

Kemianteollisuuden **VETO- JA PITO-ohjelman** vinkkivihko

Miten edistää työpaikan vetovoimaisuutta, työntekijöiden pysyvyyttä ja hyvinvointia?



KEMIANTEOLLISUUS KT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY
AMMATTILIITTO PRO RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

JOHDANTO

Kemianteollisuus ry, Teollisuusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry haluavat edistää alojen vetovoimaisuutta ja työntekijöiden pysyvyyttä aloilla. Tarkoituksena on parantaa eri-ikäisten työntekijöiden työssäjaksamista ja pidentää työuria.

Vinkkivihkoon on koottu luottamushenkilöiltä ja henkilöstöjohdon edustajilta kerättyjä hyviä käytäntöjä ja konkreettisia esimerkkejä eri-ikäisten työntekijöiden työssä jaksamisen edistämiseksi. Tässä vinkkivihkossa on esitetty alan työpaikoilla hyväksi todettuja toimintamalleja ja luottamushenkilöiden ja henkilöstöjohdon näkemyksiä siitä, mitä työpaikoilla voidaan tehdä työssäjaksamisen ja elämänhallinnan edistämiseksi yksilö- ja työpaikkatasolla. Vinkkivihkossa on vastaajien suoria lainauksia liittojen tekemästä kyselystä.

Vinkkivihkossa on käsitelty seuraavia teemoja

1. Elämänhallintataidot
2. Liikunta osaksi työpäivää ja jokaista päivää
3. Osaamisen kehittäminen
4. Eri työaikamuotojen haasteet ja ratkaisumallit
5. Sairauspoissaolojen vähentäminen
6. Työterveyshuollon rooli työkyvyn ylläpidossa
7. Työnteko eläkkeellä
8. Työkyvyn ylläpitämisen vinkkilista

#LupausSuomelle

#YhteistäKemiaa

#ToimintakykyinenSuomi

#SuomiLiikkeelle

#KunnonKemiaa



1 Elämönhallintataidot

Elämönhallintataidot ovat taitoja, joita voi oppia ja kehittää. Fyysisen ja psyykkisen perustan hallitsemisen myötä on helpompi kohdata haasteita, joita elämä tuo jokaiselle tullessaan.

Perustan luovat neljä tekijää

- Liikunta
- Ravitsemus
- Uni
- Mielen joustavuus

Mielen joustavuus eli resilienssi

Mielen joustavuutta eli resilienssiä on selviytymiskyky elämän vastatuulissa ja muutostilanteissa. Resilienssi koostuu yksilön voimavaroista, taidoista ja vahvuuksista. Näiden tekijöiden tarkoituksena on ylläpitää terveyttä ja hyvinvointia sekä vahvistaa elämässä menestymistä.

Mielen joustavuutta ovat

- Ongelmanratkaisutaidot
- Suunnitelmallisuus ja suunnitelmien toteuttaminen
- Rajojen asettaminen
- Impulssien hallinta
- Tunne- ja vuorovaikutustaidot
- Positiivinen minäkuva ja hyvä itseluottamus

Kolmasosa kyselyyn vastanneista työpaikoista on löytänyt keinoja resilienssin kehittämiseksi.

”Henkilöstön osallistaminen muutoksiin, sekä sen tiedostaminen ja hyväksyminen, että muutosten suhteen työntekijät reagoivat asiaan hyvin yksilöllisesti. Jokaisella tulisi olla mahdollisuus käsitellä muutosta omalla tavallaan, vaikkakin muutos on väistämätöntä.”





Vinkkilista resilienssin kehittämiseksi

- Työntekijöiden ottaminen mukaan muutosten suunnitteluun
- Muutosjohtajuuden läpikäyminen osana muutosten läpivientä
- Kehityksen seuraaminen ja kehitystarpeista keskusteleminen
- Prioriteeteista ja tavoitteista keskusteleminen, muutoksenhallinnan tekeminen
- Avoin keskustelu ja "olemme kaikki samassa veneessä" -mentaaliteetti sekä matkan aikana yhdessä oppiminen
- Viikkoinfojen ja tiedotustilaisuuksien pitäminen
- Nopea reagointi eri asioihin ja ratkaisumallien kehittäminen
- Pienten muutosten tekeminen koko ajan. Kun ollaan jatkuvassa liikkeessä, ihmisten on helpompi omaksua uusia asioita.
- Yhteistyön tiivistäminen yli osastorajojen
- Tiedotukseen panostaminen ja muutosten perustelu
- Esihenkilöiden aktiivinen tukeminen muutoksissa
- Panostaminen työyhteisön antamaan tukeen ja toisten kannustaminen
- Joustavat toimintatavat ja hyvät, selkeät käytänteet
- Kouluttaminen muutosten hallinnasta
- Henkilöstön back-up -järjestelmä ja yleisen joustavuuden hyväksyminen osaksi normaalia toimintaa
- Henkilöstökyselyt, joissa voi tuoda huolia esille ja tehdä kehittämissuhteita asioista

"Pitää priorisoida onnistuneesti, mihin muutokseen on kannattavaa reagoida. Kaikkea ei voi tehdä. Tämä on puhtaasti oma filikseni asiasta."

Mielen joustavuuteen vaikuttavat paitsi omat ominaisuudet, myös elämässä kohdatut haasteet ja se, miten niistä on selviytynyt.

"Oma näkemykseni on, että koska ihminen on kokonaisuus – ei työajan ja vapaa-ajan jaksamista sovi aina erottaa. Jos olet aamulla riidellyt perheenjäsenen kanssa tai lomalla rahankäyttö onkin lähtenyt käsistä – se tulee aina työpaikalle ja usein ensin syy on työssä. Myös aikuisten keskittymiskyky on selkeästi heikentynyt – ja tavallisten asioiden muistaminen tuntuu vaikealta. Varsinkin kun työ ei todella ole raskaammasta päästä vaan toistoa ja samojen kaavojen toteuttamista ja rauhallisessa tahdissa."

Mielen joustavuuteen vaikuttavia tekijöitä ja taitoja on mahdollista kehittää erilaisilla tavoilla läpi elämän. Arkirutiinien ylläpito, eli riittävä ravitsemus ja uni sekä sopiva määrä liikuntaa, auttavat säilyttämään mielen joustavuuden haastavissa elämäntilanteissa.

Haasteita kohdatessa voi miettiä, millä keinoilla on selvinnyt aikaisemmin elämän vaikeista tilanteista, ja hyödyntää näitä selviytymiskeinoja uusien haasteiden edessä. Mielen joustavuutta vahvistavat läheiset ihmissuhteet ja niistä saatu tuki, välittäminen ja luottamus. Avun pyytäminen ja sen vastaanottamisen taito ovat osa mielen joustavuutta.



”Varhaisen välittämisen keskustelujen kautta, sekä työterveyshuoltoyhteistyötä tiivistämällä uskomme, että pystymme varhaisessa vaiheessa löytämään myös joustavammin keinoja jaksamiseen sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.”

Henkilölle itselleen iloa ja mielihyvää tuottavat asiat vahvistavat mielen joustavuutta. Myös muita auttamalla, esimerkiksi vapaaehtoistyön kautta, voi vahvistaa mielen joustavuutta.

”Meidän tapauksessamme näkisin, että yksilön oma tai työkaverin aktiivinen ote ongelman havaitsemisessa ja ratkaisemisessa on avainasemassa. Mahdollisia tapoja parantaa omaa työssä jaksamista on niin paljon, että niitä pitää vain osata hyödyntää.”



Vinkkilista jaksamiseen ja elämän hallintaan

- Rentoutuminen ja sen harjoittelu eri keinoin
- Itsestään välittäminen
- Positiivinen elämänasenne
- Stressin vähentäminen
- Onnelliset ihmissuhteet
- Hyvät sosiaaliset verkostot
- Työnantajan tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntäminen
- Mielekäs työ
- Työpaikalla viihtyminen
- Avoimuus oman työtilanteen ja jaksamisen osalta
- Esihenkilö-työntekijä -työskentelyn lisääminen
- Keskustelu esihenkilön tai henkilöstöjohdon edustajan kanssa
- Esihenkilöiden kouluttaminen
- Taukoliikunnan lisääminen
- Omasta osaamisesta huolta pitäminen
- Vastuun ottaminen omasta hyvinvoinnista
- Mielenterveyden edistäminen ja ylläpitäminen
- Harrastusten sovittaminen työvuoroihin sopiviksi
- Kompromissien tekeminen arjessa selviytymisessä

”Jokainen työntekijä voi myös osaltaan vaikuttaa hyvään ja toimivaan työpaikan ilmapiiriin ja yhteishenkeen. Valitettavasti siihen voi jokainen vaikuttaa myös negatiivisesti.”



2 Liikunta osaksi työpäivää ja jokaista päivää

Miksi?

1. Työtehtävät ja työn tekemisen tavat ovat muuttuneet parin viime vuosikymmenen aikana nopeasti mm. teknologian kehityksen, automatisoinnin ja robotiikan, sekä etä- ja hybridityön ja työn kansainvälistymisen vuoksi. Monesta työtehtävästä on kadonnut työpäivän aikainen liikkuminen ja voiman käytön tarve.

2. Riskit ovat kasvaneet muun muassa mielen-terveyden häiriöiden, sydän- ja verisuonisairauksien sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien osalta. Nämä lyhentävät työntekijöiden työuraa merkittävästi, jos työpaikoilla ei havahduta sairauksiin. Kun fyysinen kunto ja terveydentila heikkenevät, niillä on suora vaikutus psyykkisiin voimavaroihin, työssä jaksamiseen ja työn rasituksesta palautumiseen.

3. Liikunta on lääke moniin työ- ja toimintakykyä heikentäviin ja uhkaaviin sairauksiin. Kun liikumme riittävästi, voimme samalla ennaltaehkäistä yllä mainittuja sairauksia, pidentää työuria ja lyhentää huomattavasti sairauspoissaoloja.

Mitä hyvää liikunnasta

Työpaikalla on tärkeä miettiä työpaikkakohtaisesti työkykyä ja terveyttä ylläpitävät ja lisäävät toimet.

Lihassoimin liikkuminen vähentää sairauspoissaoloja ja stressiä, lisää työtehoa ja vähentää liikenteen päästöjä. Kävely ja pyöräily ovat hyviä vaihtoehtoja ainakin lyhyillä työmatkoilla.

Tutkimusten mukaan liikunta voi lisätä

- Fysiologisia vaikutuksia
- Työkykyä
- Työtyytyväisyyttä
- Palautumiskykyä stressitilanteista
- Elämänlaatua
- Työn ja muun elämän tasapainoa





Terveyttä kuormittavat eri tavoin erilaiset ammatit, työt ja työympäristöt

Esimerkkejä mahdollisista terveyttä kuormittavista tekijöistä työpaikalla

- Kiire
- Korkea riski työtapaturmille
- Työn fyysinen tai henkinen raskaus
- Työyhteisön ristiriidat
- Vuorotyö

Vinkkejä liikunnan järjestämiseen työpaikalla

Työpäivän aikainen ja työpaikalla tapahtuva päivittäinen liikunta on hyvä suunnitella yhdessä.



Esimerkkejä työpaikalla tapahtuvaan liikuntaan

- Liikuntavälineiden sijoittaminen taukotilan läheisyyteen
- Tarkoituksenmukaiset ja viihtyisät taukotilat
- Kuntoiluvälineet näkyvästi esille
- Sopivat kuntoiluvälineet eri käyttäjäryhmille

Myönteisyys ja esimerkin voima ovat tärkeitä. Työpaikalla puhutaan liikunnasta ja sen hyödyistä positiivisesti, sekä huomioidaan jokaisen liikkuvan tavallaan. Työtilat ja kokoushuoneet voidaan suunnitella ja muuttaa liikuntamyönteiseksi muun muassa erilaisten kalusteratkaisujen avulla ja/tai hyväksymällä liikkuminen kokousten aikana (esimerkiksi seisominen tilassa, jossa yleensä istutaan).

Liikkuminen voi olla ohjattua tai itsenäistä. Taukoliikuntaa voidaan toteuttaa esimerkiksi työterveyshuollon fysioterapeutin johdolla, tai itsenäisesti hyödyntämällä erilaisia liikuntaohjelmia. Työpaikoilla voidaan sopia kävelykokouksista.

Liikuntaan voidaan kannustaa yksilö- ja yhteisötasolla huomioimalla yhteiset tavoitteet, mittarit ja saavutukset, unohtamatta arki- ja hyötyliikuntaa. Erilaiset liikunnalliset haastekisat, kuten esimerkiksi porraspäivät, voivat myös kannustaa liikkumaan.



3 Osaamisen kehittäminen

Työpaikan koulutussuunnitelma on toimiva työkalu työpaikan kilpailukyyn ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Koulutussuunnitelma voi olla osa työyhteisön kehittämissuunnitelmaa tai erillinen dokumentti. Suositeltavaa on koulutussuunnitelman vuosittainen päivitys huomioiden yritystoiminnan muutokset ja henkilöstön osaamisen yksilölliset tarpeet ja vaatimukset. Ajantasainen koulutussuunnitelma on erinomainen työkalu hyödynnettäväksi esimerkiksi kehityskeskusteluissa.

Moniosaamista edistävä kulttuuri luodaan ja ylläpidetään yhdessä johdon, esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. Uuden oppiminen, osaamisen kehittäminen sekä vaikuttaminen omaan työskentelyyn kasvattavat tuottavuutta, vahvistavat motivaatiota ja lisäävät kokemusta työn merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä. Samalla edistetään ja ylläpidetään työkykyä, jolloin mahdollistetaan menestyvä ja vakaa yritys.



Tapoja työpaikan moniosaamisen kehittämiseen

- Työtehtävien ja työnkuvien muokkaus
- Työohjeiden ja -menetelmien päivittäminen
- Toimintaohjeiden tekeminen yhdessä
- Hiljaisen tiedon tuominen näkyväksi
- Työntekijöiden perehdyttäminen osaajan tai osaajatiimin avulla
- Osallistuminen työpaikan eri toimintoihin, esim. palavereihin, jotka eivät suoraan ole sidoksissa omaan työhön
- Työparityöskentely
- Monipuolisten tiimien rakentaminen huomioiden työkokemus ja uudet näkemykset, kaikkien vahvuuksien hyödyntäminen sekä vuorovaikutuksen kehittäminen
- Talon sisäisten kouluttajatiimien rakentaminen ja työssä oppiminen
- Työntekijöiden vapaa-ajan kiinnostuksen kohteiden hyödyntäminen työssä
- Yhteistyön ja moniosaamisen kehittäminen yli osastorajojen
- Opiskelemaan kannustaminen, mahdollisten kannustimien suunnittelu erilaisiin opiskelumuotoihin
- Ammatillisten näyttöjen mahdollistaminen kannustimien kera
- Yhteiset tapahtumat, jotka lisäävät osaamista ja toisten osaamisen tuntemusta
- Koulutussuunnitelman säännöllinen päivittäminen

4 Eri työaikamuotojen haasteet ja ratkaisumallit

Neljä yleisintä haastetta työaikamuodoittain liittojen kyselyn perusteella

Työaikamuoto	Haaste
Päivätyö	<ol style="list-style-type: none">1. Tiedonkulku2. Henkinen jaksaminen3. Fyysisen kunnon ylläpitäminen4. Terveellisten elämäntapojen ylläpito
Kaksivuorotyö	<ol style="list-style-type: none">1. Tiedonkulku2. Terveellisten elämäntapojen ylläpito3. Fyysisen kunnon ylläpitäminen4. Unettomuus
Kolmivuorotyö	<ol style="list-style-type: none">1. Unettomuus2. Tiedonkulku3. Terveellisten elämäntapojen ylläpito4. Fyysisen kunnon ylläpitäminen
Etätyö, hybridityö	<ol style="list-style-type: none">1. Tiedonkulku2. Fyysisen kunnon ylläpitäminen3. Terveellisten elämäntapojen ylläpito4. Terveellinen ruokailu

Tiedonkulku on haasteena kaikissa työaika-
muodoissa. Näin kemian aloilla yrityksissä on
tartuttu tiedonkulun parantamiseen:

”Pidämme kerran viikossa viikkopalaverin, johon osallistuvat kaikki paikalla olevat työntekijät sekä tehtaan johto. Palaverissa käydään läpi esim. taloudellista tilannetta ja kaikkia muita työntekijöitä ja firmaa koskevia asioita.”

”Tiedonkulku yrityksen sisällä on varmaan yleisimpiä haasteita, joita yrityksissä on. Olemme vuorotyössä pyrkinneet parantamaan tiedonkulkua mm. joka aamuisilla aamupalavereilla, joissa käydään läpi, mitä vuorossa on tapahtunut ja mihin pitää kiinnittää huomiota.

Aamupalaverissa nostetaan ylös aiheita, joita halutaan pitää työntekijöiden mielessä jatkuvasti (laatu, turvallisuus, jne.).

Tällä hetkellä toimistotyöläisten (ja muidenkin, mutta pääasiassa heidän, jotka työskentelevät tietokoneella) tiedonkulkuun mietitään parannusta yhteisen paikallisen Teams/Sharepoint-kanavan avulla. Tiedotamme asioista aktiivisesti sähköpostilla koko talolle, jotta jokaisella on mahdollisuus lukea tiedotteet silloin kun on aikaa, ja eri vuorot näkevät samat tiedotteet, kun tulevat pitkiltä vapailta.”

Vinkkilista tiedonkulun parantamiseen

- Suullinen tiedon välittäminen
- Valkotaulut
- Tietoiskut
- Viestinnän lisääminen vuororaportin ja vuorovaihdon yhteydessä
- OneNoten tai muiden ohjelmien käyttö
- Tiedon välittäminen erilaisissa viestintäryhmissä



Terveellisten elämäntapojen ja fyysisen kunnan ylläpitäminen esiintyivät haasteina kaikissa työaikamuodoissa. Kemianteollisuudessa tehdään paljon vuorotyötä, ja se edellyttää suunnitelmallisuutta fyysisen kunnan ylläpitämisessä. Työ saatetaan myös kokea psyykkisesti kuormittavana.

”Asiantuntijatyössä osalla henkilöistä on haasteena tehtävän vaativuustason tai kompleksisuuden nähden liian alhainen resilienssi ja/tai työnhallintataidot. Tämä voi johtaa kuormittuneisuuden kokemukseen, vaikka työ sinänsä olisi mitoitettu oikein.”





Vinkkilista terveellisten elämäntapojen ja fyysisen kunnon ylläpitämiseen

- Luodaan toimintamalli haasteiden seurantaan ja niiden läpikäymiseen
- Pidetään yhdessä työterveyshuollon kanssa koulutus-/informaatiotilaisuuksia terveellisen ruokavalion ja liikunnan merkityksestä
- Työterveyshuollon ammattihenkilön (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti) työkykytarkastukset työkykyriskissä olevalle työntekijälle
- Erikoislääkärin konsultaatiokäynti
- Infot (vuoro)työtä tukevasta ruokavaliosta ja muista työtä tukevista elämäntavoista
- Työterveyshuollon avulla kohdennettu tuki: univalmentaja, ravintoterapeutti, fysioterapeutti, työpsykologi
- Erilaisen seurannan ja ohjeistusten tekeminen yhdessä työterveyshuollon kanssa
- Mahdollisten ongelmien selvittäminen kyselyiden avulla ja kehittämistoimien laatiminen työterveyshuollon kanssa yhteistyössä
- Lepoajoista huolehtiminen sekä keskustelu vuoronkiertorytmistä/toiveista työntekijöiden kanssa
- Ylitöiden, lisätöiden ja liukumien vähentäminen
- Työergonomian parantaminen
- Tiimityöskentelyn kehittäminen kuormituksen keventämiseksi



"Haasteet ovat tyypillisesti yksilöllisiä, joten esihenkilöt pyrkivät olemaan kartalla omien työntekijöidensä tilanteista ja tarttumaan tarvittaessa ongelmatilanteisiin."

5 Sairauspoissaolojen vähentäminen

Sairauspoissaolojen hallinta ja poissaoloihin vaikuttaminen edellyttävät, että yrityksellä on käytössään selkeä toimintamalli, joka on myös helposti löydettävissä. Koko organisaation tulee sitoutua ja toimia riittävän pitkäjänteisesti ja määrätietoisesti sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Poissaolojen vähentäminen edellyttää hyvää yhteistyötä niin yritysjohdon, esihenkilöiden, henkilöstön kuin työterveyshuollon kesken. Sairauspoissaolojen seurannan tavoitteena tulee olla työkykyriskien havaitseminen, ehkäisyminen ja jatkotoimenpiteiden toteuttaminen.

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi kannattaa miettiä mm. seuraavia kysymyksiä:

- Miten paljon sairauspoissaoloja on ja miten niihin voidaan vaikuttaa?
- Mitkä ovat syinä pitkiin poissaoloihin, alkaviin työkyvyttömyyseläkkeisiin, työtapa-turmiin, vapaa-ajan tapaturmiin, epidemioihin ja ammattitauteihin?
- Voidaanko työympäristöä muokkaamalla tai esihenkilötyöllä vaikuttaa sairauspoissaolojen määrään?

Esimerkiksi seuraavilla keinoilla voidaan vaikuttaa sairauspoissaolojen määrään:

- Varhaisen tuen / välittämisen mallit
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Työkykyneuvottelut yhdessä työterveyshuollon kanssa
- Työhyvinvointikyselyt
- Tuki työhön palattaessa pitkältä sairauspoissaololta (korvaava työ, kevennetty työ, osasairauspäiväraha, työn muokkaaminen työkyvyn mukaisesti)
- Työntekijöiden oma-aloitteisen liikunnan tukeminen (esim. liikuntasetelit, työmatkaliikunnan tukeminen)
- Tuki terveellisempiin elämäntapoihin (esim. savuttomuus)



Eri-ikäisten tukeminen työssä

Työelämässä kohtaavat nuoret aikuiset, keski-ikäiset ja varttuneemmat työntekijät. On painostettava siihen, että eri sukupolvien edustajat toimivat mahdollisimman hyvin yhdessä, toisten vahvuuksia kunnioittaen ja yhteensovittaen. Jotta erilaisia ominaisuuksia osataan hyödyntää, on yksilölliset erot ensin tunnistettava ja on tiedostettava myös eri-ikäisten välillä olevat mahdolliset jännitteet, jotka voivat näkyä omaan asemaan liittyvinä epävarmuuksina.



Eri-ikäisiä voidaan tukea työssä mm. seuraavin keinoin:

- Työaikajärjestelyt (osa-aikatyö, etätyö, liukuva työaika, siirto yötyöstä päivätyöhön mahdollisuuksien mukaan)
- Työnkuvan muokkaukset tai muutokset, työnkierto
- Työergonomia (esim. sähköpöydät, työfysioterapia, työn tauotus)
- Työterveyshuolto (esim. ikäkausitarkastukset)
- Osaamisen kehittäminen, mestari-kisälli -mallit
- Erilaiset työkaarimallit



Lisätietoa:

Työterveyslaitos

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/sairauspoissaolot>

EK:n opas työpaikoille

sairauspoissaolojen hallinasta (2009)

https://ek.fi/wp-content/uploads/sairauspoissaolot_opas.pdf

EK:n työkykyjohtamisen malli (2011)

<https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf>

Oma työeläkeyhtiö ja

työterveyshuollon järjestäjät

6

Työterveyshuollon rooli työkyvyn ylläpidossa

Työterveyshuolto tukee työpaikoilla tehtävää työkyvyn ja terveyden edistämistä omalla asiantuntemuksellaan. Työnantajan, työntekijöiden ja terveyshuollon on lain mukaan parannettava yhdessä työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Samalla on ehkäistävä työperäisiä sairauksia ja tapaturmia. Hyvin toimiva työterveyshuolto parantaa työssä jaksamista työuran kaikissa vaiheissa.

Työterveyshuolto on keskeinen osa työelämää. Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto on investointi, joka maksaa itsensä takaisin. Yhteistyö työpaikan ja työterveyshuollon välillä on olennainen osa työterveyshuollon onnistumista.

Työterveyshuolto panostaa ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin, kuten työpaikkaselvityksiin, ergonomiaan ja työhyvinvointikoulutuksiin. Varhainen puuttuminen mahdollisiin terveysongelmiin ja työssä koettuihin haasteisiin auttaa ylläpitämään työntekijöiden työkykyä ja ehkäisemään pitkäaikaisia sairauslomia.

Jos työkyky on tilapäisesti tai pysyvästi alentunut, työelämään osallistumisen kynnystä voidaan madaltaa muun muassa lisäämällä joustoja työpaikalla, mukauttamalla työtä ja parantamalla työnantajien valmiuksia palkata osatyökykyinen. Toimenpiteitä suunniteltaessa on tärkeää käyttää hyödyksi työterveyshuollon asiantuntemusta.

Työkyvyn varhainen tuki ja puuttuminen ongelmiin ovat osa toimivan työpaikan toimintatapoja ja eettisiä periaatteita. Ne edellyttävät yhteistyötä, sovittuihin periaatteisiin sitoutumista, vuorovaikutustaitoja sekä rohkeutta puuttua vaikeiltakin tuntuviin asioihin. Työkykykeskustelut ovat esihenkilötyöhön liittyvää jatkuvaa toimintaa ja välittämistä.

Liitoilla on yhteiset oppaat varhaisesta välittämisestä sekä korvaavan työn käyttämisestä yrityksissä. Oppaat löytyvät sivustolta www.yhteistakemiaa.fi.



7 Työnteko eläkkeellä

Kemianteollisuudessa vuonna 2024 tehdyn selvityksen mukaan joka kolmannessa yrityksessä työskentelee jo vanhuuseläkkeelle siirtyneitä työntekijöitä. Eläkeläisiä palkataan työvoimapulan paikkaamiseksi, kiirehuippuihin, tilapäiseksi lisäresurssiksi ja sijaisiksi. Vastikään eläköityneen palkkaamisen tavoitteena on usein hiljaisen tiedon siirtäminen, ja uusien työntekijöiden opastaminen.

Työhön palanneen eläkeläisen työstä palautuminen on mahdollisuuksien mukaan varmistettava esimerkiksi työaikajärjestelyillä. Satunnaisesti tai osa-aikaisesti työskentelevän osalta haasteena voi olla tiedonkulku. Ikääntymisestä johtuva toimintakunnon heikkeneminen voi rajoittaa työn tekemistä, esimerkiksi vuorotyö, sekä tarkkuutta vaativa työ ja fyysisesti raskas työ.

Tietolaatikko eläkkeelle siirtyneen palkkaamisesta

Lähtökohtaisesti eläkeläistä työntekijänä kohdellaan samalla tavalla kuin muitakin työntekijöitä. Työntekijän täytettyä työsopimuslaissa säädetyn eroamisiän, joka on sama kuin työeläkevakuuttamisen yläikäraja, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta ilman työsopimuslaissa muutoin määräaikaiselta työsopimukselta edellytettyä perusteltua syytä.

Eläkeläisen kanssa tehtävässä määräaikaisessa työsopimuksessa voidaan sopia irtisanomisajoista.

Eläkkeelle siirtynyt ja takaisin työelämään tuleva työntekijä on vakuutettava työtaturma- ja ammattitautivakuutusella sekä työntekijäin ryhmähenkivakuutuksella.

Työeläkevakuutuksessa, työttömyysvakuutuksessa ja sairausvakuutuksessa on yläikärajat. Yläikärajan täyttäneitä ei vakuuteta, eikä tällöin makseta vakuutusmaksuja.

Työeläkevakuutuksen yläikärajat

- 1957 ja aikaisemmin syntyneillä vakuuttamisen yläikäraja on 68 vuotta
- 1958–1961 syntyneillä ikäraja on 69 vuotta
- 1962 ja sen jälkeen syntyneillä ikäraja on 70 vuotta.

Työttömyysvakuutuksen ikäraja on 65 vuotta.

Sairausvakuutuksen ikäraja on 68 vuotta.

Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksessa työntekijä lakkaa olemasta vakuutettu, kun hän alkaa saada vanhuuseläkettä tai täyttää 68 vuotta, eikä hänellä ole työsuhdetta.

8

Työkyvyn ylläpitämisen vinkkilista

Työkyvyn seurantaan liittyvät asiat

- Työpaikkaselvitykset, jotka kartoittavat työpaikan kuormittavuustekijät, työjärjestelyt sekä tapaturman ja väkivallan vaarat
- Sairauspoissaolojen seuranta työsuojelun yhteistoiminnassa
- Työhyvinvointikyselyt
- Kehityskeskustelut
- Työterveystarkastukset
- Lakisääteiset terveystarkastukset
- Vapaaehtoiset terveystarkastukset, esimerkiksi ikäkausitarkastukset

Työkyvyn hallintaan liittyvät asiat

- Työkykykeskustelut
- Tuki mielen hyvinvoinnin haasteisiin

Varhainen välittäminen ja työhön paluu

- Varhaisen välittämisen malli
- Päihdeohjelma
- Yksilölliset ratkaisut, joilla tuetaan työhön paluuta
- Korvaavan työn malli

Työkykyä edistävät ja työkykyä tukevat käytännöt

- Liikunta- ja kulttuurisetelit
- Työpaikan liikuntaryhmät
- Fysioterapia
- Hieronta
- Ergonomiakartoitukset
- Etä- ja hybridityö
- Osaamisen kehittäminen
- Kehityskeskustelut
- Työpsykologin palvelut
- Erikoislääkäreiden palvelut
- Ruokavalio-ohjaus /ravintoterapeutin ohjaus
- Työterveyshuoltoyritysten tarjoamat toimintamallit, erilaiset työkykyvalmennukset



Kemian alojen sopijaosapuolet ovat mukana edistämässä alojen vetovoimaisuutta ja haluavat panostaa työntekijöiden pysyvyyteen aloillamme.

Työssä jaksamisen edistämiseen tarvitaan hyviä keinoja ja toimintamalleja työpaikoilla.

Vinkkivihkossa on kahdeksan teeman avulla kerrottu keinoja työssä jaksamisen ja elämänhallinnan edistämiseen niin yksilö- kuin työpaikkatasolla. Tutustu ja ota käytännölliset vinkit käyttöösi ja kerro niistä työkavereillesi!



Kemianteollisuus KT ry
Eteläranta 10
PL 4
00131 Helsinki
Puhelin (09) 172 841
www.kemianteollisuus.fi



Teollisuusliitto ry
Hakaniemenranta 1 A
PL 107
00531 Helsinki
Puhelin 020 774 001
www.teollisuusliitto.fi



Ammattiliitto Pro ry
Työpajankatu 13 A
PL 183
00581 Helsinki
Puhelin (09) 172 731
www.proliitto.fi

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki
Puhelin (09) 4272 7766
www.ytn.fi