

Työkyvyn tukeminen

Materiaali sairauspoissaolojen
vähentämiseksi



Johdanto

Tämän materiaalin tarkoituksena on auttaa yksiköitä miettimään keinoja työkyvyn tukemiseen. Toisinaan työkykyä voidaan tukea hetkellisesti mukauttamalla työntekijän työnkuvaa. Työtä mukauttamalla saadaan kevennettyä fyysistä sekä psyykkistä työkuormaa. Näin työntekijä voi välttyä sairauspoissaololta ja saa tukea omaan tilanteeseensa. Sairauspoissaolojen syyt ovat aina yksilöllisiä ja lääkäri tekee arvion sairauspoissaolon tarpeesta. Lääkäri voi ehdottaa sairauspoissaolon sijaan korvaavan työn tekemistä. Pitkissä sairauspoissaoloissa korvaava työ tukee työhön paluuta. Korvaava työ tuo myös työntekijälle sisältöä päiviin ja auttaa pysymään mukana työelämän muutoksissa.

Ajatuksena on pohtia yhdessä esihenkilövetoisesti työtehtäviä, joita voidaan käyttää määräaikaaisesti mukautetussa sekä korvaavassa työssä. Työntekijöillä on paras asiantuntemus omasta työstään sekä niistä tehtävistä, mitä näissä tilanteissa voidaan hyödyntää.

Tällainen tilanne voi tulla kenelle tahansa Pirkan työntekijälle eteen oman työkyvyn muuttuessa. Ennakoimalla ja etukäteen pohdittuna, työtä on helpompi järjestää ja järjestelyt ovat myös kaikille tiedossa. Työnantaja haluaa tukea työntekijöitään työkyvyn haasteissa, joten tarvitsemme jokaisen yksikön ja työntekijän panosta tässä tärkeässä asiassa.

Miksi työkyvyn tukeminen on tärkeää

- Henkilöstö voi paremmin, työ on sujuvaa ja työntekijän toimijuus vahvistuu.
- Tukee yksilön työssä pysymistä sekä sitouttaa omaan työhön. Työntekijä pysyy muutoksissa mukana ja paluu työhön on helpompaa sairauspoissaolon jälkeen.
- Työskentely on sujuvampaa omassa yksikössä, mitä vähemmän sairauspoissaoloja on.
 - Osa-aikainen työskentely on yhtä arvokasta kuin täysiaikainen työskentely.
- Taloudelliset vaikutukset työntekijälle sekä työnantajalle.

Keskeiset keinot, joilla organisaatiossa pystytään vähentämään sairauspoissaolokustannuksia

Julkisen sektorin eläkevakuuttaja Keva selvitti kolmatta kertaa julkisen sektorin työkykyjohtamisen ja työterveysyhteistyön tilaa tutkimuksellaan:

Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2023 (keva.fi).

Yläkategoria	Alakategoria
Esihenkilötyö	* Hyvä, aktiivinen johtaminen/työkyvyn johtamistavat ja –mallit * Esihenkilöiden osaamisen lisääminen/koulutukset * Parempi tuki esihenkilöille
Varhainen puuttuminen	* Asioihin puuttuminen nopeasti tai varhaisessa vaiheessa * Varhaisen tuen keskustelut tai malli * Työkykyneuvottelut/kolmikantaneuvottelut
Työn joustot	* Kevennetyt tai korvaavat työn järjestelyt * Työn joustavuuden lisääntyminen / hybridimalli
Työhyvinvointi	* Hyvä/kannustava ilmapiiri * Työhyvinvoinnin tukeminen / hyvinvointisuunnitelma
Työterveysyhteistyö	* Yhteistyö työterveyden kanssa/työterveyden toimintasuunnitelma * Hyvä/toimiva työterveys
Työkyvyn seuranta	* Työn kuormittavuuden ja mittareiden seuranta * Työolojen ja tuen tarpeen kartoitus * Työhyvinvointikysely

Keinoja, joilla Pirhassa tuetaan työkykyä



- **Hyvä perehdytys ja ergonomia**

- On tärkeää, että perehtyjä kokee olonsa tervetulleeksi ja hänet otetaan alusta asti mukaan työyhteisöön ja sitoutetaan yhtenäisiin toimintatapoihin. Perehdytyksessä tulee kiinnittää huomiota myös ergonomiaan (fyysinen ja kognitiivinen ergonomia), joka edistää työntekijöiden työhyvinvointia.

- **Luottamuksen sekä yhteishengen vahvistaminen**

- Kun työpaikalla vallitsee luottamus, jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Työyhteisö keskustelee avoimesti vaikeistakin asioista. Työntekijät kuuntelevat toisiaan ja ottavat toisensa huomioon. Kaikkien työyhteisön jäsenten välillä vallitsee keskinäinen arvostus.

Keinoja, joilla Pirhassa tuetaan työkykyä



- **Kehityskeskustelu**

- Kehityskeskustelu on esihenkilön ja työntekijän välinen tavoitteellinen, vuorovaikutuksellinen ja luottamuksellinen keskustelu, joka pidetään säännöllisesti ja johon valmistaudutaan etukäteen. Kehityskeskustelu on keino johtaa suoritusta, antaa palautetta sekä tukea osaamista, työn hallintaa ja työhyvinvointia sekä vuorovaikutteista yhteistyötä työyhteisössä. Lisäksi kehityskeskustelu on keino vaikuttaa omaan työhön ja kehittymiseen työssä.

- **Varhaisen tuen keskustelu**

- Esihenkilö ja työntekijä käyvät varhaisen tuen keskustelun viimeistään silloin, kun esihenkilö saa ensimmäisen sairauspoissaoloherätteen tai on havaittavissa muita hälytysmerkkejä työntekijän työkyvyssä. Keskustelun pitämiseen riittää myös pelkkä esihenkilön huolen herääminen työntekijän voinnista, tai jos työntekijällä herää tarve keskustelun pitämiseen.

Keinoja, joilla Pirhassa tuetaan työkykyä



- **Ohjaukselliset menetelmät:**

- Työnohjaus, työyhteisösovittelu, jälkipuinti, esihenkilötyön ja työyhteisön toimivuuden vahvistaminen ja mentorointi.

- **Työkierto**

- Työkiertoon lähteminen on vapaaehtoista ja määräaikaista. Työkierron jälkeen työntekijä voi päivittää/ylläpitää hankkimaansa osaamista hakeutumalla sijaisuuteen työkiertoyksikköön. Työkierrossa saatu uusi oppi ja tieto jaetaan oman yksikön työntekijöiden kesken. Työkierto lisää työn mielekkyyttä ja voi osaltaan ennaltaehkäistä sairauspoissaolon syntymistä.

Keinoja, joilla Pirhassa tuetaan työkykyä



- **Mukautettu työ**

- Työn mukauttamisen tavoitteena on matalalla kynnyksellä ja joustavasti sovittaa työtä paremmin työntekijän työkykyyn sopivaksi, sekä edistää työssä jatkamista vähentämällä työn aiheuttamaa kuormitusta.
- Työn mukauttamisesta voidaan sopia, kun työssä suoriutuminen on alentunut, vaikka työntekijällä ei vielä ole ollut sairauspoissaoloja. Työn mukauttamisen periaatteet tulee olla työyhteisöllä tiedossa, jotta mukautetut työtehtävät eivät aiheuta ristiriitoja ja tyytymättömyyttä.

- **Korvaava työ**

- Korvaava työ on vaihtoehto sairauspoissaololle silloin kun työntekijällä on työkykyä jäljellä muuhun työhön tai kevennetysti omaan työhön. Korvaavan työn käytöllä voidaan vaikuttaa sairauspoissaoloja vähentävästi.
- Toimintamalli tukee työntekijän työhön paluuta sairauspoissaololta. Korvaavan työn mallista hyötyvät sekä työntekijät ja työnantaja. Taloudellisen ja inhimillisen puolen lisäksi korvaava työ mahdollistaa työntekijän osaamisen ylläpidon pitkässä poissaolossa ja mahdollisesti uuden oppimista. Sairauspoissaolo määrittää korvaavan työn keston, maksimissaan 8 viikkoa.

Keinoja, joilla Pirhassa tuetaan työkykyä



Kelan varhaisen vaiheen tuet työkyvyn tueksi

- **Osasairauspäiväraha**

- Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea työkyvyttömän työntekijän työkykyä ja pysymistä työelämässä sekä hänen paluutaan kokoaikaiseen työhönsä. Osasairauspäivärahassa oletuksena on, että ilman mukautettuja työaikajärjestelyjä sekä mahdollisia muita työtä keventäviä järjestelyjä työntekijä olisi kokonaan poissa työstä.
- Osasairauspäivärahaan liittyvä osa-aikatyösopimus on aina vapaaehtoinen sekä työnantajalle että työntekijälle. Pirhassa osasairauspäiväraha on käytössä.
- Toteutetaan yhtäjaksoisesti, ilman katkoja.

- **Työterveyshuoltolain mukainen työkokeilu 45vrk**

- Työkokeilu järjestetään työterveyshuollon päätöksellä. Kela edellyttää, että työntekijän työtehtäviä muutetaan työkokeilun aikana olennaisesti tai hän kokeilee uutta työtä.



Millaisia työtehtäviä eri ammattiryhmissä voidaan tarvittaessa järjestää mukautettuun tai korvaavaan työhön?

Jakautukaa pienryhmiin, jos osallistujia on enemmän kuin 5.

Kirjatkaa vastaukset ylös.

Pienryhmien jälkeen kootkaa ryhmien vastaukset yhteisessä keskustelussa yhteen.

Seuraavaksi dioissa on teemoittain keskusteluaiheita.

Kirjatkaa työtehtäviä alla oleviin esimerkkeihin

- Asiakastyöhön/potilastyöhön liittyvät tehtävät
- Kirjalliset tehtävät
- Lääkehoitoon liittyvät tehtävät

Kirjatkaa työtehtäviä alla oleviin esimerkkeihin

- Työtä tukevat tehtävät
 - Esim. tarviketilaukset, järjestelyt, siistiminen, toimistotehtävät, arkistointi, asiointi
- Omais- ja verkostoyhteistyö
- Perehdytys

Kirjatkaa työtehtäviä alla oleviin esimerkkeihin

- Onko työtä, mitä ei ole ehditty tehdä?
- Muut työt ja ideat