

Työterveys ja kuntoutus

**Työterveyshuollon, työpaikkojen
ja kuntoutuksessa toimivien
yhteistyö**



ISSN 1236-2115

ISBN 978-952-00-2472-7 (nid.)

ISBN 978-952-00-2473-4 (PDF)

Taitto: AT-Julkaisutoimisto Oy

Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2008

Tiivistelmä

Työterveys ja kuntoutus. Työterveyshuollon, työpaikkojen ja kuntoutuksessa toimivien yhteistyö. Helsinki 2008. 55 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä; ISSN 1236-2115, 2007:60), ISBN 978-952-00-2472-7 (nid.), ISBN 978-952-00-2473-4 (PDF),

Työterveyshuolto tekee työtä työsuhteessa olevien terveyden edistämiseksi, työtapaturmien ja ammattitautien ennaltaehkäisemiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. Työterveyshuollolla on myös oma roolinsa työssä olevien kuntoutuksessa, joka tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden pysyä työelämässä tai palata sinne sairauksista huolimatta. Työterveyshuollon tärkeimpiä tehtäviä kuntoutuksen suhteen ovat kuntoutustarpeen selvittäminen, ohjaus kuntoutukseen ja kuntoutuksen jälkeinen työssä selviytymisen seuranta. Työkyvyn ylläpitämisessä tai palauttamisessa on ensiarvoisen tärkeää yhteistyö työterveyshuollon ja työpaikan eri toimijoiden välillä. Näin voidaan etsiä mahdollisuuksia ratkaista työkykyyn liittyviä ongelmia työpaikan ja työterveyshuollon yhteisin voimin.

Mikäli tarvitaan kuntoutukseen liittyvää asiantuntemusta tai taloudellista tukea, on mahdollisuus hyödyntää suomalaisen kuntoutusjärjestelmän eri toimijoita. Näitä toimijoita ovat työeläkelaitokset, Kansaneläkelaitos, työhallinto, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset sekä perus- ja erikoissairaanhoido. Kaikilla näillä toimijoilla on omat sääntönsä ja kriteerinsä kuntoutukselle. Siksi on tärkeää tuntea näiden tahojen toimintamahdollisuudet kuntoutusasioissa. Yhtä tärkeää on yhteistyö näiden eri tahojen kanssa. Yhteistyön puitteet ovat olemassa, tarvitaan yhteistyön tekemistä.

Julkaistu on laadittu Kuntoutussäätiön ja sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoiman Veto-ohjelman yhteistyönä.

Asiasanat: kuntoutus, kuntoutusjärjestelmä, kuntoutuspalvelut, työpaikat, työterveyshuolto, yhteistyö

Sammandrag

Företagshälsovård och rehabilitering. Samarbete mellan företagshälsovården, arbetsplatserna och instanser som ordnar rehabilitering. Helsingfors 2008. 55 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter; ISSN 1236-2115, 2007:60) ISBN 978-952-00-2472-7 (inh.), ISBN 978-952-00-2473-4 (PDF)

Företagshälsovården arbetar för att främja de anställdas hälsa, hindra yrkesskador och yrkessjukdomar samt bevara arbetstagarnas arbetsförmåga. Företagshälsovården har också en egen roll vid rehabilitering av anställda som gör det möjligt för arbetstagarna att kvarstå i arbete eller återkomma till arbete trots sjukdom. En av de viktigaste uppgifterna för företagshälsovården vid rehabilitering är att utreda rehabiliteringsbehovet, hänvisa till rehabilitering och följa upp hur arbetstagaren klarar sig i arbetet efter rehabilitering. Samarbetet mellan företagshälsovården och de olika aktörerna på arbetsplatsen är ytterst viktigt när det gäller att bevara eller förbättra arbetsförmågan. På det sättet kan företagshälsovården och arbetsplatsen med gemensamma krafter finna möjligheter för att lösa problem som hänför sig till arbetsförmåga.

Om det behövs sakkunskap eller ekonomiskt stöd med anknytning till rehabilitering är det möjligt att utnyttja olika instanser inom det finländska rehabiliteringssystemet. Exempel på sådana instanser är arbetspensionsanstalter, Folkpensionsanstalten, arbetsförvaltningen, olycksfalls- och trafikförsäkringsanstalter samt primär- och specialistsjukvården. Alla dessa instanser har sina egna regler och kriterier för rehabilitering. Därför är det viktigt att känna till instansernas verksamhetsmöjligheter i rehabiliteringsfrågor. Lika viktigt är det med samarbete mellan olika aktörer. Förutsättningarna för samarbete finns, vad som krävs är samarbete.

Publikationen har utarbetats som ett samarbete mellan Stiftelsen för Rehabilitering och VETO-programmet, som administreras av social- och hälsovårdsministeriet.

Nyckelord: arbetsplatser, företagshälsovård, rehabilitering, rehabiliteringstjänster, rehabiliteringssystem, samarbete

Summary

Occupational Health and Rehabilitation. Co-operation of Occupational Health, Workplaces and Actors in Rehabilitation. Helsinki 2008. 55pp. (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health; ISSN 1236-2115, 2007:60)
ISBN 978-952-00-2472-7 (pb), ISBN 978-952-00-2473-4 (PDF)

Occupational health care is responsible for promoting the health of the employees, preventing accidents at work and occupational diseases and maintaining the working capacity of the employees. Occupational health care also has a role in the rehabilitation of employees, enabling them to stay on at work or return to work in spite of illness. The most important duties of occupational health care regarding rehabilitation are the assessment of rehabilitation needs, referral to rehabilitation and monitoring the employees' work abilities after rehabilitation. It is of primary importance that the occupational health care and different actors at workplaces co-operate in maintaining or restoring the working capacity of employees. By co-operation it is possible for the occupational health care and the workplace to unite forces to solve problems connected to work ability.

If rehabilitation expertise or financial help is needed, it is possible to turn to different actors in the Finnish rehabilitation system. These actors are authorised pension providers, the Social Insurance Institution, labour administration, occupational accident and motor liability insurance institutions and primary and specialised health care. All these actors have their own regulations and criteria concerning rehabilitation. Therefore it is important to be familiar with the rehabilitation options provided by these actors. Equally important is the co-operation with these actors. The frameworks for the co-operation exist, cooperation itself is needed.

The report has been prepared in co-operation by the Rehabilitation Foundation and the VETO (Work Attraction) Programme, which is administered by the Ministry of Social Affairs and Health.

Key words: co-operation, occupational health care, rehabilitation, rehabilitation services, rehabilitation system, work places

Esipuhe

Tämä julkaisu liittyy valtakunnalliseen toimenpideohjelmaan työsäoloajan jatkamisesta, työssä jaksamisesta ja kuntoutuksesta (Veto-ohjelma 2003–2007). Toimintaohjelman yhtenä osa-alueena oli tehokas työterveyshuolto ja kuntoutus ja sen tavoitteena oli kehittää työterveyshuollon ja kuntoutuksen yhteistyötä. Julkaisu pohjautuu Kuntoutussäätiön, Työterveyslaitoksen ja Valtiokonttorin yhdessä toteuttamaan tutkimukseen Työterveyshuollon ja kuntoutuksen rajapinnat. Julkaisun toimitustyö on toteutettu pääosin Kuntoutussäätiössä, mutta tekstin työstäminen on tapahtunut laajapohjaisessa yhteistyössä työterveyshuollon ja kuntoutuksen asiantuntijoiden kanssa. Päävastuu tutkimuksen ja tämän julkaisun toteuttamisen koordinoinnissa on ollut sosiaali- ja terveysministeriöllä.

Tätä julkaisua ennen on Rajapinta-hankkeessa julkaistu oppaat Pitkältä sairauslomalta paluun tukemiseksi sekä työnantajalle että työntekijälle. Lisäksi STM on julkaissut oppaan Sairauspoissaolokäytännöt työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Kaikki nämä oppaat yhdessä tämän julkaisun kanssa täydentävät käsikirjaa Hyvä työterveyshuoltokäytäntö, joka toimii perusoppaana myös työterveyshuollon ja kuntoutuksen yhteistyölle.

Julkaisu on tarkoitettu työterveyshuoltojen, työpaikkojen ja kuntoutuksessa toimivien käyttöön kehittämään eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Julkaisussa painotetaan, että työterveyshuolto toteutuu käytännössä työterveyshuoltojen ja työpaikkojen välisenä yhteistyönä, jossa kummallakin taholla on oma vastuu ja oma lähestymistapa. Kuntoutuksen toteuttamisessa voidaan sitten käyttää hyväksi kuntoutuksen toteuttajien, järjestäjien ja rahoittajien palveluja. Siksi julkaisussa on esitelty kattavasti eri tahojen tarjoamat kuntoutuspalvelut. Erittäin tärkeänä julkaisussa nähdään työterveyshuollon, lähiesimiehen ja kuntoutusta tarvitsevan työntekijän yhteistyö työkykyongelmien poistamisessa. Julkaisussa esitellään erilaisia malleja yhteistyön lisäämiseksi sekä joitakin konkreettisia tapausesimerkkejä.

Julkaisun on valmistellut Kuntoutussäätiön tutkija Jouni Puumalainen. Julkaisu on käsitelty sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnassa. Sosiaali- ja terveysministeriö kiittää kaikkia julkaisun valmisteluun osallistuneita.

Tapani Melkas
ylijohtaja

Matti E. Lamberg
lääkintöneuvos
työterveyshuollon neuvottelukunnan
puheenjohtaja

Sisällys

Tiivistelmä.....	3
Sammandrag	4
Summary	5
Esipuhe.....	7
1 Lukijalle.....	9
2 Työterveyshuollon, työpaikan ja kuntoutuksen yhteistyö	11
3 Työterveyshuollon tehtävät työkyvyn edistämässä	14
4 Ohjaus kuntoutukseen, kuntoutuksen seuranta ja arviointi	17
5 Toimenpiteitä työkyvyn tukemiseksi	21
6 Kuntoutuksen aikainen toimeentuloturva	26
7 Eri tahojen kuntoutusmahdollisuudet.....	28
8 Lopuksi.....	39
LIITE 1. Työterveyshuoltolaki ja kuntoutus.....	40
LIITE 2. Työkyvyn tuen tarpeen kartoituslista (JATS-hanke) ..	41
LIITE 3. Kuvaus ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaosta	43
LIITE 4. Työterveyshuollon lähete työvoimatoimistoon	47



Lukijalle

Tämä julkaisu on tarkoitettu työterveyshuoltojen, työpaikkojen ja kuntoutuksen toimijoiden käyttöön. Julkaisussa esitellään työterveyshuollon kuntoutukseen liittyvän tehtävän perusteet ja toimintatavat ja ohjataan myös lisätiedon lähteille. Julkaisussa on myös runsaasti esimerkkejä onnistuneista tavoista toimia. Hyvään työterveyshuoltokäytäntöön kuuluu myös se, että hoitoon ja kuntoutukseen ohjaaminen on yksi osa pitkäjänteistä ja suunnitelmallista preventiivistä työterveyshuoltoa.

Työterveyshuoltolaki painottaa työterveyshuollon velvollisuutta havaita ja selvittää työntekijän kuntoutustarve riittävän varhain. Työterveyshuollon tehtävänä on myös ohjata työntekijä oikea-aikaisesti hoitoon ja lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen. Tarkoituksena on, että työterveyshuolto reagoi ajoissa työkyvyn menettämisen uhkaan ja käynnistää ensisijaiset toimenpiteet työntekijän työkyvyn tukemiseksi. Työterveyshuollon on toimittava kiinteässä yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa pystyäkseen hallitsemaan työhön ja työolosuhteisiin liittyviä terveysriskejä mahdollisimman hyvin. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa sen on tehtävä yhteistyötä henkilöstöhallinnon kanssa. Myös luonteva yhteydenpito ja yhteistyö työpaikkojen lähiesimiesten kanssa ovat työterveyshuollolle tärkeitä.

Työterveyshuolto on osa perusterveydenhuoltoa, ja se työskentelee terveyden edistämiseksi, työtapaturmien ja ammattitautien ennaltaehkäisemiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. Työnantajan järjestämisvelvollisuuden piiriin kuuluva työterveyshuolto on yhdeltä osaltaan kuntoutumistavoitteista toimintaa. Työikäisten kuntoutuksen keskeinen tavoite on vajaakuntoisten työntekijöiden toimintakyvyn tukeminen. Kuntoutus tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden jatkaa itsenäistä elämää ja pysyä työelämässä tai palata sinne sairauksistaan huolimatta. Varhain käynnistetty kuntoutus tukee työikäisiä oireilevia henkilöitä jatkamaan työssään.

Työssä olevien kuntoutuksen kannalta on tärkeää, että työterveyshuollon ammattihenkilöt tuntevat hyvin sairaanhoito- ja kuntoutusjärjestelmän sekä työntekijän työpaikan olosuhteet ja vaatimukset. Sen lisäksi työterveyshuollon on osattava toimia yhteistyössä Kelan, työeläkejärjestelmän, työhallinnon, tapaturma- ja liikennevakuutusjärjestelmän, perus- ja erikoissairaanhoidon ja kuntoutuspalveluiden

tuottajien kanssa. Yhteistyön onnistumisen kannalta on vastavuoroisesti tärkeää, että kuntoutuksen yhteistyökumppanit tuntevat työterveyshuollon toimintatavat kuten hyvän työterveyshuoltokäytännön.

Työterveyshuollon tehtävänä on kannustaa työpaikoilla henkilöstöä osallistumaan työkykyä ylläpitävään toimintaan. Työterveyshuollon on myös osattava tehdä yksilöllisiä ja työssä jaksamisen kannalta tarkoituksenmukaisia hoito- ja kuntoutussuunnitelmia. Oireilevat henkilöt on ohjattava oikea-aikaisesti hoitoon ja kuntoutukseen. Työterveyshuoltolain kuntoutuksen kannalta keskeinen sisältö on esitetty liitteessä 1.

Noin 30-vuotias toimistotyöntekijä oli mielenterveysongelmien vuoksi pois työstään ensin sairauspäivärahalla ja sitten kuntoutustuella yhteensä noin kolmen vuoden ajan. Sairauspoissaolon aikana hän oli myös sairaalahoidossa ja sen jälkeen säännöllisessä psykiatrisessa avohoidossa. Työterveyshuolto seurasi aktiivisesti työntekijän tilannetta niin sairauspoissaolon kuin kuntoutustuen aikana. Työterveyshuolto järjesti myös yhteistapaamiset työnantajan kanssa. Käytyjen keskustelujen jälkeen työntekijä rohkaistui kokeilemaan jaksamistaan työssä. Työeläkelaitoksen rahoittama työkokeilu toteutettiin työntekijän omassa työssä. Työterveyshuolto oli mukana työyhteisössä kertomassa työkokeilun tarkoituksesta. Siinä yhteydessä käytiin läpi myös työpaikan omat tukitoimet, kuten perehdytys ja atk-opetus. Työkokeilu onnistui ja työnantaja oli tyytyväinen siihen, miten työntekijä selviytyi työtehtävistään ja sopeutui työyhteisöön. Vaikka työstä poissaolo oli kestänyt vuosia, huolellisesti suunniteltu työkokeilu mahdollisti jatkamisen työelämässä. Työntekijä pärjää nyt työssään työterveyshuollon tukemana eli työterveyshuolto seuraa edelleen työntekijän tilannetta.

2

Työterveyshuollon, työpaikan ja kuntoutuksen yhteistyö

Työterveyshuollon ja kuntoutuksessa toimivien yhteistyö on usein monien toimijoiden moninainen verkosto. Sujuvan yhteistyön onnistuminen on monesti ratkaiseva tekijä kuntoutumisprosessin onnistumisessa. Kuntoutustoimintaa ohjaavassa lainsäädännössä korostetaan kuntoutujan subjektiivista asemaa ja oikeuksia. Toisaalta lainsäädännössä korostetaan yhteiskunnan velvollisuutta taata jäsenilleen mahdollisimman hyvät toiminta- ja osallistumisedellytykset heidän sairauksistaan ja vammoistaan huolimatta. Työnantajien vastuulla taas on, että työvälineet, työjärjestelyt ja työolosuhteet ovat terveelliset ja turvalliset. Työterveyshuollon keskeisin tehtävä on pyrkiä siihen, ettei työntekijä vaaranna terveyttään tai menetä työ- tai toimintakykyään työstä johtuvista syistä ja että työntekijän työkyky säilyy muuttuvissa olosuhteissa mahdollisimman hyvänä mahdollisimman pitkään. Tämän tehtävän mukaisesti työterveyshuolto tukee työnantajaa erilaisten toimintamallien kehittämisessä ja vahvistaa osaltaan työpaikan osaamista työkykyongelmien ehkäisemisessä. On tärkeä ymmärtää, että työterveyshuolto toimii todellakin työnantajan tukena, sillä suuri osa ehkäisevistä toimenpiteistä kuuluu työnantajavastuun piiriin.

Työterveyshuollon, työpaikan ja kuntoutuksen keskeiset rajapinnat

- esimiesten tukeminen ja opastaminen henkilöstön kuntoutustarpeita huomioivien johtamiskäytäntöjen kehittämisessä työpaikalla mm. yhteisesti sovittujen toimintamallien avulla (esim. kehityskeskustelut ja yksilöllisten kehityssuunnitelmien laadinta; osaamisen kehittäminen; työntekijän uupumisen ja väsymisen huomioon otto esimiestyössä; reagointi työssä jaksamisen ongelmiin; ikäjohtamisen erityiskysymykset; työkierron hyödyntäminen).
- kuntoutustarpeen varhainen havaitseminen ja tarvittavien työkykyä ja työn hallintaa kohentavien toimenpiteiden nopea käynnistäminen (yhteistyössä työntekijä, esimies, henkilöstöhallinto, työsuojelu- ja luottamusmiesjärjestelmä)

Rekisteröinnissä on kiinnitetty huomiota siihen, että poissaolopäivät lasketaan tietoisesti joko työ- tai kalenteripäivinä. Työpaikkakohtaisesti sovitaan yhteenvedojen ja raporttien tuottamisesta. Useimmilla työpaikoilla on päädytty puolivuositaiseen raportointiin. Raportointi tapahtuu mm. yhteisesti sovittujen reagointirajojen mukaisesti. Lyhyissä tai toistuvissa poissaoloissa kriteeri voi olla esim. 6 lyhyttä poissaoloa puolen vuoden kuluessa, pitkittyvissä ja pitkissä sairauspoissaoloissa esim. 30 päivän poissaolo). Myös sairauslomalta työhön palaavan tukemiseen kiinnitetään huomiota. Tarkoitus on, että työpaikka yhdessä työterveyshuollon kanssa hyödyntää kerättyä tietoa. Voidaan esimerkiksi sopia, että kerran vuodessa tarkastellaan yhdessä sairauspoissaolotietoja, jolloin kiinnitetään huomiota reagointirajojen ylityksiin. Samalla sairauspoissaolotietoja voidaan verrata muuhun kunkin osapuolen tietoon työpaikan tilanteesta. Yhteisen tilaisuuden tarkoituksena on johtaa joko yksilöllisten tai yhteisöllisten tuki- tai kehittämistoimien käynnistämiseen. (Lisätietoja www.stm.fi/julkaisut)

3

Työterveyshuollon tehtävät työkyvyn edistämisessä

Työterveyshuollon yhteistyö työpaikkojen edustajien (työntekijät, esimiehet, johto, henkilöstöhallinto, työsuojelu- ja luottamusjärjestelmä) kanssa on kuntoutukseen liittyvän toiminnan perusta. Tämä yhteistyö luo edellytykset kuntoutumisprosessin onnistumiselle. Tähän toimintaan voidaan hankkia tukea, asiantuntemusta tai rahoitusta (ks. luku 6) myös työterveyshuollon ja työpaikan ulkopuolelta.

*Helsingin kaupungilla on käytössään **Varhainen tuki – toimintamalli työkyvyn heiketessä**. Mallin tarkoituksena on luoda säännöt esimiehen, työntekijän ja työterveyshuollon väliselle yhteistyölle. Työterveyshuollon näkökulmasta malli korostaa sitä, että perinteinen yksittäisen työntekijän terveyden tukeminen ei enää riitä, vaan työterveyshuollon on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota itse työhön ja sen sujuvuuteen. Työterveyshuolto pyrkii entistä varhemmin ennakoimaan ongelmatilanteita ja tukemaan työyhteisöjen ja työntekijöiden työhyvinvointia. Toimintamalli auttaa työterveyshuoltoa pääsemään kiinni työkyvyn ytimeen eli työn ja terveyden väliseen suhteeseen. Työkykyyn saadaan laajempi näkökulma, kun käytössä on esimiehen tieto ja näkemys työstä, työterveyshuollon näkemys työn terveysvaikutuksista ja työntekijän näkemys omasta työkyvystään. Perusvastuu työyhteisön kehittämisestä on kuitenkin aina esimiehellä. Mutta keskeisellä sijalla toiminnassa on ns. yhteisneuvottelu, jossa lähiesimies, työntekijä ja työterveyshuolto yhdessä keskustelevat työn ja terveyden välisestä suhteesta. Keskustelu on ratkaisukeskeinen, ei ongelmakeskeinen, sillä tavoitteena on tukea työntekijän työkykyä parhaalla mahdollisella tavalla. Malliin on kehitetty useita lomakkeita, joiden avulla työkykyongelmia voidaan lähestyä ja hakea niihin ratkaisuja. (Lisätietoja: www.hel.fi/tyoterveyskeskus)*

Valtiokonttorin Kaiku-työhyvinvointipalveluissa on jalkautettu **puheeksi ottamisen malli** valtion työpaikoille. Tarkoitus on, että työpaikalla sovitaan etukäteen pelisäännöt siitä, miten työkykyongelmien ilmetessä toimitaan niin, että niiden puheeksi ottaminen olisi normaali osa esimiestyötä. Toiminnan pohjana ovat tosiasioihin perustuvat havainnot työssä tapahtuneista muutoksista. Keskusteluissa painotetaan tavoitteita, ratkaisumahdollisuuksia ja käytännön tekoja. (Lisätietoja: www.valtiokonttori.fi)
Työterveyshuollolla on oma tärkeä osuutensa mallissa:



Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työntekijöiden työkyvyn edistäminen sisältyy keskeisenä osana kaikkeen työterveyshuollon toimintaan. Kuntoutukseen liittyvän toiminnan onnistumisen kannalta on eduksi, jos työpaikalla on sovittu tietyistä toimintatavoista tai -malleista, kuten sairauspoissaolokäytännöistä tai varhaisen reagoinnin mallista. Varhaisen reagoinnin mallissa sovitaan selkeästi, miten toimitaan, ja kuka toimii silloin, kun työntekijän työkyvyssä huomataan jotakin ongelmaa. Yhteistoimintamenettely on havaittu hyväksi toimintamalliksi, muun muassa sairauspoissaolon jälkeisen työhön paluun turvaamiseksi. Yhteistoimintamenettelyyn osallistu-

vat työterveyshuolto, työntekijä, lähiesimies ja tarvittaessa esimerkiksi työsuojelu, erityisesti epäiltäessä työperäisiä sairauksia. Yhteistyön onnistumiseksi jokaisella työpaikalla olisi hyvä olla nimetty yhdyshenkilö, jonka kanssa työterveyshuolto pääasiassa asioi.

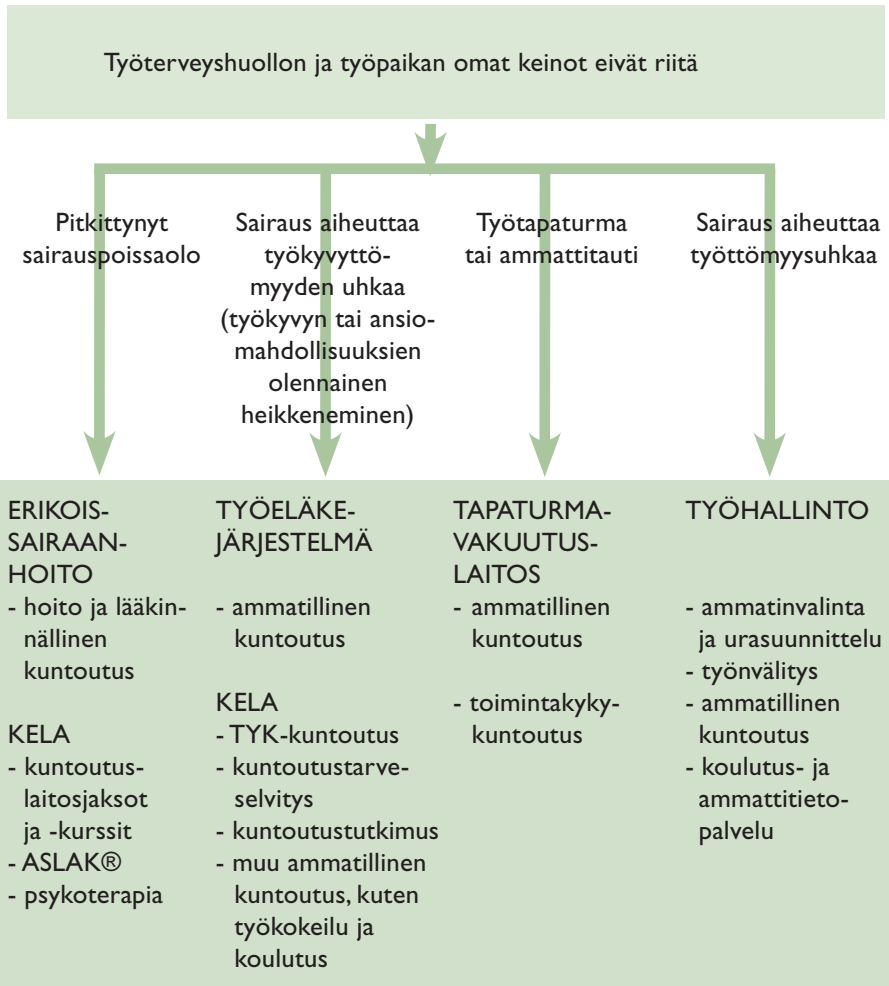
Edellä esiteltyjen Helsingin kaupungin ja valtiokonttorin mallin lisäksi on olemassa myös yksityisille työpaikoille tarkoitettuja malleja ja toimintatapoja. Malleja ja toimintatapoja löytyy esimerkiksi työeläkeyhtiö Varman esitteestä **Työkyvyttömyyden ehkäiseminen työpaikoilla** (lisätietoja: www.varma.fi). Sosiaali- ja terveysministeriön tukemassa hankkeessa on puolestaan työstetty työkirja, jonka avulla pienet ja keskisuuret työyhteisöt voivat lähteä valmistelemaan mallejaan (www.stm.fi/julkaisut). Mallien avulla voidaan sopia työterveyshuoltosopimusta konkreettisemmalla tasolla työpaikkakohtaisista toimintatavoista.

4

Ohjaus kuntoutukseen, kuntoutuksen seuranta ja arviointi

Kun työkykyasiat otetaan varhain puheeksi työpaikalla, voidaan suurin osa työkykyä uhkaavista ongelmista hoitaa työpaikan ja työterveyshuollon yhteisvoimin hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Jos omalla työpaikalla toteutettavat järjestelyt eivät riitä, on käytettävissä eri tilanteisiin sopivia kuntoutuspalveluja (kuva 1). Työterveyshuollon tulee ohjata mahdollisimman varhaisessa vaiheessa näihin palveluihin henkilöt, joilla on työkyky- ja terveysongelmia. Työterveyshuollon tehtävänä on myös seurata työntekijän tilannetta kuntoutumisprosessin aikana ja sen jälkeen.

Työntekijöiden kuntoutus voi olla lääkinnällistä, ammatillista tai sosiaalista kuntoutusta. Lääkinnällinen kuntoutus pyrkii parantamaan tai ylläpitämään kuntoutujan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Ammatillinen kuntoutus pyrkii parantamaan ja ylläpitämään kuntoutujan työkykyä ja ansiomahdollisuuksia vaikuttamalla kuntoutujan ammatillisiin valmiuksiin ja työhön. Sosiaaliseen kuntoutukseen luetaan kunnan A-klinikkatoiminta tai maksusitoumuksella rahoittama päihdekuntoutus ja työttömien kuntouttava työtoiminta.



Kuva 1. Työterveyshuollon tärkeimmät ulkopuoliset yhteistyötahot työkykyongelmissa.

Yleensä työntekijöiden lääkinnällisen kuntoutuksen kustantaa Kansaneläkelaitos. Ammatillisen kuntoutuksen kustantaa työpaikan työeläkelaitos, mikäli kyseessä oleva sairaus aiheuttaa työkyvttömyyden uhan lähivuosina. Työtapaturmissa, ammattitaudeissa ja liikennetapaturmissa vahinkovakuutuslaitos on ensisijainen sekä lääkinnällisen (toimintakykykuntoutus) että ammatillisen kuntoutuksen rahoittaja.

Kun työterveyshuolto ohjaa työntekijän toimenpiteisiin, perustuu se aina yksilöllisesti räätälöityyn suunnitelmaan. Tilanteen selvittä-

minen, toimenpiteiden suunnittelu ja vaihtoehtojen arviointi tapahtuu yhdessä työntekijän ja tarvittaessa myös hänen lähiesimiehensä kanssa. Myös palvelujen tuottajan edustajaan on hyvä olla yhteydessä mahdollisimman varhain.

Yhteisen arvioinnin ja suunnittelun jälkeen työterveyshuolto voi ohjata tai lähettää työntekijän

- **lähiesimiehen luokse** keskustelemaan työn organisoinnista, työtehtäväjärjestelyistä tms.
- **henkilöstöhallintoon** keskustelemaan perehdytys- ja muusta toimipaikkakoulutuksesta ja sekä tarjolla olevasta tyky-toiminnasta
- **yhteisneuvotteluun**, jossa työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto yhdessä suunnittelevat tarvittavia työtehtäväjärjestelyjä tai esimerkiksi työkokeilun työpaikalla
- **työterveyshoitajan, työfysioterapeutin, työpsykologin tai työsuojeluvaltuutetun vastaanotoille**, jotta varmistettaisiin, että työntekijällä on hyvä työergonomia, turvalliset työolosuhteet ja työvälineet ja tarvittavat työtä helpottavat apuvälineet
- **perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon** kuntoutuspalveluihin (vapaamuotoinen tai sairaalalähete)
- **Kelaan** hakemaan päätöstä kuntoutustarpeen selvittämiseen, kuntoutustutkimukseen TYK-kuntoutukseen, työkokeiluun tai valmennukseen, koulutuskokeiluihin tai koulutukseen (K-hakemus, B-lausunto)
- **työeläkeyhtiöön** hakemaan työeläkekuntoutuksena työkokeilua työpaikalla, työhönvalmennusta, ammatillisen kuntoutuksen suunnittelua varten tarvittavaa tutkimusta tai uudelleen koulutusta (K-hakemus, B-lausunto)
- **työvoimatoimistoon** saamaan ammatinvalintapsykologin palveluita tai neuvontaa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta ja oppisopimuskoulutuksesta (mukaan kuvaus työntekijän tilanteesta ja jo toteutetuista toimenpiteistä ja selvityksistä)
- **työvoimatoimistoon** hakemaan työnvälityspalveluja, ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja, koulutus- ja ammattitietopalveluja, ammatillisen kuntoutuksen palveluja tai ohjaamista koulutukseen (mukaan kuvaus työntekijän tilanteesta ja jo toteutetuista toimenpiteistä ja selvityksistä)
- **tapaturmavakuutuslaitokseen** lääkinnällistä tai ammatillista kuntoutusta varten (E-lausunto)

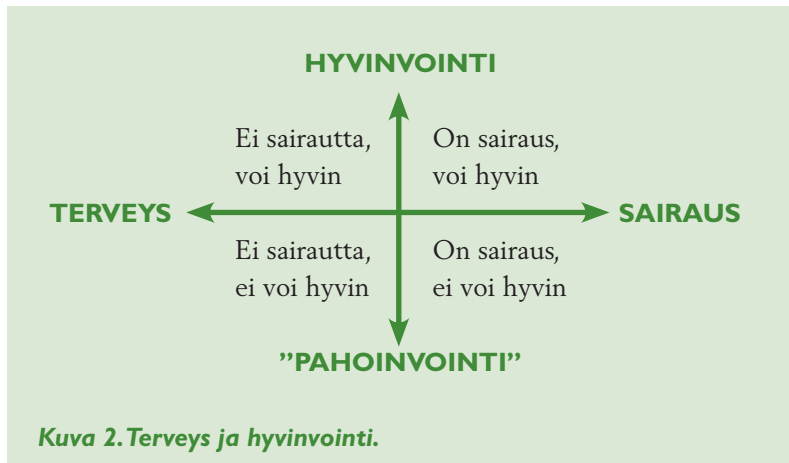
Työntekijöiden työkyvyn aleneminen näkyy sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyyseläkkeinä, joista aiheutuu kustannuksia. Työterveys-
huollon tehokasta toimintaa ja vaikuttavuutta voidaan epäsuorasti
mitata esimerkiksi sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkei-
den määrän vähenemisellä ja siitä organisaatiolle ja yhteiskunnalle
syntyneillä säästöillä. Työterveyshuollon oman toiminnan laatua ja
vaikuttavuutta arvioidaan mm. seuraamalla kussakin organisaatiossa
koettua työkykyä sekä toteutuneita toimenpiteitä työkyvyn säilyttä-
miseksi tai palauttamiseksi. Näitä ovat esimerkiksi yhteistyöneuvot-
telut, työjärjestelyt, työkokeilut, sisäiset siirrot ja onnistuneet sairaus-
poissaololta paluut sekä kuntoutustoimenpiteet. Systemaattinen sai-
rauspoissaoloseuranta auttaa havaitsemaan varhain työkyvyttömyy-
den uhan ja suuntaamaan toimenpiteitä. Kuntoutustoimenpiteiden
jälkeen on tarkoituksenmukaista, että työterveyshuolto myös seuraa
työntekijän toipumista, kunnes työntekijä on menestyksellisesti pa-
lannut työhönsä.

Alle 50-vuotiaalla sihteerillä oli ollut alkoholiongelma. Hän koki, että hänen esimiehensä kiusaa, oli riitaisa eikä luottanut häneen ja tämän seurauksena hänen alkoholinkäytön kierteensä syveni entisestään. Kun alkoholinkäytön vaikutukset näkyivät työpaikalla päihtymystilana, työntekijälle annettiin mahdollisuus päihdekuntoutukseen työpaikan hoitonohjauksella. Työterveyshuollossa todettiin vaikea alkoholiriippuvuus ja työntekijä ohjattiin laitospäihdekuntoutukseen, jota varten haettiin kunnalta maksusitoumus. Laitospäihdekuntoutuksen jälkeen työntekijä palasi entiseen työhönsä ja sitoutui raittiuteen. Päihdekuntoutus jatkui työn ohessa A-klinikalla. Työntekijän omanarvontunne kohosi raittiuden myötä mikä avasi uusia mahdollisuuksia kehittyä työntekijänä. Työterveyshuolto seuraa avokuntoutuksen toteutumista ja työssä jaksamista ja esimies seuraa työssä selviytymistä.

5

Toimenpiteitä työkyvyn tukemiseksi

Työikäisen ihmisen sairaus ei yleensä johda työkyvyn menettämiseen. Kuvassa 2 on esitetty nelikenttänä sairauden ja hyvinvoinnin yhteydet. Kuvasta voidaan nähdä, että sairaudesta huolimatta ihminen saattaa kokea voivansa hyvin, mutta toisaalta terve ihminen ei välttämättä katso voivansa hyvin. Työterveyshuollossa kuten muussakin terveydenhuollossa voidaan siis joutua ottamaan kantaa hyvinkin monimutkaisiin tilanteisiin. Havainnot erilaisista työntekijäkohtaisista työn ja terveyden välisistä suhteista ohjaavat myös kuntoutustoitmenpiteiden valintaa.



Kun työterveyshuolto tekee työhön liittyviä alkutarkastuksia ja arvioi työssä esiintyvän terveysvaaran tai työkyvyn menettämisen riskejä sekä myöhemmin määräaikais-, ikäryhmä- tai muita terveydentilan ja toimintakyvyn seurannan tarkastuksia, kannattaa sen systemaattisesti tehdä jokaiselle työntekijälle yksilöllinen työkyvyn seurantasuunnitelma. Suunnitelmaa tarkennetaan ja tarvittaessa myös muutetaan terveystarkastusten ja sairausvastaanottojen yhteydessä.

Työntekijän kokonaisterveydentilasta, sairaanhoidollisista tarpeista ja sairauskäyttäytymisestä riippuu, kuinka tarkasti työterveyshuollon on seurattava tilannetta ja kuinka paljon sen on tuettava työn-

tekijää. Sairauspoissaolojen seurannassa työterveyshuolto pyrkii arvioimaan mahdollisimman oikea-aikaisesti työntekijän työkykyä ja kuntoutustarvetta. Työterveyshuollon toiminnan tavoite on myös varmistaa kaikissa olosuhteissa työssä jatkamisen ja työhön paluun hyvät edellytykset. Näin ollen on tärkeää, että sairauspoissaolon aikana työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä tuetaan ja häntä aktivoidaan jo toipumiskaudella. Sairauspoissaolon aikana olisi myös selvitettävä, tarvitaanko työhön paluun onnistumiseksi työjärjestelyitä ja miten osatyökykyisyysaika voidaan hyödyntää (esim. osasairauspäiväraha tai työkokeilu).

Keski-ikäinen ylempi toimihenkilö on ollut saman työnantajan palveluksessa yli 30 vuotta. Viime vuosina hänellä on esiintynyt jaksamisongelmia ja mm. unettomuutta. Näiden oireiden vuoksi hän on tarvinnut myös työterveyshuollon palveluja. Lopullisesti hän uupui runsaasti työtä vaatineen projektin vuoksi. Työterveyshuolto järjesti yhteistyöneuvottelun. Neuvottelun jälkeen toimihenkilö jäi pois työstä noin 4 kuukauden ajaksi. Tänä aikana puututtiin aktiivisesti kaikkiin toimihenkilön sairauksiin ja oireisiin. Työterveyshuollossa tehtiin hoito- ja kuntoutussuunnitelma, jonka toteutumista työterveyshuolto seurasi. Sairauspoissaolojaksoson puolivälissä yhteistyöneuvotteluissa sovittiin, että toivuttuaan toimihenkilö palaisi työhönsä työkokeilun turvin. Työeläkekuntoutuksena järjestettiin toimihenkilölle kolmen kuukauden työkokeilu omassa työssä lyhennetyllä työajalla. Työkokeilun jälkeen toimihenkilö siirtyi tekemään normaalipituista työpäivää. Tilanteen seurantaan osallistuu työterveyshuollon lisäksi myös lähiesimies.

Työntekijöiden työkykyongelmien lähtökohdat ovat erilaisia, mikä vaikuttaa toimenpiteiden ajoitukseen ja valintaan. Myös sillä on vaikutusta, millaisessa työpaikassa työntekijä on. Toisaalta työkykyongelmien ehkäisy ja selvittäminen kuuluvat työterveyshuollon tehtäviin riippumatta työterveyshuoltosopimuksen laajuudesta. Tilanteen kartoitus on aina syytä tehdä yhdessä työntekijän kanssa, jolloin hän ymmärtää kartoituksen käyttötarkoituksen ja vakuuttuu siitä, että tilannekartoitusta ei anneta muuhun käyttöön eikä työnantajan tai työtovereiden tietoon.

Työkykyongelmia kohdannutta työntekijää tulee rohkaista vaalimaan sitä työkykyä, joka vielä on jäljellä ja jonka avulla työntekijä voi selviytyä työelämässä. Työ ja työelämään osallistuminen ovat tärkei-

tä asioita ihmisille. Se, että pystyy turvallisuutta tuntien vajaatyökykyisenäkin osallistumaan työelämään, voi olla suorastaan elintärkeää. Tässä voi työterveyshuolto olla apuna, yhtenä tärkeänä toimijana.

Joskus saattaa vaikuttaa siltä, että työntekijä tulkitsee, että kyseessä on työkykyongelma, vaikka työntekijän ongelmat eivät johdusikaan työkyvyn puutteesta. Työterveyslääkäri voi huomata vastaanotollaan, että työntekijä reagoi esimerkiksi työnjohdollisiin risiiriitoihin sairauspoissaololla. Asia on otettava silloin hienovaraisesti puheeksi (*”Oletko tullut ajatelleeksi...”*). Jos kysymys onkin työntekijän reagoimisesta esimiehen toimintaan, voidaan ongelmaa ryhtyä viipymättä ja monipuolisesti selvittämään yhdessä esimiehen kanssa. Tilanteen tarkastelussa on hyvä käyttää jonkinlaista listaa, jonka avulla selvitetään tuen tarvetta. Tällainen lista on käytössä mm. Helsingin kaupungin Varhainen tuki -toimintamallissa. Liitteessä 2 on esitetty työkyvyn tuen tarpeen kartoituslista, joka on sovellus Helsingin kaupungin mallista.

Yhteistyöneuvottelussa työntekijän, lähiesimiehen ja työterveyslääkärin tai työterveyshoitajan kanssa ei neuvottelujen aiheena ole työntekijän sairaus tai sen hoito. Sen sijaan yhteistyöneuvottelussa keskustellaan työntekijän työkyvystä ja siitä, miten se rajoittaa työntekoa. Yhteistyöneuvottelut voi siis aloittaa, vaikka työntekijällä ei olisi vielä yhtään sairauspoissaolopäivää. Useimmiten yhteistyöneuvottelut käydään sairauspoissaolon aikana tai työhön paluun yhteydessä. Neuvottelujen keskeinen tavoite on löytää sopiva ratkaisu esimerkiksi erilaisten työjärjestelyjen avulla.

Hieman yli 40-vuotias ammattikoulun käynyt työntekijä on toiminut runsaat 10 vuotta koulutustaan vastaavassa työssä. Työ on fyysisesti kuormittavaa, koska siihen sisältyy nostamista ja kantamista. Psykkistä kuormitusta aiheutuu kiireestä, useista työkohteista ja lyhyellä varoitusaajalla tulevista työkomennuksista (mm. sairauspoissaolojen sijaisuuksia). Noin kaksi vuotta sitten sattunut työtapaturma jätti alaraajaan jatkuvan vaivan, joka pahentui työssä. Ortopedisten toimenpiteiden jälkeen työntekijälle suositeltiin kevyempää työtä. Työterveyshuollon tuella työnantaja toimi niin, että työntekijän työnkuva muutettiin. Sen jälkeen työntekijä on pärjännyt ilman sairauspoissaoloja. Koska työnkuva ei voida muuttaa pysyvästi, suunnitellaan tällä hetkellä tapaturmakuntoutuksena oppisopimuskoulutusta toimistotehtäviin.

Kansakoulun käyneellä hivenen alle 50-vuotiaalla työntekijällä on miltei 20 vuoden työkokemus. Hänen työnsä edellyttää käsien nopeita toistolikkeitä. Hänellä on ollut noin kahden vuoden ajan niska- hartiasseudun vaivoja ja toisessa kädessä monenlaisia oireita. Oireita on hoidettu mm. kortisoni-injektioilla, tulehduskipulääkkeillä ja liikeharjoittelulla. Sairauspoissaolo on kestänyt noin vuoden ajan. Yhteisneuvottelussa suunniteltiin saman työnantajan palveluksessa työeläkekuntoutuksena työkokeilu kevyemmässä työssä, joka ei myöskään ollut niin pakkotahtista kuin entinen työ. Työkokeilun tavoitteena on vähitellen pidentää työpäivää neljästä tunnista normaaliin työaikaan.

Toimintakyky kuvaa sitä, miten ihminen selviytyy jokapäiväisen elämän moninaisista vaatimuksista sekä sitä, miten hän kykenee reagoimaan ympäristöönsä ja toimimaan siinä. Toimintakyvyn tukemiseksi työterveyshuolto voi ohjata työntekijän erilaisiin toimenpiteisiin kuten esimerkiksi sopeutumisvalmennukseen, kuntoutuskurssille, päihdekuntoutukseen tai Kelan ASLAK®-kuntoutukseen, joka on Kelan korvaamaa ammatillisesti syventävää lääkinnällistä kuntoutusta.

Työkyky kuvaa sitä, miten ihminen selviytyy työn asettamista vaatimuksista. Työkykyarviossa otetaan aina huomioon ihmisen toimintakyky, osaaminen, koulutus pohja, ikä, työhistoria ja työ. Työterveyshuollon olennaisin tehtävä on tukea työntekijän työkykyä eli hänen kykyään tehdä työtä. Työntekijän työkykyä voidaan tukea ja parantaa edistämällä työntekijän terveyttä, hyödyntämällä ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa ja työsuojelua, kehittämällä hyviä johtamiskäytäntöjä ja henkilöstöhallintoa sekä käyttämällä työnohjausta ja tarvittaessa ammatillista kuntoutusta kuten TYK-kuntoutusta, työkokeilua, yksilöllistä ammatinvalintaa, urasuunnittelua ja sopivaa ammatillista koulutusta.

Hieman alle 50-vuotias ylioppilasmerkonominainen, joka työskenteli yksityisessä yrityksessä asiakaspalvelussa oli aloittanut nykyisessä työssä noin kahdeksan vuotta sitten. Hänen työnsä on itsenäistä ja hän on oppinut tarvittavat tiedot ja taidot käytännön työssä vähitellen. Aikaisemmin hänellä ei ole todettu sairautsia tai oireita, jotka vaativat lääketieteellistä seurantaa tai hoitoa. Työntekijä hakeutui työterveyslääkärin vastaanotolle, koska hänen kuulonsa oli heikentynyt ja koska hän kärsi yöhikoilusta

ja päiväaikaisesta väsymyksestä. Työterveyshuollossa alettiin selvittää työntekijän tilannetta käyttäen myös erikoissairaanhoidon palveluita. Selvityksessä kartoitettiin niin työkykyyn vaikuttavat ongelmat, jotka liittyivät terveydentilaan, työhön ja työolosuhteisiin kuin työkykyä tukevat seikat, jotka liittyivät terveyteen, työhön ja henkilökohtaisiin vahvuuksiin. Sairauden tutkiminen, hoidon aloittaminen ja lääkinnällinen ja ammatillisen kuntoutus kestivät noin kymmenen kuukautta. Sen jälkeen työntekijä oli työkykyinen. Hän jatkaa saman työnantajan palveluksessa kokopäiväisessä työssä uusituissa tehtävissä, joihin hän siirtyi työkokeilun kautta (työeläkekuntoutus). Työntekijän bruttopalkka on nyt noin 80% aikaisemmasta palkasta. Työterveyshuolto seuraa tilannetta aktiivisesti ja tarvittaessa tekee yhteistyötä henkilöstöpäällikön kanssa. Sairauden mahdollisesti edetessä voidaan harvinaisemmin myös osa-aikatyötä. Kuntoutumisprosessi ja työkykyisyyden uusiminen kesti ensioireista uudelleen sijoittumiseen noin 10 kuukautta, josta omassa työssä 5 kuukautta, sairauspoissaoloa erikoissairaanhoidon tutkimusten takia viitenä työpäivänä, vuosilomalla 4 viikkoa, lääkinnällisessä kuntoutuksessa yhteensä 3 viikkoa (Kelan kustantama laituskuntoutus) ja työkokeilussa 3 kuukautta.



Kuntoutuksen aikainen toimeentuloturva

Kuntoutuksen yhtenä perusperiaatteena on, että kuntoutus on yleensä kuntoutujalle maksutonta. Kuntoutuksen järjestäjä tai rahoittaja maksaa kuntoutuskustannukset kuntoutuksen palveluntuottajalle, kuten kuntoutuslaitokselle. Kuntoutumisen aikainen toimeentuloturva on tärkeä kuntoutukseen kannustava tekijä. Kuntoutujan toimeentuloturvana kuntoutuksen aikana on yleensä kuntoutusraha omavastuuosuuden jälkeen. Myös kuntoutukseen osallistumisesta aiheutuvat matkakulut korvataan omavastuun ylittävältä osalta. Seuraavassa listassa on esitetty kuntoutujan erilaiset tukimuodot kuntoutuksen järjestäjän tai rahoittajan mukaan jaoteltuina.

Kela ja työeläkelaitos

- **kuntoutusraha** aktiivisen kuntoutuksen, esimerkiksi uudelleenkoulutuksen tai työkokeilun ajaksi (Kela ja työeläkelaitokset)
- **kuntoutustuki** työkyvyttömälle hoidon ja kuntoutuksen ajaksi (Kela ja työeläkelaitokset)
- **kuntoutuskorotus** työkyvyttömälle maksetaan kuntoutustulla tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevalle työeläkekuntoutujalle aktiivisen kuntoutuksen ajaksi (työeläkelaitokset)

Kela

- **nuoren (16-19 vuotta) kuntoutusraha** ammatillisen kuntoutuksen ajaksi (Kela)
- **kuntoutusraha** ammatillisen kuntoutuksen ajaksi. Jos työnantaja maksaa kuntoutuksen ajalta palkkaa, maksetaan kuntoutusraha työnantajalle (Kela)
- **erityisvammaistuen suuruinen kuntoutusraha** työkyvyttömälle ammatillisen kuntoutuksen ajaksi, jos työkyvyttömyys jättää kansaneläkkeen lepäämään (Kela)
- työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeellä olevalle **eläkkeensaajan kuntoutusraha** ammatillisen kuntoutuksen ajaksi (Kela)
- harkinnanvarainen verovapaa **ylläpitokorvaus** minimitasoisen kuntoutusrahon saajalle kuntoutuksesta aiheutuneiden ylimääräisten kulujen kattamiseksi (Kela)

- **kuntoutusavustus** työllistymisen tukemiseksi kuntoutusrahan jälkeen enintään kuudeksi kuukaudeksi ellei kuntoutujalla ole työttömyysturvaa. Maksetaan nykyisin vain yrittäjäeläkelakien (YeL ja MyEl), kunnallisen eläkelain (KuEl) ja Kelan kuntoutuslain perusteella (Kela)

Liikenne- ja tapaturmavakuutuslaitos

- **ansiomenetykskorvaukset, tapaturmapäivärahat ja -eläkkeet** vahingoittuneelle myös kuntoutuksen vireilläoloajan (liikenne- ja tapaturmavakuutusyhtiöt)

Työvoimatoimistot, työttömyyskassat, Kela

- **työttömyyspäiväraha tai työmarkkinatuki** henkilölle, joka on saanut enimmäisajan sairauspäivärahaa ja jolla on voimassa oleva työsuhde, mutta joka ei terveydellisistä syistä kykene sitä hoitamaan. Tällainen henkilö voi olla oikeutettu työttömyysetuuteen edellyttäen, että hänen työkyvyttömyyseläkehakemuksensa on vireillä tai hylätty. Lisäksi edellytetään, ettei työnantajalla ole tarjota henkilölle hänen työkykynsä mukaista työtä. Työttömyysetuutta saadakseen henkilön on muun muassa ilmoitauduttava työnhakijaksi työvoimatoimistoon. Työttömyysetuutta haetaan Kelalta tai työttömyyskassalta (työttömyyskassat, työvoimatoimistot, Kela)
- **starttiraha** yrittäjäksi ryhtyvälle, myös muulle kuin työttömälle (työvoimatoimisto)
- **palkkatuki työnantajalle** myönnetään kerrallaan enintään kahdeksi vuodeksi vajaakuntoisen työnhakijan työllistämiseksi. Rekrytointituki myönnetään esimerkiksi 6 -10 kuukaudeksi ja työkyvyn ja tuottavuuden pitkäaikaisen aleneman kompensaaion tuki kerrallaan enintään 24 kuukaudeksi (työvoimatoimisto)
- **palkkatuki myös oppisopimuksen ajalta** vajaakuntoisen työttömän työnhakijan työllistämiseksi. (työvoimatoimisto)
- työhallinnon harkinnanvarainen **työolosuhteiden järjestelytuki** työnantajalle vajaakuntoisen henkilön työhönsijoittumisen tai työn säilyttämisen tukemiseksi (työvoimatoimisto)

7

Eri tahojen kuntoutusmahdollisuudet

On tärkeää tietää, miten kulloisessakin tilanteessa rakennetaan mahdollisimman sopiva kuntoutussuunnitelma, jolla työntekijän nykyinen tai tuleva työkyky turvataan. Kokonaisuus voi perustua työterveyshuollon, asianomaisen työntekijän ja hänen lähiesimiehensä yhdessä tekemään sopimukseen, jolla pyritään muokkaamaan työtä siten, että työntekijä voi tehdä työnantajan edellyttämää työtä terveystään vaarantamatta. Jos työpaikalla yhteisesti sovitut toimenpiteet eivät kuitenkaan riitä tai ne eivät jonkun osapuolen mielestä tunnu riittävältä, tulisi selvittää, voiko tilannetta edistää kuntoutusjärjestelmän avulla.

Työterveyshuollon ammattilaisten tulisi tuntea **paikallinen asiantuntija- ja palveluverkosto** ja sen mahdollisuudet. Käytännössä se tarkoittaa, että työterveyshuollon ammattilaiset tietävät kehen kannattaa ottaa yhteyttä paikallisessa Kelan toimistossa, kuntoutusta tarjoavissa organisaatioissa, terveys- ja sosiaalitoimessa, ammatillista koulutusta tarjoavissa oppilaitoksissa ja työvoimatoimistossa. Myös työeläkelaitoksen kuntoutussuunnittelijat ja tapaturmalaitoksen käsittelijät ovat asiantuntijoina käytettävissä. Erityisesti silloin, kun kyseessä on mielenterveysongelma, on mahdollisimman varhain otettava yhteyttä erikoissairaanhoidon yksikköön työhön paluun järjestelyjen aloittamiseksi. Työterveyshuollon toimijoiden on tärkeää tietää, keneltä voi konkreettisesti kysyä silloin, kun tarvitaan lisätietoa.

Seuraavassa esitellään lyhyesti niitä mahdollisuuksia, joita erilaiset kuntoutusta järjestävät, sitä rahoittavat tai kuntoutuspalveluja tuottavat tahot tarjoavat. Kuntoutuksessa erilaisia toimijoita on paljon, mutta ne myös tarjoavat monia erilaisia palveluja. Esittelyt ovat lyhyitä, mutta niiden yhteydessä ovat myös kunkin toimijan yhteystiedot, joiden avulla voi tarkemmin tutustua toimijoiden palveluihin. Liitteessä 3 on lisäksi esitetty Kuntoutusasiain neuvottelukunnassa laadittu esitys ammatilliseen kuntoutukseen liittyvästä työnjaosta.

Työeläkekuntoutus

Työeläkekuntoutuksella pyritään ylläpitämään tai parantamaan henkilön työ- ja ansiokykyä ja sen tavoitteena onkin työelämässä pysyminen. Työeläkekuntoutuksen tavoitteena on myös edistää kuntoutustukena työkyvyttömyyseläkettä saavan henkilön paluuta takaisin työelämään terveydentilansa nähden sopivaan työhön. Työeläkelaeissa korostetaan ammatillisen kuntoutuksen ensisijaisuutta työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden siten, että henkilön kuntoutusmahdollisuudet on tutkittava johdonmukaisesti ennen työkyvyttömyyseläkkeen ratkaisemista. Työeläkelaitosten kotisivuilta löytyy tietoa työeläkekuntoutuksesta. Työeläkevakuuttajat TELA ry:n suositukset löytyvät osoitteesta www.tela.fi, josta löytyy muutenkin tietoa työeläkekuntoutuksesta. Lisäksi Eläketurvakeskuksen [www-sivuilta](http://www.elaketurva.fi) löytyy työeläkelakipalvelu, jossa on myös ohjeet työeläkekuntoutuksen soveltamisesta (<http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi>).

Työeläkekuntoutuksen keinoja ovat työkokeilu, työhön valmennus, työhön tai ammattiin johtavaa koulutus, ammatillisen kuntoutuksen suunnitelman tekemiseksi tarvittavat tutkimukset palveluntuottajilta ja tuki elinkeinotoiminnan aloittamiseen tai jatkamiseen. Työntekijälle tai yrittäjälle voidaan myös korvata ammatillisesta kuntoutuksesta aiheutuvat välttämättömät ja tarpeelliset kustannukset. Ammatillista kuntoutusta voidaan myöntää alle 63-vuotiaalle työntekijälle ja yrittäjälle työkyvyttömyyden estämiseksi tai työ- ja ansiokyvyn parantamiseksi, jos asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma todennäköisesti aiheuttaa sellaisen uhkan, että hän tulee työkyvyttömäksi työeläkelaeissa tarkoitetulla tavalla. Työkyvyttömyyden uhkalla tarkoitetaan tilannetta, jossa on todennäköistä, että työntekijälle tai yrittäjälle lähivuosina ilman ammatillista kuntoutusta tulisi myönnettäväksi täysi tai osatyökyvyttömyyseläke, vaikka hoidot ja lääkinnällisen kuntoutuksen toimenpiteet otetaan huomioon. Lisäksi edellytetään, että henkilö on ollut vakiintuneesti työelämässä ja hänellä on ollut riittävä määrä ansiotuloja (ns. rajamäärä).

Kuntoutuksen tarkoituksenmukaisuutta arvioitaessa otetaan huomioon ikä, ammatti, aikaisempi toiminta, koulutus, vakiintuminen työelämään ja se, johtaako haettu ammatillinen kuntoutus todennäköisesti terveydentilalle sopivassa työssä jatkamiseen tai työhön palaamiseen. Lisäksi otetaan huomioon lykkääkö ammatillinen kuntoutus eläkkeelle jäämistä. Ennen ammatillisen kuntoutuksen käynnistämistä kuntoutuksen hakijalla on oltava suunnitelma ammatillisesta kuntoutuksesta. Eläkelaitos voi tukea kuntoutussuunnitelman laati-

mista ja usein suunnitelman laatiminen edellyttää eläkelaitoksen ja hakijan tiivistä yhteistyötä.

Työeläkekuntoutuksen etuudet ovat kuntoutusraha, kuntoutustuki ja kuntoutuskorotus. Kuntoutujalla on oikeus kuntoutusrahaan niiltä kalenterikuukausilta, joiden aikana hän on kokonaan tai osittain estynyt tekemästä ansiotyötä ammatillisen kuntoutuksen vuoksi. Kuntoutusraha on määrältään yhtä suuri kuin niiden työeläkkeiden yhteismäärä korotettuna 33 prosentilla, joihin kuntoutujalla olisi oikeus, jos hän olisi tullut työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeutavasti työkyvyttömäksi kuntoutushakemuksen tullessa vireille. Jos kuntoutuja ansaitsee ammatillisen kuntoutuksen aikana enemmän kuin puolet vakiintuneesta ansiostaan, kuntoutusraha maksetaan osakuntoutusrahana. Osakuntoutusraha on puolet täydestä kuntoutusrahasta.

Kuntoutuksen hakijan on siis esitettävä eläkelaitokselle kuntoutussuunnitelma. Jos hakija ei voi jatkaa omalla työpaikallaan, hänet voidaan tarvittaessa ohjata työvoimatoimistoon tai kuntoutuksen palveluntuottajalle kuntoutussuunnitelman laatimiseksi työelämässä jatkamista varten. Työvoimatoimisto voi tällöin edellyttää työeläkelaitoksen tai työnantajan toimeksiantoa ammatillisen kuntoutuksen maksullisten palvelujen järjestämiseksi. Tämän julkaisun neljäntenä liitteenä on malli työterveyshuollon läheteestä työvoimatoimistoon. Suunnitteluvaiheessa työterveyshuollon rooli on erittäin tärkeä ja tärkeää on myös se, että työterveyshuollossa tunnetaan asianomaisen työeläkelaitoksen toimintatavat.

Kelan kuntoutus

Kelalla on lakiin perustuva velvollisuus selvittää asiakkaiden kuntoutustarve. Selvitys on tehtävä tarvittaessa viimeistään kuitenkin silloin, kun sairausvakuutuksen päivärahan suorituspäivien lukumäärä ylittää 60. Tilanne voidaan selvittää Kelan toimistossa tai tarvittaessa voidaan järjestää kuntoutustarpeen arviointi tai kuntoutustutkimus kuntoutuslaitoksessa. Mikäli kuntoutustarveselvityksen perusteella todetaan työkyvyttömyyden uhka, Kela voi ohjata asiakkaan työeläkelakien mukaiseen kuntoutukseen, jos työeläkekuntoutuksen kriteerit täyttyvät. Hakemus ja työkyvyttömyyden uhkan selvittäminen voidaan tehdä Kelan toimistossa. Tältä osin Kela, Eläketurvakeskus ja työeläkelaitokset ovat yhdessä sopineet menettelytavat. Tarkempia tietoja Kelan kuntoutuksesta löytyy osoitteesta www.kela.fi.

Kelan on järjestettävä tarkoituksenmukainen vajaakuntoisten ammatillinen koulutus ja valmennus vakuutetun työkyvyn säilyttämiseksi tai parantamiseksi, jollei sitä ole järjestetty julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain, työeläkelakien tai erityisopetusta koskevien säännösten perusteella.

Kelan ammatillisen kuntoutuksen palveluja ovat esimerkiksi

- kuntoutustarvetta ja -mahdollisuuksia selvittävät tutkimukset (kuten kuntoutustarveselvitys tai kuntoutustutkimus)
- työ- ja koulutuskokeilut
- työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus
- työhön valmennus
- perus-, jatko- ja uudelleen koulutus sekä tuon koulutuksen suorittamiseksi välttämätön yleissivistävä koulutus ja valmennus
- elinkeinon tai ammatinharjoittamisen tukeminen
- apuvälineet työssä selviytymiseksi

Joissakin tilanteissa voi myös Kelan harkinnanvarainen kuntoutus tulla kysymykseen. Työssä olevien vaikeavammaisten osalta myös Kelan vaikeavammaisten lääkinnällisellä kuntoutuksella on tärkeä rooli työntekijän työ- ja toimintakyvyn säilymisen kannalta.

Kansaneläkelaitoksen kuntoutusrahaa maksetaan, kun kuntoutuksen tavoitteena on työelämässä pysyminen, työelämään tulo tai sinne paluu. Kuntoutusrahaa maksetaan kuntoutujalle myös työterveyshuoltolain nojalla annetun kuntoutuspäätöksen perusteella. Tällaista kuntoutusta on esimerkiksi ns. kuntoremonttikurssi, jonne hakeudutaan työterveyshuollon kautta terveydellisin perustein tai laitospääntoutus, jonka työnantaja muutoin maksaa. Tällöin edellytetään, että työnantaja vastaa kustannuksista kokonaan tai olennaiselta osalta.

Työpaikalla tehtävä työkokeilu voi olla **työterveyshuoltolain nojalla järjestettyä kuntoutusta**. Kokeilu tapahtuu uudella työnantajalla tai omalla työpaikalla uudessa työssä tai riittävästi muokatussa omassa työssä. Jos kokeiluun sisältyy omia aikaisempia työtehtäviä, on kokeiltavan työkokonaisuuden poikettava selvästi alkuperäisestä omasta työstä. Päätöksen siis tekee työterveyshuolto, ja se myös vastaa kuntoutuksen toteutuksesta. Tältä ajalta Kela voi maksaa kuntoutusrahaa. Kuntoutusraha hakemukseen liitetään tällöin lomake KU114.

Taulukko 1. Työkokeilu työeläkelaitoksen tai työterveyshuollon järjestämänä.

Työeläkekuntoutus	Työterveyshuollon järjestämä kuntoutus (Kelan kuntoutusraha)
perustuu työeläkelainsäädäntöön	taustalla työterveyshuoltolaki ja kuntoutusrahan maksaminen perustuu Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annettuun lakiin
omassa työssä tai uudessa työssä	uusissa tehtävissä tai muokatuissa tehtävissä omalla tai muulla työnantajalla
työpäivän pituus sovittavissa	työpäivä \geq 6 tuntia matkoineen
toimeentuloturva = työkyvyttömyyseläke + 33 %	kuntoutusraha 75 % työtulosta kaikilla tulotasoilla
maksetaan työnantajalle, jos työnantaja maksaa palkan, muutoin kuntoutujalle	maksetaan työnantajalle, jos työnantaja maksaa palkan, muutoin kuntoutujalle
työeläkelaitos ja työnantaja tekevät työkokeilusopimuksen ja työeläkelaitos ottaa tarvittaessa tapaturmavakuutuksen (jotkut yhtiöt myös vastuu- vakuutuksen)	Kela ei tee kuntoutuspäätöstä, vaan työkokeilu on työterveyshuollon vastuulla. Kela ei ota tapaturmavakuutusta.
kuntoutushakemus + B-lausunto -työeläkelaitos tekee kuntoutuspäätöksen	kuntoutusraahahakemus + Ku 114-lomake, josta ilmenee työterveyshuollon tekemä kuntoutuspäätös ja kuntoutussuunnitelma. B-lausuntoa ei tarvita.

Työhallinnon ammatillinen kuntoutus

Työhallinnon ammatillisen kuntoutuksen tarkoituksena on edistää vajaakuntoisten ammatillista suunnittelua, kehittymistä, työllistymistä ja työssä pysymistä. Vajaakuntoisella tarkoitetaan henkilöasiakasta, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Vajaakuntoisuuden toteaminen edellyttää lääkärin tai muun asiantuntijan lausuntoa vammasta, sairaudesta tai vajavuudesta. Lisäksi edellytetään työvoimavirkailijan arviointia em. lausunnon pohjalta siitä, onko henkilöasiakkaan mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai mahdollisuudet edetä työssä huomattavasti vähentyneet.

Työhallinnon ammatillisessa kuntoutuksessa vajaakuntoisia henkilöasiakkaita varten järjestetään:

- a) ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelua ja siihen liittyviä terveydentilaa ja soveltuvuutta selvittäviä tutkimuksia, asiantuntijakonsultaatioita, työ- ja koulutuskokeiluja, tutustumiskäyntejä ammattioppilaitoksissa ja työkokeiluja työpaikalla,
- b) työhönsijoittumiseen ja koulutukseen liittyvää neuvontaa ja ohjaamista,
- c) valmentavaa ja ammatillista työvoimakoulutusta sekä
- d) työhön sijoituksen ja työssä pysymisen tukemiseksi työkunnan tutkimuksia, asiantuntijalausuntoja ja -konsultaatioita, työ- ja koulutuskokeiluja, tutustumiskäyntejä ammattioppilaitoksissa, työhön valmennusta ja työkokeilua työpaikalla.

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaan työpaikalla tapahtuvan työkokeilun järjestäjänä ei voi toimia työnantaja, johon henkilöasiakas on työsuhteessa työkokeilusta tehtävää sopimusta solmittaessa. Työvoimatoimisto voi tehdä työkokeilua koskevan sopimuksen siksi ajaksi, joka on tarpeen ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelua saavan henkilöasiakkaan soveltuvuuden sekä koulutus- ja työvaihtoehtojen selvittämiseksi tai joka on tarpeen vajaakuntoisen henkilöasiakkaan työhön sijoituksen tukemiseksi. Työkokeilusopimuksen tai sopimusten yhteenlaskettu kesto ei kuitenkaan saa ylittää saman järjestäjän työkokeilussa kuutta kuukautta.

Työhallinnon ammatillisen kuntoutuksen maksulliset palvelut ovat työhallinnon ulkopuolisille tilaajille, kuten työnantajille, työterveyshuollon yksiköille, Kansaneläkelaitokselle, työeläkelaitoksille, tapaturma- ja liikennevakuutuslaitoksille, Vakuutus kuntoutus VKK:lle, kuntoutuslaitoksille yms. järjestämää palvelua, jossa hyö-

dynnetään työhallinnon erityistä osaamista työmarkkinoiden asiantuntijana. Toiminnan tavoitteena voi olla asiakkaan pysyminen työssä tai paluu työhön. Normaali viranomaisten välinen tietojen vaihto ja yhteistyö on maksutonta toimintaa. Maksullisia palvelutuotteita on tätä opasta kirjoitettaessa kolme.

Ammatillisen kuntoutuksen arvio ja ohjaus perustuu täydentävien keskustelujen ja haastattelujen lisäksi saatavilla olevaa tietoon asiakkaasta ja mm. hänen työmarkkinatilanteesta. Tuote ei sisällä erillisiä psykologisia tutkimuksia. Haastattelujen perusteella laaditaan suositus jatkotoimenpiteistä.

Kuntoutuksen resurssiselvityksen tarkoituksena on ammatillisten vaihtoehtojen ja ammatillisen kuntoutussuunnitelman työstäminen yhdessä asiakkaan kanssa. Palvelu sisältää tarvittavat asiakkaan kognitiivisten valmiuksien, opiskeluedellytyksien ja ammatillisen soveltuvuuden arvioinnit sekä yhteistyön terveydenhuollon, työnantajien ja oppilaitosten kanssa.

Työhön valmentavat palvelut sisältävät työkokeilu- tai koulutuskokeilupaikan järjestämisen sekä siihen liittyvät tarpeelliset asiakashaastattelut ja neuvonpidon työnantajan kanssa. Palvelun tarkoituksena voi olla ammatillisen kuntoutussuunnitelman varmistaminen tai työllistyminen työkokeilupaikkaan.

Kuntoutuksen maksulliset suoritteet ovat ulkopuolisen tahon tilaamia, tavanomaista asiakaspalvelua syvempää asiantuntemusta edellyttäviä toimenpiteitä. Maksuperustepäätöksen soveltamisen kannalta on huomattava, että normaali viranomaisten välinen tietojen vaihto ja yhteistyö on maksutonta toimintaa, kun taas asiantuntijuutta edellyttävät, tilaukseen perustuvat toimeksiannot ovat maksullisia suoritteita.

Vajaakuntoisen henkilön työhönsijoittuminen tai työn säilyttäminen voi edellyttää työkoneisiin, -välineisiin tai -menetelmiin tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviä sellaisia muutoksia tai järjestelyjä, jotka ovat välttämättömiä vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan poistamiseksi tai vähentämiseksi. Näistä aiheutuvat kustannukset voidaan määrärahojen puitteissa korvata työhallinnon työolosuhteiden järjestelytuenä työnantajalle tämän hakemuksesta. Hakemuksen käsittely edellyttää sitä, että henkilö, jota työolosuhteiden järjestelyistä on kyse, rekisteröityy työvoimatoimistossa ammatillisen kuntoutuksen vajaakuntoiseksi henkilöasiakkaaksi. Jos muutoksista tai järjestelyistä aiheutuvat kustannukset muodostuisivat suuremmiksi kuin uuden koneen, laitteen tai kalusteen hankintakustannukset, työnantajalle voidaan korvata hankintakustannukset. Työnantajan hakemuksesta toisen työntekijän antama apu vajaakuntoisen

työssä selviytymisen parantamiseksi voidaan korvata järjestelytuen enintään vuoden ajan. Jos on kyse vaikeavammaisesta, tuki voidaan maksaa kahden vuoden ajan.

Arvioidessaan työolosuhteiden järjestelytuen tarvetta ja sen myöntämisedellytyksiä työvoimaviranomaisen on kuultava työterveyshuollon tai työsuojelun asiantuntijoita. Työ- tai muussa palvelusuhteessa olevan vajaakuntoisen henkilön työolosuhteiden järjestelytuen myöntäminen edellyttää lääkärinlausuntoa työntekijän työkyvyn rajoituksista sekä työterveyshuollon tai työsuojeluviranomaisen arviota suunniteltavien järjestelyjen tarpeellisuudesta. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantamisesta. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi edellä mainitun lain 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta. Arvioidessaan harkinnanvaraisen työolosuhteiden järjestelytuen myöntämisedellytyksiä työvoimatoimiston on otettava huomioon em. työnantajalle yhdenvertaisuuslaissa säädetty vammaisen työpaikan mukautuksia koskevat velvoitteet ja ko. toimista aiheutuvat kustannukset työnantajalle ja työnantajan taloudellinen asema.

On tapauksia, joissa työnantajalla ei ole tarjota terveydelle sopivaa työtä, mutta sairaus ei ”riitä” terveysperusteiseen kuntoutukseen. Tällöin henkilöllä on oikeus saada työttömyysturvaa, jos hän ilmoittautuu työttömäksi työnhakijaksi työvoimatoimistoon ja hakee työttömyysetuutta Kelalta tai työttömyyskassalta. Etuuden maksaja pyytää hakijalta selvitykset ja jos hakija näyttää toteen seuraavat edellytykset, hänelle myönnetään työttömyysturvaa. Edellytykset ovat 1) hän on saanut sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa 300 päivältä, 2) hänen työkyvyttömyyseläkehakemuksensa on vireillä tai hylätty ja 3) hänellä on voimassa oleva työsuhde, mutta työnantajalla ei ole tarjota hänelle työkykyyn nähden sopivaa työtä. (Lisätietoja: www.mol.fi)

Tapaturma- ja liikennevakuutusten kuntoutuspalvelut

Jos on kyse työtapaturmasta, ammattitaudista tai liikennevahingosta, on aina selvitettävä tapaturma- tai liikennevakuutuslaitoksen vastuu vakuutetun ammatillisen tai muun kuntoutuksen korvaamisesta. Työtapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset ovat ensisijaisesti vastuussa korvaamiensa tapausten tutkimuksesta, hoidosta sekä lääkinnällisestä että ammatillisesta kuntoutuksesta. Kuntoutustarpeen tulee olla syy-yhteydessä korvattavaan vammaan tai ammattitautiin. Vakuutettu tai hänen lääkärinsä voi tehdä aloitteen kuntoutuksesta vakuutuslaitokselle. Vakuutuskuntoutus VKK ry toimii ensisijaisesti tapaturma- ja liikennevakuutuksen kuntoutusasioiden valmistelu- ja asiantuntijaelimenä. (Lisätietoja: www.vkk.fi)

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on tukea kuntoutujan pysymistä työelämässä tai tukea hänen paluutaan takaisin työelämään. Toimintakykyä ylläpitävällä ja edistävällä kuntoutuksella tuetaan kuntoutujan omatoimisuutta ja lievennetään vammasta aiheutuvaa haittaa. Kuntoutuksen suunnittelu ja toteutus tapahtuu palveluohjauksen keinoin (kuntoutussuunnittelija) ja kuntoutuksessa käytetään yleisesti tarjolla olevia kuntoutuspalveluja.

Ammatillisen kuntoutuksen ja toimintakykykuntoutuksen yhteydessä arvioidaan ja selvitetään aina kuntoutustarve. Kuntoutustarvetta arvioidaan lääkärinlausuntojen perusteella sekä keskustelemalla kuntoutujan kanssa. Tarvittaessa pyydetään lausunto kuntoutujan työnantajalta ja asiantuntijalääkäriltä. Myös erilaisia tutkimuksia, kuten terveydentilan ja työkyvyn arviointitutkimusta tai kuntoutustutkimusta voidaan käyttää tarvetta arvioitaessa.

Asiakkaalle myönnetty työpaikkakuntoutus voidaan toteuttaa työkokeiluna ja työhön palatessa työhönvalmennuksena. Työpaikalle voidaan myös hankkia työtehtävien suorittamista helpottavia apuvälineitä ja laitteita. Ammatillisena kuntoutuksena voidaan myöntää myös yritystukea tai koulutusta. Työntekijä saa työkokeilun tai esimerkiksi uudelleen koulutuksen ajalta tapaturmavakuutuslain mukaista ansionmenetyskorvausta.

Toimintakykykuntoutuksena voidaan korvata korvattavasta vahingosta johtuvat tarpeelliset ja kohtuulliset kulut, joita voi syntyä mm. avo- tai laitoskuntoutuksesta, toimintarajoitteiden vuoksi tarvittavista apuvälineistä, asunnonmuutostöistä sekä sopeutumisvalmennuksesta. Työntekijä saa työkokeilun tai uudelleen koulutuksen ajalta tapaturma- ja liikennevakuutuslain mukaista tapaturmakorvausta tai ansionmenetyskorvausta.

Kuntoutus perus- ja erikoissairaanhoidossa

Perus- ja erikoissairaanhoidon toteuttama kuntoutus on ensisijaisesti hoitoon kytkettyä toimintaa ja apuvälinehuoltoa. Perusterveydenhuolto ja erikoissairaanhoido ovat suurin lääkinnällisen kuntoutuksen rahoittaja. Terveystenhuolto järjestää kuntoutusta kaikille ja palveluja tarjoavat terveyskeskukset ja keskussairaalat ja erityisesti kuntoutustutkimus- ja apuvälineyksiköt. Lääkinnällisen kuntoutuksen tehtävät on määritelty asetuksessa (1015/1991). Työssä oleville yleisimmin käytössä olevat lääkinnällisen kuntoutuksen palvelut ovat fysioterapia (ohjaus ja neuvonta), psykoterapia, toimintaterapia, puheterapia ja apuvälinehuolto. Kuntoutustutkimusyksiköt ovat tarpeellisia työterveyshuollon ammattilaisten yhteistyökumppaneita, kun on tarpeen arvioida laajemmin työntekijöiden kuntoutustarvetta ja -mahdollisuuksia tai työ- ja toimintakykyä (tarvittaessa työkokeilu) ja näihin vaikuttavia tekijöitä ja ratkaisuja. Näissä tilanteissa ei välttämättä riitä nk. paperikonsultaatio, vaan tapauskohtaisten ratkaisujen löytymiseksi esim. ”nelikantaneuvottelu” (työntekijä, esimies, työterveyshuollon edustaja, kuntoutuksen palvelutuottajan edustaja) on osoittautunut hyödylliseksi.

Erityisasiantuntemusta terveydenhuollossa on myös apuvälinepalveluissa, joihin kuuluvat apuvälineiden tarpeen määrittely, välineiden sovitus, luovutus omaksi tai käytettäväksi, käytön opetus ja seuranta sekä välineiden huolto. Apuvälineasioissa on Kelalla ja terveydenhuollolla työnjako, jossa opiskelun ja työn edellyttämät vaativat ja kalliit apuvälinehankinnat kuuluvat Kelalle ja arkisen elämän apuvälineet terveydenhuollolle. Apuvälinepalveluja voi saada myös työhallinnolta, vakuutus- ja työeläkelaitoksilta sekä Valtiokonttorilta. Kyseisiä tahoja ohjaa oma lainsäädäntö, jossa yhtenä osana on säädetty niille kuuluvista apuvälinepalveluista.

Terveydenhuollon toteuttaman lääkinnällisen kuntoutuksen räjapinnat löytyvät Kelan, tapaturma- ja liikennevakuutuksen ja jos-sain määrin työhallinnon suunnasta. Jotta kuntoutuksen suunnitel-mallisuus ja prosessuaalisuus näissä kuntoutuksen yhteistyöproses-seissa toteutuisi, edellyttää tämä myös työterveyshuolloilta aktiivista kumppanuutta ja alueen palvelutuottajiin tutustumista. (Lisätietoja: www.kunnet.fi).

Kokenut työterveyslääkäri kuvaa työterveyshuollon ja perusterveydenhuollon yhteistyötä seuraavasti: "Ensi käynnillä selvitettiin yhdessä työntekijän kanssa, miten paljon se liittyy työhön, työn tekemiseen, työssä jaksamiseen, työkykyyn tai työkyvyn uhkaan. Jos se ei liittynyt, mä yleensä tein sairaskertomuksen siinä saman tien ja laitoin loppuun, että tällä sairaskertomuksella ohjataan potilas perusterveydenhuollon, oman terveysaseman vastaanotolle. Hän sai viedä sen omalääkärille, eli siis saattaen vaihdettava, että ei vaan sanota, että mee sinne, vaan mä selvitin, kuka on omalääkäri siinä nopeasti, kun oli kontaktit ja sitten annoin sen tavallaan läheteen.... Yleislääkäri, yleislääketieteen erikoislääkäri, perhelääkäri tuntee väestötason diagnoosin, tuntee väestön olosuhteet, tuntee sen väestönsä sairastavuuden. Työterveyshuollon erikoislääkäri tuntee sen työpaikan olosuhteet, työntekijöiden sairastavuuden ja työpaikan aiheuttamat ongelmat. Perusterveydenhuollon ja työterveyshuollon työnjako ja yhteistyö on mun mielestä semmonen, jota kannattaisi jossain vaiheessa vähän ravistella ja vähän perata.... Mutta tässä mä sanoin, että ei pelkkä työnjako vaan myös yhteistyö. Eli mulla oli sellaisiakin potilaita, joissa omalääkäri oli tullu mulle puhelintutuksi. Meillä oli työnjako... Me oltiin yhteydessä, saatettiin soittaa. Se ei tarkoita sitä, että tavallaan ei, siis hukkaamista ei saisi tapahtua tietystikään eikä pidä päästää näpeistään sellaista henkilöä, työntekijää, jonka työkyvyn huomaa olevan uhattuna. Jos työkyvyn uhka on olemassa, ei silloin pidä tietystikään ohjata ... Jos jostain pitää tinkiä, niin pitää tinkiä mun mielestä silloin sairaanhoidosta, koska se proaktiivinen, ennaltaehkäisevä työ on se, jolla sä saavutat, niin minä väitän, paljon paremman vaikuttavuuden."



Lopuksi

Oleennaista on, että työterveyshuolloissa ja työpaikoilla tunnetaan kuntoutusjärjestelmän mahdollisuudet tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitoa ja parantamista. Vielä olennaisempaa on, että työpaikoilla osataan hyödyntää työterveyshuollon asiantuntemusta ja myös halutaan tehdä niin. Työterveyshuollon ja työpaikan on pystyttävä kehittämään keskinäistä yhteistyötään työkykyongelmien ehkäisyssä ja ratkaisemisessa. Tämän lisäksi on rakennettava yhteistyöverkostoja paikallisten kuntoutuksen toimijoiden ja asiantuntijoiden kanssa. Veto-ohjelman Työterveyshuollon ja kuntoutuksen rajapinnat-hankkeen tutkimuksessa työpaikat ja työterveyshuollot eivät juurikaan nähneet tarpeelliseksi kehittää työterveyshuollon, työpaikan ja kuntoutusjärjestelmän yhteistyötä lainsäädännön avulla. Yhteistyön mahdollistavat puitteet ovat olemassa, tarvitaan tekemistä.

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI JA KUNTOUTUS

Vuonna 2002 voimaan tulleen työterveyshuoltolain uudistuksen tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden yhteistoimin edistää 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja 4) työyhteisön toimintaa.

Työterveyshuoltolain 12 §:n mukaan

- työterveyshuolto tekee työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvitykset ja arvioinnit työpaikkakäynneillä, jolloin huomioidaan kemialliset, fysikaaliset ja biologiset altisteet, työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara
- työterveyshuollon on arvioitava työ ja työolosuhteet myös työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa ja niitä muuttaessa
- työterveyshuollon on selvitettävä, arvioitava ja seurattava työntekijöiden terveydentilaa sekä työ- ja toimintakykyä ottaen huomioon työstä ja työympäristöstä aiheutuvat sairastumisen vaarat sekä työntekijän yksilölliset ominaisuudet;
- työterveyshuollon on annettava toimenpide-ehdotuksia työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi ja seurattava niiden toteutumista sekä toimittava tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi
- työterveyshuollon on annettava tietoja ja neuvontaa työn terveellisyyttä ja turvallisuutta ja työntekijöiden terveyttä koskeissa asioissa ja pyydetessä tehtävä työntekijälle selvitys tämän työkuormituksesta
- työterveyshuollon on seurattava ja edistettävä vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymistä, annettava hänelle kuntoutusta koskevaa neuvontaa ja ohjattava hänet tarvittaessa hoitoon ja lääkinälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen
- työterveyshuollon on tehtävä yhteistyötä muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisten kanssa
- työterveyshuollon on omalta osaltaan suunniteltava ja toteutettava työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä ja selvitettävä näihin liittyen myös työntekijöiden kuntoutustarvetta.

LIITE 2

TYÖKYVYN TUEN TARPEEN KARTOITUSLISTA (JATS-HANKE)

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

(viite: Hirvonen et al. : Varhainen tuki- toimintamalli työkyvyn heiketessä. Tyke, Helsingin kaupungin Työterveyskeskus 2004)

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		
Esimiehen tuki		
Työtovereiden tuki		
Ilmapiiri		

4. Omat voimavarat

	Kunnossa	Kehitettävää
Fyysiset voimavarat		
Henkiset voimavarat		
Voimavarojen riittävyys tulevaisuudessa		
Terveys suhteessa työhön		
Elämäntilanne		

5.Yhteenveto:

Jäsentäkää työkykyongelma, mikä on yhteinen näkemys ongelmasta?

Kuvatkaa toivottu työkyky: Mitä kyllin hyvä työkyky työntekijän mielestä tarkoittaa? Mitä työntekijän pitäisi pystyä esimiehen mielestä tekemään, jotta hän selviytyisi nykyisestä tehtävästä? Kuvatkaa mahdollisimman konkreettisesti! Muutokset, jotka tukevat työkyvyn paranemista: mitä työntekijä on valmis tekemään/mitä esimies on valmis tekemään?

Sovitut toimenpiteet, aikataulu ja vastuuhenkilö sekä seuranta on kirjattava. Sekä työntekijä että esimies allekirjoittavat kartoituslistan sekä toimenpiteiden kirjaamisen.

KUVAUS AMMATILLISEN KUNTOUTUKSEN VASTUUNJAOSTA

Kuntoutusasiain neuvottelukunta, päivitetty I.I.2007 tilanteen mukaan

ASIAKKAAN TILANNE ¹⁾	ENSISIJAINEN VASTUUTAHO ²⁾	TOIMENPITEET ³⁾	MUUT TAHOT ⁴⁾	TOIMEENTULOTURVA ⁵⁾
Lyhytaikainen työkyvyttömyys (sairaus)	Terveystieteiden tutkimuskeskus, työterveyshuolto	Tarvittava hoito ja aktivointi A-todistus, sairausloma	Työnantaja (toimenpiteet työpaikalla)	Sairausajan palkka /työnantaja Sairauspäiväraha /Kela
Pitkittävä tilapäinen työkyvyttömyys (pitkittävä sairaus)	Terveystieteiden tutkimuskeskus, työterveyshuolto	Hoito- ja kuntoutussuunnitelma, työkyvyn arviointi (B-todistus) Työkykyä ylläpitävä toiminta Hoito ja lääkinällinen kuntoutus Työhön paluun suunnitelma	Työnantaja (toimenpiteet työpaikalla) Kansaneläkelaitos (ASLAK® -kurssit harkinnanvaraisena kuntoutuksena) Kansaneläkelaitos, kuntoutustarpeen selvitys (60 svp) SVL 12. luku 6 § Työeläkelaitos (työkyvyttömyyden uhkan toteaminen)	Sairausajan palkka/työnantaja Sairauspäiväraha /Kela Kuntoutusraha /Kela Kuntoutusraha /Kela Osasairauspäiväraha työhön paluun tukemiseksi/Kela
Menetetty tai uhattu työ- ja ansiokyky työtapa- turman, ammattitautin tai liikennetapa- turman vuoksi	Tapaturma- tai liikennevakuutuslaitos	Kuntoutustutkimukset Työ- ja koulutuskokeilut Työhönvalmennus Koulutus työhön tai ammattiin ja siihen valmentava peruskoulutus Työn vaatimat apuvälineet Elinkeinotuki Lääketieteellinen hoito tilanteissa, joissa se nopeuttaa kuntoutusta	Työpaikka/työterveyshuolto Työhönkuntoutumisen palveluverkosto Opetushallinto (ammattillinen perus- ja lisäkoulutus, lukio-opetus, oppisopimuskoulutus) Työhallinto (maksullisina: ammatillisen kuntoutuksen arvio ja ohjaus, kuntoutuksen resurssiselvitys, työhön valmentavat palvelut) Työhallinto (työllistymisen tukeminen, mm. palkkatuki työnantajalle) Yksityinen terveydenhuolto	Päiväraha, tapaturmaeläke tai ansionmenetyskorvaus/vakuutuslaitos

¹⁾ **Asiakkaan tilanne:** terveydentilan, työkyvyn, työkyvyttömyyden tai sen uhkan sekä työssä olon ja työelämään kiinnittymisen mukaan

²⁾ **Ensisijainen vastuutaho:** ammatillisesta kuntoutuksesta tai sen tarpeen selvittämisestä ensisijaisesti vastuussa oleva taho (järjestäjä ja kustantaja)

³⁾ **Toimenpiteet:** ensisijaisen vastuutahon järjestämät ja kustantamat toimenpiteet

⁴⁾ **Muut tahot:** muita toimenpiteiden järjestäjiä ja/tai kustantajia tai palvelun tuottajia

⁵⁾ **Toimeentuloturva:** kuntoutuksen aikainen toimeentuloturva asiakkaan tilanteen ja kuntoutuksen järjestäjän mukaan

ASIAKKAAN TILANNE ¹⁾	ENSISIJAINEN VASTUUTAHO ²⁾	TOIMENPITEET ³⁾	MUUT TAHOT ⁴⁾	TOIMEENTULOTURVA ⁵⁾
Työkyvyttömyyden uhka tai työkyvyttömyys sairauden, vian tai vamman vuoksi <ul style="list-style-type: none"> • Ansiorajavaatimus täyttyy • Vakiintuminen työelämään 	Työeläkelaitos	Kuntoutussuunnitelman laatimisen tukeminen Työkokeilut Työhönvalmennus Työhön tai ammattiin johtava koulutus Elinkeinotuki	Työpaikka/työterveyshuolto Työhönkuntoutumisen palveluverkosto Opetushallinto (ammattillinen perus- ja lisäkoulutus, oppisopimuskoulutus) Työhallinto (maksullisina: ammatillisen kuntoutuksen arvio ja ohjaus, kuntoutuksen resurssiselvitys, työhön valmentavat palvelut) Työhallinto (työllistymisen tukeminen, mm. palkkatuki työnantajalle)	Kuntoutusraha tai kuntoutustuki + kuntoutuskorotus /työeläkelaitos
Työkyvyttömyyden uhka tai työkyky ja ansiomahdollisuudet olennaisesti heikentyneet sairauden vian tai vamman vuoksi <ul style="list-style-type: none"> • Työssä tai työtön • Ei saa työeläkelaitoksen ammatillista kuntoutusta 	Kansaneläkelaitos	Tyk-kuntoutus Työ- ja koulutuskokeilut Kuntoutustarveselviytykset Kuntoutustutkimukset Työhönvalmennus Perus-, jatko- ja uudelleen koulutus sopivaan ammattiin tai työhön sekä tähän välttämätön peruskoulutus Vaikeavammaisen työssä ja opiskelussa tarvitsemat kalliit ja teknisesti vaativat apuvälineet Elinkeinotuki	Työpaikka/työterveyshuolto Työterveyshuollon päätöksellä työkokeilu omalla työpaikalla, muussa kuin omassa työssä Työhallinto (ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelut henkilöasiakkaalle) Opetushallinto (ammattillinen perus- ja lisäkoulutus, lukio-opetus, oppisopimuskoulutus) Työhallinto (mm. työolosuhteiden järjestelytuki ja palkkatuki työnantajalle, työvalmentajien palvelut) Sosiaali-toimi (vammainen ja vajaakuntoisten työllistymistä tukeva toiminta) Kuntoutuksen yhteistyöryhmä (ratkaisujen etsiminen useamman tahon yhteistyönä, kuntoutussuunnitelma varmistus)	Kuntoutusraha/Kela Kuntoutusraha/Kela Kuntoutusraha (tai kuntoutustuki) /Kela

¹⁾ **Asiakkaan tilanne:** terveydentilan, työkyvyn, työkyvyttömyyden tai sen uhkan sekä työssä olon ja työelämään kiinnittymisen mukaan

²⁾ **Ensisijainen vastuutaho:** ammatillisesta kuntoutuksesta tai sen tarpeen selvittämisestä ensisijaisesti vastuussa oleva taho (järjestäjä ja kustantaja)

³⁾ **Toimenpiteet:** ensisijaisen vastuutahon järjestämät ja kustantamat toimenpiteet

⁴⁾ **Muut tahot:** muita toimenpiteiden järjestäjiä ja/tai kustantajia tai palvelun tuottajia

⁵⁾ **Toimeentuloturva:** kuntoutuksen aikainen toimeentuloturva asiakkaan tilanteen ja kuntoutuksen järjestäjän mukaan

ASIAKKAAN TILANNE ¹⁾	ENSISIJAINEN VASTUUTAHO ²⁾	TOIMENPITEET ³⁾	MUUT TAHOT ⁴⁾	TOIMEENTULOTURVA ⁵⁾
<p>Nuoret pitkäaikaissairaat ja vammaiset vailla vakiintunutta työuraa</p> <ul style="list-style-type: none"> 16-19-vuotiaat, joilla työkyky ja ansiomahdollisuudet tai mahdollisuudet valita ammatti tai työ olennaisesti heikentyneet ja joilla sen vuoksi tarvetta tehostettuun työkyvyn arviointiin ja kuntoutukseen työkyvyttömyyden uhka työ- ja ansiokyvyn olennainen heikennys 	Kansaneläkelaitos	<p>Yleissivistävä ja valmentava koulutus, peruskoulutus ja/tai ammatillinen peruskoulutus</p> <p>Vaikeavammaisen työssä ja opiskelussa tarvitsemat kalliit ja teknisesti vaativat apuvälineet</p> <p>Työ- ja koulutuskokeilut, työhön valmennus</p>	<p>Kotikunta (sosiaali-, terveys- ja opetustoimi) tekee opiskelu- ja kuntoutussuunnitelman (lakisääteinen 16-19-vuotiaalle olennaisesti vajaakuntoisille)</p> <p>Opetushallinto (mm. erityisopetus, valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus, ammatillinen peruskoulutus tai ammatillinen erityisopetus, oppisopimuskoulutus)</p> <p>Työhallinto (ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelut henkilöasiakkaalle)</p> <p>Työnantaja (toimenpiteet työpaikalla)</p> <p>Työhallinto (mm. työkokeilu ja työharjoittelu työpaikalla, työvalmentajien palvelut, työolosuhteiden järjestelytuki ja palkkatuki työnantajalle)</p> <p>Sosiaalitoimi (vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä tukeva toiminta)</p> <p>Kuntoutuksen yhteistyöryhmä (ratkaisujen etsiminen useamman tahon yhteistyönä, kuntoutussuunnitelman varmistus)</p>	<p>Nuorten kuntoutusraha /Kela (KKRL 20 §)</p> <p>Kuntoutusraha /Kela (KKRL 18 §)</p>

¹⁾ **Asiakkaan tilanne:** terveydentilan, työkyvyn, työkyvyttömyyden tai sen uhan sekä työssä olon ja työelämään kiinnittymisen mukaan

²⁾ **Ensisijainen vastuutaho:** ammatillisesta kuntoutuksesta tai sen tarpeen selvittämisestä ensisijaisesti vastuussa oleva taho (järjestäjä ja kustantaja)

³⁾ **Toimenpiteet:** ensisijaisen vastuutahon järjestämät ja kustantamat toimenpiteet

⁴⁾ **Muut tahot:** muita toimenpiteiden järjestäjiä ja/tai kustantajia tai palvelun tuottajia

⁵⁾ **Toimeentuloturva:** kuntoutuksen aikainen toimeentuloturva asiakkaan tilanteen ja kuntoutuksen järjestäjän mukaan

ASIAKKAAN TILANNE ¹⁾	ENSISIJAINEN VASTUUTAHO ²⁾	TOIMENPITEET ³⁾	MUUT TAHOT ⁴⁾	TOIMEENTULOTURVA ⁵⁾
<p>Vajaakuntoiset työttömät ja työttömyysuhan alaiset</p> <ul style="list-style-type: none"> • mahdollisuudet saada sopivaa työtä tai säilyttää työ huomattavasti vähentynyt vamman, sairauden tai vajavuuden takia • työkyvyttömyyden uhka ei todennäköinen 	Työhallinto	<p>Työnvälityspalvelut</p> <p>AmmatINVALINTA- ja urasuunnittelu, siihen liittyvät terveydentilaa ja soveltuvuutta selvittävät tutkimukset</p> <p>Työhönsijoitus- ja koulutusneuvonta, siihen liittyvät työkunnan tutkimukset ja kuntoutustutkimus</p> <p>Työ- ja koulutuskokeilut ammattioppilaitoksissa ml. tutustumiskäynnit</p> <p>Työkokeilut työpaikalla ja työlinikassa</p> <p>Työhön valmennus työlinikalla ja työvalmentajan palvelut muussa valmennusyksikössä</p> <p>Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus (valmentava ja ammatillinen työvoimakoulutus)</p> <p>Työolosuhteiden järjestelytuki työnantajalle</p> <p>Palkkatuki työnantajalle vajaakuntoisen työnhakijan työllistämiseksi</p>	<p>Terveydentilan tutkimukset ostopalveluina terveydenhuollosta</p> <p>Työterveyshuollon kuntoutuspäätöksellä työkokeilu omalla työpaikalla</p> <p>Opetushallinto (ammatillinen perus- ja lisäkoulutus)</p> <p>Sosiaalitoimi (vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä edistävä toiminta)</p> <p>Sosiaalitoimi (kuntouttava työtoiminta aktivointiehdon täyttävälle työttömälle)</p> <p>Kuntoutuksen yhteistyöryhmä (ratkaisujen etsiminen useamman tahon yhteistyönä, kuntoutussuunnitelman varmistus)</p>	<p>Työttömyysturva, työmarkkinatuki /työttömyyskassa tai Kela koulutustuki, ylläpitokorvaukset, muut toimeentuloturvaetuudet /työhallinto</p> <p>Kelan kuntoutusraha</p>

¹⁾ **Asiakkaan tilanne:** terveydentilan, työkyvyn, työkyvyttömyyden tai sen uhan sekä työssä olon ja työelämään kiinnittymisen mukaan

²⁾ **Ensisijainen vastuutaho:** ammatillisesta kuntoutuksesta tai sen tarpeen selvittämisestä ensisijaisesti vastuussa oleva taho (järjestäjä ja kustantaja)

³⁾ **Toimenpiteet:** ensisijaisen vastuutahon järjestämät ja kustantamat toimenpiteet

⁴⁾ **Muut tahot:** muita toimenpiteiden järjestäjiä ja/tai kustantajia tai palvelun tuottajia

⁵⁾ **Toimeentuloturva:** kuntoutuksen aikainen toimeentuloturva asiakkaan tilanteen ja kuntoutuksen järjestäjän mukaan

TYÖTERVEYSHUOLLON LÄHETE TYÖVOIMATOIMISTOON

Asiakas varaa ennalta ajan julkisen työvoimapalvelun henkilökohtaiseen neuvontaan ja ohjaukseen ja tuo mukanaan työterveyshuollon lähetteen, johon on riittävän kattavasti kirjattu alla luetellut tiedot.

Henkilön perustiedot

- nimi:
- sosiaaliturvatunnus:
- siviilisääty:
- osoite:
- puhelinnumero:

Henkilön työhistoria

Oleennaista on työn, työtehtävien ja työolosuhteiden kuvaus ja työntekijän tilanne työpaikoilla. Voihan olla, että henkilö on ollut erinomaisesti hänelle sopivassa työssä, mutta työ on vain mennyt alta esim. yrityssaneeraus, konkurssi, henkilökemiaongelmat, mikä on johtanut huonommin sopivaan työhön siirtymiseen.

- ammatti:
- aiemmat ammatit ja työtehtävät:
- viimeinen ammatti ja työtehtävät:
- viimeisen työsuhteen kesto:

Henkilön koulutus

- tutkinnon ajankohta
- onko ko. koulutuksen mukaista työkokemusta - kuinka paljon
- onko ammatillinen osaaminen riittävää

Työterveyshuollon tieto työpaikalta

- onko mahdollista siirtyä yrityksen sisällä toisiin tehtäviin lisäkoulutuksella
- onko työpaikalla tapahtunut tai tapahtumassa suuria muutoksia
- mitkä ovat työnantajan mahdollisuudet tukea ammatilliseen kuntoutukseen osallistumista

Työkyky ja kuntoutustarve

- minkälaisia työrajoitteita henkilöllä on
- onko työrajoitteita mahdollista vähentää hoito- tai kuntoutustoimenpiteillä

Onko henkilöllä rajoituksia mm. seuraavissa asioissa:

- jatkuva istuminen
- jatkuva seisominen tai jatkuva jalkojen päällä oleminen
- mahdollisuus vapaaseen pään kääntelyyn (erityisesti ylöspäin katsominen, sivusuunnat - liikenneammatit)
- mahdollisuus kyykistyä, kontata, nostaa, kantaa, kiivetä, työskennellä telineillä (pu-toamisvaara)
- tarve kuormituksen vaihtelevuuteen (istumista + kävelyä ja välillä mahd. työskennellä seisten - selkävaivaiset)
- fyysisen kuormituksen sieto tai toisaalta jopa suositeltavuus jossain määrin

- yläraajojen kohoasennot paljon tai kenties ei ollenkaan mahdollista
- tavantakaa toistuvat käden ja ranteen toistoliikkeet
- käden puristusvoimaa edellyttävät otteet (työkalut)
- tärinä
- pakkotahtisuus

- kyky hallita (muistaa) useita asioita samaan aikaan
- kyky tehdä tiimityötä
- kyky ottaa vastaan kriittistäkin palautetta ja ohjausta
- tarve selkeään (yksinkertaiseen) työnkuvaan

- tarve työn vaihtelevuuteen
- kyky sietää yksitoikkoista liukuhihnatyötä
- kyky asiakaspalvelutyöhön (rutiiniasiakaspalveluun / vaativaan asiakaspalveluun)
- kyky sovitella, neuvotella, sietää ristiriitoja
- voiko työskennellä yksin tai onko se jopa suositeltavaa
- tarvitseeko henkilökohtaista tutorointia

Työterveyshuollon ja nykyisen työnantajan arvio oppimiskyvystä, ongelmanratkaisutaidosta, itseohjautuvuudesta

- arvio vahvuuksista esim. sopii todennäköisesti vaativaan asiakaspalvelutyöhön
- kykenee luovaan ongelmanratkaisuun ja rutiineista poikkeamiseen tarkoituksenmukaisella tavalla

Missä tarkoituksessa työterveyshuolto ohjaa työntekijän työvoimapalveluihin

Työntekijän palvelutarve ja omat odotukset

- sopivan työn haku
- ammatinvalinnanohjauksen tarve
- koulutusmahdollisuuksien selvittäminen

Työvoimatoimisto voi aloittaa asian työstämisen usein jo sairausloman aikana esim. leikkaukseen jonotusaikana. Sopiva työkokeilu on mahdollista sairauspoissaolosta huolimatta, jos työ ei haittaa toipumista.

Onko työntekijän työkyvyttömyyden uhkaa selvitetty ja miten

- työkyvyttömyyden nykytyöhön
- välitön uhka työkyvyn menettämiseen
- uhka alle 5 vuoden kuluessa (esim. alkava lonkka-arthroosi)
- uhka ennen normaalia eläkeikää

Onko työntekijällä työterveyshuollon arvion mukaan mahdollisesti oikeus työeläkekuntoutukseen

- onko työntekijä hakenut ennakkopäätöstä oikeudestaan työeläkekuntoutukseen
- mistä syistä työntekijän työttömyyden uhka ennen muuta johtuu

Onko tarpeen ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, kun asiakas on käynyt työvoimatoimistossa

Palaute mahdollista yhteistyön kehittämisen ja oppimisen, jos potilas antaa siihen luvan. Neuvottelu potilaan, työvoimatoimiston edustajan ja työterveyshuollon kesken voisi olla erinomaisen tehokas tapa toimia monimutkaisissa tapauksissa.

Työterveyshuollon yhteyshenkilö

- nimi:
- ammattinimike:
- osoite:
- puhelinnumero:
- sähköpostiosoite:
- faksinumero:

Suostun siihen, että työvoimaviranomainen antaa palautetta työterveyshuollon yhdyshenkilölle sovitusta jatkotoimenpiteistä.

Aika ja paikka:

Asiakkaan allekirjoitus

Lähetteen antajan allekirjoitus

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ
ISSN 1236-2115

- 2007:
- 1 Mikael Fogelholm, Olavi Paronen, Mari Miettinen.
Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveysliikunnan tila ja kehittyminen 2006.
ISBN 978-952-00-2232-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2233-4 (PDF)
 - 2 Jussi Huttunen. Lääkkeiden kustannusvastuun ongelmat ja ehdotuksia ongelmien ratkaisemiseksi. Selvityshenkilön raportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2237-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2238-9 (PDF)
 - 3 Salme Kallinen-Kräkin, Tero Meltti. Sosiaalipalvelut toimiviksi. Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointikierroksen raportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2245-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2246-4 (PDF)
 - 4 Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari.
Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuus-toimintaan.
ISBN 978-952-00-2247-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)
 - 5 Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2255-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2139-9 (PDF)
 - 6 Varhaiskasvatustutkimus ja varhaiskasvatuksen kansainvälinen kehitys. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2259-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2260-0 (PDF)
 - 7 Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2261-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2262-4 (PDF)
 - 8 Markku Lehto. Tie hyvään vanhuuteen. Vanhusten hoidon ja palvelujen linjat vuoteen 2015. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2263-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2264-8 (PDF)
 - 9 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tulossopimukset kaudelle 2004-2007. Tarkistusvuosi 2007. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2265-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2266-2 (PDF)

- 2007: 10 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2007.
(Moniste)
ISBN 978-952-00-2267-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2268-6 (PDF)
- 11 Samapalkkaisuusohjelma. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2273-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2274-7 (PDF)
- 12 Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan arvioinnin loppuraportti.
Toim. Jaana Kaakinen, Jarmo Nieminen, Jukka Ohtonen.
ISBN 978-952-00-2279-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2280-8 (PDF)
- 13 Varhaiskasvatuksen kehittämisen suuntaviivoja lähivuosille.
Väliraportti varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan työstä.
(Moniste)
ISBN 978-952-00-2281-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2282-2 (PDF)
- 14 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. Suomen eTerveys -tiekartta.
(Moniste)
ISBN 978-952-00-2283-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2284-6 (PDF)
- 15 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. eHealth roadmap - Finland.
(Stencil)
ISBN 978-952-00-2285-3 (pb)
ISBN 978-952-00-2286-0 (PDF)
- 16 Opportunities to reconcile family and work.
Ed. by Rolf Myhrman, Riitta Sääntti.
ISBN 978-952-00-2287-7 (pb)
ISBN 978-952-00-2288-4 (PDF)
- 17 Tomi Hussi, Guy Ahonen. Business-oriented maintenance of work
ability. (Stencil)
ISBN 978-952-00-2289-1 (pb)
ISBN 978-952-00-2290-7 (PDF)
- 18 Anita Haataja. Viisikymppisten työllisten työssä jatkamista ennakoivat
tekijät.
ISBN 978-952-00-2292-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2293-8 (PDF)
- 19 Sanna Parrila. Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja.
ISBN 978-952-00-2294-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2295-2 (PDF)

- 2007: 20 Elina Renko. "Alkoholinkäyttö ei ole yksityisasia". Alkoholiohjelmiaan ja alkoholipolitiikkaan liittyvä lehdistökirjoittelu 2004–2006.
ISBN 978-952-00-2296-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2297-6 (PDF)
- 21 Nikotiinivalmisteiden seurantatyöryhmän muistio. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2304-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2305-8 (PDF)
- 22 Leena Tamminen-Peter. Ergonomiaopetuksen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan oppilaitoksissa.
(Julkaistaan ainoastaan verkossa www.stm.fi)
ISBN 978-952-00-2306-5 (PDF)
- 23 Sosiaali- ja terveysministeriön taloussääntö 1.3.2007.
ISBN 978-952-00-2315-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2316-4 (PDF)
- 24 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportti.
Vuoden 2006 toiminta. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2321-8 (nid.)
ISBN 978-952-00-2322-5 (PDF)
- 25 Erityisryhmien asumisturvallisuuden parantaminen. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2327-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2328-7 (PDF)
- 26 Markku Kuisma. Ensihoito- ja sairaankuljetuspalvelujen kehittäminen.
Selvityshenkilön raportti.
ISBN 978-952-00-2332-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2333-1 (PDF)
- 27 Koko perhe kierteessä. Lähisuhdeväkivalta ja alkoholi.
ISBN 978-952-00-2342-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2343-0 (PDF)
- 28 Päivi Voutilainen, Eija Kattainen, Reija Heinola. Omaishoidon tuki sosiaali- palveluna. Selvitys omaishoidon tuesta ja sen vaihtelusta 1994–2006.
ISBN 978-952-00-2344-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2345-4 (PDF)
- 29 Terveystalon opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2352-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2353-9 (PDF)
- 30 Aila Kumpulainen. Kehitysvamma-apalvelut vuonna 2004.
ISBN 978-952-00-2356-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2357-7 (PDF)

- 2007: 31 Stefan Ehrstedt. Työelämän kehittämishankkeet ja -ohjelmat valituissa OECD-maissa sekä kansainvälisissä järjestöissä. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2362-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2363-8 (PDF)
- 32 Samapalkkaisuusohjelman seurantaryhmän (2006–2007) loppuraportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2370-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2371-3 (PDF)
- 33 Lapsiasiavaltuutetun toimintakertomus vuodelta 2006.
ISBN 978-952-00-2374-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2375-1 (PDF)
- 34 Sairaanhoidovakuutuksen kehittäminen. Sairausvakuutuksen sairaanhoidovakuutuksen kehittämistyöryhmän muistio. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2378-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2379-9 (PDF)
- 35 Palveluksessanne STM.
ISBN 978-952-00-2390-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2391-2 (PDF)
- 36 Mirja Willberg, Hannu Valtonen. Pohjoismaiden terveydenhuollon rahoitus- ja palvelujärjestelmien vertailu.
ISBN 978-952-00-2386-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2387-4 (PDF)
- 37 Mirja Willberg, Hannu Valtonen. Jämförelse av finansierings- och servicesystemen inom hälso- och sjukvården.
ISBN 978-952-00-2388-1 (inh.)
ISBN 978-952-00-2389-8 (PDF)
- 38 Raija Volk, Tuula Laukkanen. Palvelusetelin käyttö kunnissa.
ISBN 978-952-00-2390-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2391-1 (PDF)
- 39 Janne Jalava, Tuomas Ketola, Nina von Hertzen, Petri Virtanen. Tasa-arvoa edistävien EU-hankkeiden arviointi.
ISBN 978-952-00-2400-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2401-7 (PDF)
- 40 Anita Haataja, Ossi Korkeamäki, Tomi Kyyrä. Soviteltu työttömyysetuus: kohdentuminen, toimeentulo ja vaikutus työllistymiseen. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2406-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2407-9 (PDF)
- 41 Maahanmuuttajien palvelut ja työllistyminen sosiaalialalle. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2408-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2409-3 (PDF)

- 2007: 42 Suomen kansainvälisten lapseksiottamisasioiden lautakunta.
Toimintakertomus 2006. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2423-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2424-6 (PDF)
- 43 Nämnden för internationella adoptionsärenden i Finland.
Verksamhetsberättelse 2006.
ISBN 978-952-00-2425-3 (inh.)
ISBN 978-952-00-2426-0 (PDF)
- 44 The Finnish Board of Inter-Country Adoption Affairs.
Annual Report 2006.
ISBN 978-952-00-2427-7 (pb)
ISBN 978-952-00-2428-4 (PDF)
- 45 Apteekkityöryhmän muistio. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2429-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2430-7 (PDF)
- 46 Lääkkeiden viitehintajärjestelmää selvittäneen työryhmän muistio.
(Moniste)
ISBN 978-952-00-2431-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2432-1 (PDF)
- 47 Hannu Puolijoki, Anja Tuulonen.
Erikoislääkäri- ja erikoishammaslääkärikoulutuksen arviointi.
ISBN 978-952-00-2433-8 (nid.)
ISBN 978-952-00-2434-5 (PDF)
- 48 Mikko Wennberg, Olli Oosi, Kaisa Alavuotunki, Sirpa Juutinen,
Henrik Pekkala. Sosiaalialan kehittämishankkeen organisoinnin arviointi.
Sosiaalialan kehittämishankkeen loppuarviointi. Osaraportti 1.
ISBN 978-952-00-2435-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2436-9 (PDF)
- 49 Jaakko Virkkunen, Yrjö Engeström, Reijo Miettinen. Sosiaalihuollon
kehittämistoiminnan tulevaisuus. Projekteista konseptikehittämiseen.
ISBN 978-952-00-2437-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2438-3 (PDF)
- 50 Helena Seppänen. Asiakastietojen käsittely kuntoutusyhteistyössä.
Opas kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmille
ISBN 978-952-00-2439-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2440-6 (PDF)
- 51 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantar ryhmän raportti.
Kevään 2007 toiminnasta. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2441-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2442-0 (PDF)

- 2007: 52 Biopankit, yhteinen etu. Ihmisperäisten näytekokoelmien hyödyntämistä selvittäneen työryhmän loppuraportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2448-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2449-9 (PDF)
- 53 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan IT-strategia vuosille 2007–2011. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2450-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2451-2 (PDF)
- 54 Sanna Parrila. Ryhmäperhepäivähoitoselvitys. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2456-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2457-4 (PDF)
- 55 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tulosohjauksen kehittämistyöryhmän muistio. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2458-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2459-8 (PDF)
- 56 Vakuutusvalvonnan kehittäminen. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2464-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2465-9 (PDF)
- 57 Kari Niilola. Alkoholijuomien tuotanto ja myynti työllistäjänä. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2466-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2467-3 (PDF)
- 58 Alkoholimainontatyöryhmän muistio 2007.
(Julkaistaan ainoastaan verkossa www.stm.fi)
ISBN 978-952-00-2468-0 (PDF)
- 59 Jyri Sorvali. Urheilu- ja liikuntajärjestöt alkoholiohjelmakumppaneina 2004–2007. (Julkaistaan ainoastaan verkossa www.stm.fi)
ISBN 978-952-00-2469-7 (PDF)
- 60 Työterveys ja kuntoutus. Työterveyshuollon, työpaikkojen ja kuntoutuksessa toimivien yhteistyö.
ISBN 978-952-00-2472-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2473-4 (PDF)

