

AKTIIVISEN TUEN TOIMINTAMALLI

Sisällys

1 AKTIIVISEN TUEN TOIMINTAMALLI	3
1.1 Toimintamallin tarkoitus	3
1.2 Lainsäädännöllinen perusta.....	3
2 TOIMINTAMALLIN SISÄLTÖ	3
2.1 Varhaisen tuen vaihe (1–3 kk)	3
2.2 Tehostetun tuen vaihe (4–12 kk)	7
2.3 Paluun tuki.....	8
3 MUUT RATKAISUT	9

1 AKTIIVISEN TUEN TOIMINTAMALLI

1.1 Toimintamallin tarkoitus

Aktiivisen tuen toimintamallin tavoitteena on edistää työhyvinvointia tukemalla työntekijöiden työssäjaksamista silloin, kun työkyky on heikentynyt tai työ ei muista syistä suju. Periaatteena taustalla on ajatus, että mitä varhaisemmassa vaiheessa työkykyongelmiin reagoidaan, sitä helpompaa on ratkaisujen löytäminen. Toimintamalli opastaa erityisesti esihenkilöä mutta myös työntekijää toimimaan erilaisissa työkyvyn haasteisiin liittyvissä tilanteissa ja madaltaa kynnystä ottaa asioita puheeksi.

Aktiivisen tuen toimintamalli on työkalu esihenkilölle työntekijän työkyvyn tukemisessa. Sen tarkoituksena on auttaa esihenkilöä tunnistamaan työntekijän työkykyriskejä ja työkyvyn heikkenemisen merkkejä jo varhaisessa vaiheessa, ottamaan asioita puheeksi työntekijän kanssa ja toimimaan suunnitelmallisesti ratkaisukeinojen löytämiseksi. Työntekijällä itsellään on aktiivinen rooli ja päävastuu oman työkykynsä edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Hän osallistuu aktiivisen tuen keskusteluihin ja työterveysneuvotteluihin, toimii yhdessä sovittujen päätösten mukaisesti ja huolehtii omasta työkyvystään niin hyvin kuin mahdollista.

Työssäjaksamiseen ja työkykyyn liittyvien haasteiden taustalla voi olla monenlaisia syitä. Terveydellisten syiden lisäksi ne voivat olla niin työhön, työyhteisöön kuin yksityiselämäänkin liittyviä asioita. Riippumatta syistä, tarkastellaan työkyvyn ja työssäjaksamisen haasteita aina työhön peilaten – työntekijä työssä selviytymisen näkökulmasta ja esihenkilö työtehtävästä käsin.

1.2 Lainsäädännöllinen perusta

Aktiivisen tuen toimintamalli pohjautuu lakiin. Lainsäädäntö velvoittaa työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon sekä muun terveydenhuollon toimimaan yhteistyössä työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi.

Työturvallisuuslaissa (738/2002) on työnantajalle asetettu erityinen huolehtimisvelvoite (8§). Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä heidän työkykynsä turvaamiseksi. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön sekä työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työntekijä kuitenkin itse on päävastuussa omasta työkyvystä huolehtimisessa, sitä ei voi ulkoistaa muille.

Työsopimuslaki (55/2001) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän työssä suoriutumisesta. Lisäksi Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään siinä vaiheessa, kun poissaolo on jatkunut 30 päivää.

Sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisesti Kela vaatii sairauspäivärahan maksamisen edellytyksenä työterveyslääkärin lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuuksista jatkaa työssä, viimeistään silloin kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivältä.

2 TOIMINTAMALLIN SISÄLTÖ

2.1 Varhaisen tuen vaihe (1–3 kk)

Aktiivisen tuen toimintamalli jakautuu kolmeen eri vaiheeseen, jotka pääsääntöisesti seuraavat toisiaan ajallisesti. Ensimmäistä vaihetta kutsutaan varhaisen tuen vaiheeksi, toinen on tehostetun tuen vaihe ja kolmas työhön paluun tuen vaihe.



Varhaisen tuen vaiheessa tunnistetaan ja reagoidaan tekijöihin, jotka voivat johtaa työkyvyttömyyteen tai työkyvyttömyyden pitkittymiseen. Havaittuihin työkyvyn ongelmiin ja poissaoloihin puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja viimeistään hälytysrajojen puitteissa.

Aktiivisen tuen keskustelu

Tässä vaiheessa esihenkilö sopii työntekijän kanssa henkilökohtaisesti keskusteluajan työssä jaksamista ja työkykyä selvittävään aktiivisen tuen keskusteluun sekä antaa tälle etukäteen tutustuttavaksi ja pohdittavaksi Työkyvyn kartoituslistan (liite 1.). Lista auttaa sekä työntekijää että esihenkilöä arvioimaan työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ja antaa hyvän pohjan keskusteluun. Keskustelulle kannattaa varata riittävästi aikaa ja rauhallinen tila. Työntekijä voi halutessaan pyytää siihen mukaan työsuojeluvaltuutetun.

Keskustelun aluksi on hyvä kertoa lyhyesti Nurmeksen kaupungin Aktiivisen tuen toimintamallista, jonka mukaisesti työkykyasioissa toimitaan. Itse keskustelu käydään luottamuksellisesti, mahdollisimman avoimesti, suoraan ja kunnioittavaan sävyyn puhuen. Voi olla luontevaa aloittaa se ilmaisemalla huolta työntekijän jaksamisesta. Mahdollisten sairauspoissaolojen lisäksi esihenkilö voi kertoa konkreettisia esimerkkejä havainnoistaan, joita on tehnyt työntekijän työkykyyn ja työssä selviytymiseen liittyen ja pyytää työntekijää kertomaan oman näkemyksensä tilanteestaan. Tässä on apuna em. Työkyvyn kartoituslista, jonka mukaisesti etenemällä kaikki työkykyyn vaikuttavat tekijät tulee läpikäydyiksi.

Aktiivisen tuen keskustelu kirjataan Aktiivisen tuen keskustelumuistioon (liite 2.), johon kirjataan keskustelun pääkohdat, sovitut toimenpiteet aikatauluineen ja niiden seuranta. Valmis muistio siirretään työterveyshuollon Case Manager -työkyvyn tukisovellukseen. Aktiivisen tuen keskustelumuistion pohja löytyy Vinkistä Toissää meillä -valikosta, Työsuojelu ja yhteistoiminta -osiosta Aktiivisen tuen toimintamallin tiedostoista. Muistipohja on myös Case Managerissa (huom. pohjaan ei voi kirjoittaa suoraan).

Perusteet keskustelun käymiselle

Keskustelun käymisen perusteeksi riittää esihenkilön tai työkaverin epäily tai huoli työkyvyn heikkenemisestä. Myös työntekijä itse voi esittää esihenkilölle keskustelun käymistä. Aktiivisen tuen keskustelu käydään myös silloin, kun Populus -järjestelmä hälyttää sairauspoissaolosta.

Työkyvyn tai työssäjaksamisen heikkenemisestä voivat viestiä mm. seuraavat asiat:



Työkykyä tukevia toimenpiteitä

Varhaisen tuen vaiheessa työntekijän työkyky voi olla osittainen, jolloin määräaikaist ja tilapäiset ratkaisut ovat usein käyttökelpoisia tukimuotoja. Näitä ovat esimerkiksi työhön tehtävät muutokset, korvaava työ ja osasairauspäiväraha. Työergonomiaa kannattaa tilanteen mukaan tarkistaa ja korjata. Myös apuvälineitä voi

tarvittaessa hankkia. Kiila -kuntoutuskin voi olla tähän vaiheeseen sopiva tukimuoto. Kuviossa alla eri tukimuodot tarkemmin:

Ergonomiaan tehtävät parannukset	<ul style="list-style-type: none">• Fyysinen ergonomia: kalusteet, apuvälineet• Kognitiivinen ergonomia: IT-laitteet, järjestelmät, apuvälineet
Työhön liittyvät järjestelyt	<ul style="list-style-type: none">• Työmäärän ja työn sisällön tarkastelu• Työtehtävien rajaaminen• Työkierto, tehtävien vaihtaminen, korvaava työ• Työtapojen muuttaminen
Työaikaan liittyvät järjestelyt	<ul style="list-style-type: none">• Työajan joustojen mahdollistaminen• Osa-aikatyö (esim. osasairauspäiväraha)• Työvuorojärjestelyt
Muut mahdolliset keinot	<ul style="list-style-type: none">• Koulutus, perehdytys• Työnohjaus, kuntoutus• Työn ulkopuolisen elämän vaatimat toimenpiteet• Työyhteisöselvitys

Populuksen hälytysrajat sairauspoissaoloissa (myös Case Managerissa)

Esihenkilön on viimeistään käytävä aktiivisen tuen keskustelu työntekijän kanssa seuraavien hälytysten yhteydessä:

Työntekijällä on

- H1: 1–3 pv sairauspoissaoloja 5 kpl vuoden aikana
- H2: yli 20 pv yhtäjaksoinen sairauspoissaolo
- H3: yli 30 kalenteripäivän sairauspoissaolo
- H4: yli 60 pv yhtäjaksoinen sairauspoissaolo
- H5: yli 90 pv sairauspoissaoloja
 - Sairauspäivärahan maksaminen 90 sairauspäivärahapäivän jälkeen edellyttää työterveyslääkärin lausuntoa työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista

Sairauspoissaolojen hälytysrajat, roolit ja vastuut -taulukossa alla on tarkempi rooli- ja tehtävätaulukko hälytysrajoja koskien. Taulukosta voi tarkistaa, mitä tehtäviä eri toimijoille kuuluu missäkin sairauspoissaolon vaiheessa.

Sairauspoissaoljen hälytysrajat, roolit ja vastuut (* Populus -hälytysraja)

Poissaolon pituus	Työntekijä	Työnantaja	Työterveyshuolto	Kela	KVTES ja Sairausvakuutuslaki
<i>1–3 pv sairauspoissaoloja 5 kpl vuoden aikana*</i>	Sopii esihenkilön tai työterveyshuollon kanssa sairauspoissaolon tarpeesta. Osallistuu esihenkilön kanssa käytävään aktiivisen tuen keskusteluun	Päätää sairauspoissaolon palkallisuudesta oman ilmoituksen tai sairauspoissaolotodistuksen perusteella. Esihenkilö kuittaa Populus-hälytyksen ja kirjaa sovitut toimenpiteet Case Manageriin.	Arvioi työn ja terveyden suhdetta, työhön liittyvyyttä sekä sairauspoissaolotarvetta.	Omapastuu aika, ei sairauspäivärahaa lyhyissä poissaoloissa. Maksaa hakemuksen perusteella päivärahaa työnantajalle, kun poissaolo on kestänyt 1+9 pv.	<i>Sairausvakuutuslaki 1224/2004: Sairauspäivärahaa maksetaan enintään 300 arkipäivältä.</i>
<i>yli 20 pv yhtäjaksoinen sairauspoissaolo*</i>	Osallistuu esihenkilön kanssa käytävään aktiivisen tuen keskusteluun.	Käy aktiivisen tuen keskustelun, arvioi tarvittavia tukikeinoja työpaikalla. Esihenkilö kuittaa Populus-hälytyksen ja kirjaa sovitut toimenpiteet Case Manageriin.	Arvioi työn ja terveyden suhdetta, työperäisyyttä, työkykyä, sairauspoissaolotarvetta, mahdollisuutta osasairauspäivärahaan.	Maksaa hakemuksen perusteella päivärahaa työnantajalle, kun poissaolo on kestänyt 1+9 pv	<i>Sairauspäivärahan laskennassa otetaan huomioon kaikki sairausrahapäivät edeltäneen vuoden ajalta.</i>
<i>yli 30 kalenteripäivän sairauspoissaolo*</i>	On yhteydessä työterveyshuoltoon. Työkyvyn arvioinnin tarve?	Ilmoittaa työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon. Esihenkilö kuittaa Populus-hälytyksen ja kirjaa sovitut toimenpiteet Case Manageriin.	Arvioi jäljellä olevaa työkykyä, järjestää tarvittaessa työterveysneuvottelun.	Maksaa hakemuksen perusteella päivärahaa työnantajalle.	<i>KVTES luku V Sairausloma 2§1 mom.: Viranhaltijalla / työntekijällä on oikeus saada saman kalenterivuoden aikana:</i>
<i>yli 60 pv yhtäjaksoinen sairauspoissaolo*</i>	Ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointia varten.	Sairauspäivärahaa on haettava 60 päivän kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta (Meita)	Arvioi jäljellä olevaa työkykyä, kuntoutustarvetta ja tekee alustavan työhön paluun suunnitelman. Järjestää työterveysneuvottelun.	Lähetää työntekijälle muistutuksen työterveyshuollon lausunnon tarpeesta. Edellyttää kuntoutustarpeen arviointia.	<i>Varsinainen palkka 60 kalenteripvn ajalta, sen jälkeen 2/3 palkasta 120 kalenteripvn ajalta</i>
<i>yli 90 pv sairauspoissaoloja*</i>	Työntekijän on toimitettava Kelalle viim. 90 päivän kohdalla työterveyshuollon lausunto: arvio jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista	Selvittää työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Osallistuu työterveysneuvotteluihin.	Työterveyslääkäri laatii lausunnon, jossa arvioi työntekijän jäljellä olevaa työkykyä ja selvityksen työntekijän mahdollisuudesta jatkaa työssä. B-lausunnosta kopio myös Kevalle.	Edellyttää työntekijän toimittamaa työterveyshuollon lausuntoa, jotta sairauspäivärahan maksu 90 päivän jälkeen jatkuu.	

2.2 Tehostetun tuen vaihe (4–12 kk)

Työterveysneuvottelu

Jos varhaisen tuen vaiheen toimenpiteet eivät riitä, tarvitaan työkyvyn ylläpitämiseksi tehostettua tukea.

Tämä tarkoittaa työterveysneuvottelun järjestämistä, jossa työntekijän työssäjaksaminen ja työkyky arvioidaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa (työnantaja – työntekijä – työterveyshuolto).

Työterveysneuvottelu voidaan kutsua koolle esihenkilön, työterveyshuollon tai työntekijän aloitteesta. Siihen osallistuvat työntekijän lisäksi esihenkilö sekä työterveyshuollon edustaja. Tarvittaessa neuvotteluun osallistuu myös ylempi esihenkilö erityisesti tilanteissa, joissa työkyvyn haasteet ovat vaativampia.

Työsuojelu (tsv, tsp) voi kutsuttaessa tulla mukaan neuvotteluun. Työntekijä voi työsuojeluvaltuutetun sijaan pyytää neuvotteluun myös ulkopuolisen tukihenkilön. Työsuhteen ehtoja käsiteltäessä neuvotteluun voidaan kutsua luottamusmies. Neuvottelu pyritään järjestämään paikan päällä työterveyshuollon tiloissa niin, että kaikki osallistujat ovat mukana.

Työterveysneuvottelu on luottamuksellinen keskustelu, jossa asioita käsitellään avoimesti, tosiasioihin perustuen. Neuvottelussa arvioidaan mahdollisuuksia ja tarvittavia tukitoimenpiteitä työntekijän työkyvyn säilyttämiseksi. Tärkeää on, että kaikki työkykyyn ja työssäjaksamiseen vaikuttavat tekijät tuodaan esille. Tavoitteena on löytää kaikkien osapuolten edun mukainen ratkaisu työkyvyn ylläpitämiseksi tai palauttamiseksi.

Roolit työterveysneuvottelussa

Työterveyshuollon edustajat

- Tuovat esiin lääketieteellisesti todetut rajoitteet työnteolle; mitä työntekijä pystyy ja ei pysty tekemään
- Kirjaavat neuvottelumuistion ja toimittavat sen kaikille neuvottelussa läsnä olleille

Esihenkilö

- Kertoo omat havaintonsa tilanteesta ja ottaa kantaa työhön liittyviin järjestelymahdollisuuksiin (joita hän on mahdollisuuksien mukaan jo selvittänyt etukäteen)

Työntekijä

- Päättää, mitä hänen terveydentilastaan kerrotaan
- Tuo esiin oman käsityksensä työjärjestelyistä ja omasta työkyvystä
- On aktiivinen toimija oman työkykynsä edistämiseksi

Työsuojelupäällikkö

- Tulee pyydettyäessä mukaan
- On esihenkilön tukena
- Auttaa tarvittaessa selvittämään yli organisaatorajojen tapahtuvia työjärjestelyjä

Työsuojeluvaltuutettu

- On pyydettyäessä työntekijän tukena

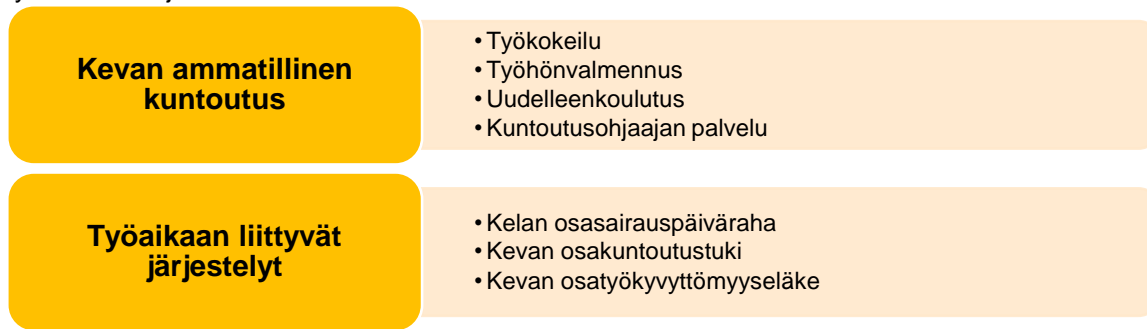
Luottamusmies

- On pyydettyäessä työntekijän tukena, jos käsitellään palvelusuhteen ehtoja

Tehostetun tuen toimenpiteitä

Tehostetun tuen vaiheessa voidaan hakea Kevalta ammatillista kuntoutusta, kuten työkokeilua, työhönvalmennusta, uudelleen koulutusta tai kuntoutusohjaajan palvelua. Työtapaturmien yhteydessä työkokeilu tapahtuu vakuutusyhtiö Pohjolan kautta. Tehostetun tuen vaiheessa saatetaan tarvita myös työaika lyhentäviä osa-aikaisia ratkaisuja, kuten määräaikaista Kelan osasairauspäivärahaa, Kevan osakuntoutustukea tai pidempikestoista osatyökyvyttömyyseläkettä. Kun kuormitusta vähennetään ja

palautumisaikaa lisätään työaika lyhentämällä, tarvitaan usein myös työn sisällön muokkausta esimerkiksi työtehtäviä rajaamalla.



Työterveysneuvottelussa päätetään yhdessä sopivasta tukikokonaisuudesta, joka parhaiten edistää työntekijän työssäjaksamista ja työkykyä. Esihenkilö ja työntekijä huolehtivat omalta osaltaan sovittujen tukitoimien eteenpäin viemisestä yhdessä työterveyshuollon kanssa. Jos tulee tarvetta muuttaa sovittua suunnitelmaa, esihenkilö ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Tarvittaessa järjestetään neuvottelu.

2.3 Paluun tuki

Paluun tuen vaiheet



Työhön paluuta tulee lähteä suunnittelemaan mahdollisuuksien mukaan jo *sairauspoissaolon alkuvaiheessa*, sillä hyvin valmisteltu paluu madaltaa kynnystä palata työhön ja ehkäisee työkyvyttömyyden pitkittymistä tai uusiutumista. Tarvittavista paluun tukitoimista sovitaan viimeistään siinä vaiheessa, kun sairauspoissaolo lähestyy loppuaan. Tarvittaessa järjestetään työterveysneuvottelu.

Yksi onnistuneen työhön paluun tekijöistä on luottamusta rakentava ja kannustava *yhteydenpito* poissaolon aikana. Silloin työntekijä ei vieraannu työpaikastaan eikä työpaikka työntekijästään, ja paluu työpaikalle on helpompaa. Yhteydenpito on esihenkilön tehtävä, eikä sitä voi siirtää ilman erityistä syytä muille henkilöille. Mikäli työntekijä kieltää yhteydenpidon, tulee hänen toivettaan kunnioittaa. Työhön paluun kannalta on kuitenkin suositeltavaa, että yhteydenpito tapahtuu viimeistään poissaolon loppuvaiheessa, kun työhön paluu alkaa olla ajankohtainen.

Aina ei välttämättä tarvita mitään erityisiä *työhön paluun tukitoimia* yhteydenpidon ja työhön paluusta sopimisen lisäksi, vaan työntekijä saattaa palata entiseen työhönsä täysin työkykyisenä. Pitkän poissaolon jälkeen työntekijä voi kuitenkin tarvita perehdytystä työssä tapahtuneisiin muutoksiin. Tässä yhteydessä sovitaan myös työhön paluuseen liittyvästä tiedottamisesta työyhteisössä; mitä on lupa kertoa. Mikäli paluuseen liittyy erityisiä työjärjestelyjä, olisi niiden taustalla vaikuttavien syiden pääpiirteittäinen kertominen työyhteisölle tärkeää. Se lisää työyhteisön ymmärrystä tilanteesta. Syiden kertomiseen on oltava työhön palaavan työntekijän lupa.

Työhön paluun jälkeen esihenkilön on tärkeää *seurata töiden sujumista* ja pysyä ajan tasalla työntekijän tilanteesta. Tarvittaessa kannattaa ottaa matalalla kynnyksellä yhteyttä työterveyshuoltoon. Esihenkilön ja työntekijän on hyvä sopia jo hyvissä ajoin etukäteen sopiva ajankohta seurantapalaverille, jossa viimeistään tarkistetaan se, miten työhön paluu on sujunut.

Paluuta tukevia toimenpiteitä

Työhön paluun lähestyessä pidemmältä sairauspoissaololta, vaikka leikkausoperaation jälkeen, järjestetään usein työterveysneuvottelu, jossa paluu suunnitellaan etukäteen. Tilanteen mukaan paluuta tukevat toimenpiteet voivat olla edellä mainittuja varhaisen ja tehostetun tuen vaihtoehtoja.

3 MUUT RATKAISUT

Uudelleen sijoittuminen

Uudelleen sijoittuminen toisiin työtehtäviin Nurmeksien kaupungin sisällä voi joissakin tilanteissa olla mahdollista. Sitä tarkastellaan aina tilannekohtaisesti. Uudelleen sijoittumista voidaan pohtia, jos kysymyksessä on kaupungin vakinaisessa palveluksessa oleva henkilö, joka ei terveydellisistä syistä voi jatkaa omassa työssään ja jonka työkyvyn aleneman työterveyslääkäri on todennut. Uudelleen sijoittuminen voi edellyttää uudelleen kouluttautumista.

Työntekijän irtisanominen tai irtisanoutuminen

Kun työntekijän työkyky on olennaisesti ja pitkäaikaisesti vähentynyt, aktiivisen tuen toimintamallin mukaiset toimenpiteet eivät tuota toivottua ratkaisua, eikä työnantajalla ole tarjota jäljellä olevan työkyvyn mukaista työtä työnantajan tarpeet huomioiden, työnantaja voi irtisanoa palvelussuhteen. Tässä vaiheessa pitää olla tehtynä laaja-alainen työkykyarvio työntekijän työkyvystä ja työnantajan tulee kartoittaa kaikki mahdollisuudet työntekijän uudelleen sijoittamisesta. Työnantajalla on velvollisuus kohtuullisiin mukautuksiin työssä jatkamisen tukemiseksi, mutta ei kuitenkaan esim. velvollisuutta räätälöidä tai perustaa kokonaan uudenlaista työtehtävää.

Myös työntekijällä itsellään on aina mahdollisuus irtisanoutua työtehtävästään, mikäli työkyky ei enää vastaa niitä työtehtäviä, johon hänet on palkattu tai työnantajalla ei ole tarjota muuta työkykyä vastaavaa työtä.

Työkyvyttömyyseläke

Mikäli työntekijän työkyky katsotaan työterveyslääkäriin asiantuntijalausunnossa sellaiseksi, ettei se enää palaudu ja työntekijä on työkyvytön, voidaan päätyä hakemaan työkyvyttömyyseläkettä. Tätä ennen tulee kuitenkin kaikki lääkinnällisen ja ammatillisen kuntoutuksen keinot sekä muut mahdolliset työtehtävät olla kartoitettuna. Työkyvyttömyyseläkkeen tulee aina olla viimeinen vaihtoehto keinovalikoimassa. Ennen työkyvyttömyyseläkkeen hakemista on aina pidettävä työterveysneuvottelu.

Liitteet

1. Työkyvyn kartoituslista
2. Aktiivisen tuen keskustelumuistio