

Mikä on mitäkin työkyvyn tukemisessa

	Korvaava työ	Kevennetty/ muokattu työ	Osasairaus- päiväraha	Ammatillinen kuntoutus
Työkyvyttömyys on luonteeltaan	Ohimenevä, tilapäinen	Uhkaava tekijä työssä (esim. nostot)	Pitempi tai työhön paluun tukeminen	Pitkäaikainen tai työkyvyttömyyden uhka
Missä tilanteissa	Aina TES:n mukaista: työkyvyn omaan työhönsä tilapäisesti, työpaikalla korvaavan työn järjestelmä käytössä	Työterveyshuolto suosittelee: pysyvä tai tilapäinen terveysvaara	<u>KELAn</u> omavastuuaajan jälkeen (9+1 tai 1 pv)	Lähivuosina työkyvyttömyyden uhka
Kesto	Tilapäinen, lyhytaikainen	Viikkoja- kuukausia, voi muodostua pysyväksi työksi	12- 120 arkipäivää	3-6 kk, pidempikin
Työsopimus/ työsuhde	Oma työsopimus	Oma työsopimus	Väliaikainen työsopimus osa-aikatyöstä	Pääsääntöisesti työkyvyttömyysaikaa
Työtehtävät	Sellaiset, joita pystyy tekemään tervehtymistä vaarantamatta	Työterv.huollon suosittelemat muutokset ja kevennykset	Omat osittain	Muu kuin oma työ/ koulutus/ myös muulla työnantajalla
Työaika	Oma	Oma tai muokattu	40- 60 % omasta työajasta	Sopimuksen mukaan
Vuosiloman kertyminen	Kuten tavallisesti	Kuten tavallisesti	Kannattaa sopia: 14 työpäivää /kk	Työkyvyttömyysaikaa (kts. vuosilomalaki)
Palkkaus/ toimeentulo	Oma palkka tai keskituntiansion mukaan	Oma palkka, työajan mukaan	Tehdyt työtunnit + puolet sairauspäivä- raha sta (6 pvää/vko)	Kuntoutusraha tai - lisä
Korvauksen maksaa	Työnantaja	Työnantaja	Työnantaja ja Kela	Työeläkeyhtiö



Luottamushenkilö ja työkyvyn tukeminen

Yhteistyö työnantajan, työterveyshuollon ja luottamushenkilöiden välillä on välttämätöntä työpaikan työkykyasioissa. Työpaikan luottamushenkilöillä on tärkeä rooli työntekijöiden työkyvyn tukemisessa, sillä he tuntevat työpaikan työt ja työolosuhteet. Työntekijällä on oikeus ottaa työsuojeluvaltuutettu tai pääluottamusmies mukaan työterveysneuvotteluun.

Erilaisia työkyvyn tukimuotoja voidaan käyttää työssä ollessa, kun työntekijällä on terveydentilansa vuoksi vaikeuksia selviytyä työssä, työkyvyn menettämisen uhka tai runsaasti tai pitkittyviä sairauspoissaoloja. Samoja tukimuotoja voidaan käyttää myös, kun tuetaan työntekijää, joka on palaamassa työhön pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Pääpaino on aina työkyvyttömyyttä ehkäisevissä toiminnoissa. Työkyvyn varhainen tuki tarkoittaa työturvallisuuslain mukaan sitä, että kun työntekijän todetaan työssään kuormittuvan joko fyysisesti tai psyykkisesti hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on kaikin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vähentämiseksi.

Varhaisen välittämisen malli tarkoittaa työpaikalla rakennettavaa mallia, jossa määritellään työnantajan ja työterveyshuollon vastuut työkykyasioiden ja sairauspoissaolojen hallinnassa. Työpaikalla sovitaan työkyvyn alenemisen hälytysmerkit sekä mahdolliset puheeksiottokäytännöt. Samoin voidaan sopia siitä, että miten työhön palataan pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Mikä työhönpaluun / työkyvyn tukitoimi	Mitä /miten/ kuka	Luottamushenkilön osuus
Työkuormituksen vähentäminen , työtehtävien rajoittaminen tai muuttaminen	työntekijä ja esimies, tarvittaessa työterveys-huolto suunnittelevat	valtuutettu asiantuntijana töiden muokkaamisessa
Ergonomiset parannukset , <i>paremmat työvälineet tai apuvälineet</i>	työntekijä ja esimies tai työterveyshuolto voivat todeta tarpeen /työolosuhteiden järjestelytuki TE-palveluista	valtuutettu asiantuntijana
Työaikajärjestelyt	pysyvät tai tilapäiset, työssäolon tukemiseksi (esim. osasairauspäiväraha)	luottamushenkilö voi neuvotella mahdollisuuksista
Työterveyshuoltoneuvottelu varhainen tuki tai työhön paluu kolmikantaneuvottelu (työntekijä, esimies, työterveyshuolto, lm/tsv)	selvitellään työntekijän mahdollisuuksia jatkaa työssä, tarvittavia tukitoimia (mm. tässä luettelossa)	luottamushenkilö on työntekijän tukena: voi tehdä ehdotuksia tukitoimista, muutoksista työhön tai työaikaan, pyrkiä turvaamaan työsuhteen jatkuminen
Osasairauspäiväraha <i>Kelan, työnantajan, työterv.huollon ja työntekijän yhteistyö</i>	omien töiden tekemistä osa-aikaisesti, <i>väliaikaista (12-120 pvää)</i>	valvoa, että Kelaa varten tehdään väliaikainen sopimus osa-aikatyöstä, vuosiloman kertyminen huomioitava
Kuntoutus: Kela, oireenmukainen tai Kiila©	hakeudutaan työterveyshuollon kautta	mahdollisuuksista kertominen
Työkokeilu työpaikalla työterveyshuollon järjestämänä <i>kevennettyä /muokattua työtä</i>	työterveyshuollon järjestämänä omalla työpaikalla, voi johtaa myös uuteen työhön, <i>määräaikainen (n. 1-2kk)</i>	luottamushenkilö töiden asiantuntija, voi tehdä ehdotuksia

Korvaava työ (TES)	Alan työehtosopimuksen mukaista , aina tilapäistä, palataan omaan työhön	neuvotella mm. järjestelmästä, palkanmaksusta, sopia työnantajan kanssa mitkä tehtävät työpaikalla voivat olla ns. korvaavia töitä, valvoa tasapuolisuutta ja toimivuutta
Uudelleensijoitus	työntekijä sijoitetaan työpaikalla toiseen tehtävään <i>pysyvästi</i> esimerkiksi työkokeilun jälkeen	valvoa, että siirtoa ei tehdä työntekijän vahingoksi, tarvittavat selvitykset on tehty ja tukimuotoja käytetään
Ammatillinen kuntoutus <i>suuntautuu pääosin pois työpaikalta tai kevyempään työhön</i> Ammatillisen kuntoutuksen muotoja ovat:	Työntekijän eläkelain mukaista, työeläkeyhtiöltä haettavaa toimintaa, maksetaan kuntoutusrahaa. Eläkeyhtiö antaa ennakkopäätöksen, sinä aikana pitää tehdä kuntoutussuunnitelma.	tiedottaa omalta osaltaan, muistuttaa mahdollisuudesta työterveyshuoltoneuvottelussa
- työkokeilu	pääosin <i>muussa kuin omassa työssä /tehtävässä</i> omalla työpaikalla tai toisen työnantajan palveluksessa, työkllinikalla, kuntoutuslaitoksessa <i>määräaikainen (1-6kk)</i>	töiden etsiminen / ehdottaminen, hankkia tietoa työeläkekuntoutuksesta
- kurssitus	mahdollisen uuden työn vaatima lisäkurssitus/lyhyt koulutus/ uudet taidot	kertoa mahdollisuudesta
- uudelleen koulutus	koulutus kokonaan toiselle alalle	kertoa mahdollisuudesta
- elinkeinotuki	yrittäjäksi ryhtyminen	kertoa mahdollisuudesta

Lisätietoja: Työympäristöyksikkö, Verkkosivut: Teollisuusliitto, SAK, Kela, oma työeläkeyhtiö, TELA, Työterveyslaitos