

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

Kotkan alue:

palvelupäällikkö Hanna Helanen-Pöntinen Kymijoen Työterveys

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

Sähköposti: 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

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!

