

Valmistautuminen työterveysneuvotteluun – ohje työnantajalle ja työntekijälle

Työterveysneuvotteluun osallistuvat ne henkilöt, joiden läsnäolo on välttämätöntä, eli ainakin työntekijä, esihenkilö ja työterveyshuollon edustaja(t). Ratkaisun löytämiseksi voi olla tarpeen kutsua mukaan henkilöstön tai työsuojelun edustaja, tai ylempi esihenkilö / päätösvaltainen henkilö, mikäli neuvottelussa haetaan ratkaisua asiaan johon lähiesihenkilöllä ei ole päätösvaltaa.

Aloitteen työterveysneuvotteluun voi tehdä esihenkilö, työntekijä, henkilöstöhallinnon tai työterveyshuollon edustaja. Joskus aloite voi tulla myös työsuojeluvaltuutetulta, luottamusmieheltä, muusta terveydenhuollosta tai kuntoutustaholta.

Neuvottelun tarkoitus tulee olla neuvotteluun osallistujilla tiedossa. Tavoitteena on yhteisvoimin tukea työntekijää sovittamalla työtä hänen työkykynsä sopivaksi sekä työntekijää että työpaikkaa palvelevalla tavalla.

Hyvä valmistautuminen neuvotteluun edesauttaa rakentavaa keskustelua. Työjärjestelyihin liittyvien ratkaisuvaihtoehtojen pohtiminen työnantajan kanssa jo ennen neuvottelua on usein hyödyksi (ks. ohjeen lopussa **Työkyvyn tuen tarpeen kartoituslista**)

Työterveysneuvottelussa keskitytään siihen, millaisin käytännön toimin voidaan tukea työntekijän työkykyä. Terveystilatietoja neuvottelussa käsitellään vain työntekijän suostumuksella. Kaikki työterveysneuvotteluun osallistuvat ovat salassapitovelvollisia mahdollisiin arkaluonteisten tietojen, kuten terveydentilaa koskevien tietojen suhteen.

Ennen työterveysneuvottelua

Työnantaja

- Selvitä mitkä mahdollisuudet työpaikalla on työn ja työjärjestelyjen sekä muokkaamisen suhteen – eli, työntekijän mahdollisuudet toimia väliaikaisesti tai pidemmän aikaa osatyökykyisenä nykyisessä työssä
- Selvitä mahdollisuudet korvaavaan/muokattuun työhön
- Selvitä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa ketä kutsutaan neuvotteluun, ajankohta ja paikka, mikäli olet koolle kutsujana
- Kutsu osallistujat ajoissa ja esitä työterveysneuvottelun tarve ja tarkoitus
- Ohjeista kutsussa miten työterveysneuvotteluun osallistujat voivat parhaiten valmistautua
- Varaa riittävästi aikaa neuvottelulle (tunti yleensä hyvä aika)

Työntekijä

- Toimita työterveyshuollolle tarpeelliset potilaskertomustietosi.
 - Valmistaudu keskustelemaan työssä selviytymiseesi vaikuttavista asioista, sekä työkykyä tukevista että rajoittavista asioista.
 - Mieti mikä tukisi työ- ja toimintakykyäsi sekä työn sujuvuutta nykyisessä työssäsi.
 - Pohdi mitä itse voit tehdä työkykyäsi parantamiseksi
 - Pohdi mitä toimenpiteitä toivot työterveyshuolloilta/hoitavalta taholta/kuntoutukselta työkykyäsi parantamiseksi
 - Pohdi mitä tavoitteita tai toiveita sinulla on työelämän suhteen?
 - Muista, että terveyteen liittyvistä asioista puhutaan vain niiltä osin kuin itse haluat.
 - Työterveyshuollolla on salassapitovelvollisuus työntekijän terveyteen liittyvistä asioista.
 - Päätä, tarvitsetko ja haluatko työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai muun tukihenkilön työterveysneuvotteluun mukaan
-

Työterveysneuvottelussa

Työterveysneuvottelu voi olla osallistujille jännittävä, etenkin jos tilanne on uusi. Tällöin työterveyshuollon ohjaus ja neuvonta työterveysneuvottelun valmistautumisessa korostuu. Neuvottelu pyritään pitämään rauhallisessa ja häiriöttömässä paikassa ja varaamaan sille riittävästi aikaa. Ilmapiirin tulee olla luottamuksellinen ja turvallinen.

Yleensä työterveysneuvottelua johtaa joko työterveyslääkäri tai -hoitaja. Työterveysneuvottelun aluksi kerrataan työterveysneuvottelun tarve ja tarkoitus. Neuvottelusta laaditaan muistio, ja yleensä sen laatii työterveyshuollon edustaja. Neuvottelussa pidetään huolta siitä, että kaikkien työterveysneuvotteluun osallistuvien näkemykset tulevat kuulluiksi ja käsitellyiksi. Keskustelun pohjalta päätetään konkreettisista toimenpiteistä työkyvyn tukemiseksi työpaikalla ja miten niiden toteutumista seurataan. Erityisen tärkeätä on pitää yhteyttä myös, jos suunnitelmaan tulee muutoksia. Yhdessä sovitaan muistioon kirjatun sisällön hyväksymistavasta sekä keille ja miten muistio jaetaan

Huomioitavia asioita työterveysneuvottelussa

Työnantaja

- Kerro miten työntekijä selviytyy työssä: vahvuudet ja rajoitteet
- Kerro mahdollisuuksista tehdä työjärjestelyjä, kuten työaika ja työn kuvan muokkaus
- Kerro korvaavan työn mahdollisuuksista
- Kerro miten työkykyä voidaan muutoin tukea työpaikan keinoin, täydennyskoulutuksella tai apuvälineillä
- Esitä ratkaisuvaihtoehtoja
- Sovi yhdessä työntekijän kanssa mitä ja miten esimerkiksi työjärjestelyistä kerrotaan työyhteisölle

Työntekijä

- Kuvaa työkykysi nykyisessä työssä (mikä työssä sujuu hyvin ja toisaalta missä on ongelmia)
- Kerro niistä työjärjestelyistä jotka tukevat työkykyä
- Onko muita asioita, jotka voisivat tukea työkykyäsi
- Sovitaan ratkaisuvaihtoehdosta ja työkyvyn tuen toimista
- Sovi yhdessä työnantajan kanssa mitä ja miten esimerkiksi työjärjestelyistä kerrotaan työyhteisölle

Työterveyshuolto

- Kuvaa työntekijän työ- ja toimintakykyisyyttä ja ottaa kantaa työn terveysvaikutuksiin
 - Määrittää työssä jatkamisen mahdollisuuksia
 - Esittää eri ratkaisumahdollisuuksia terveyden, työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi, ylläpitämiseksi sekä työhön paluun tukemiseksi
-

Työkyvyn tuen tarpeen kartoituslista

Työkyvyn tuen tarpeen kartoituslista auttaa työntekijää ja esihenkilöä tekemään tilannearviota työkykyyn vaikuttavista asioista. Työntekijän ja esihenkilön on hyvä tutustua listaan ennen yhteistä keskustelua. Tällöin keskustelua on helpompi suunnata asioihin, jotka vaativat muutoksia tai tukea.

1. Työolot	Kunnossa	Kehitettävää
Työvälineet ja työmenetelmät		
Työaikajärjestelyt		
Työolojen terveellisyys ja turvallisuus		
Työn kuormittavuus		
Kuormituksen jakautuminen työyhteisössä		
2. Ammatillinen osaaminen	Kunnossa	Kehitettävää
Työn tavoitteet ja perustehtävät		
Osaaminen nyt		
Osaaminen tulevaisuudessa		
Työssä oppiminen		
3. Työyhteisön toimivuus	Kunnossa	Kehitettävää
Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön		
Palautteen saaminen		
Esihenkilön tuki		
Työtovereiden tuki		
Ilmapiiri		
4. Omat voimavarat	Kunnossa	Kehitettävää
Fyysiset voimavarat		
Henkiset voimavarat		
Voimavarojen riittävyys tulevaisuudessa		
Terveys suhteessa työhön		
Elämäntilanne		