

# Työkyvyn hallinta ja varhainen tuki

---

Pirkko Mäkinen, asiantuntija  
Työturvallisuuskeskus TTK  
pirkko.makinen@ttk.fi

19.11.2013

# Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

- Työkyvyn hallinta tarkoittaa toimintatapoja, joilla työpaikka huolehtii työntekijöiden työkyvyn edistämisestä, seurannasta ja varhaisen tuen antamisesta
- Tavoitteena hyvä työkyky läpi työuran ja työkyvyttömyyden ehkäisy



- perustuu työpaikan tarpeisiin
- koostuu työpaikan toimenpiteistä ja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tehtävistä toimenpiteistä
- työpaikka ja työterveyshuolto sopivat ja laativat yhdessä kirjallisen toimintatavan

- Toimintatavan luominen ja kuvaus ovat edellytys ennaltaehkäisevän työterveyshuollon 60 % Kela-korvaukselle.

# Työkyvyn hallinta



- **Työkykyongelmien ehkäisy**
  - Ennakoivat toimet kohdistuvat työhön, työympäristöön ja työyhteisöön
- **Varhaisen tuen malli käyttöön**
  - Tarpeen tunnistaminen ja puheeksi ottaminen
  - Toimenpiteet ja seuranta
  - Esimiehen, työsuojeluhenkilöstön, henkilöstöhallinnon ja luottamushenkilön ja työterveyshuollon roolit
- **Sairauspoissaolojen hallinnasta sovitaan**
  - Ilmoitus- ja seurantakäytännöt
  - Yhteistyö työterveyshuollon kanssa
- **Työhön paluun tuesta sovitaan**
  - Käynnistyy ennen pitkän poissaolon päättymistä
  - Yhteydenpito, paluun valmistelu ja seuranta

## Kuvaus työkyvyn hallinnan käytännöistä

- Miten toimintakäytäntö on laadittu yhteistoiminnassa
- Varhaisen tuen tarpeen tunnistamisen ja antamisen toimintatavat
- Apuvälineinä käytettävät lomakkeet (kartoituslistat, muistiot tms. puheeksi ottamisessa ja työterveysneuvotteluissa)
- Sairauspoissaolojen hallintajärjestelmä (ilmoituskäytännöt, tietojen toimittaminen työterveyshuoltoon, yhteenvedot ja niiden käsittely)
- Työkykyseurannan tietojen ja varhaisen tuen onnistumisen analysointi



- Alle 20 työntekijää
  - Käytännöt kuvataan työpaikkaselvitykseen ja työterveyshuollon osuus työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- Yli 20 työntekijää
  - Käytännöt kuvataan erilliseen dokumenttiin ja työterveyshuollon osuus työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
  - Työterveyshuolto antaa raportin työkykyseurannasta työpaikalle

## Varhaisen tuen mallia luotaessa sovitaan

- Miten varhaisen tuen malli luodaan ja käsitellään yhteistoiminnassa ja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa?
- Milloin ja miten työkykyasia otetaan puheeksi, miten kirjataan ylös?
- Mitkä ovat eri osapuolten roolit ja vastuut (työntekijä, esimies, työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöt, luottamusmies, henkilöstöhallinto)
- Miten esimiehet ja muut osapuolet koulutetaan toimimaan varhaisen tuen mallin mukaisesti?
- Miten mallin käyttöä, toimivuutta seurataan ja arvioidaan?

## Varhaisen tuen päävaiheet

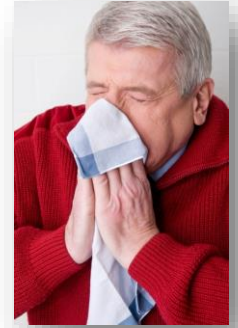


## Varhainen tuki ja esimies

- **Tunnista** työkyvyn uhka
  - selvitä, miten työkyvyn heikkeneminen näkyy työssä?
  - tunnistajat: henkilö itse, esimies, työsuojelu, työterveyshuolto
- **Ota puheeksi**
  - sovi, milloin ja miten otat puheeksi
  - keskustele tilanteesta, voimavaroista, tavoitteista ja ratkaisuista
- **Sovi** toimenpiteistä ja toteuta ne
  - mieti, mitä tukitoimia ja muutoksia työssä tarvitaan, toteuta ne
  - kutsu tarvittaessa työterveyshuolto, henkilöstöhallinto ja työsuojeluvaltuutettu/-päällikkö mukaan keskusteluun ja ratkaisujen hakemiseen (työterveyshuollon tuki ja toimenpiteet, uudelleensijoitus, ammatillinen kuntoutus tms.)
- **Seuraa ja arvioi** toimenpiteiden vaikutusta
- **Päätä prosessi:** työkyky kunnossa > työkyvyn ylläpito

Johda työkykyä, pidennä työuria. EK 2011

# Sairauspoissaolokäytännöt selviksi



## Työpaikalla:

- Selkeät ja yhdessä sovitut
  - poissaolosäännöt ja ilmoituskäytäntö
  - todistusten käsittely työpaikalla ja lähettäminen työterveyshuoltoon
  - puheeksi ottaminen; määritellään rajat
- Seuranta, sisäinen raportointi (johto, esimiehet), kustannusten seuranta
- Käsittely työterveyshuollon kanssa

## Työterveyshuollossa:

- Analysointi: syyt, määrät, jakaumat
- Säännöllinen raportointi työpaikalle
- Toimenpide-ehdotukset työolojen kehittämistä ja työjärjestelyistä raporttiansalyyseistä pohjalta
- Osasairauspäivärahaajärjestelyt
- Kuntoutukseen ohjaus
- Yhteistyö: perusterveydenhuolto, erikoissairaanhoidot, kuntoutustahot, vakuutusyhtiöt



# Työhön paluun tuki



- Miksi työhön paluuta pitää tukea?
  - Madaltaa työhön paluun kynnystä
  - Ehkäisee työkyvyttömyyden pitkittymistä
  - Viesti: olet tärkeä työyhteisölle
- Yhteinen käytäntö pitkissä sairauspoissaoloissa
- Käynnistyy poissaolon alkaessa
- Sovitaan yhteydenpidosta: milloin otetaan yhteyttä, kuka ottaa yhteyttä (esimies vai työntekijä)
- Työhön paluun valmistelu työpaikalla
  - tarvitaanko työn keventämistä tai muita muutoksia, mitä
  - tarvittaessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
- Työhön paluun onnistumisen seuranta



## Ota yhteyttä!

Työturvallisuuskeskus

Pirkko Mäkinen

pirkko.makinen@ttk.fi

Puh. 040 8616 366

Lisätietoja:

[www.ttk.fi](http://www.ttk.fi)

[www.sykettätyöhön.fi](http://www.sykettätyöhön.fi)