

pau jäsentiedote



Työpaikan ilmoitustaululle! 11/2018

Työhyvinvointikeskustelu ja työkykyarvio

Työntekijän työkyvyn alentuessa tai sairauspoissaolojen lisääntyessä tulee esimiehen järjestää työhyvinvointikeskustelu. Keskustelun tarkoituksena on, että työntekijä ja esimies käyvät läpi seikat, jotka vaikuttavat työntekijän työssä suoriutumiseen ja selvittävät yhdessä onko tarvetta ja mahdollisuutta tehdä työpaikalla työntekijän työssä suoriutumista parantavia toimenpiteitä.

Tilanteissa, joissa työntekijän sairaus on pitkittynyt tai työkyky on muuten heikentynyt saattaa syntyä tarve työkykyarvion tekemiseen työhyvinvointikeskustelun jälkeen. Työkykyarviota voi pyytää sekä työntekijä itse, esimies tai työterveyshuolto. Työterveyshuolto selvittää työntekijän työkykyä arvioimalla hänen psyykkisen ja fyysisen työkykynsä riittävyttä suhteessa tehtävään työhön.

Työterveysneuvottelu – ota tukihenkilö mukaan!

Työterveysneuvottelu järjestetään työkykyarvioon perustuen. Työterveysneuvottelun tarkoituksena on löytää keinoja tukea työntekijän työkykyä ja se voidaan järjestää työntekijän, esimiehen, työterveyshuollon tai esimerkiksi erikoislääkärin aloitteesta. Neuvottelun kutsuu koolle työterveyshuolto. Neuvottelussa sovitaan jatkosuunnitelmasta, kuten toteutettavista työjärjestelyistä ja työkyvyn tukitoimista. Työntekijä voi kertoa oman näkemyksensä työkyvystään ja tuoda esille omat ehdotuksensa ja toiveensa jatkotoimien suhteen.

On tärkeää huomata, että **työntekijä saa ottaa neuvotteluun mukaan tukihenkilön, kuten työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen.** Kannattaa käydä läpi erilaisia vaihtoehtoja sekä miettiä omia ehdotuksia ja toiveita jatkosuhteen jo ennen työterveysneuvottelua esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun kanssa. Heillä on paljon tietoa erilaisista työkyvyn tukitoimenpiteistä ja kokemusta työterveysneuvotteluista.

Työkyvyn tukivaihtoehdot

Määräaikaisista työkyvyn tukivaihtoehdoista ensisijainen on osasairauspäiväraha. Työeläkeyhtiöstä haettavalla työkokeilulla voidaan tukea työhön paluuta tilanteissa, joissa työntekijällä on ollut pidempiä sairauspoissaoloja tai joissa työntekijää uhkaa työkyvyttömyys. Jos työntekijä

on jo ollut osasairauspäivärahalla tai työkokeilussa tai niitä ei kyseisessä tilanteessa voida hyödyntää, voidaan työtehtäviä järjestellä määräaikaisesti enintään neljä kuukautta. Pitkäkestoisemman työtehtävien järjestelyn tarvetta arvioidaan työterveysneuvotteluissa. Jos työkyky on alentunut osittain sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään vuoden ajan, voidaan hakea osakuntoutustukea eli määräaikaista osa-aikaista työkyvyttömyyseläkettä.

Jatkuvaa osatyökyvyttömyyseläkettä voidaan hakea kun työkyky on alentunut pysyvästi osittain ja sen hakemisesta sovitaan työterveysneuvottelussa. Jos työkyky on alentunut pysyväisluonteisesti tai pitkäkestoisesti voidaan työntekijälle myös tarjota työkykyä vastaavaa työaikaa ja työtehtävää, mikäli se on toiminnallisesti järjestettävissä. Jos työaikaa ja/tai tehtäviä muutetaan, tehdään silloin myös uusi työsopimus uudelle työajalle. HUOM! Ennen osa-aikatyön tarjoamista tulee kartoittaa kaikki mahdolliset työkykyä tukevat tukitoimenpiteet ja kuntoutusvaihtoehdot. Tavoitteena tulee aina olla työntekijän kuntouttaminen takaisin kokoaikatyön tekemiseen kykeneväksi.

Lisätietoja saat omalta työsuojeluvaltuutetultasi.

Terveisin,

Niina Pentinmäki, työympäristöasiantuntija

Ammattiliitto

ARVOVALINTA

