät lisätukea, työterveyshuolto voi käynnistää yhteistyön asiakasyrityksen työeläkevakuuttajan kanssa.

Tarjolla on erilaisia työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukimuotoja, joiden tavoitteena on työelämässä jatkaminen mahdollisuuksien mukaan.

Kyseeseen voi tulla esimerkiksi työeläkevakuuttajan myöntämä ammatillinen kuntoutus, osatyökyvyttömyyseläke tai osatyökyvyttömyystuki.

Näissäkin tilanteissa oma työterveyshenkilöstö esimerkiksi sosiaalialan asiantuntija, toimii tarvittaessa työntekijän ja esihenkilön tukena, kuten myös työeläkevakuuttajan asiantuntijat.

# Työkykyyn vaikuttavat muutkin kuin terveydelliset syyt

Joskus todetaan, että työntekijällä on haasteita työssään, mutta ei sairautta. On tärkeää, että työpaikalla puututaan ristiriitatilanteisiin, vuorovaikutuksen ongelmiin, epäasialliseen kohteluun ja muihin työyhteisön häiriöihin ajoissa, napakasti ja ratkaisukeskeisesti.

Näissä tilanteissa on tärkeää seurata sovittujen asioiden etenemistä ja ratkaisujen onnistumista. Työyhteisössä ilmenevistä häiriöistä esihenkilön on usein tarpeen keskustella myös oman esihenkilönsä ja mahdollisesti henkilöstöhallinnosta vastaavan asiantuntijan kanssa. Työyhteisöongelmia voidaan selvittää yhdessä työterveyshuollon kanssa.

On hyvä ottaa huomioon, että kenelle tahansa voi tulla tilanne, jossa työkyky heikkenee. Voimme esimerkiksi kohdata jonkin läheisen menetyksen, vammautua tai sairastua vakavasti tai lähipiirissä voi tapahtua jotakin muuta odottamatonta. Työpaikan keskustelukulttuurilla ja luottamuksellisilla vuorovaikutussuhteilla on

suuri merkitys siihen, miten avoimesti ja ajoissa työkykyyn liittyvät ratkaisumahdollisuudet otetaan silloin esiin.

Jos työterveysneuvottelussa tulee esille, että työntekijällä on epäselviä tai luvattomia poissaoloja tai muita vastaavia haasteita, voidaan työaikoihin liittyvistä pelisäännöistä sopia tarkemmin tai vaatia kaikkia poissaoloista työterveyshuollon todistus silloinkin, kun työpaikalla on sairauspoissaolojen omailmoituskäytäntö. Päätökset ja aikataulut kirjoitetaan työterveysneuvottelumuistioon.



# Työterveyshuollon lausunto jäljellä olevasta työkyvystä

Työntekijän tulee saada käyttöönsä työterveyslääkärin kannanotto jäljellä olevasta työkyvystä viimeistään silloin, kun työntekijä on saanut Kelalta sairauspäivärahaa 90 arkipäivän ajan.

Tämä 90 sairauspäivää voi kertyä yhtäjaksoisesta työkyvyttömyydestä tai useista lyhyistä jaksoista kahden vuoden aikana.

Työterveyslääkärin on tällöin arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky ja selvítettävä yhdessä työnantajan ja työntekijän kanssa työhön paluun mahdollisuudet. Työterveyslääkärin lausunto jäljellä olevasta työkyvystä on toimitettava Kelaan. Lausunto on edellytys sairauspäivärahan maksamiselle, jos työkyvyttömyys jatkuu 90 päivän jälkeen.

Säädökset (sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolaki) edellyttävät työterveyshuolloilta ja työnantajalta aktiivista tukea jo aiemminkin, niin sanotun 30–60–90-säännön mukaisesti. Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon, kun poissaolo on jatkunut kuukauden tai niitä on ollut yhteensä 30 päivää vuoden aikana. Työterveyshuollon kanssa selvitetään, mistä sairauspoissaolot ovat kertyneet. Työntekijän on haettava sairauspäivärahaa Kelasta 60 päivän kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Silloin työterveyshuolto arvioi myös työntekijän kuntoutustarvetta ja työkykyä. Jos työnantaja maksaa palkkaa, työnantaja hakee sairauspäivärahaa tässä vaiheessa.

Työkyvyttömyyden pitkittyessä työterveyshuollon tulee selvittää työkykyä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksia, kun sairauspoissaolo on jatkunut 150 tai 230 päivää. Tällöin Kansaneläkelaitos (Kela) arvio myös kuntoutustarpeen.

## Osasairauspäiväraha

Työkyvyn palautumista voidaan edistää myös hyödyntämällä osasairauspäivärahaa. Tällöin työtä tehdään alkuun osa-aikaisesti ennen kokoaikatyöhön paluuta. Kansaneläkelaitos maksaa osasairauspäivärahaa puuttuvalta työajalta. Enimmäisaika osasairauspäivärahassa on 150 arkipäivää. Osasairauspäivärahan saaminen edellyttää, että säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 30 tuntia.

Osasairauspäivärahaa tulee hakea kahden kuukauden kuluessa osa-aikatyön aloittamisesta. Jos sairauspoissaolo jatkuu, tarvitaan työterveyslääkärin kannanotto kuntoutustarpeesta. Kela voi kutsua työntekijän ammatilliseen kuntoutus selvitykseen tai pyytää asiakkaalta tietyn erikoisalan lääkärin lausuntoa.

Työterveyshuolto sovittaa yhteen työkykyyn ja työhön paluuseen liittyviä hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä ja seuraa ja arvioi toimenpiteiden toteutumista ja vaikutusta.

Osasairauspäivärahan hyödyntämisestä on tutkimusnäyttöä siitä, että kokopäivätyöhön palaaminen on todennäköisempää.

**// Työkyvyttömyyden pitkittyessä työterveyshuollon tulee selvittää työssä jatkamisen mahdollisuuksia.**

# Työterveysneuvottelu tiivistetysti

## Miten työntekijänä valmistaudun työterveysneuvotteluun?

- Työterveysneuvottelu on mahdollisuus, joka järjestetään sinua varten.
- Yhteinen tavoite on tukea sinua työssäsi ja ratkaistayhdessä työhösi liittyviä asioita.
- Kun tiedät, mitä neuvotteluissa tapahtuu, voit aktiivisesti valmistautua ja suunnitella muutoksia.
- Ota rohkeasti yhteyttä työterveyshoitajaasi tai -lääkäriisi ja kysy valmistautumisesta. He auttavat sinua mielellään.
- Keskustele myös esihenkilösi kanssa, mistä tehtävistä selviydyt hyvin ja mihin tarvitaan muutoksia.
- Mieti, mitkä asiat työssäsi kuormittavat sinua ja mitä pitäisi muuttaa. Miten työssä selviytymisen haasteet näkyvät konkreettisesti?
- Mieti, mitä ratkaisuja sinä tekisit, ja mistä muista työtilanteista haluat keskustella.
- Voit halutessasi pyytää neuvotteluun mukaan tukihenkilön, esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun tai luottamushenkilön.
- Kirjoita etukäteen itsellesi muistiin kaikki asiat, ehdotukset ja näkökohdat, jotka haluat tuoda esiin.
- Suhtaudu ennakkoluulottomasti ja positiivisesti rohkeisiin kokeiluvaihtoehtoihin.

## Miten esihenkilönä valmistaudun työterveysneuvotteluun?

- Muista tavoite ja tarkoitus: löytää yhdessä ratkaisuja työssä selviytymisen haasteisiin.
- Tavoite on tukea työntekijän työkykyä ja löytää toimivia, mielekkäitä muutoksia hänen ja muun työyhteisön kannalta.
- Mieti ja kirjoita muistiin, miten työkyvyn muutokset ovat näkyneet työntekijän työssä ja mitä ratkaisuja voisit esihenkilönä ehdottaa. Keskustele ja kysy jo etukäteen, mitä ehdotuksia työntekijällä itsellään on.
- Laita työtehtävät tärkeysjärjestykseen ja mieti työntekijän kanssa, mitkä työt tai työvaiheet ovat sujuneet hyvin, missä on vähäisiä haasteita ja onkojoitakin tehtäviä, mitkä eivät tässä tilanteessa onnistu.
- Mieti, onko henkilöstöstä vastaavan (HR) tai työjärjestelyjen kannalta muun henkilön tarpeen osallistua neuvotteluun. Varmista luottamuksellisuus.
- Kirjoita itsellesi muistiin asiat, jotka tuot esille.
- Suhtaudu ennakkoluulottomasti, realistisesti ja rohkeasti työn muokkausehdotuksiin.
- Ota yhteyttä työterveyshoitajaan tai -lääkäriin. He auttavat neuvotteluun valmistautumisessa. Keskustele asioista, jotka sinua askarruttavat.
- Kun tiedät, mitä on tapahtumassa, voit parhaiten osaltasi valmistautua ja etsiä ratkaisuja sekä työntekijää että muuta työyhteisöä ajatellen.

## Työterveysneuvottelussa keskustellaan työkyvystä

- Missä tilanteissa työntekijä selviytyy hyvin ja missä on haasteita?
- Kaikki työntekijälle kuuluvat työt voidaan tarvittaessa käydä läpi.
- Pohditaan myös tilanteen taustoja ja työn terveysvaikutuksia. Millaiset työhön liittyvät tekijät, mahdolliset muutokset tai muut tekijät työssä ovat vaikuttaneet työkykyyn?
- Keskustelussa etsitään työhön liittyviä ratkaisuja ottaen huomioon työntekijän, esihenkilön ja muun työyhteisön näkökulmat.
- Asiat kirjoitetaan muistiin ja osallistujat tarkastavat, että kirjaus on keskustelun kulun mukainen.

## Tärkeää on, että

- kuullaan sekä työntekijän näkemys omasta työstään että esihenkilön näkemys työstä.
- työntekijää arvostetaan, hänen voimavarojaan tunnustetaan ja hänen yksityisyyttään kunnioitetaan.
- kaikkien näkemykset tulevat kuulluiksi ja tilanteesta muodostetaan yhteinen käsitys.
- työterveyshuolto toimii työn ja terveyden välisen yhteyden asiantuntijana. Sitä sitoo terveystietojen salassapitovelvollisuus.

## Työterveysneuvottelu tasavertaisena keskusteluna

- Työterveysneuvottelussa kaikilla on oikeus ja velvollisuus tuoda esiin työkykyä tukevia vaihtoehtoja ja ratkaisuja.
- Kuullaan ja kysytään aktiivisesti omia näkemyksiä ja ehdotuksia henkilöltä, jonka työkyvyn tukemisesta keskustellaan.
- Syyllistäminen ja syyllisten etsiminen eivät kuulu työterveysneuvotteluun.
- Tavoite on yhteinen: työntekijän työkyvyn palautuminen ja tilanteen ratkaiseminen. Etsitään ennakkoluulottomasti kokeiluja, vaikka neuvottelun aikana ne tuntuivat jonkun osallisen kannalta epäedulliselta.
- Hyvä lopputulos löytyy usein kokeilujen ja niiden parantamisen kautta.
- Selvitetään sovittujen ratkaisujen vaikutuksia muiden töihin ja koko työyhteisöön.

// Työterveysneuvotteluissa räätälöidään työntekijälle sopiva polku jatkaa työssä.

Pauli Forma, Johtajan työkykykirja

## Työterveysneuvottelussa sovitaan työn ja työjärjestelyjen muutoksista, esimerkiksi

- Millaiset tilapäiset tai pysyvämmät työjärjestelyt, työkierto, koulutus tai urasuunnittelu tukevat työssä jatkamista
- Tarvitaanko yksilöllisiä työsuojelutoimia, kuten työn uudelleen organisoimista, työtehtävien muuttamista, ergonomian parantamista, apuvälineiden hankintaa tai muuta työturvallisuuden parantamista?
- Sisältyykö työhön tehtäviä, joita tulisi vähentää osittain tai kokonaan?
- Onko tarvetta ja mahdollisuutta työkiertoon tai työajan muutoksiin?
- Olisiko lomien jaksottamisesta hyötyä?
- Tarvitaanko työterveyshuollon kanssa lisää esimerkiksi kuntoutukseen, osasairauspäivärahaan ammatilliseen kuntoutukseen liittyvää yhteistyötä?
- Tarvitseeko työntekijä henkilökohtaista sosiaalista tukea tai työnohjausta?
- Tarvitaanko työyhteisöselvityksiä tai työyhteisötason ratkaisuja.

## Työterveysneuvottelussa sovitaan muutosten sekä seurannan vastuista, tehtävistä ja aikatauluista

- Mitä kenenkin pitää työpaikalla kyseisessä asiassa ja tilanteessa tehdä.
- Kokeilujen, toteutuksen ja seurannan aikatauluista.
- Kuka, mitä ja miten tiedottaa tiimille tai työyhteisölle niistä asioista, jotka ovat tarpeen työjärjestelyjen kannalta; mieluiten työntekijä ja esihenkilö sopivat tästä yhdessä.
- Toimenpiteistä työpaikalla: työntekijän, esihenkilön, työnantajan ja mahdollisten muiden henkilöiden osuus.
- Työterveyshuollon toimenpiteistä ja seurannasta.
- Yhteydenotoista ja yhteydenpidosta ulkopuolisiin tahoihin; hoito- tai kuntoutustahot, Kela, työeläkevakuuttaja ym.
- Palkkauksesta, lomista, työajoista tai muista työsuhteasioista tarpeen mukaan.
- Yhteydenpidosta, jatkotuen varmistamisesta sekä niihin liittyvistä rooleista.

# Säädökset

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuolto-käytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013)

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20130708>

Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta (19/2012)

<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120019>

Laki työterveyshuoltolain muuttamisesta (20/2012)

<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120020>

Laki sairausvakuutuslain 8 luvun 5 a §:n ja 12 luvun 6 §:n muuttamisesta (1075/2021)

<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211075>

Laki työterveyshuoltolain 3 §:n muuttamisesta (555/2021)

<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210555>

Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta (1027/2022)

<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221027>

Laki työturvallisuuslain muuttamisesta (222/2023)

<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230222>

# Lähteitä ja lisätietoa

Työkyvyn varhainen tuki, Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki>

Osatyökykyisyys työyhteisössä, Työturvallisuuskeskus

<https://ttk.fi/julkaisu/osatyokykyisyys-tyoyhteisossa>

Juvonen-Posti P. ym. Työkyvyn tuki - tavoitteena työssä jatkaminen. Teoksessa Uitti J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos 2014; ss. 212-233.

Osasairauspäiväraha

<https://www.kela.fi/osasairauspaivaraha>

<https://www.kela.fi/tyonantajat-osasairauspaivaraha>

Työterveyshuollon lausunto työhön paluun mahdollisuuksista, Kansaneläkelaitos

<https://www.kela.fi/documents/20124/405175/tyoterveyshuollon-lausunto-tyohonpaluun-mahdollisuuksista.pdf>

Työnteko osatyökyvyttömyysetuuksien käytön yhteydessä pidentää työuraa jopa usealla vuodella, Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyonteko-osatyokyvyttomyysetuuksien-kayton-yhteydessa-pidentaa-tyouraa-jopa-usealla-vuodella>

Työterveysneuvottelu, Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyoterveysneuvottelu>

Työterveysneuvottelu - ratkaisuja työhön, Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyoterveysneuvottelu-ratkaisuja-tyohon>

Forma, P. Johtajan työkyökirja. Alma Talent 2023

Osa verkkolähteitä on luettu 3.3.2023 ja osa 21.6.2023.

# Tukea, kuntoutusta ja muita ratkaisuja

## Sairauspäiväraha

- Kansaneläkelaitos maksaa sairauspäivärahaa korvauksena yli 10 päivän työkyvyttömyydestä. Sairauspäivärahaa maksetaan yleensä korkeintaan 300 arkipäivältä eli noin vuodelta.

## Osasairauspäiväraha

- Kela voi myöntää osasairauspäivärahaa yli 10 päivän työkyvyttömyydestä. Osa-aikainen työskentely voi kuitenkin alkaa jo omavastuujalla.
- Osasairauspäiväraha on mahdollinen, jos viikkotuntimäärä on vähintään 30 tuntia. Paluu osa-aikaiseen työhön osasairauspäivärahan turvin on vapaaehtoista ja siihen tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Työajan tulee vähentyä 40–60 % aiemmasta. Osa-aikainen työskentely ei saa vaarantaa työntekijän terveyttä eikä toipumista. Osasairauspäivärahaa haetaan Kelalta ja maksetaan enintään 150 arkipäivältä. Osa-aikaisesta työskentelystä tulee sopia yhtäjaksoisesti vähintään 12 arkipäivän ajalle. Arkipäiviin luetaan myös lauantait.

## Kuntoutustuki

- Työeläkevakuuttaja voi maksaa harkinnanvaraista tukea työkyvyttömyyden ajalle Kelan sairauspäivärahakauden päätyttyä. Tavoitteena on työntekijän kuntoutuminen takaisin työelämään. Kuntoutustukijaksolle tehdään hoito- ja kuntoutussuunnitelma.
- Osakuntoutustuki on työeläkevakuuttajan maksama harkinnanvarainen tuki osittaisen työkyvyttömyyden ajalle. Tavoitteena on työntekijän kuntoutuminen takaisin kokopäivätyöhön. Kuntoutustukijaksolle tehdään hoito- ja kuntoutussuunnitelma ja työssä selviytymistä tuetaan työjärjestelyin.

## Lääkinnällinen kuntoutus

- Hyvinvointialueiden asukkailleen järjestämä avo- tai laitospuolisella kuntoutuksella pyritään parantamaan ja ylläpitämään kuntoutujan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toiminta- ja työkykyä sekä tukemaan elämäntilanteen hallintaa.

## Ammatillinen kuntoutus

- Työpaikalla tehtävät toimet työkyvyn tukemiseksi ovat osa ammatillista kuntoutusta. Tavoitteena on työuran jatkuminen. Työeläkevakuuttajan harkinnanvaraisesti myöntämässä ammatillisessa kuntoutuksessa vaihtoehtoina ovat työkokeilu omaan tai terveyden kannalta sopivampaan työhön, uudelleen koulutus, työhönvalmennus uuteen työtehtävään tai elinkeinotuki oman yrityksen perustamista varten.
- Tietoa ammatillisesta kuntoutuksesta saa omalta työeläkevakuuttajalta. Kela myöntää ammatillisena kuntoutuksena esimerkiksi ammatillisia kuntoutusselvityksiä ja työkykyä tukevaa kuntoutusta.

## Työhönvalmennus

- Työhönvalmennusta toteutetaan osana ammatillista kuntoutusta sekä Kelan, työeläkelaitosten, TE-palveluiden että työhyvinvointialueiden toimintana. Tavoitteena on parantaa työelämävalmiuksia ja auttaa vakiinnuttamaan työntekijän asemaa työelämässä, kun henkilöllä on ongelmia selviytyä työssä ja työmarkkinoilla. Työhönvalmennusta toteutetaan esimerkiksi yksilöllisen ohjelman avulla, tavoitteena työkyvyn paraneminen ja työn oppiminen käytännössä, usein omalla työpaikalla.

## Muita ratkaisuja työkyvyn tukemiseen, esimerkiksi:

- Osatyökyvyttömyyseläke
- Osa-aikaeläke
- Osittainen varhennettu vanhuuseläke.

### **Työterveysneuvottelu osana työkyvyn tukea**

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tukeminen ovat keskeinen osa johtamista ja työterveysyhteistyötä.

Työkyvyn muuttuminen näkyy usein työssä jo ennen sairauspoissaoloja. On tärkeää, että esihenkilö tunnistaa ajoissa näitä muutoksia ja keskustelee niistä työntekijän kanssa avoimesti ratkaisua etsien. Oleellinen, konkretisoiva kysymys on: "Miten työkyvyn muutokset näkyvät työssä?".

Oppaassa tuodaan esille, mitä työterveysneuvottelu tarkoittaa, miksi ja miten niitä käydään sekä miten työntekijä, esihenkilö, työterveyshuollon edustaja ja muut osallistujat voivat valmistautua neuvotteluun.

