

Auli Rytivaara, asiantuntijalääkäri, EK  
13.3.2024

# Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys

# Sisältö

1

Sairauspoissaolo

2

Sairauspoissaolojen seuranta ja hallinta

3

Diagnoosikoodien tulkintaa

4

Varhainen puuttuminen ja työkykyneuvottelu

5

Työhönpaluun tukikeinoja

# Sairauden määritelmä

**Sairaus** on fyysisen tai psyykkisen rakenteen tai toiminnan poikkeavuus, joka aiheuttaa yksilölle tai hänen ympäristölleen tilapäistä tai pysyvää haittaa tai toiminnanvajavuutta

Sairauksiksi luokitellut tilat ovat kulttuuri- ja aikasidonnaisia

- On merkittävä yhteiskunnallinen kysymys niin sosiaalisesta kuin taloudellisesta näkökulmasta, määritelläänkö jokin fyysinen tai psyykkinen tila sairaudeksi vai ominaisuudeksi
- Erityisesti psykiatristen sairauksien määritelmistä on erimielisyyttä ja niissä on eniten kulttuurista ja aikakauden ilmiöistä johtuvia eroja

Yhteisenä näkemyksenä sairauksiksi määritellyistä tiloista voi pitää kansainvälistä

ICD-10 –tautiluokitusta. Kaikki luokituksessa mainitut diagnoosikoodit eivät kuitenkaan ole sairauskoodeja.

Uusi ICD-11 tautiluokitus on tulossa Suomeen, tavoitteena käyttöönotto v. 2027

# Työkykyyn ja työkyvyttömyyteen vaikuttavat muutkin tekijät kuin terveys ja sairaus

## Työkyky

Sairaus tai tapaturma

Ei vaikutusta työntekoon

Toimintakyky, kunto

Hyvä, ei vaikutusta

Työn hallinta

Osaaminen, ammatillinen tutkinto, jatkuva oppiminen

Motivaatio

Työ palkitsevaa, halu tehdä työtä, oma vastuu, kannustus, kannattavuus

## Työkyvyttömyys

Jäljellä olevalla työkyvyllä pystyy kohtuudella korkeintaan osittaiseen työntekoon

Pitkäaikainen vaikea sairaus ja korkea haitta tai massiivinen ylipaino tai huono kunto

Osaamattomuus, puutteet työn hallinnassa, vanhentuneet taidot

Työnteolla ei merkitystä, työtä ei arvosteta tai koeta arvokkaaksi, ero omien ja työpaikan intressien välillä, ei vastuuta, yhteiskunnan heikko tuki, kannattamattomuus, vapaa-ajan yliarvostus

# Työkyvyttömyys ja sairausvakuutuslaki (1224/2004)

Vakuutetulla on oikeus sairauspäivärahaan ajalta, jona hän on estynyt tekemästä työtään sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi

Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan sellaista sairaudesta johtuvaa tilaa, jonka kestäessä vakuutettu on sairauden edelleen jatkuessa kykenemätön tekemään tavallista työtään tai työtä, joka on siihen läheisesti verrattavaa

Sairausvakuutuslain määritelmää sairaudesta sovelletaan, kun arvioidaan työnantajan velvollisuutta maksaa sairausajan palkka



# Hyväksyttävän sairauspoissaolon perusteet

- Henkilöllä on työkykyyn olennaisesti vaikuttava sairaus
  - Vaikea-asteinen sairaus sinänsä estää työn tekemistä
- Hoito ei onnistu ilman työstä poissaoloa
- Työhön tulo tai työssä jatkaminen pahentaisi sairautta
- Työhön tulo tai työssä jatkaminen hidastaisi paranemista
- Työssäolo vaarantaisi muiden terveyden
- Työkyvyttömyyttä arvioidessaan lääkäriellä on oltava **riittävät tiedot potilaan työtehtävistä**
- Sairauspoissaolo on hoidon apuväline, ei juuri koskaan yksinomainen hoito





# Lääkärintodistuksen merkitys

Lääkärintodistus on asiantuntijalausunto henkilön terveydentilasta ja työkyvystä

Antaessaan lääkärintodistuksen lääkäri ei tee päätöstä todistuksella haettavista etuuksista

- Päätöksen siitä onko henkilöllä todistuksen perusteella hyväksyttävä syy olla pois työstä tekee työnantaja
- Oikeudesta sairauspäivärahaan päättää Kela ja oikeudesta työkyvyttömyyseläkkeeseen päättää eläkevakuutusyhtiö

Lääkäri ei määrää sairauslomalle!

# Sairauspoissaolon keskeyttäminen

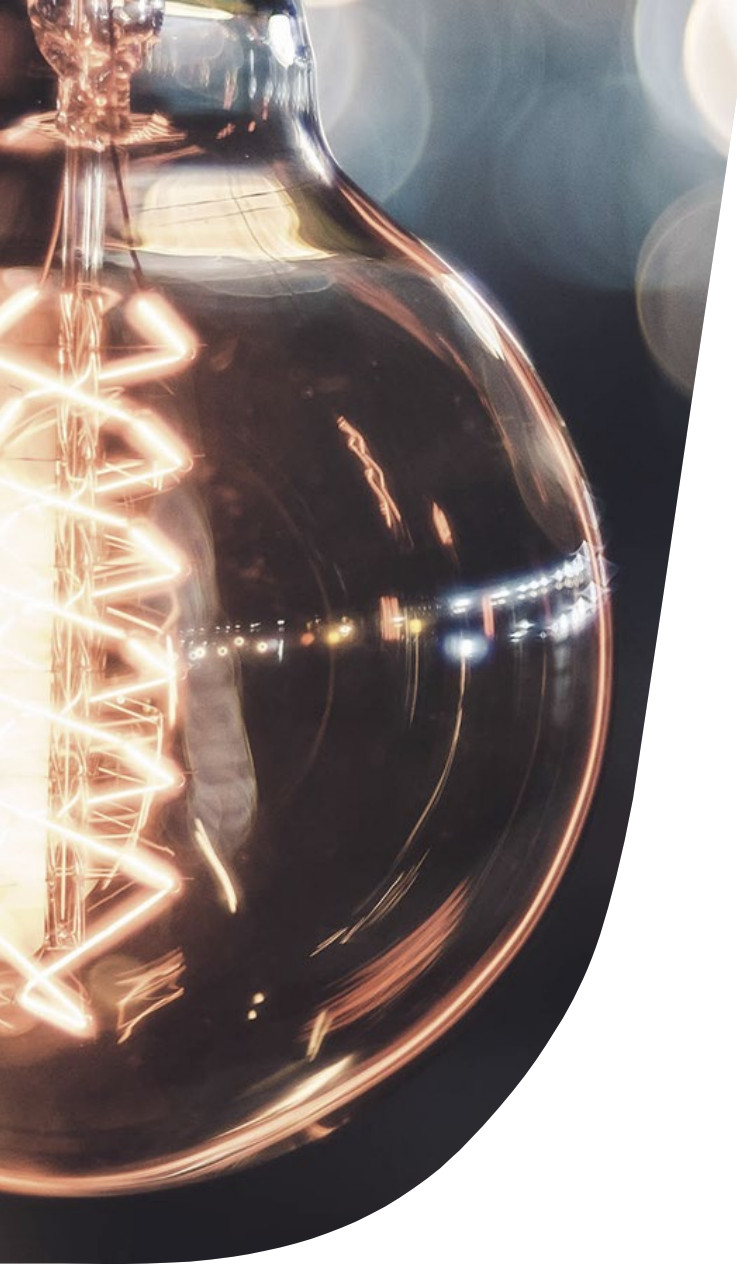
Sairauspoissaolo on suositus

- Aloite sairausloman pitämättä jättämiseen tai keskeyttämiseen voi tulla potilaalta, työpaikalta tai terveydenhuollosta
- Sairauspoissaolo voidaan keskeyttää; tarvittaessa päätöksen tukena työolot tunteva työterveyshuolto
- Terveys, toipuminen tai turvallisuus ei saa vaarantua

Työhön liittyvät vakuutukset ovat voimassa







# Työkyvyttömyyteen liittyvän lääkärintodistuksen sisältö

## **Lääkärintodistuksesta tulee käydä ilmi:**

- Työkykyä alentava sairaus, vamma tai elimen luovutus
  - Työkyvyttömyyden syy (diagnoosi)
  - ICD-10-luokituksen mukaisella koodilla (vähintään kolmen merkin mittaisena) ja mielellään myös tekstinä
- Onko kyseessä työtapaturma, liikennevahinko, ammattitauti tai muu tapaturma
- Työkyvyttömyysaika
- Työkyvyttömyyden toteamisen ajankohta sekä lääkärintodistuksen antopäivä
- Lääkärin allekirjoitus, nimenselvennys ja yksilöintitunnus

# Merkittävin työkykyä alentava sairaus

- A-todistukseen kirjataan merkittävin työkykyä alentava sairaus tai vamma sekä muut työkykyä alentavat sairaudet (sivudiagnoosit)
- B-todistukseen kirjataan työkykyyn vaikuttavat sairaudet tärkeysjärjestyksessä
- Arvioitaessa sitä, onko työnantajalla palkanmaksuvelvollisuus poissaolon ajalta, on suurin painoarvo merkittävimmällä työkykyä alentavalla vammalla/sairaudella, mutta asia on arvioitava kokonaisuutena



# Sama vai eri sairaus?

- Työehtosopimuksissa on mainintoja siitä, että mikäli sama sairaus uusii alle 30 vrk kuluessa edellisen sairausjakson päättymisestä, ei työkyvyttömyys aloita uutta palkanmaksujaksoa
  - Sama sairaus ei aina tarkoita täsmälleen samaa diagnoosikoodia
    - Alkuvaiheessa lääkärit käyttävät työdiagnoosia, joka saattaa muuttua huomattavastikin tutkimustiedon karttuessa, sairaus voi myös edetä
- Esimerkkejä:
- Sydän- ja verisuonisairaudeksi epäilty tila saattaa osoittautua ruokatorventulehdukseksi
  - Lihaskivun takaa saattaa paljastua kasvain
  - Samaa tilaa kuvaamaan voidaan käyttää eri luokkien koodeja
    - Niska-hartiaseudun kipua voidaan kuvata joko tuki- ja liikuntaelinsairautena (M) tai neurologisena (G) tilana
  - Epäselvissä tilanteissa työterveyshuoltoa voi pyytää arvioimaan onko kyseessä sama vai eri sairaus



# Kelan päätös sairauspäivärahasta

- Kela tekee ratkaisun sairauspäivärahan myöntämisestä, jos sairaudesta, viasta tai vammasta aiheutuva työkyvyttömyys kestää yli 1+9 arkipäivää
- Kela voi tietyissä tilanteissa tulkita, että työkyvyttömyys ei aiheudu sairaudesta ja evätä oikeuden sairauspäivärahaan
- Tyypillisiä ongelmatilanteita:
  - psykiatristen diagnoosien heikosti perusteltu käyttö (stressihäiriöt, sopeutumishäiriöt)
  - liian pitkä sairauspoissaolo suhteessa diagnoosin vaikeusasteeseen tai haitan tavanomaiseen keston
  - kuukausia (n. 2 kk) kestävä työkyvyttömyys mielenterveysperustein ilman psykiatrin konsultaatiota
- Jos työnantaja on hyväksynyt todistuksen poissaolon perusteeksi, ei palkkaa voi yleensä takautuvasti periä takaisin vaikka Kela hylkäisi sairaspäiväraha hakemuksen



# Osasairauspäiväraha (muutoksia 1.1.2023 alkaen)

- Tukee työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja **paluuta kokoaikaiseen työhönsä.**
- Paluu osa-aikaiseen työhön on **vapaaehtoinen järjestely**, johon tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Se ei saa vaarantaa terveyttä eikä toipumista. **Työajan on vähennyttävä 40–60 %:iin** aiemmasta kokoaikatyön mukaisesta työajasta.
- Osa-aikatyöstä sovitaan **työterveyslääkärin tai muun työolosuhteet tuntevan lääkärin arvion perusteella.**
- Osa-aikaisesta työskentelystä tulee sopia yhtäjaksoisesti **vähint. 12 arkipäivän** ajalle.
- Omavastuu-aika on sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää. **Oikeus osasairauspäivärahaan alkaa vasta omavastuuajan jälkeen. Osa-aikaisen työskentelyn aloittaminen on kuitenkin mahdollista jo omavastuuajalla**, eikä se vaikuta omavastuuajan kulumiseen.
- Ei ole omavastuu-aikaa, kun sitä maksetaan välittömästi sairauspäivärahan tai kuntoutusrahan jälkeen.

# Osasairauspäiväraha

- Omavastuu-aika on 1 arkipäivä, jos työkyvyttömyys alkaa samasta syystä uudelleen 30 kalenteripäivän kuluessa edellisen sairauspäivärahan tai osasairauspäivärahan maksamisesta.
- Osasairauspäivärahaa maksetaan **enint. 150 arkipäivältä**. Enimmäisaikaan lasketaan kaikki osasairauspäivärahapäivät kahden edeltäneen vuoden ajalta. Kahden vuoden aika lasketaan kunkin osasairauspäiväraha-kauden alusta. Enimmäisaikaan laskettavat osasairauspäivärahapäivät **voivat olla eri sairauksien aiheuttamia**: enimmäisaika ei ala kulua alusta uuden sairauden perusteella.
- Enimmäisajan täyttymisen jälkeen osasairauspäivärahaa voi saada uudelleen vasta, kun hakija on ollut **vuoden ajan yhtäjaksoisesti työkykyinen**. Jos henkilö palaa työhön, kun hän on saanut osasairauspäivärahaa enimmäisajan, hän voi **vähintään 30 päivän yhtäjaksoisen työskentelyn jälkeen saada osasairauspäivärahaan 50 lisäpäivää**.
- Voit saada osasairauspäivärahaa, vaikka olisit jo saanut enimmäisajan sairauspäivärahaa.
- A-todistus riittää lausunnoksi 1.4.2023 alk.

# ICPC-2 Perusterveydenhuollon kansainvälinen luokitus

ICPC-2 yleislääketieteen/perusterveydenhuollon tarpeisiin kehitettynä soveltuu vastaanottotyön arkeen ja huomioi perusterveydenhuollossa työn ensikontaktiluonteen oiretasoisten terveysongelmien painottumisen sekä pitkäaikaissairauksista johtuvat käynnit

ICPC:llä kirjataan ensisijaisesti vastaanottokäyntiin johtaneet oireet/vaivat ja taudit/sairaudet

Koodiotsikon valinta perustuu terveysalanammattilaisen näkemykseen käynnin syystä potilaan terveysongelmasta

Työterveyshuollossa useimmiten luokitusta käyttävät työterveyshoitajat

# Sairauksien ja vammojen ulkoiset syyt ja terveydentilaan vaikuttavat tekijät

- Sairauspoissaolotodistusten ICD-10 –diagnoosit löytyvät internetistä mm. WHO:n sivuilta (englanniksi ja muillakin kielillä)
- **V-, W-, X- ja Y-ryhmän koodit** kuvaavat vammojen ja sairauksien ulkoisia syitä, eikä niitä yksinään voi hyväksyä työkyvyttömyyden perusteeksi
- **Z-ryhmän koodit** kuvaavat tekijöitä, jotka vaikuttavat terveydentilaan ja yhteydenottoihin terveydenhuoltoon. Näitä koodeja ei hyväksytä poissaoloajan palkanmaksun perusteeksi ilman että merkittävimpänä työkyvyttömyyden syynä on varsinainen sairausdiagnoosi
  - Mikäli diagnoosina on **Z73.0 (työuupumus)**, on syytä pyytää lisäselvityksenä täydentävä lausunto omalta työterveyslääkäriltä



# Päihteiden käyttöön liittyvät häiriöt

- **F10-19 -diagnoosit (lääkkeiden ja päihteiden aiheuttamat elimelliset aivo-oireyhtymät ja käyttäytymisen häiriöt)**
- Laitoshoito palkallinen päihdeongelman takia osana hoitoonohjauksessa laadittua suunnitelmaa, jos työpaikalla on palkanmaksusta sovittu
- Jos päihdeongelmasta on seurannut muu sairaus (esim. maksatulehdus, haimatulehdus) katsotaan poissaolo kuitenkin sairaudesta johtuvaksi, jolloin työnantajalla on työkyvyttömyyden ajalta TES:in mukainen palkanmaksuvelvollisuus



# Stressireaktiot ja sopeutumishäiriöt

- **F43.0 (akuutti stressireaktio) –diagnoosia ei yleensä ole syytä hyväksyä palkanmaksun perusteeksi silloin, jos sillä on kirjoitettu yli 3-5 päivän sairausloma**
- Tällaisissa tapauksissa on usein syytä pyytää uusi arvio esim. työterveyshuollosta tai pyytää tarvittaessa uusi lääkärintodistus
- Akuutti stressireaktio aiheutuu merkittävästi henkisestä tai fyysisestä kuormituksesta, ei tavanomaisesta ristiriitatilanteesta tai pettymyksestä. Tautiluokituksen määritelmän mukaan tila kestää tyypillisesti enintään 3 vrk. Diagnoosia käytetään usein puutteellisin perustein.
- **F43.2 -diagnoosin (sopeutumishäiriö) yhteydessä on syytä ottaa herkästi yhteyttä työterveyshuoltoon**
- Sopeutumishäiriö ei pääsääntöisesti yksinään aiheuta työkyvyttömyyttä
- Usein kyseessä ei ole varsinainen sairaus, vaan taustalla ovat elämänhallinnan ongelmat
- Tätä diagnoosia käytetään ”kevein” perustein, että Kela hylkää sv-päiväraahakemuksen koska ei pidä henkilöä sairauden vuoksi työkyvyttömänä



# Unihäiriöt

- **F51 Ei-elimelliset unihäiriöt**
- Sairausdiagnooseja, joilla kuvataan psyykkisperäisiä unihäiriöitä
- **F51.0 (ei-elimellinen unettomuus)** -diagnoosia käytetään usein työkyvyttömyyden syynä. Diagnostiset kriteerit mm. univaikeus ilmenee vähintään kolme kertaa viikossa vähintään kuukauden ajan
  - Psykososiaaliseen stressiin liittyvä muutaman yön mittainen unettomuus ei kuulu tämän diagnoosin piiriin
- Työnantajan on syytä herkästi pyytää lisäselvitys/uusi arvio, jos työkyvyttömyys jatkuu muutamaa päivää pidempään
- **G47 Elimelliset unihäiriöt**
- Sairausdiagnooseja, joilla kuvataan erilaisia elimellisistä syistä johtuvia unihäiriöitä (mm. uniapnea, narkolepsia)



# Oirekoodit ja taittovirheet

## R-ryhmän diagnoosit (oireet ja sairaudenmerkit)

- Yleensä hyväksyttäviä lyhyen (yleensä alle 7 vrk) poissaolon perusteena
- Pidemmissä poissaoloissa oirediagnoosi on korvattava varsinaisella sairausdiagnoosilla

## H52.0, H 52.1, H52.2 (silmän taittovirheet)

- Työkyvyttömyyden syynä voi olla silmän taittovirhekirurgia, joka vain tietyissä tapauksissa hyväksytään sairaudenhoidoksi (yli +6 tai yli -10 d taittovirheen korjaus **JA** vakuutetulla sairaus tai vamma, joka estää sekä sanka- että piilolasien käytön)
- Muu taittovirhekirurgia ei oikeuta palkalliseen sairauspoissaoloon, vaan se rinnastetaan esteettisiin toimenpiteisiin







# Kela – sairaanhoido korvaukset

- Kelan voimassa olevia etuusohjeita. Ohjeita käytetään Kelassa apuna etuuksien ratkaisutyössä.
- <https://www.kela.fi/etti/Sairaanhoidokorvaukset.pdf?version=1708740365680>

# Luomileikkaukset

- Yläluomileikkaukset: esim. H02.3 (lippaluomi), H02.4 (riippuluomi)
- Oikeuttavat työkyvyttömyysajan palkanmaksuun, jos vaiva on ollut niin merkittävä että kyseessä on sairauden hoito
- Jos sairauslomatodistus em. diagnoosilla on kirjoitettu julkisen sairaanhoidon yksiköstä, toimenpiteen voidaan tulkita olevan sairaushoitoa
- Muissa tilanteissa selvitys siitä, onko toimenpiteen syy ollut esteettinen vai sairaanhoidollinen







# Hedelmällisyys, raskaudenkeskeytykset

- **N97 (hedelmättömyys, steriliteetti) ja N46 (steriliteetti, miehen)**
- Eivät oikeuta sairauspäivärahaan tai palkanmaksuun. Lapsettomuuden hoito ei ole sairaudenhoitoa, vaikka lapsettomuuden taustalla saattaa olla jokin sairaus
- **Z30 (sterilisaatio) ei oikeuta sairauspäivärahaan tai palkanmaksuun**
- **004 Lääketieteellinen raskaudenkeskeytys**
- Oikeuttaa sairauspäivärahaan tai palkanmaksuun mikäli raskaudenkeskeytys on tapahtunut lääketieteellisin indikaatioin, ei henkilön omasta toiveesta syntyvyyden säännöstelyn vuoksi

# Hampaat ja estetiikka

- **Hammassairaudet** voivat olla palkallisen sairauspoissaolon peruste, jos ne aiheuttavat työkyvyttömyyttä
- Oireettomien **viisaudenhampaiden poistoa** (K00, K01) ei katsota sairaudenhoidoksi, eikä poiston aiheuttama mahdollinen työkyvyttömyys muodosta perustetta poissaoloajan palkanmaksulle
- **Esteettinen kirurgia**, joka ei ole sairaudenhoitoa (rintarauhasleikkaukset, suonikohjujen poisto), ei muodosta perustetta poissaoloajan palkanmaksulle
  - Huom! Nämä toimenpiteet voivat tietyin edellytyksin olla myös sairauden hoitoa





# Lihavuusleikkaukset

- Leikkaushoitoa voidaan harkita vaikeasti lihavalle potilaalle elintapamuutoksen tueksi parantamaan painonlaskun pysyvyyttä.
  - BMI (painoindeksi) yli 40 kg/m<sup>2</sup>
  - BMI yli 35 kg/m<sup>2</sup> ja liitännäissairaus tai sen vaaratekijä
  - BMI 30–35 kg/m<sup>2</sup> tyypin 2 diabetesta sairastavalla, jos lihavuuden ja diabeteksen konservatiivinen hoito ei ole tuottanut riittävää tulosta
- Edellytyksenä on läpikäyty n. 6 kk:n konservatiivinen hoito, joka on johtanut elämäntapamuutokseen ja n. 5 %:n suuruiseen laihtumiseen. Tämä toteutetaan ensisijaisesti perusterveydenhuollossa ennen erikoissairaanhoidon lähettämistä.



# Sukupuolenkorjaushoidot

- **Sukupuolenkorjaushoidot** (F64.0, transsukupuolisuus) ovat sairaudenhoitoa
- Kehoa muokkaavien sukupuolenkorjaushoitojen tarkoituksenmukaisuuden arvio on keskitetty HUSiin ja Taysiin Sukupuoli-identiteetin tutkimuspoliklinikoille.
- Hoito toteutetaan julkisella sektorilla
- Hoitoonpääsyn kriteerit ovat tiukat
- Lisäselvitys on yleensä tarpeen, jos hoito on toteutettu ulkomailla



# Työkyvyn varhainen tuki

Työkyvyn tuen toimintamalli luo pelisäännöt

Työkykyä uhkaavien haasteiden havaitsemisessa riittävän varhain ovat avainasemassa **esihenkilöt, työtoverit, työsuojelu ja työterveyshuolto**

Työkykyhaasteen tunnistaminen:

Esihenkilön tehtävänä on huolehtia, että työt sujuvat ja työntekijät pystyvät suoriutumaan työtehtävistään



# Työkykyhaasteen taustasyitä

- Tietämättömyys tavoitteista
- Riittämätön osaaminen
- Puutteellinen työn organisointi
- Motivaatiopuutteet
- Työyhteisöhaasteet
- Elämäntilannehaasteet
- Elämänhallinta ongelmat
- Päihteet
- Sairaus ja/tai oireet



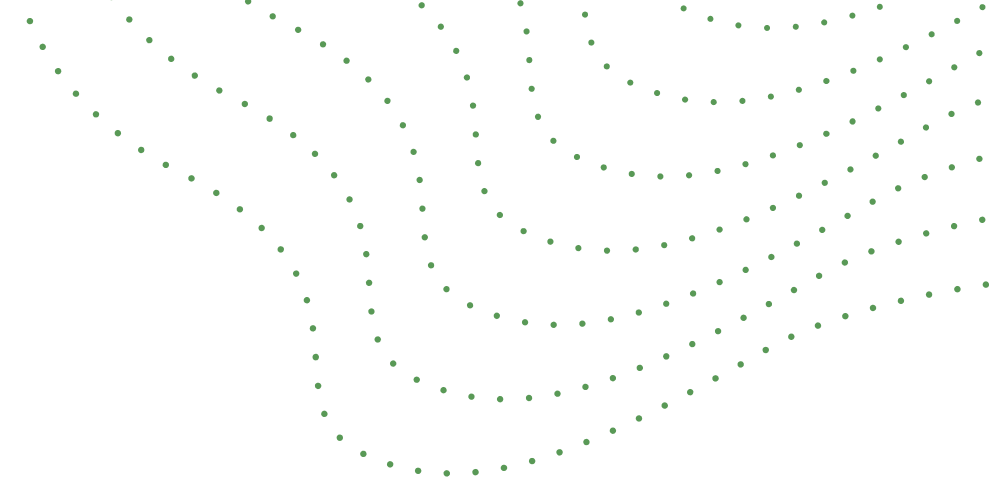


# Työkykyhaasteen esille tulo

- Työntekijä itse ottaa asian esille
- Esihenkilö havainnoi ja/tai kehityskeskustelu
- Työtoveri havainnoi
- Asiakaspalaute
- Työterveyshuolto
- Sairauspoissaolot
- Työsuorituksen muutokset



# Työterveyshuoltolaki 13§



- Työntekijän velvollisuus osallistua terveystarkastukseen
- Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön:
- 1) hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai
- 2) hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.
- Terveystarkastus suoritetaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain ([785/1992](#)) 6 §:ssä säädetään.
- Edellä 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettun terveystarkastuksen perusteella annettavaan todistukseen merkitään yleinen arvio työntekijän terveydellisistä edellytyksistä hoitaa hänelle kuuluvia tai hänelle osoitettaviksi suunniteltuja tehtäviä. ([13.8.2004/760](#))



# Työterveysneuvottelu

- Selvitetään ja etsitään ratkaisukeinoja työhön, työympäristöön tai työyhteisöön liittyviin asioihin, joilla on yhteyttä työkykyyn ja terveyteen.
- Termi kertoo, että kyseessä on tavoitteellinen neuvottelutilanne, jossa pyritään sopimukseen.
- Kaikkien asianosaisten tai heidän edustajiensa osallistuminen työterveysneuvotteluun luo edellytykset eettisesti hyväksyttävillä ja toimivilla ratkaisuille.

Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys, s. 21

# Työterveysneuvottelu on suotavaa

- työntekijä on palaamassa töihin pitkältä sairauslomalta
- työnantaja on huolissaan työntekijän selviytymisestä tai tehdyt toimenpiteet eivät ole auttaneet
- työntekijällä on paljon sairauspoissaoloja
- kuntoutuminen ei edisty
- työntekijällä on päihdeongelma tai sen epäily
- työuupumus



# Työterveysneuvottelun järjestäminen

- Sovitaan yhdessä työntekijän ja hänen esihenkilönsä kanssa
- Koollekutsuja on työterveyshuollossa sovittu yhteyshenkilö
- Neuvotteluun kutsutaan työntekijän kanssa harkitut henkilöt
  - työntekijä itse
  - työnantajan edustaja (yleensä lähiesihenkilö)
  - työterveyshuollon edustaja(t)
- Muita osallistujia voivat olla
  - perheenjäsen
  - luottamushenkilö
  - työsuojeluhenkilöstön edustaja
  - mielenterveystoimiston työntekijä
  - vakuutuslaitoksen edustaja jne.

# Työterveysneuvottelun järjestäminen

- neuvotteluissa painotetaan **työssä selviytymistä** ja siihen liittyviä asioita eikä yksittäisiä sairauksia oireineen
- työntekijän kanssa sovitaan etukäteen, ettei työterveyshenkilöstö kerro hänen terveydentilatietojaan ja ettei hänen tarvitse kertoa esihenkilölle tai työnantajalle tietoja terveydentilastaan, vaan ainoastaan työssä selviytymisestään.
- toisaalta neuvottelu lisää tietoa muista työssä selviytymiseen vaikuttavista seikoista, kuten työpaikan tai työn muutoksista ja työyhteisöstä.
- neuvottelussa kaikki osapuolet kuulevat mitä on havaittu (sovittu) ja milloin asiaan palataan.





# Jatkotoimenpiteet

- Työjärjestelyt: ergonomia, työvälineet
- Työaikajärjestelyt, lomien jaksottelu
- Työkierto, urasuunnittelu, tehtävien vaihto
- Koulutus, valmennus, perehdytys
- Tutortoiminta, työnohjaus, mentorointi
- Työyhteisöselvitykset ja jatkotoimenpiteet





# Jatkotoimenpiteet

- Työterveyshuollon tutkimukset
- Kuntoutustutkimus, kuntoutustarveselvitys
- Ammatillinen kuntoutus: työkokeilu, uudelleenkorutus yms.
- Muu kuntoutus, ohjaus muun hoidon piiriin
- Henkilökohtaiset ratkaisut: osa-aikatyö, opintovapaa yms.
- Osaeläkeratkaisut



# Työterveysneuvottelu muistio

## Organisaatio, aika ja paikka

- kirjattuna osallistujat ja heidän ammattinimikkeet
- työkykyneuvottelun aihe
- nykyinen työnkuva
- mistä työtehtävistä selviää ja mistä ei (esihenkilö, työntekijä)
- aiemmin tehdyt toimenpiteet
- jatkotoimenpide-ehdotukset
- seuranta

**Ei** arkaluonteista terveystietoa, ei diagnooseja tai hoitoja jne.





# Mitä neuvottelun jälkeen?

- työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto huolehtivat sovituista jatkotoimenpiteistä
- seuranta työpaikalla työssä pärjäämisen suhteen
- työkykyisyyden seuranta työterveyshuollossa
- tarvittaessa uusi neuvottelu

Työterveyslaitos:

- <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/tyoterveysneuvottelu-ratkaisuja-tyohon/>

# Tukimuotoja

- työpaikan omat toimet työn ja työolojen muokkaamiseksi, työjärjestelyt, uudelleensijoitus, perehdytys/koulutus uusiin tehtäviin
- työkokeilu työterveyshuollon päätöksellä
- Osasairauspäiväraha
- ammatillinen kuntoutus (kela, eläkevakuuttajat, tapaturmavakuuttaja)
- työpaikan tai ammatin omaehtoinen vaihtaminen

# Kuntoutuksia

**lääkinnällinen kuntoutus** mm.

-fysioterapia, psykoterapia

-sairausryhmittäiset kuntoutukset

**päihdekuntoutus**

**ammattillinen kuntoutuspalvelu** eli Akse

**ammattillinen kuntoutus:**

**kela:** Nuotti- valmennus, Teak (työkokeilu, työhönvalmennus),  
KIILA

**työterveyshuolto:** TTH päätös (työkokeilu)

**tapaturmavakuutusyhtiö, eläkevakuutusyhtiö:** työkokeilu,  
työhön valmennus, uudelleen koulutus





# TYÖKOKEILU TYÖTERVEYSHUOLLON PÄÄTÖKSELLÄ

## Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuolto tekee päätöksen työkokeilun toteutuksesta, Kela kuntoutusrahan myöntämisestä kokeilun ajalle

Soveltuu hyvin **varhaiseen vaiheeseen**, kun vielä ei ole todettu työkyvyttömyyden uhkaa

Edellytyksenä on, ettei työeläkelakien mukainen ammatillinen kuntoutus ole mahdollinen

Hylkävää päätöstä ei tarvitse eläkeyhtiöltä hakea, työterveyslääkärin tekemä arvio asiassa on riittävä

Edeltävää sairauspoissaoloa ei vaadita. Riittää, että työ- ja ansiokykyongelma on havaittu.

Kesto 45 työssäolopäivää, minimityöaika 4 t/päivä–työmatkat mukaanluettuna

Työtehtäviä tulee muuttaa olennaisesti–työntekijän tulee tehdä uusia työtehtäviä tai työnkuvaa on muutettu hänen terveydentilalleen sopivaksi

Työkokeilusta voidaan sopia työterveysneuvottelussa

Seurannasta vastaa työterveyshuolto yhdessä työnantajan kanssa

Työkokeilu voidaan aloittaa ennen Kelan päätöksen saapumista

Kelalle työkokeilusta KU114 –lomake työterveydestä

# Ammatillinen kuntoutus- työkokeilu työeläkevakuuttaja

Työkokeilulla edistetään työkyvyn palautumista ja ehkäistään sairausloman pitkittymistä. Työkokeilu voi toteutua omalla työnantajalla tai uuden työnantajan palveluksessa.

Oikeus ammatilliseen kuntoutukseen edellyttää **työkyvyttömyyden uhkaa**

Työkyvyttömyyden uhka tarkoittaa, että hakijalle tulisi **lähivuosina** ilman kuntoutustoimenpiteitä myönnettäväksi työeläkelakien mukainen **työkyvyttömyyseläke**

Työkokeilu voi olla kestoaltaan 1-6kk. Tavallisimmin kokeilu aloitetaan 2-3 kuukauden mittaisena ja sitä voidaan väliarvioinnin jälkeen perustellusti jatkaa.

Minimituntimäärä työkokeilulle on 20h/vko. Päivittäinen työaika voi vaihdella 4-8h välillä. Tavoitteena on nostaa työaikaa asteittain täyteen työaikaan työkokeilun aikana.

Työkokeilu joustaa työkyvyn mukaan helpommin ja mahdollistaa työskentelyn ylimääräisenä työntekijänä –ei tulospaineita



KIITOS  
aui.rytivaara@ek.fi