

22.4.2009

Työterveyshuoltoyksiköille

TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUT TYÖTTÖMYYDEN UHATESSA SEKÄ LOMAUTUS- JA IRTISANOMISTILANTEISSA

Työterveyshuoltolainsäädännön mukaan työterveyshuollon tulee antaa tietoja, neuvontaa ja ohjausta työttömyyden uhatessa (työterveyshuoltolain 1383/2001, 12 § 1 momentin 2 ja 4-6 kohdat ja VNA 1484/2001 12 § 10 kohta).

Sosiaali- ja terveysministeriö tuo esille, miten työterveyshuollot voivat auttaa työpaikkoja henkilöstön sopeuttamiseen liittyvissä tilanteissa.

Työterveyshuollon tukipalvelut yrityksille työttömyyden uhatessa sekä lomautus- ja irtisanomistilanteissa

Taloudellisen taantumun seurauksena monissa yrityksissä joudutaan turvautumaan toiminnan sopeuttamiseen, johon saattaa sisältyä henkilöstösopimuksia. Työterveyshuolto on tukipalvelu yritysten johdolle, esimiehille, henkilöstön edustajille ja muille avaintoimijoille sekä työyhteisöille ja työntekijöille. Palvelun tarkoituksena on tukea henkilöstön työterveyttä ja edistää yritysten sujuvaa toimintaa työttömyyden uhatessa sekä lomautus- ja irtisanomistilanteissa.

Lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut ovat työpaikkojen ja niiden henkilöstön käytettävissä palvelussuhdetta koskevan työsopimuksen tai virkamääräyksen voimassa ollessa mukaan lukien lomautetut. Työnantajan mahdollisesti järjestämät muut kuin työnantajaa velvoittavan työterveyshuollon palvelut, kuten sairaanhoitopalvelut, ovat käytettävissä siten kuin niistä on sovittu. Työnantajan tulisi kuitenkin erikseen muistuttaa sovitusta käytännöstä sekä henkilöstölle että työterveyspalvelujen tuottajalle. Ainakin lyhyehköjen lomautusten aikana vapaaehtoisten työterveyshuollon palvelujen tarjoamista suositellaan.

Työterveyshuollossa tulee olla valmius toimia tehtävässään saatuaan tiedon terveyttä ja turvallisuutta koskevasta uhkatilanteesta. Työttömyyden uhkaan liittyen valmiutta tulee hyödyntää esimerkiksi silloin, kun yrityksessä on päätetty aloittaa neuvottelut henkilöstön mahdollisesta sopeuttamisesta.

Työterveyshuollon toiminnan tulee olla suunnitelmallista ja sisällöltään hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaista. Työterveyshuollolla tulee



olla valmius toimia työttömyyden uhatessa sekä lomautus- ja irtisanomistilanteissa.

Työttömyyttä koskevassa uhkatilanteessa työterveyshuollon tulee pyydettyä ja/tai tarvittaessa esittää ehdotuksia terveydenhuollon tukitoimenpiteiksi yritykselle ja sen henkilöstölle. Työterveyshuollon tulee varmistaa, että sen omat tukitoimenpiteet ovat ajantasaisia ja toimivia.

Toimenpiteet työpaikalla

Merkittävämmät henkilöstön muutokset edellyttävät sopeutumista organisaation kaikilla tasoilla, jossa yhteydessä myös työterveyshuolto voi olla mukana asiantuntijana.

Työpaikalla tulisi päättää

- (a) läpiviennin toimijatahot: johto, henkilöstöhallinto, henkilöstön edustajat ja työterveyshuolto sekä toimijatahojen tehtävät ja vastuut;
- (b) muutoksen vaiheet: toteutussuunnitelma, aikataulu, ennakointi, valmius, jälkitoimet ja palautuminen arkeen;
- (c) toimenpiteet eri vaiheissa: muutosviestintä, henkilöstötuki, hyvinvointiseuranta ja tiedottaminen tulevaisuuden tavoitteista
- (d) tukitoimet sekä työhön jääville että irtisanotuille.

Työterveyshuollon toimenpiteet perustuvat työpaikkojen tarpeisiin ja niiden toteuttamisesta sovitaan yhdessä työpaikan kanssa. Lomautus- ja irtisanomistilanteisiin liittyvät työterveyshuollon toimintatavat tulisi kirjata työterveyshuoltosopimukseen. Jo työttömyyden uhkatilanteessa tuen tarpeessa voivat olla mahdolliset lomautettavat, irtisanottavat ja samassa organisaatiossa työpaikkansa säilyttävät henkilöt. Tuen tarpeessa voivat olla myös sopeuttamista toteuttavat esimiehet ja henkilöstön edustajat.

Yritys tarvitsee tietoa työterveyshuollon terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia tukevista palveluista ja asiantuntija-avusta. Esimiehet ja henkilöstön edustajat saattavat tarvita tietoa suositeltavista menettelytavoista lomautus- ja irtisanomistilanteissa sekä uudelleen sijoittamistoimenpiteistä. Suositeltavia toimintatapoja on kuvattu liitteessä .

Työaltistuksen takia määräaikaistarkastettavalle työttömäksi joutuvalla tai lomautetulle työterveyshuollon on annettava ohjeita ja neuvontaa jatkotoimenpiteistä. Myös muille työterveyshuolto voi arvioida terveydentilan seurannan sekä ammatillisen ja lääkinnällisen kuntoutuksen tarpeen ja ohjata tarvittaviin jatkotoimenpiteisiin. Työterveyshuolto ohjaa tarvittaessa henkilön kunnalliseen perusterveydenhuoltoon tai muuhun yhteiskunnan palvelujärjestelmään.

Työttömäksi jäävälle on tärkeä antaa informaatiota oman elämäntilanteen hallinnasta. Terveenä työttömyydestä - miten hallitset elämän tilan-



teesi -esitteen uudistaminen on käynnissä. Esite tulee olemaan saatavilla myös Työterveyslaitoksen www-sivuilla (www.ttl.fi).

Yhteydet paikalliseen työ- ja elinkeinotoimistoon ja kunnalliseen perusterveydenhuoltoon tulee varmistaa ja sopia tarvittavasta yhteistyöstä. Lisätietoja työ- ja elinkeinotoimiston palveluista työnhakijoille ja työnantajille (mm. tietoa muutosturvaan, työttömyysturvaan, työnhakuun liittyvistä asioista) on saatavilla työ- ja elinkeinotoimiston www-sivuilla (www.mol.fi).

Asiantuntija-apu työterveyshuolloille ja työpaikoille Työterveyslaitokselta

Työterveyslaitos on varautunut tukemaan työterveyshuoltoja vallitsevassa tilanteessa. Työterveyslaitos antaa asiantuntijatukea, joka kohdistetaan työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille, työpaikoille ja siellä toimiville organisaatioille. Tukitoimenpiteitä varten Työterveyslaitos on käynnistänyt työn asiantuntija-avun järjestämiseksi, nykytilanne sekä aikaisempien taantuma- ja lamatilanteiden kokemukset huomioiden.

Työterveyslaitos on mukana myös omalta osaltaan valmistelemassa toimenpiteitä tukemaan kunnallista perusterveydenhuoltoa työttömäksi jäävien tukemiseksi ja heidän työ- ja toimintakykynsä säilyttämiseksi sekä uudelleen työllistymisen edistämiseksi. Tässä työssä on myös tärkeää perusterveydenhuollon ja sosiaalihuollon kiinteä yhteistyö.

Kirje on käsitelty Työterveyshuollon neuvottelukunnassa.

Osastopäällikkö

Aino-Inkeri Hansson

Ylitarkastaja

Ritva Partinen

LIITE

Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (TANO) - työterveyshuollon tukipalvelu työttömyyden uhatessa sekä lomautus- ja irtisanomistilanteissa

JAKELU

Työterveyshuoltoyksiköt



TIEDOKSI

Sosiaali- ja terveysministeriö
Valtiovarainministeriö
Työ- ja elinkeinoministeriö
Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Suomen yrittäjät ry
Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK ry
Suomen Kuntaliitto
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
Työterveyslaitos
Kansaneläkelaitos
Akava
Suomen Työterveyshoitajaliitto ry
Suomen Työterveyslääkäriyhdistys ry
Suomen Terveystenhoitajaliitto STHL ry
Svenska Lantbruksproducenternas Centralförbund SLC
Työsuojelupiirit
Lääninhallitukset



Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (TANO) - työterveyshuollon tukipalvelu työttömyyden uhatessa sekä lomautus- ja irtisanomistilanteissa

Taloudellisen taantumun seurauksena monissa yrityksissä joudutaan turvautumaan toiminnan sopeuttamiseen, johon saattaa sisältyä henkilöstösupistuksia. Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (TANO) näissä tilanteissa on työterveyshuollon tukipalvelu yritysten johdolle, esimiehille, henkilöstön edustajille ja muille avaintoimijoille sekä työyhteisöille ja työntekijöille. Palvelun tarkoituksena on tukea henkilöstön työterveyttä ja edistää yritysten sujuvaa toimintaa työttömyyden uhatessa sekä lomautus- ja irtisanomistilanteissa.

Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus on työterveyshuollon lakisääteistä toimintaa, jota työterveyshuolto on velvollinen toteuttamaan työttömyyden uhatessa asiakasyrityksen henkilöstöä. Se kuuluu kaikkien työterveyshuollossa toimivien tehtäviin.

Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus perustuu aina asiakkaan - henkilöasiakkaan ja yritysten - yksilöllisiin tarpeisiin, joille palvelun täsmälliset sisällöt ja toteutustavat perustuvat. Yleisenä tavoitteena on, että asiakkaat tietävät riittävästi ja osaavat toimia tarkoituksenmukaisesti silloin, kun työttömyys uhkaa tai kun työpaikalla toteutetaan lomautuksia tai irtisanoita henkilöstöä.

TANO-toimintaan sisältyy asiantietojen antamista työttömyyden uhkaan, lomautuksiin ja irtisanomisiin liittyvistä, terveyden kannalta merkityksellisistä seikoista sekä neuvontaa ja ohjausta yksilöllisesti ja ryhmissä työkyvyn säilyttämiseksi. Tietoja, ohjausta ja neuvontaa on annettava sekä työntekijöille että työnantajan edustajille. Palvelun pääsisältöjä asiakasryhmittäin ovat:

Yritysjohdo, työnantaja

- tietoa henkilöstövähennysten ja lomautusten ja niiden uhkan merkityksestä työntekijöiden työkyvylle ja työyhteisöjen toiminnalle ja miten ne saattavat näkyä yrityksen toiminnassa
- tietoa henkilöstövähennysten mahdollisista pitkäaikaisvaikutuksista yrityksessä (sairauspoissaolot, sitoutuminen, jne.)
- tietoa ja ohjausta kielteisten henkilöstövaikutusten lieventämisestä
- tietoa työterveyshuollon roolista ja tehtävistä tässä tilanteessa ja miten yritys voi hyödyntää työterveyshuoltopalveluita

Henkilöstöhallinto, linjajohto, esimiehet

- tietoa henkilöstövähennysten ja lomautusten ja niiden uhkan merkityksestä työntekijöiden työkyvylle ja miten se saattaa näkyä sairauspoissaoloissa ja sairaana työssäolossa, ja miten se vaikuttaa työyhteisöjen toimintaan



- tietoa henkilöstövähennysten ja/tai niiden uhan merkityksestä omalle työssä jaksamiselle ja miten omaa jaksamista voi tukea
- tietoa työterveyshuollon roolista ja tehtävistä tässä tilanteessa ja miten nämä toimijat voi omassa tehtävässään hyödyntää työterveyshuoltoa

Työsuojelu, luottamushenkilöt

- tietoa henkilöstövähennysten ja lomautusten ja niiden uhkan merkityksestä työntekijöiden työkyvylle ja miten se saattaa näkyä sairauspoissaoloissa ja sairaana työssäolossa, ja miten se vaikuttaa työyhteisöjen toimintaan
- tietoa henkilöstövähennysten ja/tai niiden uhan merkityksestä omalle työssä jaksamiselle ja miten omaa jaksamista voi tukea
- tietoa työterveyshuollon roolista ja tehtävistä tässä tilanteessa ja miten nämä toimijat voivat omassa tehtävässään hyödyntää työterveyshuoltoa

Työnantajan edustajille, henkilöstön edustajille ja yrityksen muille avaintoimijoille työterveyshuolto antaa tietoa ja ohjausta yhteisissä neuvotteluissa ja palavereissa. Sähköinen ja kirjallinen tukimateriaali esimerkiksi Terveenä työttömyydestä - miten hallitset elämäntilanteesi -esite on suositeltavaa.

Henkilöstön supistamiseen liittyvässä tietojen antamisessa ja neuvonnassa tulee hyödyntää työterveyspsykologin asiantuntemusta henkilöstövaikutusten selvittämisessä ja irtisanomis- ja lomautusmenettelyihin liittyvässä ohjauksessa.

Työttömyyden uhka, lomautukset ja irtisanomiset kuormittavat psyykkisesti myös niitä, jotka joutuvat niistä päättämään ja jotka niitä toteuttavat. Työterveyshuollon on ohjattava myös työnantajan edustajia huolehtimaan omasta jaksamisestaan.

Työnantajan edustajille suunnattua TANOa on suositeltavaa toteuttaa myös ryhmämuotoisena, esimerkiksi esimiesten, henkilöstön edustajien tai yrityksen avainhenkilöiden ryhmäohjauksena, jossa työterveyspsykologin johdolla käsitellään epävarmuudesta syntyviä ryhmäilmiöitä ja niistä selviytymisen keinoja.

Työntekijät

Kaikki työntekijät

- tietoa työttömyyden uhan aiheuttamista tunteista ja neuvoja miten niihin voi varautua ja sietää niitä
- tietoa, mistä saa apua tarvitessaan
- tietoa ja neuvontaa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi

Työttömyyden uhan alla olevat työntekijät

- tietoa työttömyysuhan vaikutuksista omaan terveyteen ja jaksamiseen sekä työpaikan työilmapiiriin ja miten niihin voi vaikuttaa



- tietoa työttömyyden uhan aiheuttamista tunteista ja neuvoja miten niihin voi varautua ja miten sietää niitä
- tietoa, mistä saa apua tarvitessaan
- tietoa ja neuvontaa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi

Lomautetut työntekijät

- tietoa lomautetuksi joutumisen aiheuttamista tunteista ja neuvoja miten sietää niitä
- tietoa työterveyshuoltopalveluiden käyttöoikeudesta lomautuksen aikana huomiioon ottaen työpaikan ohjeet ei-lakisääteisistä palveluista.
- tietoa muista terveysterveystoimista, joiden piiriin voi hakeutua lomautuksen aikana ja miten toimia, jos siellä tarvitaan työterveyshuollossa olevia tietoja

Irtisanotut työntekijät

- tietoa irtisanomisen aiheuttamista tunteista ja neuvoja niiden sietämisestä
- tietoja ja ohjausta terveyden ja työkyvyn säilyttämiseksi
- tietoa muista terveysterveystoimista, joiden piiriin voi hakeutua ja miten toimia, jos siellä tarvitaan työterveyshuollossa olevia tietoja
- ne työntekijät, jotka työhön liittyvän tai muun sairauden vuoksi ovat olleet työterveyshuollon seurannassa, on ohjattava asianmukaiseen hoitopaikkaan hoidon jatkuvuuden takaamiseksi
- tietoa, mihin työsuhteen päättyessä omat terveystiedot siirretään ja milloin
- tietoa muista työvoima-, sosiaali- ja koulutuspalveluista työttömille, esim. että työ- ja elinkeinotoimistosta saa lisätietoa ja apua työllistymiseen, uudelleen kouluttautumiseen
- Työ- ja elinkeinotoimistosta sekä KELAsta saa neuvontaa työttömien sosiaaliturvasta ja kuntoutuksesta; eläkevakuutusyhtiöistä saa neuvontaa ammatillisen kuntoutuksen osalta ja eläkeasioissa; myös kunnilla on järjestettyä neuvontaa työttömille.

Henkilöstövähennysten jälkeen työhön jäävät työntekijät

- tietoa tunteista, joita voi liittyä muiden irtisanomiseen oman työn jatkuessa

Työterveyshuolto antaa tietoa, ohjaa ja neuvoo työntekijöitä yksilöllisesti vastaanotokäynneillä (terveystarkastukset, työkyvyn arvioinnit, neuvontakäynnit, sairaanhoitokäynnit, jne.) ja puhelinneuvontana.

Yrityksen koko henkilöstölle tarkoitettu tiedottaminen toteutetaan tiedotustilaisuuksissa ryhmille tai koko henkilöstölle sekä jakamalla tietoa kirjallisesti ja sähköisessä muodossa.

Työyhteisöt ja –ryhmät

- tietoa henkilöstövähennysten ja niiden uhan vaikutuksista työyhteisön toimintaan ja miten sitä voi lieventää (epävarmuudesta syntyvät ryhmäilmiöt ja selviytymiskeinot)
- ohjausta irtisanomisen tai lomautuksen kohteeksi joutuvien tukemisesta työyhteisössä



Ryhmäilmiöiden käsittelyssä hyödynnetään työterveyspsykologin asiantuntemusta.

Lisätietoja:

Helena Palmgren
kehittämispäällikkö
Työterveyslaitos
Työterveyshuollon tutkimus ja
kehittäminen
Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki
puhelin 030 474 2643
sähköposti helena.palmgren@ttl.fi

Päivi Jalonen
kehittämispäällikkö
Työterveyslaitos
Työterveyshuollontutkimus ja
kehittäminen
Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki
puhelin 030 474 2643
sähköposti paivi.jalonen@ttl.fi

