

# Työterveyshuollon järjestäminen

Henkilökohtaisen avustajan työnantajalle  
Työterveyshoitaja Jaana Niemi ja Suvi Pöyry-  
Mannari

14.10.2015

# 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.**

# Työterveyshuollon järjestäminen:

- Työnantajan on tehtävä **sopimus** työterveyshuoltopalvelujen tuottajan kanssa **lakisääteisestä työterveyshuollosta**.  
**Sairaanhoito ei kuulu lakisääteisyyspiiriin.**
- Lakisääteinen sopimus tarkoittaa **ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa mm. työpaikkakäyntiä, terveystarkastuksia ja työterveysneuvotteluja, työkyvyn hallintamalleja**

# Työterveyshuollon sopimus

## Aina ensin yhteys:

### Kouvolan alue :

**palvelupäällikkö Anitta Kemppiin Kymijoen Työterveys**

Puh. 040 172 7095 tai 05 234 7530 ( keskus)

Sähköposti: [anitta.kemppi@kymijoentyoterveys.fi](mailto:anitta.kemppi@kymijoentyoterveys.fi)

### Kotkan alue:

**palvelupäällikkö Hanna Helanen-Pöntinen Kymijoen Työterveys**

Puh. 040 356 3806 tai 05 234 7760 (keskus)

Sähköposti: [hanna.helanen-pontinen@kymijoentyoterveys.fi](mailto:hanna.helanen-pontinen@kymijoentyoterveys.fi)

### Haminan alue:

**palvelupäällikkö Päivi Larvio Kymijoen Työterveys**

Puh. 040 124 3326 tai 05 234 7010 (keskus)

Sähköposti: [paivi.larvio@kymijoentyoterveys.fi](mailto:paivi.larvio@kymijoentyoterveys.fi)

# Työterveyshuollon sopimus:

- Sopijaosapuolten yhteystiedot
- Sopimuksen palvelutaso on lakisääteinen
- 3 kuukauden irtisanomisaika
- Työnantajan tulee ilmoittaa työntekijöiden muutokset omalle työterveyshoitajalle, kuten muissakin työterveydellisissä asioissa

# Työterveyshuollon sopimus:

Työterveyshuoltosopimus kattaa aina seuraavat palvelut edellä mainittujen lisäksi:

- 90 pvän lausunto (1.6.2012sairausvakuutuslaki)
- Työfysioterapeutin palvelut
- Työterveyspsykologin palvelut
- Rokotukset (perus- ja työperäisen riskin perusteella annettavat rokotukset mm. kausi-influenssarokotus riskinarvion perusteella)

# Työterveyshuoltotoiminta:

1. Työterveyshuollon **sopimus**, vastuuhoitaja ja-lääkäri.
2. **Työpaikkaselvitys**, jossa arvioidaan työn terveellisyys ja turvallisuus, tehdään riskienarviointi ja suunnitellaan työntekijöiden terveystarkastukset; sekä sovitaan työkyvyn hallintamalleista
3. **Työpaikkaselvitysraportin ja toimintasuunnitelman** tekee työterveyshoitaja, työnantajalle palaute ja allekirjoitukset ( 3-5 vuotta).
4. **Terveystarkastuksiin** kutsutaan sovituin väliajoin
5. **Työkyvyn hallintamalli** kuvataan työpaikkaselvitysraporttiin.

# Työterveyshuoltotoiminta:

- Työpaikalle voidaan tehdä lisäselvityksiä mm. **ergonomiaselvityksiä**
- Työkyvyn hallintamallien mukaiset neuvottelut tarpeen mukaan, kuten sovittu työpaikkaselvityksessä



# 30-60-90 päivän laki

- Yhteistyötä on lainsäädännöllisesti tiivistetty kesäkuun alussa 2012 ns. 30-60-90 päivän lakiuudistuksella
- Työnantajan on toimitettava työterveyshuoltoon tieto kaikista, joilla yli 30 päivää sairauspoissaoloa vuoden aikana
- Viimeistään 90 päivänpituisen sairauspoissaolon jälkeen työterveyshuollon lääkärin tulee tehdä lausunto jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluu suunnitelma
- Lakiuudistus korostaa työkyvyn tukimallien käyttöä

# Työkyky

- Koostuu monista tekijöistä ,kuten
- Terveystä
- Toimintakyvystä
- Ammatillisesta osaamisesta
- Sosiaalisista taidoista
- Arvoista ja asenteista
- Motivaatiosta
- Työoloista
- Työnsisällöstä ja vaatimuksista
- Työyhteisöstä ja organisaatiosta
- Esimiestyöstä
  
- Työntekijä on aktiivinen toimija 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).
- Työntekijällä on konflikti yhden tai useamman työtoverinsa kanssa.
- Työntekijän työkyky ei vastaa työn vaatimuksia tai huomataan työkyvyn laskua.
- Perustehtävän suorittamisessa on ongelmia.

# Mitä työnantaja voi tehdä:

- Tukitoimenpiteiden käytännöt ja menettelytavat työpaikalla:
  - Puheeksiottaminen
  - 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
  - Henkilökohtaiset ratkaisut: osa-aikatyö, opintovapaa, vuorotteluvapaa
  - Osaeläkeratkaisut

# Miten/ milloin otetaan yhteyttä työterveyshuoltoon työkykyongelmissa

- Aloitteen tekijänä voi olla työntekijä itse, työnantaja tai työterveyshuolto
- Yhteydenotto työterveyshuoltoon on suositeltavaa erityisesti jos:
- Työntekijällä on paljon sairauspoissaoloja. 1.6. 2012 voimaan astuneen lakiuudistuksen jälkeen työnantajan on tiedotettava työterveyshuoltoa yli 30 päivää jatkuneista sairauspoissaoloista.
- Työntekijä on palaamassa työhön pitkän sairauspoissaolon jälkeen.
- Työnantaja on huolissaan työntekijän työssä selviytymisestä.
- Toteutetut toimenpiteet työpaikalla eivät ole auttaneet.
- Aina kun työntekijällä on päihdeongelma tai työuupumus
- VARHAISEN TUEN MALLIN mukaisesti edetään työnantajan ja työntekijän yhteisestä työhyvinvointikeskustelusta, tarpeen mukaan laajempaan työterveysneuvotteluun

# Työterveyshuoltotoiminta on yhteistyötä, kiitos!

