

*Pitkittyvä sairausloma*

---

**ja työhön paluu**

*Opas työnantajalle*



ISSN 1236-116X  
ISBN 952-00-1828-X (nid.)  
ISBN 952-00-1829-8 (PDF)

Taitto ja kuvat: AT-Julkaisutoimisto Oy  
Paino: Yliopistopaino Oy, Helsinki 2005

## Tiivistelmä

Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työnantajalle. Helsinki 2005. 20 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita, ISSN 1236-116X; 2005:19) ISBN 952-00-1828-X (nid.), ISBN 952-00-1829-8 (PDF)

---

Opas antaa työnantajalle tietoa kuinka pitkällä sairauslomalla olevaa työntekijää voidaan tukea työhön paluussa. Työnantajaa kannustetaan laatimaan työyhteisölle selkeät toimintatavat turvallisen ja oikea-aikaisen työhön paluun tukemiselle. Oppaassa korostetaan erityisesti työntekijän, lähiesimiehen ja työterveyshuollon yhteistyötä työhön paluun onnistumisessa. Lisäksi painotetaan henkilöstöhallinnon roolia toimintatapojen suunnittelussa.

Oppaassa esitetään perusteluja sille, miksi työnantajan kannattaa olla kiinnostunut pitkällä sairauslomalla olevan työntekijänsä tukemisesta. Siinä myös esitellään työpaikan ulkopuolelta saatavissa olevia palveluita. Oppaan lopussa on lista toimijoista, joilta saa yksityiskohtaisempaa tietoa työhön paluun tukemisesta. Opas on laadittu Kansaneläkelaitoksen, Kuntoutussäätiön ja sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoiman Veto-ohjelman yhteistyönä. Opas pohjautuu kansainväliseen RETURN-hankeeseen.

**Asiasanat:** kuntoutuspalvelut, sairausloma, työ, työnantajat, työterveyshuolto, yhteistyö

## Sammandrag

Utdragen sjukledighet och återgång till arbetet. Handbok för arbetsgivare. Helsingfors 2005. 20 s. (Social- och hälsovårdsministeriets handböcker, ISSN 1236-116X; 2005:19) ISBN 952-00-1828-X (inh.), ISBN 952-00-1829-8 (PDF)

---

Handboken ger information till arbetsgivaren om hur man kan stöda en arbetstagare med lång sjukledighet vid återgång till arbetet. Arbetsgivaren uppmuntras att utarbeta tydliga riktlinjer för arbetsgemenskapen när det gäller att stöda en trygg återgång till arbetet vid rätt tidpunkt. I handboken betonas särskilt samarbetet mellan arbetstagaren, närmaste förmannen och företagshälsovården för att återgången till arbete skall lyckas. Dessutom betonas personaladministrationens roll vid planeringen av hur man skall gå till väga.

I handboken ges motiveringar till varför det är viktigt att arbetsgivaren stöder en arbetstagare under en lång sjukledighet. Handboken presenterar också tjänster som är tillgängliga utanför arbetsplatsen. I slutet av handboken finns en förteckning över aktörer som ger mer detaljerad information om stöd som kan erhållas vid återgång till arbete. Handboken har utarbetats som ett samarbete inom ramen för Veto-programmet, som genomförs av Stiftelsen för Rehabilitering och Folkpensionsanstalten samt social- och hälsovårdsministeriet. Handboken baserar sig på det internationella RETURN-projektet.

**Nyckelord:** arbete, arbetsgivare, företagshälsovård, rehabiliteringstjänster, samarbete, sjukledighet

## Summary

Prolonged Sickness Leave and Return to Work. A Handbook for Employer. Helsinki 2005. 20pp. (Handbooks of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-116X; 2005:19) ISBN 952-00-1828-X (print), ISBN 952-00-1829-8 (PDF)

---

The handbook gives the employer information on how an employee on a long sickness leave can be supported in returning to work. Employers are encouraged to prepare for the workplace clear principles for supporting a safe and timely return to work. The handbook stresses, in particular, the importance of co-operation between the employer, the employee's closest chief and occupational health care so as to make the return to work successful. The role of personnel management in planning the related practices is emphasised, in addition.

The handbook gives reasons for why the employers should be interested in supporting their employees on a long sickness leave. It also deals with services available outside the workplace. At the end of the handbook there is a list of the bodies from which one can obtain more detailed information about support for returning to work. The handbook has been prepared in co-operation by the Social Insurance Institution of Finland, the Rehabilitation Foundation and the VETO (Work Attraction) Programme which is administered by the Ministry of Social Affairs and Health. The handbook is based on the international RETURN project.

**Key words:** co-operation, employers, long sickness leave, occupational health care, rehabilitation services, work

## SISÄLLYS

---

1	Johdanto .....	7
2	Pitkät sairauslomat työnantajan näkökulmasta .....	9
3	Työnantajan mahdollisuudet toimia .....	11
4	Apua on mahdollista saada työpaikan ulkopuolelta .....	15
5	Työhön paluun organisointi .....	17
6	Työhön paluun tukeminen on työnantajankin etu .....	18
	Lisätietoja .....	19

# PITKITTYVÄ SAIRAUSLOMA JA TYÖHÖN PALUU

## Opas työnantajalle

---

### 1. Johdanto

Useimmat työntekijät sairastuvat joskus työuransa aikana. Tavallisesti sairausloma on lyhyt ja toivuttuaan työntekijä palaa taas töihin. Joskus työntekijän sairausloma voi kuitenkin pitkittyä, syystä tai toisesta. Milloin työpaikalla herätään huomaamaan sairausloman pitkittyminen? Toivottavasti riittävän varhain, sillä tutkimusten mukaan pitkittyvä sairausloma voi kääntää työntekijän ajatukset peruuttamattomasti eläkkeen suuntaan. Kansainvälisessä RETURN-hankkeessa tehdyssä kyselyssä asiantuntijat määrittelivät pitkäksi sairauslomaksi yli kuuden viikon yhtäjaksoisen sairausloman. Työntekijöillä, jotka ovat poissa työstä yli kuusi viikkoa, on suurempi todennäköisyys jäädä kokonaan pois työelämästä verrattuna lyhyemmällä sairauslomalla olleisiin.

Pitkältä sairauslomalta ei aina välttämättä ole helppo palata työhön. Siksi työnantajalla pitäisi olla selkeä työsuojeluorganisaatiossa (työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelutoimikunta) tai muutoin yhteistyössä henkilöstön kanssa sovittu toimintatapa siitä, miten työhön palataan oikea-aikaisesti ja turvallisesti. Työhön paluu voidaan nähdä prosessina eli sarjana toimenpiteitä. Tärkeintä on, että työpaikalla on luotu luonteva yhteys lähiesimiesten ja työterveyshuollon välille, ja että on

---

RETURN oli EU:n viidennen tutkimusohjelman rahoittama kansainvälinen tutkimushanke. Mukana oli tutkimuslaitoksia Irlannista, Italiasta, Saksasta, Hollannista, Itävallasta ja Suomesta. Se toteutettiin vuosina 2000–2002 ja hankkeen koordinaattorina toimi Work Research Centre Dublinista. Suomessa hanketta toteutti Kelan tutkimus- ja kehitysyksikkö, ja hankkeen yritysasiantuntijana toimi Fortum Oyj. Tämä opas pohjautuu RETURN-hankkeessa tehtyyn työhön.

---

sovittu jokin malli, miten nämä tahot toimivat yhteistyössä sairauslomalla olevan kanssa työhön paluun turvaamiseksi. Apuna yhteistyössä voidaan käyttää henkilöstöhallintoa, työsuojelua ja luottamusmiesjärjestelmää. Tarvittaessa voidaan avuksi ottaa myös työpaikan ulkopuolisia toimijoita, kuten Kela, työeläkelaitokset, työhallinto ja kuntoutuslaitokset.





## 2. Pitkät sairauslomat työnantajan näkökulmasta

*Pitkiin sairauslomiin liittyvät kustannukset ovat korkeita ja kasvamassa. Kustannukset ovat moninaisia: inhimillisiä, taloudellisia ja yhteiskunnallisia. Työnantajalle tulevat suorat kustannukset liittyvät tuotantohävikkeihin ja tuotannon laskuun ja epäsuorat sijaistamiseen ja hallintokuluihin sekä erilaisiin työnantajan maksamiin sosiaalimaksuihin. Yksilön kannalta kustannukset ovat sekä terveydellisiä että taloudellisia, mutta myös inhimillisiä. Yhteiskunnalle tulevat merkittävät kustannukset liittyvät tulonsiirtoihin, hoitoon ja kuntoutukseen sekä menetettyihin inhimillisiin resursseihin.*

*Suurin osa poissaolopäivistä kertyy nimenomaan pitkistä sairauslomista. Vaikkakin selvästi suurin osa sairauspoissaolojaksoista muodostuu lyhyistä sairauslomista, pitkistä sairauslomista kertyy eniten poissaolopäiviä. Tehokkaat varhaista työhön paluuta tukevat käytännöt vähentävät merkittävästi poissaolopäivien määrää sekä niihin liittyviä kustannuksia.*

*Työvoiman ikääntyminen lisää pitkien sairauslomien todennäköisyyttä. Euroopan työvoima ikääntyy nopeasti. Ikääntymiseen yleensä liittyvä terveydentilan alentuminen ei ole väistämätöntä – sitä voidaan ehkäistä ja tehokkailla työhön paluun tukemisen toimenpiteillä voidaan varmistaa, että terveysongelmia kokeneet työntekijät voivat palata työhön mielekkäällä ja tuloksellisella tavalla.*

*Lainsäädäntö edellyttää vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden tasa-arvoista kohtelua. Sekä työopimuslaki että yhdenvertaisuuslaki edellyttävät, ettei työnantaja ilman hyväksyttävää perustetta aseta työntekijää eri asemaan terveydentilan perusteella. Työterveyshuoltolaki ja työturvallisuuslaki edellyttävät, että työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet otetaan huomioon.*



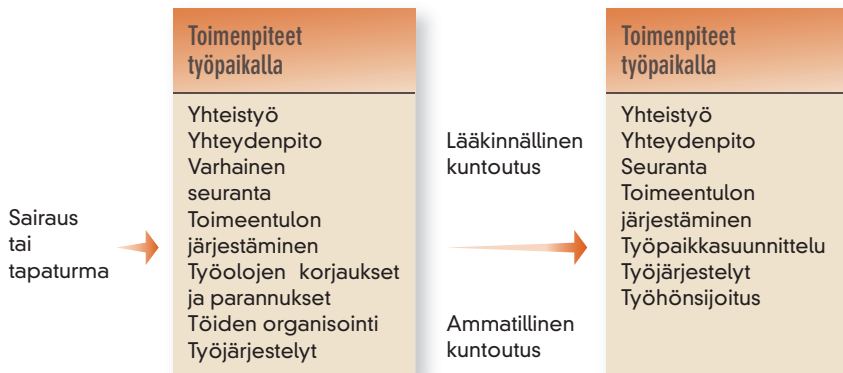
*Työnantajan julkisen kuvan parantaminen.* Huolehtimalla sairastuneiden tai tapaturmassa loukkaantuneiden työhön paluusta työnantajat ylläpitävät ja parantavat yhteiskunnalle, työvoimalle ja suurelle yleisölle välittyvää julkista kuvaansa.

*Vaikutukset työnantajan eläkemaksuihin.* Pitkittyvä sairausloma voi johtaa työntekijän siirtymiseen työkyvyttömyyseläkkeelle. Yli 50 hengen työpaikoilla uudet työkyvyttömyyseläkkeet lisäävät työnantajan eläkemaksuosuutta. Työhön paluun organisoinnilla voidaan eläkevastuuta siirtää ajallisesti, vähentää tai jopa kokonaan poistaa.

*Työhön paluun tukeminen tuottaa tuloksia.* Viimeaikaiset esimerkit osoittavat selkeästi, että vajaakuntoisten työntekijöiden työhön paluun tukeminen tuottaa tuloksia, kunhan prosessi toteutetaan oikea-aikaisesti ja turvallisesti. Työhön paluun tukeminen auttaa alentamaan kaikkia pitkistä sairauslomista aiheutuvia inhimillisiä ja taloudellisia kustannuksia.

### 3. Työnantajan mahdollisuudet toimia

Kuviossa 1 on esitetty työhön paluuta tukeva prosessi ja ne toimenpiteet, joita työpaikalla tulisi toteuttaa. Kun työntekijää kohtaa sairaus tai tapaturma, joka vaatii poissaoloa työstä, työpaikalla voidaan ryhtyä moniin toimenpiteisiin, joilla työntekijän poissaoloa lyhennetään ja lisätään onnistuneen työhön paluun mahdollisuuksia. Työnantajan erityisenä tehtävänä on varmistaa, että työntekijä on tietoinen työnantajan sitoutumisesta työhön paluun tukemiseen. Työnantajan tulisi myös toimia läheisessä yhteistyössä lääkinnällisestä ja ammatillisesta kuntoutuksesta vastuussa olevien tahojen kanssa. On kuitenkin muistettava, että sairautta koskevat tiedot ovat henkilötietolain mukaisia arkaluonteisia tietoja. Sairausloma on lähtökohtaisesti toipumista varten, eikä sairauslomalla olevaa saa painostaa. Kyse täytyy aina olla työntekijän, hoitavan tahon, työterveyshuollon ja lähiesimiehen yhteisestä näkemyksestä työhön paluun oikeasta ajoittamisesta. Työntekijällä on myös aina oikeus ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun, luottamusmieheen tai ammattiliittoon, kun hänen asioitaan käsitellään.



Kuvio 1. Työhön paluun tukemisen prosessin pääpiirteet

Työntekijän sairauden tai tapaturman hoitamisen ja paranemisen myötä alkaa usein myös kuntoutusprosessi. Siihen liittyvät yhtäältä toimenpiteet, joiden avulla työntekijän toimintakyky palautuu mahdollisimman hyväksi. Toisaalta siihen liittyvät toimenpiteet, joilla työntekijä saa uusia työhön liittyviä taitoja, joiden avulla hän voi sopeutua mahdollisesti vielä jääneisiin toimintakyvyn puutteisiin. On tärkeää, että työnantaja on aktiivisesti kiinnostunut näistä prosesseista – muuten yhteydet työpaikkaan katoavat tai kuntoutusprosessi saattaa keskittyä muuhun kuin mahdollisimman aikaiseen ja oikeaan aikaan tapahtuvaan työhön paluuseen.

Kun työntekijä on valmis palaamaan työhön, työpaikalla voidaan monin tavoin helpottaa työhön paluuta. Näistä toimenpiteistä tärkein on, että työntekijä voi palata työsopimuksensa mukaiseen työhön. Tarvittaessa tätä voidaan tukea työpaikkasuunnittelulla ja työn järjestelyillä tai esimerkiksi teknisillä apuvälineillä. Näin varmistetaan, että työn vaatimukset soveltuvat työhön palaavan kykyihin.

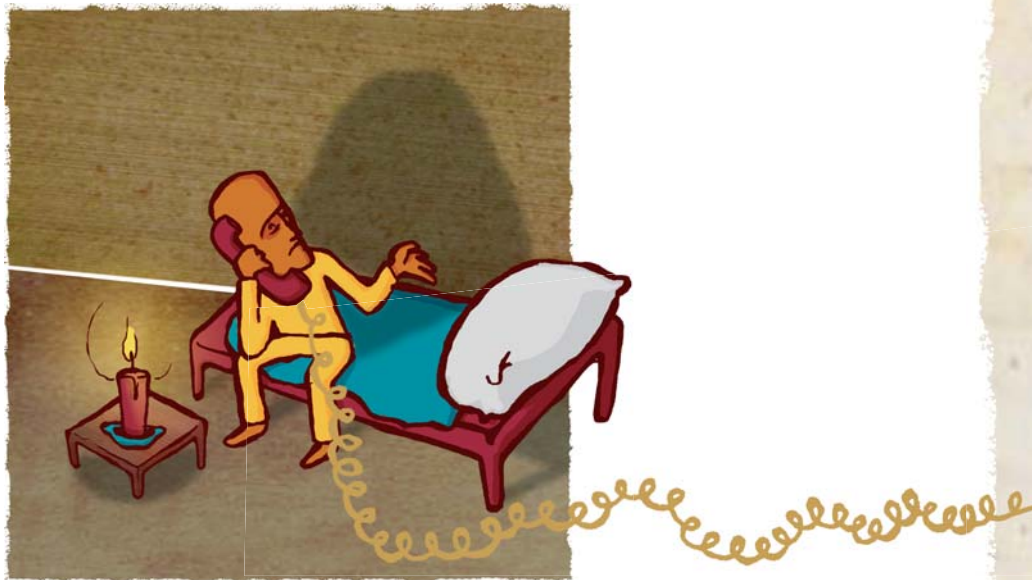
Työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma ei ole irtisanomisperuste, ellei työntekijän työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti. Jos työntekijä ei kykene palaamaan työsopimuksensa mukaiseen työhön, hänelle on tarjottava muuta työtä. Tällöin on luonnollisesti kyseistä työtä oltava työnantajalla tarjottavana. Tarvittaessa työntekijälle on järjestettävä uusien tehtävien edellyttämää osapuolten kannalta taroituksenmukaista ja kohtuullista lisäkoulutusta. Työn tarjoamisvelvollisuus koskee myös muita sellaisia työpaikkoja, joissa työnantajalla on määräysvalta. Työhön palaamisen yhteydessä työnantajan tulisi myös huolehtia yhteydenpidosta ja seurannasta. Erityisesti tulisi seurata työhön palaavan työssä selviytymistä mahdollisten ongelmien tunnistamiseksi ja ratkaisemiseksi.



Työterveyshuolto on henkilöstön työkyvyn ylläpidossa tärkeä yhteistyökumppani niin työnantajalle kuin työntekijöillekin. Myös työhön paluun tukemisessa työterveyshuollon toiminta perustuu yhteistyöhön työntekijän, työnantajan sekä mm. kuntoutusta järjestävien tahojen kanssa.

### Esimerkki

*Suomalaisessa suuryrityksessä on sovittu, että työterveyshoitaja ottaa yhteyttä sairauslomalla olevaan 1–2 viikon kuluttua sairausloman alkamisesta. Yhteydenotto on luonteeltaan: ”Mitä kuuluu, kuinka menee?” Keskustelu voi jäädä kuulumisten vaihtamiseksi. Mikäli työntekijä niin haluaa, voidaan ryhtyä jo miettimään työhön paluuta tai pohtimaan työn sisältöä ja sen merkitystä työssä pärjäämiselle. Työntekijän niin halutessa voidaan edetä pidemmällekkin, jolloin työterveyshoitaja ottaa yhteyttä lähiesimieheen. Lopputuloksena keskustelun avaukselle työterveyshoitaja voi järjestää työterveyshoitajan, lähiesimiehen ja sairauslomalla olevan yhteisen tapaamisen. Tuossa tapaamisessa ei keskitytä työntekijän sairauteen, vaan työssä selviytymiseen ja mahdollisen tuen tarpeeseen. Yhteisneuvottelu helpottaa työhön paluussa mahdollisesti tarvittavien erilaisten toimenpiteiden suunnittelua ja toteuttamista.*



On suositeltavaa, että lähiesimies tai erikseen nimetty henkilö pitää yhteyttä sairauslomalla olevaan ja tarvittaessa myös työterveyshuoltoon. Yhdysesimielinen on mukana myös mm. suunniteltaessa työtehtäväjärjestelyjä tai silloin kun tarvitaan ulkopuolisten kuntoutuspalveluja tuottavien tai rahoittavien tahojen apua. Yhdysesimieliseksi on luontevaa nimetä henkilö, joka muutenkin huolehtii työpaikan henkilöstöhallinnollisista asioista. On kuitenkin tärkeää pitää myös työsuojeluorganisaatio tietoisena siitä, mitä tapahtuu.

Linjajohto ja lähiesimiehet sekä työsuojeluorganisaatio ovat tärkeässä asemassa silloin kun puhutaan pitkältä sairauslomalta työhön paluusta. Esimiehet tietävät parhaiten minkälaiset järjestelyt työssä tai työprosesseissa ovat mahdollisia. Esimiehiä onkin tuettava sellaiseen johtamiseen, jossa otetaan huomioon henkilöstön työkyvyn ylläpito ja kuntoutustarpeiden huomaaminen. Tässä voi työterveyshuolto tulla apuun esimerkiksi järjestämällä esimiehille johtamista tukevaa koulutusta.



## 4. Apua on mahdollista saada työpaikan ulkopuolelta

Jos työpaikalla luotu työhön paluun ”perusmalli” ei riitä, työhön paluuta tukevia palveluja voi saada myös työpaikan ulkopuolisilta tahoilta. Työterveyshuolloissa tiedetään missä vaiheessa kannattaa kääntyä minkäkin kuntoutusta rahoittavan tai järjestävän tahon puoleen. Tietoa saa luonnollisesti näiltä tahoilta itseltäänkin. Työhön paluuta tukevien palvelujen lisäksi on hyvä muistaa, että työeläkelaitosten ja Kelan kuntoutuksen (kuten työkokeilun) yhteydessä kuntoutuja voi olla oikeutettu kuntoutusrahaan. Kuntoutusraha voi olla tärkeä kannustin ammatilliseen kuntoutukseen osallistumiselle. Jos työnantaja maksaa kuntoutuksen ajalta täyttä palkkaa kuntoutujalle, maksetaan mahdollinen kuntoutusraha työnantajalle.

**Terveydenhuolto** järjestää kunnan asukkaille lääkinnällistä kuntoutusta (esim. fysioterapia, puheterapia, neuropsykologinen kuntoutus).

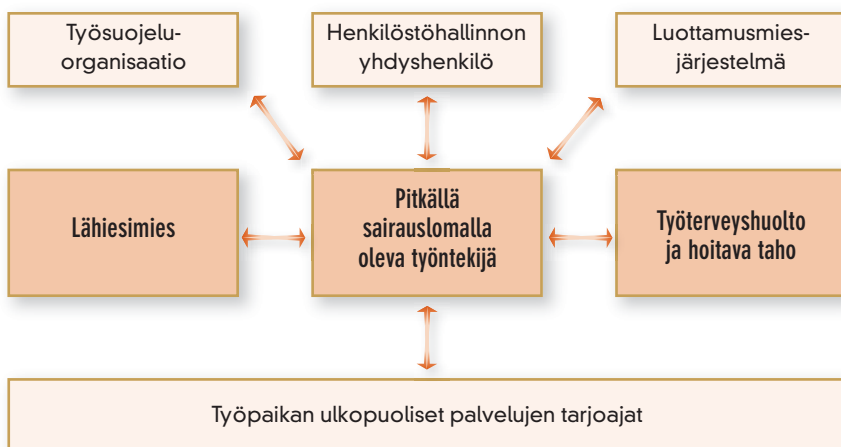
**Työeläkelaitosten** kuntoutus kohdistuu työntekijöihin, jotka ovat työkyvyttömiä tai vaarassa tulla työkyvyttömiksi. Työeläkejärjestelmällä on päävastuu työelämässä olevien ammatillisesta kuntoutuksesta. Työeläkekuntoutuksen **palveluja** ovat esimerkiksi neuvonta ja ohjaus, kuntoutusmahdollisuuksia kartoittavat tutkimukset, työkokeilut omalla työpaikalla tai muussa työssä, työhönvalmennus, ammattitaidon täydentäminen tai ammattiin johtava koulutus sekä yrittäjätoiminnan tukeminen (elinkeinotuki).

**Kela** voi myöntää lääkinnällistä ja ammatillista kuntoutusta. Sen kautta voi hakea mm. erilaisille kuntoutuskursseille tai psykoterapiaan. Mikäli työ- ja ansiokyky ovat olennaisesti heikentyneet, eivätkä työpaikan ja työterveyshuollon toimenpiteet ole riittäneet, työntekijä voi selvittää mahdollisuutensa työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen. Kelan **ammatillisen kuntoutuksen** palveluja ovat esimerkiksi neuvonta, kuntoutussuunnittelu ja

kuntoutustarveselvitys, työkokeilu, kuntoutuskokeilu ja työhönvalmennus, työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus, koulutus ensimmäisen tai uuden ammatin saamiseksi, elinkeinon tai ammatinharjoittamisen tukeminen, apuvälineet työssä selviytymiseksi sekä opiskelu työssä selviytymiseksi.

**Työhallinto** kuntouttaa työttömyysuhan alaisia ja ammatinvaihtajia. Työhallinnon **kuntoutuspalveluja** ovat esimerkiksi ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelu ja siihen liittyvät terveydentilan ja soveltuvuuden tutkimukset, asiantuntijakonsultaatiot, työhönsijoittumiseen ja koulutukseen liittyvä neuvonta ja ohjaus ja työkunnan tutkimukset, työ- ja koulutuskokeilut ammattioppilaitoksissa sekä tutustumiskäynnit, työhönvalmennus työklินิกassa tai muussa palveluyksikössä, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus sekä työolosuhteiden järjestelytuki työnantajalle.

**Tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset** kuntouttavat työtaturman, ammattitaudin tai liikennevahingon vammauttamia henkilöitä ammatillisesti ja lääkinällisesti (esim. apuvälinekar-toitus ja apuvälineet, kuntoutusjaksot avo- ja laitoshoidossa, so-  
peutumisvalmennus, koulutus sopivaan työhön tai ammattiin).



Kuvio 2. Oikea-aikaisen työhön paluun turvaamiseen osallistuvat tahot. Keskeinen yhteistyö tapahtuu työntekijän, lähiesimiehen ja työterveyshuollon välillä.



## 5. Työhön paluun organisointi

---

Pelkät puheet ja julistukset eivät riitä varmistamaan sitä, että hyvät käytännöt myös toteutuvat – menettelytavoille on saatava myös voimavarat ja niiden tueksi on omaksuttava ennakoivat johtamiskäytännöt toiminnan varmistamiseksi. Työhön paluun organisointi edellyttää seuraavanlaisia toimia:

- työhön paluuta tukevan prosessin koordinointi,
- selkeiden toimivastuiden luominen,
- toimintatavoista tiedottaminen työpaikan kaikille tasoille,
- ulkoisten kuntoutuspalvelutuottajien toiminnan aktiivinen seuranta,
- osaamisen kehittäminen,
- yksilökohtaisen lähestymistavan omaksuminen sekä
- kustannusten ja hyötyjen arviointi.

Työhön paluuseen liittyvistä toimintatavoista on hyvä sopia työsuojelutoimikunnassa tai työsuojelupäällikön, työsuojeluvallatuetun ja työterveyshuollon kesken. Sitä kautta saadaan työhön paluun tukemiselle laaja kannatus. Työpaikalla tulisi olla henkilöstöhallintoon liittyviä tunnuslukuja tuottava järjestelmä kuten esimerkiksi henkilöstötilinpäätös, josta saadaan luotettavaa ja ajankohtaista tietoa sairauspoissaoloista. Tällaista tärkeää tietoa ovat esimerkiksi poissaolojen kesto, yleisyys, toistuvuus ja syyt. Saatujen tietojen perusteella voidaan yhdessä henkilöstön kanssa ryhtyä suunnittelemaan myös ennaltaehkäiseviä toimia sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

## 6. Työhön paluun tukeminen on työnantajankin etu

---

Työhön paluun tukemisen järjestelyt aiheuttavat työnantajalle kustannuksia. Nuo kustannukset on kuitenkin mahdollista nähdä myös sijoituksena. Jokainen onnistunut työhön paluu voi tuoda merkittäviäkin säästöjä eläkemenoihin. Myös imago-kysymys on otettava huomioon. Organisoitulla työhön paluun tukemisella työnantaja viestittää henkilöstölleen, yhteistyökumppaneilleen ja yhteiskunnalle, että se on aidosti kiinnostunut henkilöstönsä työkyvystä ja sen ylläpidosta.

Lisätietoja muun muassa seuraavilta tahoilta:

#### Työhön paluuseen liittyvät palvelut ja etuudet:

Oman työpaikan työterveyshuolto,  
kotipaikkakunnan yleiset terveyspalvelut,  
Kelan paikallistoimistot ([www.kela.fi](http://www.kela.fi)),  
vaihte 020 43411,  
Työvoimatoimistot ([www.moL.fi](http://www.moL.fi)),  
vaihte 010 607 6766,  
Työterveyslaitos ([www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)),  
vaihte 030 4741,  
STM ([www.stm.fi](http://www.stm.fi)) vaihte 09-160 01,  
STAKES ([www.stakes.fi](http://www.stakes.fi)), vaihte 09-396 71

#### Työeläkekuntoutuksen palvelut:

Työeläkevakuuttajat Tela ry ([www.tela.fi](http://www.tela.fi)),  
vaihte 09-695 560 (Telan sivuilta löytyvät  
eläkevakuuttajien yhteystiedot ja mm. eläke-  
laitosten kuntoutusyhdyshenkilöt)

#### Tapaturmiin ja ammattitauteihin liittyvät palvelut:

Tapaturmavakuutusyhtiöt,  
Tapaturmavakuutuslaitosten liitto  
([www.tvL.fi](http://www.tvL.fi)), vaihte 09-689 401,  
Vakuutuskuntoutus VKK ([www.vkk.fi](http://www.vkk.fi)),  
vaihte 09-2312 2000

#### Liikennevahinkoihin liittyvät kysymykset:

Liikennevakuutusyhtiöt,  
Liikennevakuutuskeskus ([www.vakes.fi/lvk](http://www.vakes.fi/lvk)),  
vaihte 09-680 401  
Vakuutuskuntoutus VKK ([www.vkk.fi](http://www.vkk.fi)),  
vaihte 09-2312 2000

#### Työsuhteisiin liittyvät asiat:

työsuojelupiirit ([www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)) (sivuilta  
löytyvät kaikkien piirien yhteystiedot),  
työnantajaliitot,  
Valtion työmarkkinalaitos ([www.vm.fi](http://www.vm.fi)), vaihte  
09-160 01,  
Kunnallinen työmarkkinalaitos  
([www.kuntatyönantajat.fi](http://www.kuntatyönantajat.fi)), vaihte 09-7711,  
EK ry ([www.ek.fi](http://www.ek.fi)), vaihte 09-42020

- 2005: 1 Palveluseteli. Käyttöopas kotipalveluun.  
ISBN 952-00-1622-8 (nid.)  
ISBN 952-00-1623-6 (PDF)
- 2 Servicedel. Användarinstruktioner för hemservice.  
ISBN 952-00-1624-4 (inh.)  
ISBN 952-00-1625-2 (PDF)
- 3 Merimiehen lääkärintarkastusohjeet.  
ISBN 952-00-1638-4 (nid.)  
ISBN 952-00-1639-2 (PDF)
- 4 Anvisningar för läkarundersökning av sjöman.  
ISBN 952-00-1640-6 (inh.)  
ISBN 952-00-1641-4 (PDF)
- 5 Yhtenäiset kiirettömän hoidon perusteet.  
ISBN 952-00-1654-6 (nid.)  
ISBN 952-00-1655-4 (PDF)
- 6 Enhetliga grunder för icke-brådskande vård.  
ISBN 952-00-1656-2 (inh.)  
ISBN 952-00-1657-0 (PDF)
- 7 Kenelle lyönnit kuuluvat? Kuntaopas pari- ja lähisuhdeväkivallan ehkäisytyöhön. Vem angår våldet? Kommunens handbok om förebyggande av våld i par- och närrelationer. Toim. Helena Ewalds.  
ISBN 952-00-1658-9 (nid.)  
ISBN 952-00-1659-7 (PDF)
- 8 Kiireellinen sosiaalipalvelu. Sosiaalipäivystyksen järjestäminen.  
ISBN 952-00-1668-6 (nid.)  
ISBN 952-00-1669-4 (PDF)
- 9 Brådskande socialtjänster. Organisering av socialjour.  
ISBN 952-00-1670-8 (inh.)  
ISBN 952-00-1671-6 (PDF)
- 10 HTP-arvot 2005.  
ISBN 952-00-1672-4 (nid.)  
ISBN 952-00-1673-2 (PDF)
- 11 HTP-värden 2005.  
ISBN 952-00-1674-0 (inh.)  
ISBN 952-00-1675-9 (PDF)
- 12 Barnrådgivningen som stöd för barnfamiljer. Handbok för personalen.  
ISBN 952-00-1713-5 (inh.)  
ISBN 952-00-1714-3 (PDF)
- 13 Turvallisuussuunnitteluopas sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille.  
ISBN 952-00-1727-5 (nid.)  
ISBN 952-00-1728-3 (PDF)
- 14 Handbok i säkerhetsplanering för verksamhetsenheter inom social- och hälsovården.  
ISBN 952-00-1729-1 (inh.)  
ISBN 952-00-1730-5 (PDF)
- 15 Eija Kyllönen-Saarnio, Reet Nurmi. Maahanmuuttajanaiset ja väkivalta. Opas sosiaali- ja terveysalan auttamistyöhön.  
ISBN 952-00-1742-9 (nid.)  
ISBN 952-00-1743-7 (PDF)
- 16 Eija Kyllönen-Saarnio, Reet Nurmi. Invandrarkvinnor och våld. Handbok för personalen inom social- och hälsovården.  
ISBN 952-00-1744-5 (inh.)  
ISBN 952-00-1745-3 (PDF)
- 17 Varhaiskasvatuksen liikunnan suositukset.  
ISBN 952-00-1793-3 (nid.)  
ISBN 952-00-1794-1 (PDF)
- 18 Motionsrekommendationer för förskoleverksamheten.  
ISBN 952-00-1795-X (inh.)  
ISBN 952-00-1796-8 (PDF)
- 19 Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työnantajalle.  
ISBN 952-00-1828-X (nid.)  
ISBN 952-00-1829-8 (PDF)
- 20 Utdragen sjukledighet och återgång till arbetet. Handbok för arbetsgivare.  
ISBN 952-00-1846-8 (inh.)  
ISBN 952-00-1847-6 (PDF)
- 21 Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työntekijälle.  
ISBN 952-00-1848-4 (nid.)  
ISBN 952-00-1849-2 (PDF)
- 22 Utdragen sjukledighet och återgång till arbetet. Handbok för arbetstagare.  
ISBN 952-00-1844-1 (inh.)  
ISBN 952-00-1845-X (PDF)