



Pihlajalinna

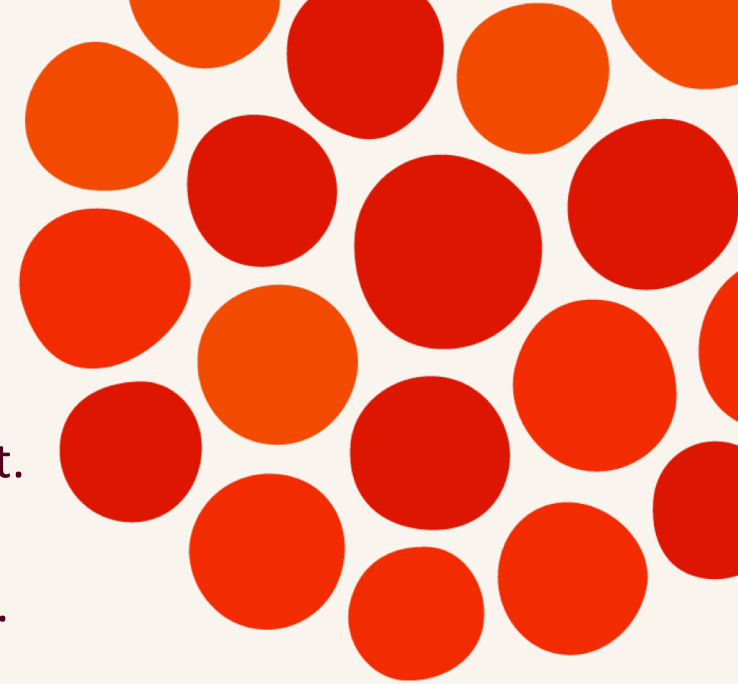
TYÖTERVEYSHUOLLON JÄRJESTÄMINEN HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN TYÖNANTAJALLE

Työterveyshoitajat Taru Eerola, Anne Laatikainen, Jaana Niemi ja Merja Koivisto

2.5.2019

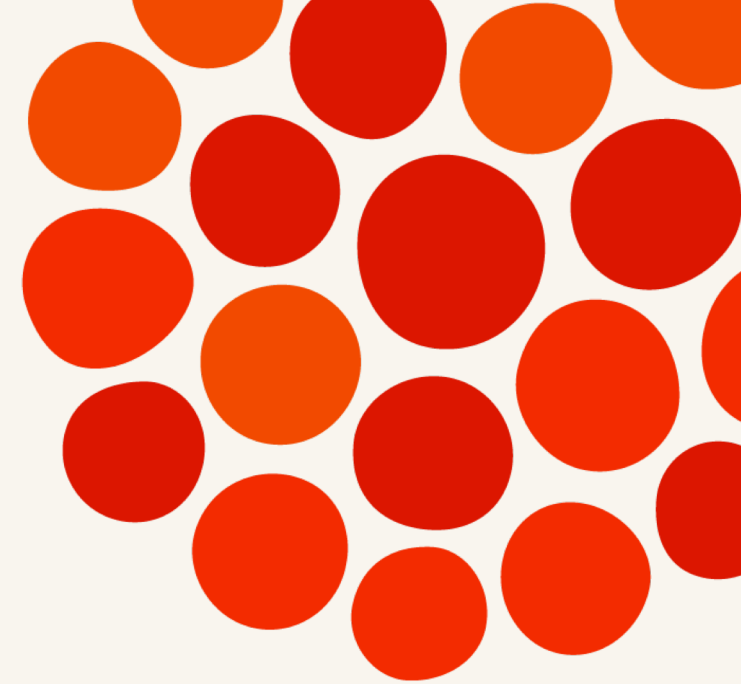
TYÖTERVEYSHUOLLON SOPIMUS:

- Työnantajan on tehtävä **sopimus** työterveyshuoltopalvelujen tuottajan kanssa **lakisääteisestä työterveyshuollosta**. Sopijaosapuolten yhteystiedot.
- Pihlajalinnalla on oma sopimustiimi ja sopimusten teosta vastaava henkilö.
- Lakisääteinen sopimus tarkoittaa **ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa mm. työpaikkakäyntiä, terveystarkastuksia ja työterveysneuvotteluja, työkyvyn hallintamalleja**.
- 3 kuukauden irtisanomisaika.
- Työnantajan tulee ilmoittaa työntekijöiden muutokset omalle työterveyshoitajalle, kuten muistakin työterveydellisistä asioista.



TYÖTERVEYSHUOLLON SOPIMUS:

- **Vastuutiimi** eli työpaikalle nimetty työterveyshoitaja, työterveyslääkäri, työpsykologi ja työfysioterapeutti
- **Työfysioterapeutin palvelut**
 - 1-3 käyntiä per työntekijä/vuosi
 - Ergonominen erityisselvitys
- **Työterveyspsykologin palvelut**
 - 1-3 käyntiä per työntekijä/vuosi
- **Rokotukset** (perus- ja työperäisen riskin perusteella annettavat rokotukset mm. kausi-influenssarokotus riskinarvion perusteella)



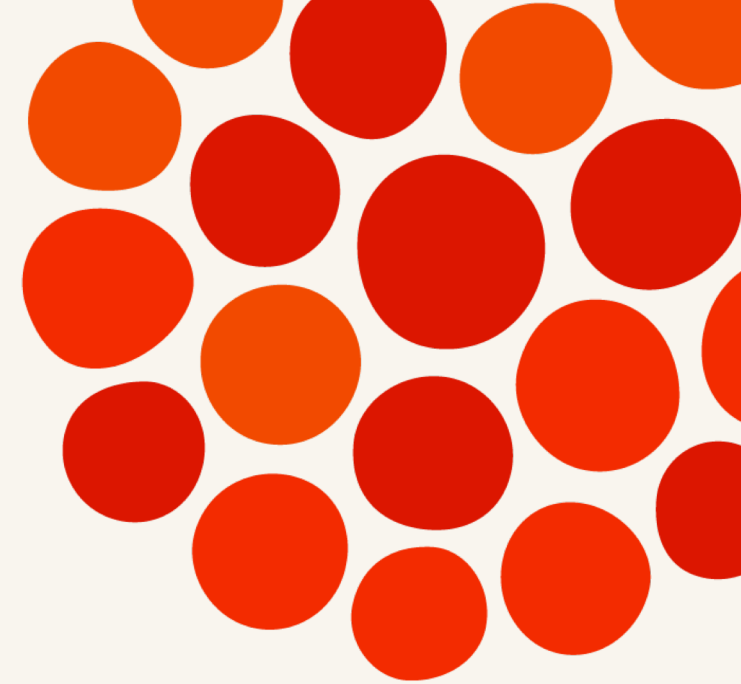
TYÖTERVEYSHUOLLON SOPIMUS

- **Samalla työntekijällä voi olla useita eri työnantajia.** Tuolloin samalla työntekijällä voi olla myös eri työterveyshuoltopalveluja. Työntekijän kanssa on hyvä sopia tarkastusasioista, miten ne käytännössä hoidetaan.



TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI (1.1.2002)

- Työnantajalla työterveyshuollon **järjestämisvelvollisuus**
- Laki korostaa **tiiviimpää yhteistyötä** työterveyshuollon tavoitteiden saavuttamiseksi, uusi asetus v. 2014
- Tavoitteena on **ehkäistä työstä ja työoloista johtuvia terveyshaittoja sekä edistää työkykyä ja terveyttä**
- Sairaanhoido ei kuulu lakisääteisyyden piiriin



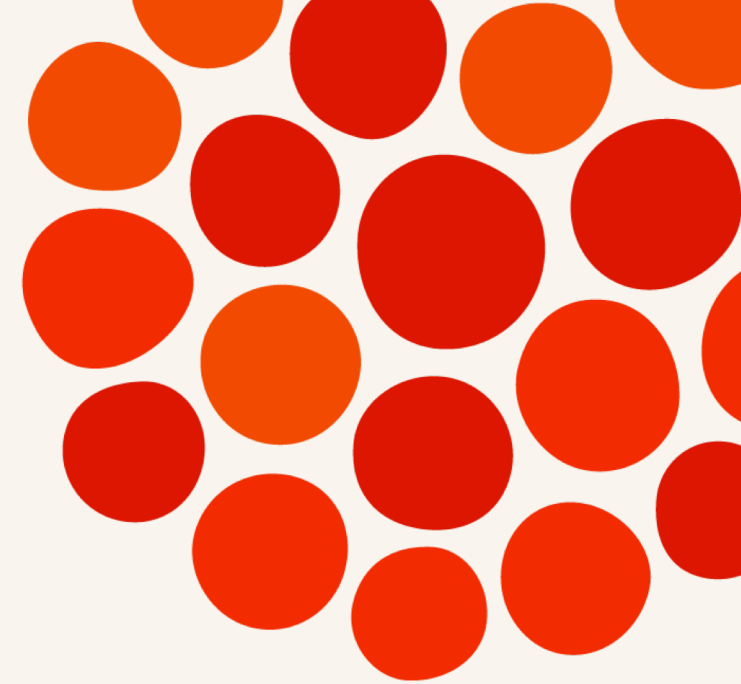
TYÖTERVEYSHUOLTOTOIMINTA:

- **Työpaikkaselvityksen** yhteydessä arvioidaan työn terveellisyys ja turvallisuus, tehdään riskienarviointi ja suunnitellaan työntekijöiden terveystarkastukset sekä sovitaan työkyvyn hallintamalleista (Varhaisen tuen malli ja Päihdeohjelma).
- **Työpaikkaselvitykseen osallistuu** työnantaja, työntekijä(t) ja työterveyshoitaja. Tarvittaessa selvitykseen osallistuu työnantajan yhteyshenkilö. Selvitys tehdään yhdessä keskustellen ja samalla käydään läpi työtilat ja työssä tarvittavat apuvälineet.
- **Työpaikkaselvitysraportin ja toimintasuunnitelman** tekee työterveyshoitaja, työnantajalle allekirjoitettu palaute.
- **Toimintasuunnitelmaan kirjataan** mm. työn kuvaus, terveystarkastusten sisältö ja sopimuksen sisältöä. Toimintasuunnitelma tehdään yleensä 5 vuodeksi.



TYÖTERVEYSHUOLTOTOIMINTA

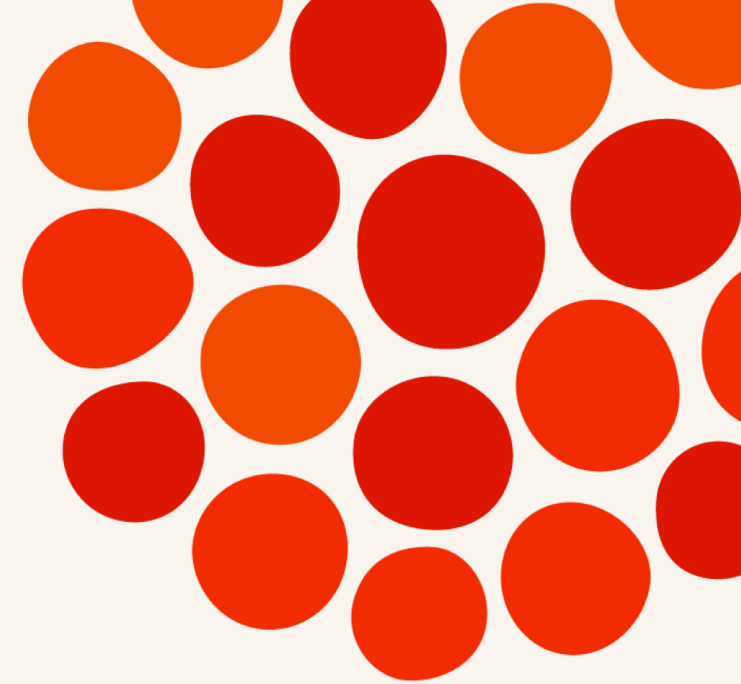
- **Terveystarkastukseen** kutsutaan sovituin väliajoin. Työ voi olla hyvin kevyttä esim. harrastuksissa avustamista tai sitten ympäri vuorokauden tarvittavaa apua. Työn riskien mukaan määräytyvät tarkastusten sisältö sekä tarkastusväli.
- Työpaikalle voidaan tehdä lisäselvityksiä mm. **ergonomiaselvityksiä**.
- **Työkyvyn hallintamalli** kuvataan työpaikkaselvitysraporttiin tai laaditaan erillisinä malleina.
- Työnantajalla on hyvä olla erillinen kansio työterveyden asiakirjoja varten.



TYÖKYKYYN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ:

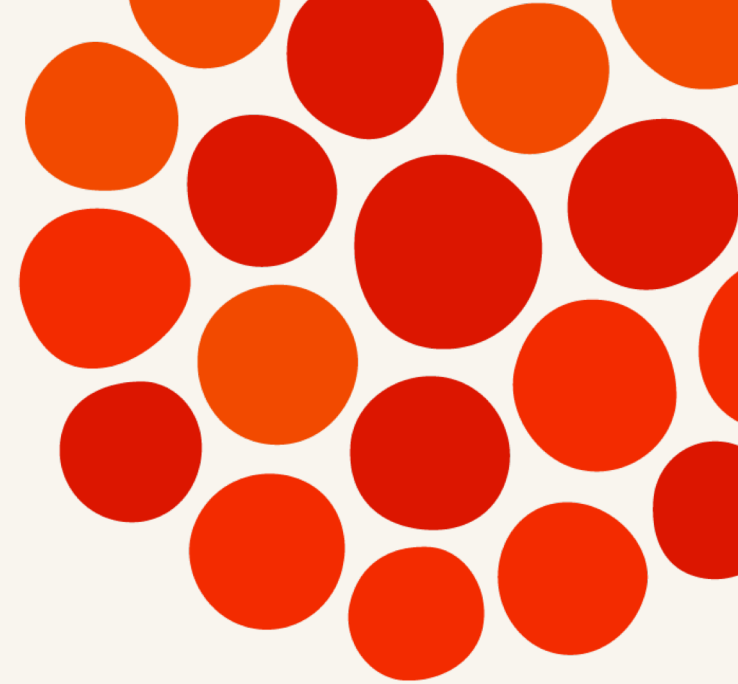
- Terveys
- Toimintakyky
- Ammatillinen osaaminen
- Sosiaaliset taidot
- Arvot ja asenteet
- Motivaatio
- Työolot
- Työn sisältö ja vaatimukset
- Työyhteisö ja organisaatio
- Esimiestyö

Työntekijä on aktiivinen oman työkyvyn suhteen!



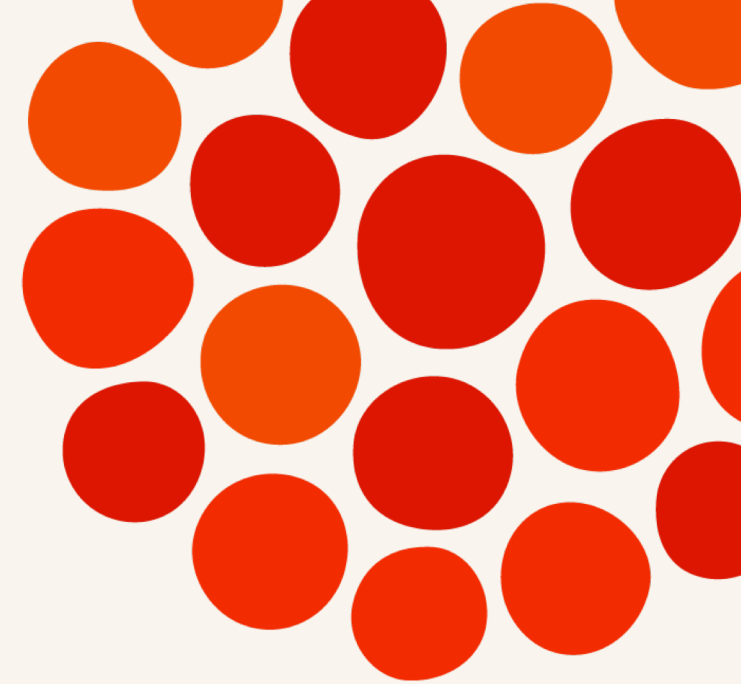
MERKKEJÄ TYÖKYVYN HEIKKENEMISESTÄ:

- Työntekijällä on useita lyhyitä **sairauspoissaoloja** esim. 10 pv tai 5 kertaa viimeisen 12 kk aikana tai 30 pv viimeisen 12 kk aikana.
- Työntekijän **työkäyttäytymisessä on muutosta** verrattuna aikaisempaan käyttäytymiseen.
- Työntekijällä on **ongelmia sitoutua työaikoihin**.
- Työntekijän käyttäytyminen viittaa **alkoholin tai päihteiden ongelmakäyttöön** (päihdeohjelma).



MERKKEJÄ TYÖKYVYN HEIKKENEMISESTÄ:

- Työntekijällä on **konflikti** yhden tai useamman työtoverinsa kanssa
- Perustehtävän **suorittamisessa** on ongelmia
- Työntekijän **työkyky ei vastaa työn vaatimuksia** tai huomataan työkyvyn laskua



VARHAINEN TUKI

Työkykyarvio kuuluu lakisääteiseen sopimukseen.

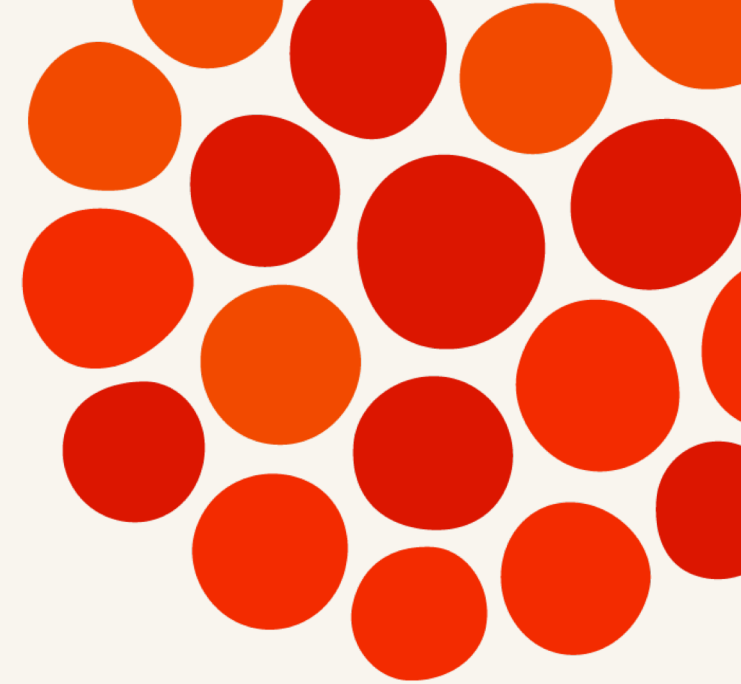
1.6. 2012 voimaan astuneen lakiuudistuksen jälkeen on toimitettu seuraavasti:

30 sva-pv/vuodessa:

Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon (työterveyshuoltolaki)

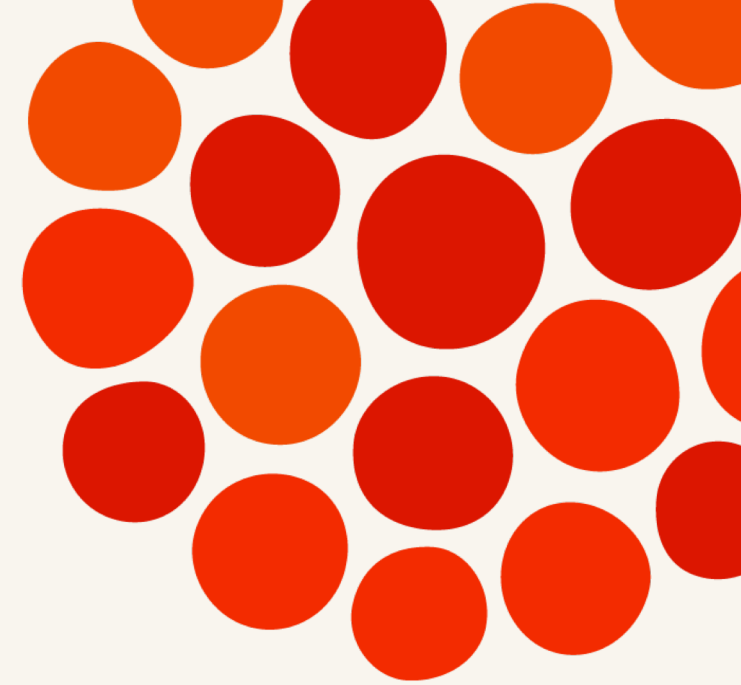
60 pv: Työterveyshuolto arvioi työntekijän työkyvyn (kuntoutustarvearvio), työnantaja tiedottaa tarpeesta työterveyshuoltoon. Sairauspäivärahan haku.

90 pvä: Työntekijän on toimitettava Kelaan lausunto työhön paluun mahdollisuuksista, tehdään työterveyshuollossa (1.6.2012 sairausvakuutuslaki)



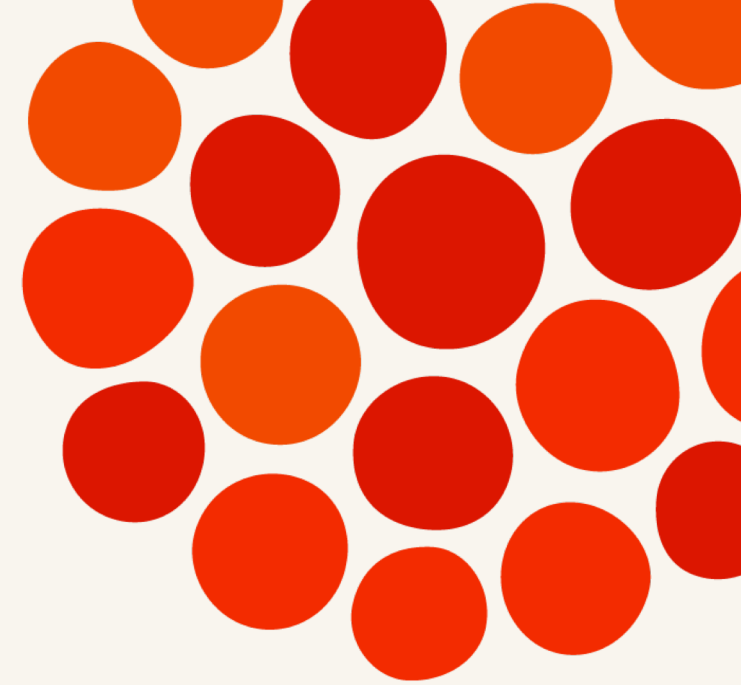
MITÄ TYÖNANTAJA VOI TEHDÄ:

- Puheeksi ottaminen
- Työjärjestelyt: ergonomia, työvälineet
- Työaikajärjestelyt
- Koulutus, valmennus, perehdytys
- Työnohjaus
- Työyhteisöselvitykset ja jatkotoimenpiteet
- Lomien jaksottelu
- Työterveyshuollon tutkimukset
- Kuntoutustutkimus, kuntoutustarveselvitys
- Ammatillinen kuntoutus: työkokeilu, uudelleen koulutus yms.
- Muu kuntoutus (KIILA, oirekohtainen)
- Henkilökohtaiset ratkaisut: osa-aikatyö, opintovapaa, vuorotteluvapaa, osaeläkeratkaisut



MITEN/ MILLOIN OTETAAN YHTEYTTÄ TYÖTERVEYSHUOLTOON TYÖKYKYONGELMISSA

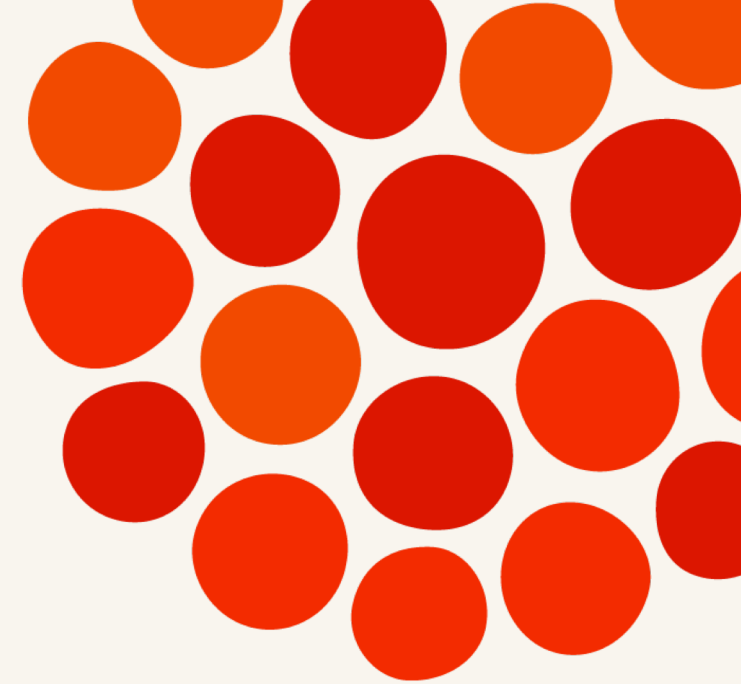
- Työnantaja on huolissaan työntekijän työssä selviytymisestä
- Toteutetut toimenpiteet työpaikalla eivät ole auttaneet
- Aina kun työntekijällä on päihdeongelma tai työuupumus
- VARHAISEN TUEN MALLIN mukaisesti edetään työantajan ja työntekijän yhteisestä työhyvinvointikeskustelusta, tarpeen mukaan laajempaan työterveysneuvotteluun



MITEN/ MILLOIN OTETAAN YHTEYTTÄ TYÖTERVEYSHUOLTOON TYÖKYKYONGELMISSA

Yhteydenotto työterveyshuoltoon on erityisen suositeltavaa jos

- Työntekijällä on paljon sairauspoissaoloja. Työnantajan on tiedotettava työterveyshuoltoa yli 30 päivää jatkuneista sairauspoissaoloista.
- Työntekijä on palaamassa työhön pitkän sairauspoissaolon jälkeen – työhön paluun suunnittelu.



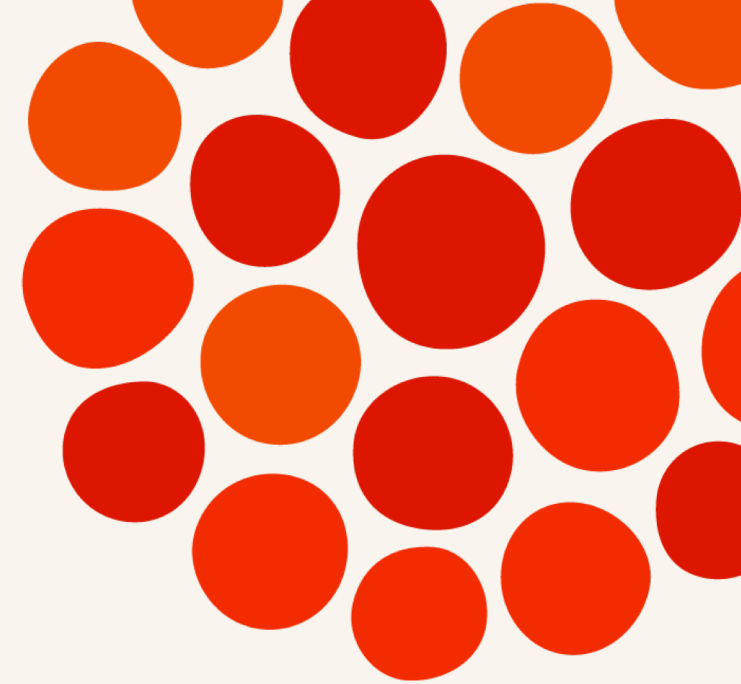
MITÄ TYÖTERVEYSHUOLTO VOI TEHDÄ

- Terveystarkastukset
- TANO
- Terveydelliset arviot
- Työterveysneuvottelut
- Ohjaus kuntoutuksiin
- Seuranta

Asioista sovitaan yhteistyössä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kanssa.

Työntekijän terveydellisistä haasteista ei työterveys voi kertoa työnantajalle.

Työterveyshuollosta annetaan lausunto työntekijälle, minkä työntekijä toimittaa työnantajalle.



**TYÖTERVEYSHUOLTOTOIMINTA ON
YHTEISTYÖTÄ!**

KIITOS!!

