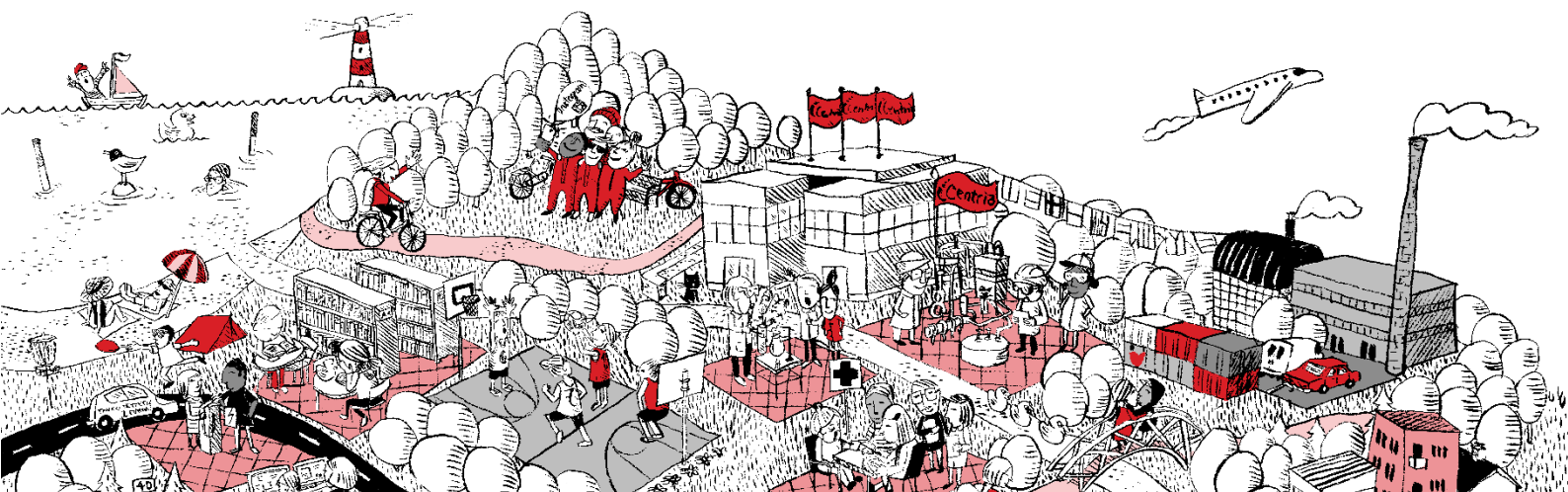


Suvi Niskala

TYÖKYKYJOHTAMINEN

Työkykyprosessi työntekijän näkökulmasta

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Kesäkuu 2021**



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Kesäkuu 2021	Tekijä Suvi Niskala
Koulutus Liiketalouden koulutusohjelma	<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK	
Työn nimi TYÖKYKYJOHTAMINEN. Työkykyprosessi työntekijän näkökulmasta		
Työn ohjaaja Maria Timo-Huhtala	Sivumäärä 31 + 3	
Työelämäohjaaja Suvi Hollanti, Matti Muuraiskangas		
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, millainen kokemus työkykyprosessi on työntekijöiden näkökulmasta ja onko prosessissa heidän mielestään kehitettävää. Opinnäytetyö toteutettiin haastattelututkimuksena, jossa kolme henkilöä sai kertoa oman kokemuksensa. Teoriaosuudessa käsiteltiin hyvää työkykyä, johon sisältyvät työhyvinvointi, sen riskitekijät, työsuojelu, työturvallisuus sekä työterveyshuolto. Toisena teoriaosuuden osana käsiteltiin työkyvyn arvioinnin prosessia Bolidenilla. Lähdemateriaalina käytettiin monipuolisesti aiheen kirjallisuutta sekä verkkolähteitä.</p> <p>Opinnäytetyössä selvitettiin tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kokemus työkykyprosessista ja siitä, millaista tukea he saivat prosessin eri vaiheissa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli antaa työkaluja yritykselle vielä kehittää työkykyprosessin kulkua ja antaa sille tietoa siitä, kuinka työntekijät kokevat sen tällä hetkellä.</p> <p>Opinnäytetyöstä käy ilmi, että työntekijät ovat erittäin tyytyväisiä työkykyprosessiinsa. Jokaisella heistä on erilainen tilanne, mutta jokainen kokee olevansa yritykselle tärkeä vaikeassakin tilanteessa. He ihailivat sitä, että työnantaja huolehtii heidän tilanteessaan olevista työntekijöistä. Työkykyprosessi koettiin jokaisen kohdalla erityisen onnistuneeksi kokemukseksi.</p>		

Asiasanat työhyvinvointi, työkyky, työkyvyn arviointi, työkykyjohtaminen, työkykyprosessi

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date June 2021	Author Suvi Niskala
Degree programme Business Administration		
Name of thesis WORK ABILITY MANAGEMENT. Work ability process from the employee's point of view.		
Instructor Maria Timo-Huhtala	Pages 31 + 3	
Supervisor Suvi Hollanti, Matti Muuraiskangas		
<p>The objective of this thesis was to research what kind of experience the work ability process is from the employees' point of view and whether they think the process needs to be developed. The thesis was carried out as an interview study, in which three persons were asked to share their own experiences. The theoretical part was dealing with good work ability, which includes well-being at work and its risk factors, occupational safety, and health care. The second part of the theoretical part was dealing with the work ability assessment process at Boliden. As source material for this thesis, both literature and online sources related to the topic were extensively used.</p> <p>The thesis examined each person's experience of the work ability process and the instead of what support they received at different stages of the process. The purpose of the thesis was to provide tools for the company for further development of the work ability process and to give them information about how employees experience it at the moment.</p> <p>The thesis shows that employees are very satisfied with their work ability process. Each of them were in a different situation, but regardless the situation, each of them felt that they were important to the company even within a difficult situation. They admired how the employer takes care of employees in their situation. The work ability process was perceived as a particularly successful experience for everyone.</p>		
Key words well-being at work, work ability, work ability assessment, work ability management, work ability process		

KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

AINOHEALTH-JÄRJESTELMÄ

Järjestelmä, joka auttaa luomaan terveellisen työpaikkakulttuurin ja sitoutuneempia työntekijöitä ja vähentämään poissaoloja. Työnantajan ja esimiesten apuväline, joka muun muassa pystyy näkemään ja analysoimaan poissaolotiedot ja ilmoittaa automaattisesti työkykyneuvottelun tarpeesta. Antaa usein myös impulssin varhaisen tuen prosessin käynnistymiseen.

KELA

Kela eli Kansaneläkelaitos huolehtii suomalaisten sosiaaliturvasta eri elämäntilanteissa. Kelan toimintaa valvovat eduskunta ja sen toimintaa kehittää ja johtaa hallitus, jossa on 10 jäsentä. Kelan toimintaperiaatteena on väestön toimeentulon turvaaminen, terveyden edistäminen ja itsenäisen selviytymisen tukeminen. (Kansaneläkelaitos: Kela lyhyesti.)

KELAN OSASAIRAUSPÄIVÄRAHA

Kansaneläkelaitoksen osasairauspäivärahan tarkoituksena on tukea työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja tukea paluuta kokoaikaiseen työhönsä. Osa-aikaiseen työhön paluuseen vaaditaan työnantajan ja työntekijän suostumus, sen täytyy tukea toipumista ja työajan on vähennyttävä 40–60 % aiemmasta. Osasairauspäivärahaa maksetaan enintään 120 arkipäivältä ja osa-aikatyöstä sovitaan työterveyslääkärin tai muun työolosuhteen tuntevan lääkärin kanssa. (Kansaneläkelaitos: Osasairauspäiväraha.)

PÄÄLUOTTAMUSMIES

Pääluottamusmies on tukihenkilö, jonka tärkein tehtävä on valvoa työelämää koskevia lakeja ja työehtosopimuksia työpaikalla. Hän toimii linkkinä työntekijän ja työnantajan välillä ja tämän toiminnan tavoitteena on hyvä ja toimiva yhteistyö. (Väkevä.)

TYÖELÄKEYHTIÖ VARMA

Työeläkeyhtiö Varma huolehtii yksityisten yrittäjien ja työntekijöiden lakisääteisestä eläketurvasta. Se on Suomessa tehtävän työn eläkevakuuttaja, jolla on vakuutettuja eläkkeen saajia 900 000 henkilöä. Heidän tavoitteenaan on kehittää työterveysyhteistyötä, tukea asiakkaita työkyvyttömyysriskin hallinnassa ja ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä. Työeläkeyhtiö Varma tukee työeläkekuntoutujia ja, koko työkykyprosessin aikana on mahdollista hakea työeläkeyhtiön tukemaa työkokeilua. Varma on yhteistyössä toimeksiantajayrityksen kanssa. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma: Tämä on Varma.)

TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Yksilötasolla työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, johon vaikuttavat työpaikan, työnteen ja työyhteisön lisäksi yksilön oma terveyden tila ja elintavat sekä muu elämäntilanne kuten perhesuhteet ja asenteet. (Virolainen 2012, 9–11.)

TYÖKYKY

Työkyky koostuu yksilön terveydestä, toimintakyvystä, osaamisesta, motivaatiosta, arvoista ja asenteista. Isossa osassa ovat myös työyhteisö, työolot ja työkyvyn johtaminen. (Alahautala & Huhta 2018, 20.)

TYÖKYKYJOHTAMINEN

Työkykyjohtamisen tarkoituksena on hallita työkyvyttömyysriskiä yrityksessä. Työkykyjohtaminen on työkykyriskien ennakoinnista, selkeiden tavoitteiden ja mittareiden asettamista, henkilöstön tukemista ja työterveysyhteistyötä sekä hyvää esimiestyötä. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma: Vahvistamme asiantuntemustamme työkyvyttömyysriskin hallinnassa ja tiedolla johtamisessa-nimityksiä Varmassa.)

TYÖKYKYNEUVOTTELU

Työkykyneuvottelu tunnetaan erilaisilla nimikkeillä, kuten kolmikantaneuvottelu, työterveysneuvottelu tai verkostoneuvottelu ja, työterveyshuollon vastuulla on järjestää sellainen viimeistään, kun työntekijä on saanut Kelalta sairauspäivärahaa 90 arkipäivää. Työkykyneuvottelun tarkoituksena on arvioida työntekijän työkyky, selvitettävä työhön palaamisen mahdollisuus sekä tukea työntekijää. Neuvottelussa on yleensä paikalla työnantaja tai sen edustaja, työterveyshuollon ammattilainen, työntekijä ja halutessaan henkilöstön edustaja. (Tehy.)

TYÖKOKEILU

Työkokeilun tarkoituksena on edistää työkyvyn palautumista eli muuttaa työtehtäviä sopivaksi terveydentilalle, arvioida työssä selviytymistä ja kokeilla uusia työtehtäviä. Työkokeilu suunnitellaan yhdessä työterveyden huollon, työnantajan ja kuntoutujan kanssa. Työkokeilussa oleva kuntoutuja saa kuntoutusrahaa tai kuntoutustukea ja joissain tilanteissa kuntoutujalle voidaan maksaa jopa työnantajan puolesta palkkaa, jolloin työnantajalle maksetaan kuntoutustuki. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma: Varman tukema työkokeilu.)

TIIVISTELMÄ**ABSTRACT****KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY****SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	7
2 HYVÄ TYÖKYKY	9
2.1 Työhyvinvointi.....	10
2.2 Työhyvinvointia ja työkykyä heikentävät riskitekijät.....	11
2.3 Työsuojelu.....	11
2.4 Työturvallisuus.....	12
2.5 Työterveyshuolto	14
3 TYÖKYVYN ARVIOINNIN PROSESSI	17
3.1 Yrityksen kuvaus.....	18
3.2 Varhaisen tuen toimintamalli.....	18
3.3 Prosessin käynnistyminen	19
3.4 Suunnittelu.....	20
3.5 Toimenpiteet	20
3.6 Päätäminen	21
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	22
4.1 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet.....	22
4.2 Tutkimusmenetelmä	23
4.3 Kohdejoukko ja tiedon kerääminen	23
4.4 Tutkimusaineiston kuvaus	24
5 TULOKSET	25
5.1 Haastattelut.....	25
5.2 Kehitysideat haastattelujen pohjalta.....	27
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	28
LÄHTEET	30
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos)	9
KUVIO 2. Turvallisuusjohtamisen kehitysprosessi. (Rissa 1996, 19)	14
KUVIO 3. Työterveyshuoltolain tarkoitus (Martimo, Uitti, Antti-Poika 2018, 58).....	15
KUVIO 4. Sairauspoissaolorajan ylitys. (Boliden 2020).....	20
TAULUKOT	
TAULUKKO 1. Työkykyä ylläpitävän toiminnan kolme tasoa	16

1 JOHDANTO

Työkyky käsitteenä muodostuu yksilön terveydestä, toimintakyvystä, osaamisesta, motivaatiosta, arvoista ja asenteista. Siihen kuuluvat olennaisena osana työympäristö, työyhteisö ja työkyvyn johtaminen. (Alahautala & Huhta 2018, 20.) Hyvä työkyky luo pohjan henkiseen ja fyysiselle hyvinvoinnille, se tukee työhyvinvointia, joka on tehokkaan ja positiivisen työyhteisön edellytys. On erittäin tärkeää, että työpaikoilla ovat kunnossa työsuojeluun ja riskitekijöihin liittyvät seikat ja työkyvyn arviointi on pitkäjänteistä ja toistuvaa. Työntekijän lisäksi työnantajalla, esimiehellä ja työterveyshuollolla on merkittävä vastuu, kun puhutaan hyvän työkyvyn ylläpitämisestä.

Tämän opinnäytetyön aiheena on tutkia työkykyprosessia työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Boliden Kokkola, joka työllistää 550 henkilöä sekä kesäisin 130 kesätyöntekijää. Boliden Kokkola on Euroopan toiseksi suurin sinkkitehdas, jonka toiminta on ympärivuorokautista. Opinnäytetyössä käsitellään hyvää työkykyä ja työkyvyn arvioinnin prosessia toimeksiantajayrityksessä.

Kiinnostus tehdä opinnäytetyö kyseisestä aiheesta sai alkunsa omasta kiinnostuksestani työkykyjohtamista ja esimiestyön kehittämistä kohtaan. Terveys, työkyky, työhyvinvointi ja työviihtyvyys ovat minulle tärkeitä asioita, ja sen vuoksi tämän opinnäytetyön aihe on minulle myös henkilökohtaisesti tärkeä.

Hyvä työkyky on monitahoinen aihe, joka käsittää työhyvinvoinnin ja sen riskitekijät, työturvallisuuden, työsuojelun ja työterveyshuollon toiminnan. Tietoperusta pohjautuu haastatteluissa saatuihin tietoihin, organisaation omiin koulutusmateriaaleihin, työkyvyn kirjallisuuteen ja verkkolähteisiin. Opinnäytetyö toteutetaan haastattelututkimuksena ja tavoitteena on saada mahdollisimman paljon tietoa työkykyprosessista työntekijän näkökulmasta ja antaa toimeksiantajalle työkaluja kehittää prosessia ja sen eri vaiheita. Haastateltavat ovat organisaation työntekijöitä, jotka ovat käyneet tai käyvät parhaillaan läpi työkykyprosessia. Tutkimuksessa saadaan tärkeää tietoa vastuuhenkilöiden eli työnantajan, esimiesten ja työterveyshuollon toimivuudesta sekä kuullaan haastateltavien toiveita prosessin kehittämiseksi.

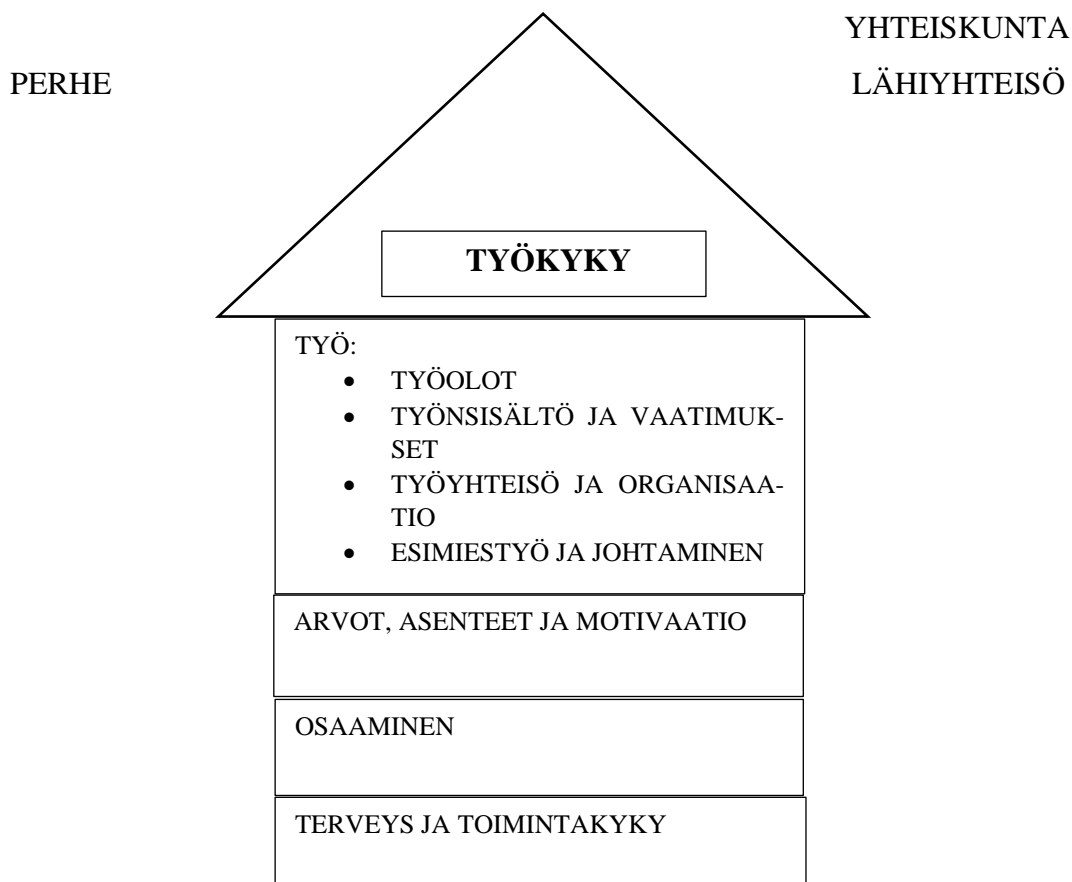
Tutkimuksen pääkysymyksenä on se, kuinka työntekijät kokevat yrityksen työkykyprosessin. Mistä työkykyprosessi heidän kohdallaan alkaa ja miten se etenee? Saavatko he prosessin aikana tarvitsemansa tuen eri tahoilta vai olisiko jossakin vaiheessa parantamisen varaa? Onko heillä hyvä luottamussuhde prosessiin osallistuvien tahojen kanssa?

Esimiestyönlaatu on olennainen osa tätä tutkimusta. Hyvä esimiestyö luo työhyvinvointia ympärilleen ja johtaminen on kokonaisuus, jonka yksi kirkas tavoite on työhyvinvointi ja työkyky. Keskeiset toimijat työhyvinvointiasioiden johtamisessa ovat työturvallisuusjohtaminen, henkilöstöjohtaminen, työsuojelun yhteistoiminta ja luottamusmiestoiminta. Työntekijää turvaamassa ovat työterveyshuolto sekä tapaturma- ja eläkevakuutus. (Työturvallisuuskeskus: Johtaminen ja esimiestyö.) Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia.

2 HYVÄ TYÖKYKY

Hyvä työkyky luo pohjan sekä fyysiselle että henkiselle hyvinvoinnille. Henkilöstön toiminta- ja työkyvyn ylläpito vaatii aktiivista ja pitkäjänteistä työtä ja on myös tärkeää nähdä työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy mahdollisuutena eikä uhkana. Turvallisuuden, terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen on työympäristön ja työolojen kehittämistä. Työperäiset sairaudet ja työtapaturmat ovat usein merkki siitä, että kaikki asiat työpaikalla eivät ole kunnossa ja ennaltaehkäisyllä saadaan kohennettua turvallisuustasoa sekä parannettua toimintaa tehokkaammaksi ja laadukkaammaksi. (Rissa 1996, 12–14.)

Hyvä työkyky tukee työhyvinvointia, siihen vaikuttavat toimintakyky, terveys, osaaminen, motivaatio, asenteet, johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työkykytalo kokoaa yhteen kaikki keskeiset tekijät, jotka vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin.



KUVIO 1. Työkykytalo (mukaiillen Työterveyslaitos.)

2.1 Työhyvinvointi

Jokaista työelämässä olevaa henkilöä kiinnostava ja koskettava ilmiö on työhyvinvointi. Työelämässä halutaan viihtyä, olla iloisia ja energisiä työpäivänä aikana. Työn mielekkyys on tärkeä osa työhyvinvointia. Työhyvinvointi on paljon muutakin kuin työpahoinvointiin puuttumista, sillä se on kokonaisvaltainen ilmiö, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. (Virolainen 2012, 9.) Kaikki osa-alueet liittyvät toisiinsa ja vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa fyysisen kuormituksen, fyysiset työolosuhteet ja ergonomian. Siihen liittyvät esimerkiksi työpaikan siisteys, työskentelyvälineet ja lämpötila. Fyysinen työhyvinvointi on usein näkyvä osa työhyvinvointia, esimerkiksi kuormitus näkyy sekä fyysisessä että staattisessa työssä. (Virolainen 2012, 17.) Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa mahdollisuutta sosiaaliseen vuorovaikutukseen työyhteisön jäsenten kesken. Konkreettisesti tämä tarkoittaa sitä, että työyhteisön jäsenten kanssa voi vapaasti keskustella työhön liittyvistä asioista ja heitä on helppo lähestyä ja vuorovaikutus on toimivaa. Hyvät sosiaaliset vuorovaikutustilanteet rakentavat työyhteisöä ja työilmapiiriä. (Virolainen 2012, 24.) Psyykkisestä työhyvinvoinnista puhutaan silloin, kun tarkastellaan työstä aiheutuvia paineita, stressiä ja työilmapiiriä.

Stressillä on erittäin suuri vaikutus työhyvinvointiin ja, se on yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. Psyykkisen työhyvinvoinnin keskiössä on se, kokeeko yksilö työnsä mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi. (Virolainen 2012, 18–31.) Henkiseen työhyvinvointiin liittyvät vahvasti tunteet, arvomaailma ja harmonia. Silloin, kun henkilökohtainen arvomaailma kohtaa yrityksen arvojen kanssa ja organisaation motiivina toimivat puhtaat arvot voiton tavoittelun sijaan, ovat puitteet kunnossa henkisen työhyvinvoinnin rakentamiselle. (Virolainen 2012, 27.)

Maailman terveysjärjestö WHO on määritellyt terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi ja, työhyvinvoinnin käsitteessä on paljon samoja piirteitä tämän määritelmän kanssa. Yksilötasolla työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, johon vaikuttavat työpaikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi yksilön oma terveydentila ja elintavat sekä myös muu elämän tilanne, kuten perhesuhteet ja asenteet. (Virolainen 2012, 11.)

2.2 Työhyvinvointia ja työkykyä heikentävät riskitekijät

Työhön liittyy tutkimusten mukaan runsaasti erilaisia tekijöitä, jotka saattavat nopeuttaa terveyden, toimintakyvyn ja työkyvyn heikkenemistä. Työkin kuluttaa ihmistä ja voi aiheuttaa työkyvyttömyyden. Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan työkykyä heikentäviä työperäisiä riskitekijöitä ovat liian suuret työn fyysiset vaatimukset, rasittava ja vaarallinen työympäristö sekä huonosti järjestelty työ. Liian suuriin fyysisiin vaatimuksiin kuuluvat staattinen lihastyö, voimankäyttö, kantaminen ja nostaminen, toistuvat työliikkeet ja haastavat työasennot. Rasittavaan ja vaaralliseen työympäristöön liittyvät likaisuus, tapaturmavaara, lämpötilat ja niiden vaihtelut. Huonosti järjesteltyä työtä ovat rooliepäselvyydet, valvonta, työhön puuttuminen, epäonnistumisen pelko, työn sidonnaisuus, kireä työtahti ja vaikutusmahdollisuuksien ja arvonnannon puute. Näiden riskitekijöiden vähentäminen ja poistaminen työnteosta on olennainen keino, jolla voidaan ylläpitää ikääntyvien työkykyä. Työkyvyn heikkeneminen on yksilö- ja toimialakohtaista. (Rissa 1996, 32.)

2.3 Työsuojelu

Turvallisen ja terveellisen työpaikan lähtökohta on oma-aloitteinen toiminta. Työnantaja ja sen edustajat ovat juridisesti vastuussa työturvallisuudesta ja työsuojelusta. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöitä ovat työsuojelupäälliköt, työsuojeluvaltuutetut, varavaltuutetut, asiamiehet ja toimikuntien jäsenet, he ovat vastuussa asiantuntijoina työturvallisuusasioista. Työtehtävästä ja asemasta riippumatta on toki selvää, että meistä jokaisella on vastuu huolehtia omasta ja työkavereiden turvallisuudesta. Työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintaviraston vastualueet, joiden tehtävänä on alueellisesti valvoa työturvallisuutta ja työsuojelua koskevien lakien noudattamista. Työsuojelua määrittävät esimerkiksi työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki ja työsuojelun valvontalaki. Niiden veloitteena on, että työpaikoilla arvioidaan riskit, perehdytetään ja opastetaan työhön sekä tarjotaan työterveyshuoltoa ja ylläpidetään työkykyä. (Työturvallisuuskeskus: Työsuojelu on yhteistoimintaa.)

Työlainsäädäntö voidaan jaotella seitsemään eri pääluokkaan. Työsuhdetta säätelevät työsopimuslaki, oppisopimuslaki ja irtisanomismenettelylaki. Työehtosopimusjärjestelmää säätelevät työehtosopimuslaki, työtuomioistuineläkelaki ja työriitojen sopimislaki. Yhteistoimintaa työpaikoilla säätelee laki yhteistoiminnasta yrityksessä. Työntekijän taloudellista ja sosiaalista turvaa antavat työeläkelait, tapaturmavaakuutus ja työttömyyskassa laki. Työsuojelun valvontaa hoitavat työsuojelun valvonta- ja hallintalait.

Työolosuhteita ja työturvallisuutta säätelevät työturvallisuuslaki ja työterveyshuolto. Työ- ja vapaa-aikaa säätelevät työaikalait ja vuosilomalaki. (Juntunen 1989, 28.)

Työsuojelulla on useita työnsisältöön liittyviä tavoitteita, tarpeita ja odotuksia. Näitä ovat esimerkiksi toiminnan mielekkyys, oman toiminnan ja muun maailman välinen yhteys, tarve yhdistää oma elämä ja työ, tarve itsensä kehittämiseksi, työn itsemääräämisoikeus, arvostus, sosiaalisuus, työolojen terveellisyys ja viihtyvyys työpaikalla. (Juntunen 1989, 7.)

Työsuojelun tavoitteena on, että työntekijät voivat kokonaisvaltaisesti hyvin ja pystyvät tekemään työnsä mahdollisimman tehokkaasti. Työsuojelusta on huomattava hyöty yritykselle, vaikka sen valvominen voidaan kokea taakkana. Hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavampia, kun he viihtyvät työssään. (Työturvallisuuskeskus: Työsuojelu on yhteistoimintaa.)

Työsuojeluun kuuluu työturvallisuustoiminta, työterveystoiminta, työsuhdevalvonta, työpaikkasuojelu ja ympäristön suojelu eli konkreettisesti tapaturmien torjunta, työperäisten sairauksien ehkäisy, työympäristön kehittäminen, työaikakysymykset, sosiaaliset edut, ensiapu ja tuotannon ympäristövaikutukset. Työsuojelutoimenpiteet voivat esimerkiksi kohdistua työvälineisiin, työpaikkaan, tuotanto- ja työmenetelmiin, työntekijään, työehtoihin, työorganisaatioon ja työpaikan ulkopuolisiin olosuhteisiin. (Juntunen 1989, 15.)

2.4 Työturvallisuus

Turvallisessa ja toimivassa työympäristössä voidaan hyvin ja työturvallisuus on osa työpaikan päivittäistä toimintaa ja johtamisjärjestelmää. Työntekijöiden hyvinvoinnin ja työturvallisuuden ollessa hallinnassa on tunnettava työpaikan toimintatavat, prosessit, työolosuhteet ja niihin liittyvät vaaratilanteet. Ennakointi ja työkykyä haittaavat tekijät estävät luontevasti vahinkojen syntymisen ja niillä varmistetaan turvallinen ja toimiva työympäristö ja työyhteisö. Työturvallisuus voidaan jakaa neljään pääluokkaan, joita ovat työympäristö, työyhteisö, työturvallisuuden johtaminen ja turvallisuusosaaminen. (Työturvallisuuskeskus)

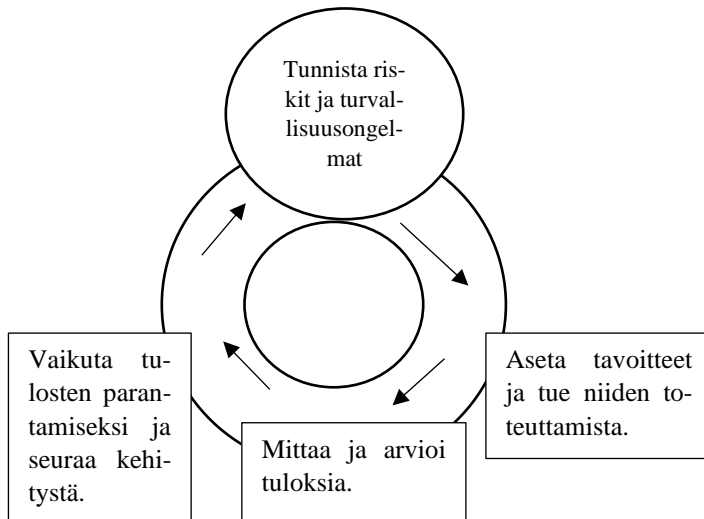
Hyvässä työympäristössä työtilat ja työmenetelmät on suunniteltu niin, että työntekijät voivat työskennellä turvallisesti. Työntekijät tuntevat käytettävät raaka-aineet, niiden haitat ja vaarat ja työvälineet ovat

myös työskentelyyn sopivat. Työntekijät huomioidaan yksilöinä, joten töiden suunnittelussa huomioidaan fyysiset ja henkiset työn edellytykset. Työliikenne ja työmatkat ovat myös osa turvallista työympäristöä. (Työturvallisuuskeskus: Työympäristö.)

Toimiva työyhteisö on tärkeä osa työturvallisuutta. Toimivan ja hyvän työyhteisön piirteitä ovat oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus, tasa-arvoisuus, oikeassa suhteessa kuormittavat työtehtävät ja kannustava ilmapiiri. Toimiva työyhteisö on turvallinen ja terveellinen sekä tukee yksilön työhyvinvointia. Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa työilmapiiriin ja työyhteisön toimivuuteen. Työyhteisössä korostuvat toimiva vuorovaikutus ja asenteet, joten työyhteisön jäsenten on tärkeää tukea toinen toistaan ja jakaa osaamistaan yhteiseen käyttöön. (Työturvallisuuskeskus: Työyhteisö.)

Turvallisuutta on johdettava työpaikoilla samalla tavalla kuin muutakin toimintaa. Turvallisuusjohtaminen on keino parantaa yritysten hyvinvointia, tuottavuutta ja turvallisuutta. Turvallisuusjohtaminen on laatutoimintaa ja sillä tulee olla ohjausjärjestelmä, joka tukee työssä ja työyhteisössä kehittymistä. Turvallisuusjohtaminen on johdon vastuulla: se asettaa tavoitteet toiminnalle ja seuraa niiden toteutumista. Työturvallisuuden käytännön toimenpiteet ovat linjaorganisaation vastuulla, se jakaa resurssit ja huolehtii teknisestä suojelusta ja toimintaohjeista. Turvallisuusjohtaminen on olennainen osa työsuojelu- ja työterveyshuoltotoimintaa ja sen toteuttamisen keinot vaihtelevat työpaikasta toiseen. Parhaimmillaan se on hyvää yhteistyötä ja vuorovaikutusta. (Rissa 1996, 18–19.)

Työtapaturmat, sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys aiheuttavat valtavia kustannuksia yhteiskunnalle, yritykselle ja yksittäisille ihmisille. Työkyvyttömyyttä ja poissaoloja vähentävällä toiminnalla voidaan parantaa merkittävästi yritysten taloudellista kannattavuutta ja tuottavuutta, sillä on myös suuri vaikutus työhyvinvointiin. (Rissa 1996, 20–21.) Työnantajan lakisääteinen velvollisuus on huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Työhyvinvointi eli terveys ja turvallisuus kulkevat käsi kädessä tuottavuuden kanssa, ne muodostavat kestäväen taloudellisen kilpailuedun. Tuottavuus paranee, kun välteetään työtapaturmia, vaaratilanteita ja työstä johtuvia sairauspoissaoloja. Työturvallisuuden vastuullisesti hoitava yritys parantaa mainettaan asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden keskuudessa, toimiva työturvallisuustyö tuo hyötyjä. (Työturvallisuuskeskus: Työturvallisuuden johtaminen.)



KUVIO 2. Turvallisuusjohtamisen kehitysprosessi. (mukaiillen Rissa 1996, 19.)

2.5 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on osa terveydenhuoltoa, joka on yhteistoimintaa työntekijän, työpaikan ja työterveyshuollon kesken. Se on yksi lääketieteen erikoisala, jonka ammattilaisena toimiakseen on oltava sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisen koulutus, työterveyshuollossa työskenteleviä velvoittaa työterveyshuoltolaki. Työterveyshuollon asiakkaita ovat työnantaja ja työntekijät ja sen oikeus ja velvollisuus on tehdä sopimus työterveyspalvelujen tuottajan kanssa. Työterveyshuoltolaki kertoo 1.pykälässä tarkoituksesta edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. (Martimo, Uitti & Antti-Poika 2018, 57.)

Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan vastuulla, sillä on oikeus määrätä siihen käytettävistä resursseista, työterveyshuollon piiriin kuuluu koko henkilöstö. Työnsuojeluviranomainen valvoo työnantajan toimintaa työterveyshuoltolain määräysten noudattamisessa, mikäli puutteita esiintyy, annetaan ensin korjauskehotus, jos siitä huolimatta yhteistoimintavelvoitetta ei noudateta, voidaan työnantaja tuomita siitä sakkoon. (Alahautala & Huhta 2018, 116–117.)

1 § Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta.

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteis-toimin edistää:

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
- 2) työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta;
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa;
- 4) sekä työyhteisön toimintaa.

KUVIO 3. Työterveyshuoltolain tarkoitus. (mukaiillen Martimo, Uitti & Antti-Poika 2018, 58.)

Työterveyshuollolla on useita tärkeitä tehtäviä: yksilöiden laaja-alainen hoitaminen, työyhteisön hoitaminen, työpaikan organisaation ohjaaminen ja opettaminen, oman alueensa toiminnan järjestäminen, työn kehittäminen, oman alueensa toiminnan järjestäminen sekä aktivaattorina toimiminen. Työterveyshuolto tukee työntekijää hänen uransa kaikissa vaiheissa ja tukee koko henkilöstön työkyvyn säilymistä. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa työterveyshuolto toimii kolmella tasolla, joita ovat työkyvyn säilymisen turvaaminen, oireilevien työkyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden palauttaminen ja kuntoutus. (Rissa 1996, 63–64.)

Ennalta ehkäisevän toiminnan tavoitteena on turvata jokaisen työntekijän toiminta- ja työkyvyn säilyminen mahdollisimman hyvänä koko työuran, nämä toimenpiteet kohdistuvat koko henkilöstöön. Sen tavoitteena on ennaltaehkäistä tapaturmia sekä työperäisiä sairauksia. Kun työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja työntekijöiden työkyvyn säilyttämisessä, voidaan työterveyshuolto määritellä laadukkaaksi. (Rissa 1996, 63–64.)

Työkykyä edistäviä toimia tarvitaan, kun työkyky on uhattuna. Sairauksista ja vaivoista johtuva oireilu voi viitata työkykyä edistävien toimien tarpeeseen. Näiden toimien tavoitteena on edistää työntekijän

toimintakyvyn ja vaatimusten kohtaamista. Työkyvyn korjaavat toimenpiteet kohdistuvat niihin työntekijöihin, joiden työkyky on jo heikentynyt tai heikentymisen uhka suuri. Työntekijöille, joita uhkaa työkyvyn aleneminen, tulee mahdollisimman varhain järjestää lääkinnällistä tai ammatillista kuntoutusta. Tavoitteena on säilyttää työntekijöiden työkyky. (Rissa 1996, 63–64.)

TAULUKKO 1. Työkykyä ylläpitävän toiminnan kolme tasoa. (mukailten Rissa 1996, 63.)

	Työkyky hyvä	Työkyky keskitasoinen	Työkyky alentunut
Kohderyhmä	koko henkilöstö	henkilöt, joita uhkaa työkyvyn alentuminen	henkilöt, joiden työkyky on alentunut
Tunnistus		oireilu, sairastelu, oma tai muu aloite, tth:n arvio	sairastaminen, työstä suoriutumisen heikkeneminen, tth:n seuranta
Toimenpiteet	ennaltaehkäisy, terveellisten elämäntapojen edistäminen, työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön kehittäminen	tilanteen selvittäminen, työn mukauttaminen, uuteen tehtävään sijoittaminen, omakohtainen terveyden edistäminen, kuntoutus	sairauksien hoito, kuntoutus, koulutus, uudeelleen sijoittaminen
Strategia	Ennaltaehkäisevä toiminta		Korjaava toiminta

3 TYÖKYVYN ARVIOINNIN PROSESSI

Tavoitteellinen ja järjestelmällinen työkykyä ylläpitävä toiminta edellyttää, että se pohjautuu luotettavalle tiedolle. Tietoa tarvitaan, kun toiminnalle asetetaan tavoitteita ja luodaan sisältöä. Luotettavaa tietoa tarvitaan myös silloin, kun henkilölle ja johdolle annetaan palautetta. Työsuojelu ja työterveyshuolto tuottavat paljon tietoa henkilöstöstä, työoloista, työympäristöstä. Työkykyä voidaan arvioida useilla eri mittareilla, joiden avulla saadaan tarvittavaa ja luotettavaa tietoa työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. (Rissa 1996, 92.)

Henkilöstön työkykyä voidaan mitata useilla eri mittareilla. Kun määritellään mittarit oikein, voidaan kehittää oikeita asioita ja työkykyjohtamista. Mittarit on tärkeää määritellä toimialaan, työnkuvaan ja henkilöstörakenteeseen sopiviksi. Pitkäjänteinen ja toistuva mittaaminen pitää ajan tasalla henkilöstön työkyvystä ja niissä tapahtuvista muutoksista. Yleisiä työkyvyn mittareita ovat esimerkiksi toiminnalliset ja taloudelliset mittarit, kuten sairauspoissaolojen määrä ja sairauspoissaoloprosentti, työtapaturmien määrät, ylitiöiden määrä ja työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokka. Kyselymittareita ovat esimerkiksi työtyytyväisyys, työpaikan ilmapiiri ja koettu työkyky. (Ilmarinen: Mittaa työkykyä.)

Työkyvyn tukeminen ja ylläpitäminen ovat olennainen osa henkilöstöstrategiaa. Työnantajan velvoitteisiin kuuluu, että työpaikan toimintakäytännöt työkyvyn tukemiseksi ja ylläpitämiseksi on sovittu työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa. Työnantaja huolehtii siitä, että esimiehillä on riittävästi osaamista varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseen ja työkyvyn tukemiseen. Työnantajan kuuluu myös seurata työkyvyn tuen toimintojen toteutumista. Työntekijän velvoitteisiin kuuluu huolehtia omasta työkyvystään, hänen kuuluu noudattaa määräyksiä ja työpaikalla sovittuja käytäntöjä. Työntekijällä on oikeus saada työkykyyn liittyviin asioihin apua ja ohjeistusta työnantajalta, esimieheltä ja työterveyshuollolta. (Työterveyslaitos: Työkyvyn tuki.)

Työterveyshuolto on työkyvyn asiantuntija, jonka tehtävänä on työntekijöiden työkyvyn tukeminen ja seuranta. Työterveyshuolto arvioi työntekijän työkykyä, toimintakykyä ja kuntoutustarvetta. Työkyvyn tukemisen koordinoivastuu on työterveyshuollolla riippumatta kuntoutuksen tai hoidon paikasta. Työhön palaaminen suunnitellaan aina yhdessä työntekijän ja työnantajan kanssa. Tarvittaessa tehdään yhteistyötä myös muiden tahojen, kuten vakuutuslaitosten kanssa. (Työterveyslaitos: Työkyvyn tuki.)

3.1 Yrityksen kuvaus

Boliden on maailmanluokan kaivos- ja sulattoyhtiö, jonka toiminta alkoi vuonna 1924 kultalöydöksestä Bolidenissa. Henkilöstöä Bolidenilla on 5 500, joista 1 500 on Suomessa. Sillä on yhteensä 6 kaivosaluetta Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Irlannissa sekä 5 sulattoa. Bolidenin pääkonttori sijaitsee Tukholmassa. Boliden tuottaa korkealaatuisia metalleja: kuparia, sinkkiä, nikkeliä, kultaa, hopeaa, lyijyä, platinaa ja palladiumia. Sen toiminta on vastuullista kaikissa toiminnan eri vaiheissa: malmin etsimisessä, kaivostoiminnassa, metallien tuotannossa ja niiden uusiokäytössä. Bolidenin toiminnan ydin on varmistaa, että luonnosta saatavat mineraalit jalostetaan mahdollisimman vastuullisesti, sillä kaikki mikä on hyväksi ympäristölle, on hyväksi heidän toiminnalleen. (Boliden Kokkola 2020.)

Boliden Kokkola sijaitsee suurteollisuusalueella Kokkolassa. Boliden on alueen suurin tuotantolaitos ja alueella on yhteensä 17 teollisuuslaitosta ja 60 palveluyritystä. Kokkolan suurteollisuusalue työllistää 2 250 henkilöä, joten se on merkittävä työllisyysalue Kokkolassa. Boliden Kokkola on Euroopan toiseksi suurin sinkkitehdas, joka on toiminnassa ympäri vuorokauden, sen suurimmat asiakkaat ovat isoja teräs-yhtiöitä. Bolidenilla on henkilöstöä 550 ja sen lisäksi kesäisin 130 kesätyöntekijää. 80 % työntekijöistä on miehiä ja 20 % naisia ja työntekijöiden keski-ikä on 41 vuotta. (Boliden Kokkola 2020.)

3.2 Varhaisen tuen toimintamalli

Työkyvyn ylläpitämisen mahdollistavat toimiva työyhteisö, turvallinen työympäristö ja mielekäs työ. Työkyvyn tukemiseen tulee sopia jokaisella työpaikalla keinot, sillä työntekijällä on oikeus saada tukea työkyvyllään. Työkyvyn varhainen tukeminen tarkoittaa toimenpiteitä, joilla edistetään työkykyä ja ehkäistään työkyvyn heikkenemistä. Työkykyä on tärkeää johtaa työpaikoilla ja löytää työkyvyn johtamisen tavoitteelle oikeat mittarit. Työkykyjohtaminen on työnantajan, esimiehen, työterveyshuollon ja työntekijöiden yhteistyötä ja kaikilla tulee olla valmiudet varhaisen työkyvyn tarpeen tunnistamiseen, reagointiin ja toimintaan. (Työterveyslaitos: työkyvyn varhainen tuki.)

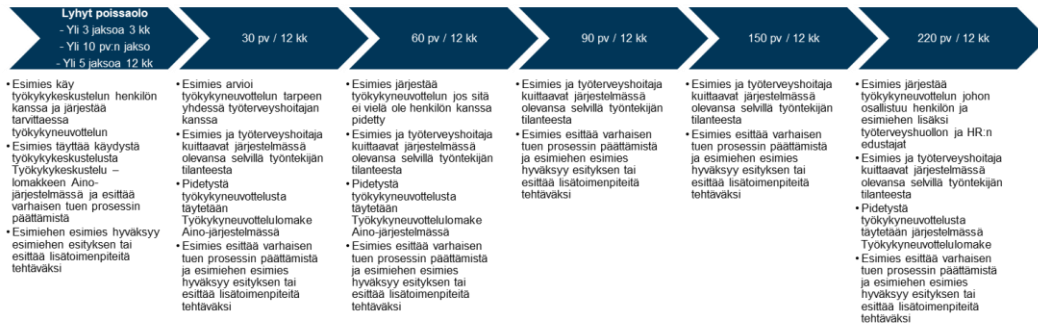
Impulssi varhaisen tuen prosessin käynnistymiseen voi tulla sairauspoissaolojen ylittymisen perusteella tai muilla perusteilla esimiehen tai työntekijän aloitteesta. Kaikissa tilanteissa ensimmäinen askel on yhteinen työkykykeskustelu esimiehen ja työntekijän välillä, jos tämän keskustelun pohjalta päädytään laajempaan työkykyneuvotteluun, voi paikalla olla myös esimerkiksi työterveyshuollon tai henkilöstön edustaja.

Varhaisen tuen keinoja Bolidenilla on sairastuessa yrityksen oma terveysterveyspuhelin, jossa hyväksytään omailmoitus sairauspoissaolo tai ohjataan henkilö olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon. Terveyspuhelin kirjaa merkinnän poissaolosta ja ilmoittaa tekstiviestillä henkilön esimiehelle ja vuorotyönjohtajalle. Työntekijän vastuulla on työkyvyttömyystodistuksen toimittaminen esimiehelle tarvittaessa, voidaan myös sopia esimiehen kanssa kevennetystä tai korvaavasta työstä koko prosessin ajan. Työkykyprosessi on aina hyvin yksilöllinen ja sen vuoksi tarkka suunnittelu ja avoin vuorovaikutus on tärkeää. Esimiehen vastuulla on varhaisen tuen suunnittelu yhdessä työntekijän kanssa, suunnitelman kirjaaminen ja suunnitelmien mukaan toimiminen. On tärkeää kuulla työntekijän näkemystä tilanteesta, keskustella yksityiskohtaisesti työkykyyn vaikuttavista seikoista ja kuulla kehittämisehdotuksia jo ensimmäisessä työkykykeskustelussa sekä tarttua niihin. Tavoitteena on hyvinvoiva ja työkykyinen työntekijä, joten jo ensimmäinen vaihe on erittäin tärkeä koko prosessin kannalta. (Boliden Kokkola 2020: Varhaisen tuen prosessi.)

3.3 Prosessin käynnistyminen

Keskeinen varhaisen tuen keino on yrityksen käyttämä Ainohealth-järjestelmä, joka auttaa luomaan terveellisen työpaikkakulttuurin, sitoutuneempia työntekijöitä ja vähentämään poissaoloja. Se on työnantajan apuväline, joka muun muassa pystyy näkemään ja analysoimaan poissaolotiedot, se ilmoittaa poissaolotietojen avulla automaattisesti työkykyneuvottelun tarpeesta. Järjestelmä antaa usein myös impulsseja varhaisen tuen prosessin käynnistymiseen. Järjestelmä ilmoittaa, jos työntekijä ylittää sairauspoissaolonraajat, esimiehen on kuitattava sinne myös olevansa tilanteesta tietoinen. (KUVIO 4.)

Sairauspoissaolorajojen ylittyessä esimies järjestää aina työkykykeskustelun, kun poissaoloja on ollut 3 kuukauden aikana vähintään 4, tai vuoden aikana vähintään 6, tai yhtäjaksoinen poissaolo on vähintään 10 päivää. Työkykykeskustelun hoitaa ensisijaisesti aina lähiesimies, joka pyytää henkilökohtaisesti työntekijän keskusteluun. Työkykykeskustelun pohjalta tehdään suunnitelmia, joista yksi voi olla laajempi työkykyneuvottelu. Työkykykeskustelussa käydään läpi esimiehen kanssa sen hetkintilanne, mistä aloite työkykykeskusteluun on tullut, työkykyyn vaikuttavat olennaiset seikat, kyseisen tilanteen keston arviointi ja toimenpiteet. Näitä varten on olemassa myös lomake, joka täytetään Ainohealth-järjestelmään. Esimiehen esimies vastaa siitä, päätetäänkö prosessi vai tehdäänkö lisätoimenpiteitä. Ainohealth-järjestelmän tärkein tehtävä on olla esimiesten ja henkilöstöpuolen apuväline, josta voidaan seurata yksittäisen työntekijän tilannetta ja kirjata tietoja ylös. (Boliden Kokkola 2020: Sairauspoissaolojen ylitys.)



KUVIO 4. Sairauspoissaolorajan ylitys. (Boliden 2020: Sairauspoissaolorajan ylitys)

3.4 Suunnittelu

Työkykyprosessin alussa suunnittelun ensimmäinen vaihe on työkykykeskustelu esimiehen ja alaisen välillä. Joissain tilanteissa työntekijä on voinut olla sairaslomalla jo jonkin aikaa, mutta asian käsittely alkaa virallisesti työkykykeskustelussa. Sen tarkoituksena on arvioida työntekijän työkykyä ja sairasloman pituutta, mutta myös mahdollista osa-aikaista työtä ja työkokeilua. Boliden pyrkii siihen, että työkykyprosessia läpikäyvät työntekijät saavat mahdollisimman paljon tukea tilanteeseensa ja haastattelijan pohjalta on selvää, että työterveyshuollolla ja siellä työskentelevillä hoitajilla on iso rooli työkykyprosessin kokemukseen. Tärkeää on, että työkykyprosessia läpi käyvä työntekijä kokee, että työhön paluu olisi mahdollisimman helppoa, oli se sitten samaa työtä kuin aiemmin, osa-aikatyötä tai yrityksen sisällä järjestettyä muuta tilanteeseen sopivaa työtä. Myös viestintä on työkykyprosessin suunnittelussa tärkeää. Yhdessä on tärkeää pohtia, kuinka tilanteesta viestitään esimerkiksi työkavereille ja myös sitä mikä on sopiva määrä olla kontaktissa työntekijään lähiesimiehen ja henkilöstöhallinnon puolelta. Hyvä suunnittelu, luottamus ja avoin vuorovaikutus tukevat työkykyprosessin onnistumista kokemuksena.

3.5 Toimenpiteet

Sairauspoissaolon venyessä kela voi tukea työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja tukea paluuta kokoaikaiseen työhönsä. Osa-aikaiseen työhön paluuseen vaaditaan työnantajan ja työntekijän suostumus ja, sen täytyy tukea toipumista ja työajan on vähennyttävä 40–60 % aiemmasta. Osasairauspäivärahaa maksetaan enintään 120 arkipäivältä ja osa-aikatyöstä sovitaan työterveyslääkärin tai muun työolosuhteen tuntevan lääkärin kanssa. Jos sairauspäivärahaa on maksettu yli 60 arkipäivää Kela selvittää työntekijän kuntoutustarpeen ja tässä vaiheessa viimeistään järjestetään työkykyneuvottelu. (Kansaneläkelaitos: Osasairauspäiväraha.) Työntekijällä on oikeus pyytää neuvotteluun mukaan esimerkiksi luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu halutessaan. Silloin, kun työkykyprosessia käyvä henkilö aloittaa osa-aikaisen työn on tärkeää kokea työntajan tukevan myös tätä ratkaisua.

Työkykyprosessia läpi käyvät työntekijät ovat kaikki usein hyvin erilaisissa tilanteissa. Tässä korostuu myös ihmisten erilaisuus asioiden kokemisesta. Näissä tilanteissa on äärimmäisen tärkeää, että on toimiva esimiestyö sekä työterveyshuolto, johon luotetaan ja joka tavoitetaan tarvittaessa, heidän on oltava myös tietoisia yrityksen toimintatavoista ja muista tukipilareista näiden prosessien etenemiseksi, jotta he osaavat myös sitä kautta ohjata työntekijää etenemään prosessissa hänelle sopivalla tavalla. Tällaisia toimenpiteitä ovat esimerkiksi sairauslomat tarvittaessa, henkinen ja fyysinen tuki sekä henkilöstöhallinnolta että työterveyshuollolta, erilaiset työeläkeyhtiön tukemat työkokeilut yrityksen sisällä, kuntoutusmahdollisuudet ja osa-aikainen työhön paluu.

3.6 Päätäminen

Työkykyprosessit voivat olla hyvinkin pitkiä prosesseja tilanteesta riippuen. Hyvin tyypillisiä tilanteita ovat ne, jolloin työkyvyttömyys tulee, ollaan sairaslomalla ja sen jälkeen lähdetään palaamaan työhön osittain. Työnantaja tukee tätä prosessia erittäin hyvin ja mahdollistaa omalta osaltaan hyvin näiden prosessien päättämisen. Yhteisiä keskusteluja käydään prosessin aikana puhelimitse riittävän usein, jotta työnantaja ja esimies tietävät missä mennään. Ihannetilanteessa työkykyprosessi päättyy luonnollisesti niin, että työntekijä palaa työkykykartoituksen jälkeen sekä erilaisten toimenpiteiden ja tuen avulla kokoaikaisesti takaisin työhönsä.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Aloitin opinnäytetyön syksyllä 2020. Alkuperäisen suunnitelmani mukaan oli tarkoituksena hoitaa haastattelut henkilökohtaisesti fyysisesti jossakin siihen sopivassa paikassa, mutta koronatilanteen vaikeutuksessa päätimme yrityksen kanssa, että haastattelut hoidetaan etänä videoyhteyden välityksellä. Aluksi mietin tarkoin tutkimusongelmaani, mitä haluan tällä tutkimuksella selvittää ja mitä kysymyksiä tämä edellyttää haastateltavilta kysyttäväksi. Laadin haastattelukysymykset hyvissä ajoin ennen haastattelujen alkamista, ja jokainen haastateltava sai valmistautua niihin haluamallaan tavalla.

Tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena. Haastattelu on kaikkein käytetyin tiedonhankintamenetelmä monilla yhteiskuntaelämän osa-alueilla. Arkielämän vuorovaikutuksessa kysyminen on ensisijainen ratkaisu tiedon puutteeseen, kun tietoa halutaan, on sitä luontevaa kysyä ja oletus on, että kysyvälle vastataan. (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 9.)

4.1 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, että miten työntekijät kokevat työkyvyn arvioinnin prosessin kokonaisuutena. Heillä jokaisella oli oma yksilöllinen tarve työkyvyn kartoittamiseen ja siitä edeten työkykyprosessin alkamiseen. Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää yritykselle, millä tasolla sen työkyvyn arvioinnin prosessi on ja kokevatko sen läpi käyneet henkilöt, että siinä olisi kehitettävää. Kävimme henkilöstön edustajien kanssa teoreettisesti läpi yrityksen varhaisen tuen keinot, käytettävät järjestelmät, työkyvyn arvioinnin prosessin toimintatavat ja toimenpiteet sekä eri tahojen roolit tällaisen prosessin käynnistyessä. Minulla oli kattavasti tietoa teoriassa prosessin kulusta ja tämän tutkimuksen tärkein tavoite oli selvittää niiden toiminta käytännössä ja subjektiiviset kokemukset prosessin läpi käyneiltä henkilöiltä.

Tutkimuksen pääongelma määriteltiin seuraavasti:

Miten työntekijät kokevat työkykyprosessin työpaikallaan?

Pääongelmaa tarkennettiin seuraavasti alaongelmiin ja muotoiltiin kysymyksiksi, jotka muun muassa esitettiin haastateltaville:

- Kenen aloitteesta työkykyprosessi käynnistyi ja miksi?

- Miten prosessi eteni käytännössä ja kuinka se päättyi?
- Mikä prosessissa oli toimivaa ja mitkä osa-alueet vaativat kehitystä?
- Miten työkyvyn arvioinnin prosessi nähdään kokonaisuutena?
- Mikä on esimiestyön rooli prosessin aikana?
- Onko tuki riittävää myös muilta tahoilta prosessin aikana, kuten henkilöstöhallinnolta ja työterveydestä?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössäni on laadullinen tutkimus, joka toteutettiin haastatteluina. Perusajatus on se, että haastattelu on haastateltavan ja haastattelijan välistä vuorovaikutusta sekä keskustelua ja haastattelu syntyy molempien osallistujien yhteisen toiminnan tuloksena. Vuorovaikutuksen merkitys on suuri tutkimuksen kaikissa vaiheissa: haastattelutilanteessa, suunnittelussa, tulosten analysoinnissa ja raportoinnissa. (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 13.)

Haastattelua suunniteltaessa päädyin siihen, että haastattelut nauhoitetaan, jotta varmasti kaikki tarvittava tieto saadaan kerättyä talteen. Tutkimus toteutettiin Zoom-ohjelmalla, jonka käyttö oli helppoa sekä haastattelijan että haastateltavan näkökulmasta. Nauhoitus onnistui hienosti sekä äänen että kuvan kanssa.

Yleisesti tutkimushaastattelut on tapana nauhoittaa, sillä se antaa mahdollisuuden tarkastella haastattelutilannetta uudelleen, joten nauhoitus on sekä muistiapu että tulkintojen tarkastelun väline. Haastattelija tarkkailee haastattelutilanteessa haastateltavaa, mutta unohtaa helposti, että myös omalla toiminnalla on vaikutusta toisen toimintaan. Nauhoittaminen mahdollistaa haastatteluvuorovaikutuksen kulun niin, että sitä voidaan luotettavasti tarkastella ja analysoida uudelleen. Onnistunut nauhoitus on ratkaiseva haastatteluaineiston käytön kannalta ja sitä varten kannattaa valmistautua riittävästi. (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 14–15.)

4.3 Kohdejoukko ja tiedon kerääminen

Tutkimus oli haastattelututkimus, johon osallistui kolme henkilöä. Yrityksen henkilöstökoordinaattori hoiti pohjatyön haastateltavien etsinnässä ja sopivien henkilöiden löytyessä antoi heille dokumentin tut-

kimuksesta, jonka olin laatinut tuleville haastateltaville. Dokumentin tavoitteena oli luoda haastateltaville turvallinen tunne siitä, mihin ovat ryhtymässä ja miksi, kuka minä olen ja miksi teen tämän kaltaista tutkimusta. Aiheena työkyky on erittäin henkilökohtainen ja siksi koin, että olisi hyvä ennen haastattelujen alkamista antaa jotain myös itsestäni, jotta haastatteluista tulisi mahdollisimman luottavainen ja avoin keskustelu. Sain henkilöstökoordinaattorilta henkilöiden yhteystiedot ja lähestyin kaikkia puhelimitse ja puhelussa kerroin vielä itsestäni, tutkimuksesta ja sen toteutustavasta ja sovimme sopivan ajankohdan haastattelulle. Ennen haastattelujen alkua lähetin sähköpostitse jokaiselle haastateltavalle haastattelukysymykset ja sopimuksen haastattelujen nauhoituksesta ja he toimittivat dokumentit minulle allekirjoitettuna. Sen jälkeen pääsimme aloittamaan haastattelut.

Haastattelujen alkuun juttelimme sekä haastateltavan että haastattelijan historiasta, molemmat saivat vapaasti kertoa itsestään. Sen jälkeen siirryimme haastattelukysymyksiin, joita tarkensin keskustelun edetessä lisäkysymyksillä. Haastattelut sujuivat käytännössä erittäin hienosti, yhteydet toimivat, kuvat näkyivät ja myös nauhoitus onnistui moitteettomasti. Koin, että nämä keskustelut olivat mukavia ja luontevia molemmille osapuolille. Minulle muotoutui selkeä kokonaiskuva siitä, miten nämä henkilöt kokivat työkykyprosessin ja sehän oli tämän opinnäytetyön tavoite.

4.4 Tutkimusaineiston kuvaus

Toimitin haastateltaville esittelykirjeen ennen haastattelujen aloittamista. (LIITE 1.) Ensimmäisessä dokumentissa kerroin hieman itsestäni, hieman tutkimuksesta, niiden nauhoittamisen tavoitteesta ja nauhoitteiden käytöstä sekä jätin yhteystietoni mahdollisten kysymysten varalle.

Toinen dokumentti eli tutkimusaineisto (LIITE 2.) lähetettiin puhelinkeskustelun jälkeen ja se sisälsi pienen puheenvuoron, jossa kertasin opinnäytetyön aiheen ja tavoitteen, toiveeni nauhoittamisesta ja mahdollisuudesta vielä ilmoittaa, että mikäli se ei sovi niin toimitaan vaihtoehtoisella tavalla ja kirjaan muistiinpanot haastattelusta. Sen jälkeen esittelin haastattelukysymykset, joihin jokainen sai valmistautua.

Kolmas dokumentti (LIITE 3.) lähetettiin samaan aikaan haastattelukysymysten kanssa. Dokumentti oli sopimusmuotoinen ja siinä kerrottiin nauhoitteiden käyttötavasta ja niiden tuhoamisesta työn valmistamisen jälkeen. Tällä sopimuksella henkilöt antoivat kirjallisen luvan minulle nauhoittaa haastattelut. Tämä oli minulle luottamuksen osoitus tutkimustani kohtaan.

5 TULOKSET

Haastattelut toteutettiin kesäkuussa 2021. Haastateltavat eivät tiedä montako henkilöä haastatteluun on osallistunut tai keitä he ovat, tutkimuksen tulokset esitellään nimettöminä. Jokaiseen haastatteluun valmistauduin tietoisesti ja jokaisella haastateltavalla oli erilainen tilanne työkykyprosessin alkamiseen. Yleisesti heistä jokainen koki, että Boliden huolehtii ensiarvoisen hyvin niin työkykyisistä kuin väliaikaisesti työkyvyttömistä työntekijöistään. Jokainen heistä koki olevansa yritykselle tärkeä vaikeasta tilanteestaan huolimatta ja kiitollisuus eri tahoille ja työnantajalle tuli ilmi jokaisesta haastattelusta. Työkykyprosessi on sekä henkisesti että fyysisesti usein raskas sen läpikäyneelle ja on erittäin tärkeää, että yritys pystyy huomioimaan yksittäisen ihmisen tällaisen tilanteen keskellä.

5.1 Haastattelut

Haastatteluihin osallistui kolme henkilöä ja kaikki heistä olivat menettäneet työkykynsä eri syistä. Eräs henkilöistä on ollut pitkään sairauslomalla fyysisen vamman vuoksi. Toinen henkilö koki työkyvyn menettämisen täysin yllättäen ja sitä oli mahdotonta ennakoida. Kolmas henkilö jäi sairauslomalle yllättävän elämäntilanteen muutoksen vuoksi. Kaikilla haastateltavilla on siis ollut hyvin erilainen tilanne ja näin ollen myös työkykyprosessi on alkanut eri tahojen aloitteesta. Kahdella se alkoi työterveyshuollon ja työntekijän yhteisestä aloitteesta ja yhdellä työntekijän ja esimiehen yhteisestä aloitteesta. Kaikilla heistä on ollut useampia työkykyneuvotteluja ja kaikilla myös hieman eri tahoja neuvotteluissa mukana. Tapamisissa on ollut mukana tilanteesta riippuen työntekijä itse, esimies, henkilöstöpäällikkö, työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työpsykologi, työvalmentaja sekä työeläkeyhtiön edustaja. Jokainen haastateltavista koki, että näitä neuvotteluja oli riittävästi ja jokainen osapuoli oli selvillä tilanteesta. Nämä neuvottelut koettiin eteenpäin vieviksi, turvallisiksi ja työntekijöille oli selvää, miten seuraavaksi edetään.

Yhdellä henkilöistä on useampi Varman tukema työkokeilujakso takanaan. Osalla haastateltavista on kokemus osa-aikaisesta työstä. Eräs henkilöistä koki erittäin kannustavaksi työnantajan suhtautumisen osasairauspäivärahaan. Hänelle sitä suositeltiin terveydenhuollon edustajalta ja myös esimies oli kertonut työnantajan suhtautumisen myönteiseksi tällaista järjestelyä kohtaan. Samanlainen kokemus oli myös toisella haastateltavalla osa-aikatyöstä ja hän koki myös, että siihen suhtauduttiin myönteisesti ja työhön paluu tuntui sitä kautta helpolta ja luontevalta.

Yksi haastateltavista mainitsi, että työnantaja oli tehnyt ison työn, että sopivaa työtä löytyi työkokeilun kautta. Toiselle haastateltavalle oli koronan jyllätessä ja tilanteen edetessä tarjottu etätöiden mahdollisuutta. Molemmat kokivat, että heille oli luotu sellainen työnkuva, joka vanhassa työssä ei olisi ollut mahdollista. Eräs haastateltavista totesi: ” Bolidentia voi ehdottomasti kehua siitä, kuinka se huolehtii sairaista.” Minulle jäi sellainen vaikutelma, että tilanteesta riippumatta yritettiin aina löytää paras mahdollinen ratkaisu työntekijän tilanne huomioon ottaen.

Työterveyshuollon rooli nousi selkeästi esille haastattelujen aikana ja erityisesti positiiviseen sävyyn. Työterveyshoitaja oli helposti lähestyttävä, turvallinen, luotettava ja oikein keinoin tukeva ammattilainen. Työterveyshoitajaan oli luotu ainutlaatuinen luottamussuhde ja hän oli osannut kysyä juuri oikeat kysymykset, ja keskustelu hänen kanssaan oli ollut avointa. Työterveyshoitajan lisäksi prosessiin on osallistunut myös muita terveydenhuollon ammattilaisia kuten esimerkiksi työpsykologi. Työterveyshuolto on toiminut jokaisen kohdalla pääosin erittäin hyvin ja joustavasti.

Viestintä on ollut jokaisen haastateltavan mielestä luotettavaa ja suunniteltua. Yksi haastateltavista työskenteli pienessä yksikössä, joten halusi kertoa tilanteestaan itse avoimesti. Toinen suunnitteli viestinnästä yhdessä esimiehen kanssa ja antoi hänelle myös luvan kertoa omasta tilanteestaan, jotta työhön paluu olisi sairausloman jälkeen mahdollisimman helppoa ja luontevaa. Eräs haastateltavista sanoi myös, ettei kokenut olevansa missään prosessissa vaan häneen suhtauduttiin myötätuntoisesti ja vastuullisesti. Esimiehet olivat olleet yhteydessä puhelimitse haastateltaviin prosessin aikana ja he kokivat, että vuorovaikutus myös tältä osin oli kunnossa. Jokainen haastateltavista kertoi myös jollakin tasolla kommunikoineen henkilöstöjohtajan kanssa ja sitä arvostettiin, koska he työskentelevät yrityksessä, jossa on yli 500 työntekijää. Jokaisella oli myös kokemus hyvästä luottamussuhteesta omaan lähiesimieheen ja häneltä sai tarvittaessa myös henkistä tukea.

Työkykyprosessi kokonaisuutena koettiin onnistuneeksi. Eräs haastateltavista mainitsi, että Bolident on työpaikkana tasapuolinen ja rehellinen ja siellä perusasiat ovat kunnossa ja työntekijöistä huolehditaan hyvin. He kokivat saavansa riittävän tuen eri tahoilta omassa tilanteessaan ja erityiskiitoksia saivat lähiesimiehet ja työterveyshoitaja.

5.2 Kehitysideat haastattelujen pohjalta

Haastatteluista käy ilmi, että nämä henkilöt ovat olleet tyytyväisiä oman työkykyprosessinsa toimivuuteen. Haastatteluissa esille nousee kuitenkin muutama käytännön asia, joita voisi mahdollisesti vielä kehittää. Eräälle haastateltavista oli epäselvää, missä työkykyneuvottelut järjestetään, sillä toimipisteitä oli kaksi. Se piti aina tarkistaa ennen neuvottelua, että oli oikeassa paikassa. Eräs haastateltavista taas koki työterveyshuollon tavoittamisen hädän hetkellä vaikeaksi. Yhteydenotot tapahtuivat pitkälti puhelimitse eikä tarvittaessa apua ollut aina saatavilla. Eräs haastateltavista koki myös, että lääkäriaikojen ilmoittamisessa oli ollut puutetta. Jonkin lääkäriajan kohdalla oli tullut tiedonkulkuun katko ja ilmoitettiin, ettei henkilö ollut saapunut lääkäriajalleen. Tämä henkilö ei ollut itse aikaa varannut eikä näin ollen ollut tietoinen kyseisestä ajasta. Eräs haastateltavista totesi myös, että esimiehet ottaisivat ilolla vastaan lisäkoulutusta Ainohealth-järjestelmän käyttöä varten. Hän koki, että järjestelmästä voisi saada enemmän irti, jos tietotaitoa sen käyttöön olisi vielä enemmän.

Omat kehitysideani näiden tietojen pohjalta muotoutuivat seuraavanlaisiksi:

- Työkykyneuvottelut järjestettäisiin jatkossa vain yhdessä toimipaikassa, jotta toimipistettä ei tarvitsisi tarkistaa ja vältyttäisiin väärään paikkaan menemisiltä.
- Työterveyshuollolta selkeät ohjeet, miten toimitaan tilanteessa, jolloin oikeanlaista apua ei ole saatavilla. Mahdollisesti jonkinlainen chat-palvelu tai päivystävä puhelinpalvelu työterveysasiakkaille tai mikäli tällainen on jo olemassa niin selkeästi ohjeet uudestaan henkilökunnalle.
- Esimieskoulutukseen lisätään Ainohealth-järjestelmän koulutus, jossa kerrataan lähiesimiesten tehtävät työkykyasioissa sekä opetetaan käyttämään järjestelmää monipuolisesti.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli saada käsitys siitä, kuinka työkykyprosessin läpi käyneet työntekijät kokevat prosessin toimivuuden, saivatko he tarvitsemansa tuen ja voisiko työkyvyn arvioinnin prosessia vielä kehittää. Tämän opinnäytetyön ideana oli henkilökohtaisesti kerätä kasaan työntekijöiden kokemukset ja antaa mahdollisuus kertoa heidän tarinansa. Opinnäytetyön tarkoitus oli antaa ensisijaisesti tietoa yritykselle prosessin toimivuudesta työntekijöiden näkökulmasta sekä mahdollisesti löytää työkaluja vielä kehittää prosessia.

Työn alkupuolella paneuduin siihen, mitä hyvä työkyky pitää sisällään. Työhyvinvointi, työiihtyvyys, riskit työhyvinvoinnille ja työkyvylle, työsuojelu, työturvallisuus ja toimiva työterveyshuolto ovat kaikki osa hyvää työkykyä. Seuraavana aiheena kerroin Bolidenin työkyvyn arvioinnin prosessista ja siitä, kuinka se teoriassa pitäisi toimia. Työn tarkoituksena olikin selvittää, toimiiko se kuten pitää ja mikä on työntekijöiden kokemus prosessista.

Haastattelujen jälkeen oli selvää, että tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat sitä mieltä, että heidän työkyvyn arvioinnin prosessi oli onnistunut ja he olivat siitä kiitollisia. Jokaisen tilanne oli omalla tavallaan haastava, mutta työnantaja osasi tukea muiden tahojen turvin yksilöitä tarvittavalla tavalla. Työhön paluu tuntui jokaiselta henkilöltä luonteelta ja jokainen koki, että tavoitteena tässä prosessissa oli huolehtia työntekijästä parhaalla mahdollisella tavalla ja sitä kautta mahdollistaa työhön paluu. Vastaukseni pääongelmaan eli siihen, miten työntekijät kokevat prosessin on selvä: he kokevat sen erittäin toimivana prosessina, johon työnantaja antoi kaiken mahdollisen tuen, jota heidän tilanteissaan tarvittiin. He kokivat olevansa työnantajalle tärkeitä työntekijöitä, mikä on myös olennainen osa työhyvinvointia.

Olen pohtinut, olisiko tutkimustulokseni ollut samanlainen, jos haastateltavia olisi ollut enemmän. On selvää, että positiiviset kokemukset on helpompi kertoa avoimesti kuin negatiiviset. Näiden haastattelujen pohjalta kuitenkin tutkimukseni toteutettiin ja lopputulema oli jokaisen kohdalta positiivinen kokemus.

Toivoin, että pystyisin löytämään näiden haastattelujen avulla yritykselle työkaluja vielä kehittää työkyvyn arvioinnin prosessia ja pieniä käytännön asioita tuli ilmi haastatteluissa. Selkeyttä kaivattiin jossakin

määrin työterveyshuollon viestintään, työkykyneuvottelujen sijaintiin toivottiin yhtä paikkaa sekä esimiehille enemmän koulutusta työkykyasioissa käytettäviin järjestelmiin. Nämä kaikki ovat hyvin pieniä asioita, mutta niitä korjaamalla voidaan saavuttaa vieläkin parempi työkyvyn arvioinnin prosessi.

Opinnäytetyötä aloittaessani tiesin, että aihe voi helposti paisua liian laajaksi. Koin, että pysyttelemällä ainoastaan hyvän työkyvyn määrittelemisessä ja yrityksen oman prosessin kuvauksessa, saisin työn rajattua riittäväksi kokonaisuudeksi, jolloin tutkimusongelma säilyisi selkeänä. Sain mielestäni hyvin koottua opinnäytetyöhöni olennaiset asiat ja löytämään työkaluja yritykselle vielä kehittää työkyvyn arvioinnin prosessia.

Opinnäytetyössä motivoi minulle selkeästi tärkeä aihe, työkyky ja hyvinvoivat työntekijät. Työkyvyn arvioinnin prosessi tämän tutkimuksen pohjalta osoittautui erittäin toimivaksi ja työntekijät yksilöllisesti huomioon ottavaksi. Tästä tutkimuksesta on varmasti itselleni paljon hyötyä myös omassa esimiestyössäni. Koin, että tämän opinnäytetyön aihe oli minulle erittäin kiinnostava sekä ihmisläheinen ja sen vuoksi tunnen tehneeni hyvää työtä alusta saakka. Opinnäytetyön tekeminen kokonaisuudessaan oli minulle tärkeää ja mielekästä, koska aiheena oli työntekijöiden hyvinvointi.

LÄHTEET

Alahautala Tiina, Huhta Henna-Riikka 2018. Johda terveyttä, työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent.

Boliden Kokkola 2020. Sairauspoissaolorajan ylitys. Yritykseltä saadut materiaalit.

Boliden Kokkola 2020. Varhaisen tuen keinot. Yritykseltä saadut materiaalit.

Ilmarinen: Mittaa työkykyä. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ilmarinen.fi/tyokyky/tiedolla-johtaminen/mittaa-tyokyky/> Viitattu 25.4.2021.

Juntunen Risto 1989. Työympäristö kuntoon. Työsuojelua kaikille. Helsinki: Työväen sivistysliitto.

Kansaneläkelaitos. Kela lyhyesti. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kela.fi/kela-lyhyesti> Viitattu 24.8.2020.

Kansaneläkelaitos. Osasairauspäiväraha. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kela.fi/osasairauspaivaraha> Viitattu 17.2.2021.

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Työkykyjohtaminen. Sujuvaa työtä ja menestyvää liiketoimintaa. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.varma.fi/tyonantaja/tyokykyjohtaminen/> Viitattu 5.9.2020.

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Tämä on varma. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.varma.fi/muut/yhtiotietoa/tama-on-varma/> Viitattu 24.8.2020.

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Vahvistamme asiantuntemustamme työkyvyttömyysriskin hallinnassa ja tiedolla johtamisessa-nimityksiä Varmassa. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.varma.fi/muut/uutishuone/uutiset/2020-q3/vahvistamme-asiantuntemustamme-tyokyvyttömyysriskin-hallinnassa-ja-tiedolla-johtamisessa--nimityksia-varmassa/> Viitattu 24.8.2020.

Martimo Kari-Pekka, Uitti Jukka, Antti-Poika Mari 2018. Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Rissa Kari 1996. Panosta työkykyyn. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tehy. Työkykyneuvottelu. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tehy.fi/fi/apua/sairausloma/tyokykyneuvottelu> Viitattu 17.2.2021.

Tiittula Liisa & Ruusuvoori Johanna 2005. Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvaisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/> Viitattu 6.4.2021.

Työterveyslaitos. Työkyvyn varhainen tuki. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki/> Viitattu 13.3.2021.

Työterveyslaitos: Työkyvyn tuki. Www-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla Viitattu 25.4.2021.

Työturvaluuskeskus: Johtaminen ja esimiestyö. Www-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/johtaminen_ ja esimiestyö#7c2327c5 Viitattu 25.4.2021.

Työturvaluuskeskus: turvaluusosaaminen. Www-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/turvaluusosaaminen#7c2327c5 Viitattu 6.4.2021.

Työturvaluuskeskus: työturvaluuden johtaminen. Www-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoturvaluuden_johtaminen#7c2327c5 Viitattu 6.4.2021.

Työturvaluuskeskus: tyosuojelu on yhteistoimintaa. Www-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla Viitattu 25.4.2021.

Työturvaluuskeskus. Työturvaluuden perusteet. Www-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet#7c2327c5 Viitattu 6.4.2021.

Työturvaluuskeskus: työyhteisö. Www-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso#7c2327c5 Viitattu 6.4.2021.

Työturvaluuskeskus: työympäristö. Www-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoymparisto#7c2327c5 Viitattu 6.4.2021.

Varman tukema työkokeilu. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.varma.fi/globalassets/henkioloasiakas/liitetiedostot/varman-tukema-tyokokeilu.pdf> Viitattu 23.2.2021.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Väkevä Valtteri. Mitä luottamusmiehet oikein tekevät? Yhteiskunta-alan koulutetut ry. Verkojulkaisu saatavissa: <https://uralehti.fi/edunvalvonta/mita-luottamusmiehet-oikein-tekevat/> Viitattu 2.2.2021.

Hei!

Nimeni on Suví ja olen kolmannen vuoden tradenomiopiskelija Kokkolasta. Etsin haastateltavia opinnäytetyötäni varten. Opinnäytetyöni aiheena on tutkia ja arvioida työkykyprosessia työntekijöiden näkökulmasta eli saada mahdollisimman paljon tietoa siitä, kuinka te työntekijät olette kokeneet työkykyprosessin yrityksessä, jossa työskentelette ja olisiko sitä mahdollista kehittää?

Opinnäytetyö toteutetaan haastattelututkimuksena. Haastattelujen tavoitteena on tiedonkeruu ja kokemukset työkykyprosessista sekä sen eri vaiheista. Tulen lähettämään haastattelukysymykset etukäteen, jotta teillä on mahdollisuus valmistautua. Toiveenani on, että saan luvan nauhoittaa haastattelut. Tämä mahdollistaa sen, että kaikki kokemukset ja tieto saadaan varmasti kerättyä talteen sekä niihin pohjautuvat johtopäätökset voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla opinnäytetyössäni. Nauhoitteet tuhotaan välittömästi opinnäytetyön valmistumisen jälkeen ja haastattelut ovat täysin luottamuksellisia. Tutkimuksen materiaaleja käsittelee ainoastaan opinnäytetyöntekijä ja tulokset esitellään nimettöminä.

Henkilöstökoordinaattori kertoo teille tutkimuksesta, jos olette kiinnostuneita osallistumaan, niin voitte jättää hänelle yhteystietonne. Voitte myös ottaa minuun yhteyttä, jos tulee kysyttävää tutkimukseen liittyen.

Ystävällisin terveisin Suví Niskala

Hei!

Kiitos sinulle, että osallistut antamaan tärkeää tietoa opinnäytetyötäni varten. Opinnäytetyöni aiheena on tutkia ja arvioida työkykyprosessia työntekijöiden näkökulmasta eli saada mahdollisimman paljon tietoa siitä, kuinka työntekijät kokevat työkykyprosessin työskentelemässään yrityksessä. Opinnäytetyö toteutetaan haastattelututkimuksena ja toiveenani on haastattelujen nauhoittaminen. Mikäli nauhoittaminen ei sinulle sovi, teen omat muistiinpanot haastattelun aikana. Haastattelut ovat täysin luottamuksellisia ja mahdolliset nauhoitteet tuhotaan välittömästi opinnäytetyön valmistuttua.

Haastattelukysymykset:

1. Kerro omasta työkykyprosessista, kenen aloitteesta prosessi käynnistyi ja miksi? Miten prosessi eteni ja kuinka se päättyi? (Mikäli prosessi on edelleen käynnissä, odotan mielenkiinnolla, että minkälaisessa tilanteessa olet tällä hetkellä?)
2. Mikä prosessissa oli mielestäsi toimivaa ja mihin olisit kaivannut kehitettävää prosessin eri vaiheissa?
3. Miten näet työkyvyn arvioinnin prosessin kokonaisuutena?
4. Miten koit esimiestyön prosessin aikana? Saitko riittävän tuen myös muilta tahoilta, kuten henkilöstösastolta sekä työterveyshuollosta?

SOPIMUS HAASTATTELUTUTKIMUKSEN NAUHOITTAMISESTA

Opinnäytetyöni toteutetaan haastattelututkimuksena. Haastattelujen tavoitteena on tiedonkeruu ja kokemukset työkykyprosessista sekä sen eri vaiheista. Haastattelujen nauhoitus mahdollistaa sen, että kaikki kokemukset ja tieto saadaan varmasti kerättyä talteen sekä niihin pohjautuvat johtopäätökset voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla opinnäytetyössäni. Nauhoitteet tuhoetaan välittömästi opinnäytetyön valmistumisen jälkeen ja haastattelut ovat täysin luottamuksellisia. Tutkimuksen materiaaleja käsittelee ainoastaan opinnäytetyöntekijä ja tulokset esitellään nimettöminä. Ennen haastatteluja, haastattelijä ottaa yhteyttä haastateltaviin puhelimitse ja lähettää haastattelukysymykset etukäteen, jotta niihin on mahdollista valmistautua.

Tällä sopimuksella annan suostumukseni nauhoittaa haastattelun:

Päivämäärä ja allekirjoitus

Haastateltava

Päivämäärä ja allekirjoitus

Tutkimuksen tekijä, haastattelijä