

# Työterveysneuvottelun keskustelukaistat – näin navigoit tavoitteenmukaiselle reitille

Työterveyslääkäri

2023;41(3):68-70

Inka Koskela, Elina Weiste, Aku Kallio, Hanna Keränen, Sanna Pesonen ja Johanna Ruusuvuori

Työterveysneuvottelu on keskeinen askel työntekijän työkyvyn tukemisen prosessissa. Välillä neuvottelu voi ajautua harhapoluille tai jumiutua. Artikkelissa tarkastellaan, millaisista asioista työterveysneuvottelussa tulisi puhua ja miten neuvottelua voi ohjata tavoitteenmukaiselle keskustelukaistalle.

Työterveysneuvottelun tavoitteena on sopia yhdessä, millä keinoin työntekijän jatkaminen työssä on mahdollista hänen heikentyneestä työkyvystään huolimatta. Neuvotteluun osallistuvat tavallisesti työntekijä, työterveyslääkäri, työntekijän esihenkilö sekä tarvittaessa työterveyshuollon muita ammattihenkilöitä ja työpaikan edustajia esimerkiksi henkilöstöhallinnosta. Keskeistä on kuulla kaikkien osapuolten näkemyksiä ja löytää yhteisiä ratkaisuja työntekijän työkyvyn tueksi. Se, mistä työterveysneuvotteluissa saa, pitää tai ei ole tarpeen puhua, on monitahoinen kysymys.

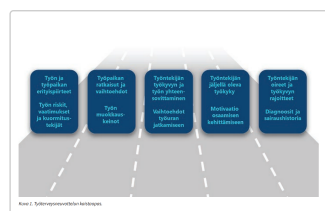
Työterveysneuvottelun sisältöjä ja puheenaiheita säätelee ja rajaa monta päällekkäistä normia, muun muassa laki yksityisyyden suojasta työelämässä, julkisuuslaki ja laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Työterveysneuvottelussa työpaikan edustajilla ei ole oikeutta saada tietoonsa työntekijän yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia tietoja, kuten tietoa sairauksista. Samoin terveydenhuollon ammattihenkilö ei saa ilmaista luvatta asemansa tai tehtävänsä kautta saamia tietoja yksityisestä henkilöstä. Kuitenkin työterveysneuvottelussa pitäisi pystyä puhumaan työssä jatkamisen konkreettisista ratkaisuista käyttäen perusteena työntekijän työkyvyn rajoitteita. Jotta neuvottelun osallistujat saavuttavat yhteisen ymmärryksen työntekijän työkyvystä ja sen rajoitteista, neuvotteluissa käsitellään usein myös tietoa sairauksista ja oireista rajoitteiden taustalla. Näistä puhutaan kuitenkin aina vain työntekijän luvalla.

Työntekijällä itsellään on oikeus kertoa omasta terveydentilastaan haluamassaan laajuudessa. Joskus työntekijät kokevat tämän tarpeellisenä osoittaakseen työnantajalle tilanteensa vakavuuden ja mukautusratkaisujen tarpeellisuuden. Toisaalta työntekijät eivät aina tiedä, mistä asioista työterveysneuvottelussa on tarpeen puhua. Työntekijä voi mieltää työterveysneuvottelun terveydenhuollon vastaanottotilanteena, ja he saattavat tulla puhuneeksi asioista, jotka eivät kuulu työnantajalle.

Työterveysneuvottelussa käytävän keskustelun tulisikin keskittyä neuvottelun päätavoitteeseen: ratkaisujen löytämiseen työntekijän työssä jatkamisen tueksi. Mistä asioista puhuminen sitten tukee tämän tavoitteen saavuttamista?

## Työterveysneuvottelun keskustelukaistat

Työterveysneuvottelu voidaan hahmottaa monikaistaisena väylänä, jossa sukuloidaan eri puheenaiheiden välillä matkalla neuvottelun tavoitteista sovittuihin päätöksiin. Havainnollistamme tätä kuvassa 1. Kuvan vasemmassa reunassa olevalla kaistalla puheenaiheet keskittyvät työn ja työpaikan erityispiirteisiin sekä työn riskeihin, vaatimuksiin ja kuormitustekijöihin. Puhutaan siis pitkälti työstä. Kun siirrytään lähemmäs keskikaistaa, puheenaiheeksi tulevat myös työn muokkauskeinot ja työpaikan ratkaisut. Oikeassa reunassa olevalla kaistalla taas puhutaan työntekijän työkyvyn rajoitteista, oireista, diagnooseista ja sairaushistoriasta. Puhe on siis työntekijässä. Kun siirrytään kohti keskikaistaa, käsiteltäväksi tulevat myös työntekijän jäljellä oleva työkyky sekä esimerkiksi motivaatio osaamisen kehittämiseen. Keskikaistalla neuvottelijoiden fokus on työn ja työntekijän työkyvyn yhteensovittamisessa ja työuran jatkamisen vaihtoehtoissa.



Kuva 1.

Suurena ja pienennä kuvaa napsauttamalla.

Havaintojemme mukaan työterveysneuvotteluissa käsitellään laajasti erilaisia aiheita ja kaistojen väliset painopisteet vaihtelevat eri neuvottelujen välillä. Yhden neuvottelun aikana kaistanvaihtoja voi olla useita. Joskus keskustelu voi myös jumiutua melko pitkäksi aikaa työntekijän sairauksien, oireiden tai työkyvyn rajoitteiden kuvaamiseen tai vastaavasti työpaikan erityispiirteiden, työn vaatimusten ja riskien tarkasteluun. Näistä jatkumon ääriasemista käsin työkyvyn tuen ja työn muokkausten ratkaisuja on luonnollisesti melko vaikea tehdä.

Työterveysneuvottelun yleisen tavoitteen kannalta onkin tärkeää, että jossain kohtaa keskustelua siirrytään neuvottelun keskikaistalle sopimaan yhdessä työntekijän työkyvyn ja työn yhteensovittamisen konkreettisista keinoista tai työuran jatkamisen

vaihtoehtoista. Näin päästään konkreettisiin, työntekijän työkykyä ja työssä jatkamista tukeviin yhteisiin päätöksiin.

## Puheenjohtaja ohjaa keskustelua keskikaistalle

Työterveysneuvottelun puheenjohtajan rooliin kuuluu ohjata keskustelua keskikaistalle. Tässä auttavat neuvottelun alussa sovitut selkeät tavoitteet, joihin voidaan palata neuvottelun kuluessa. Selkeä tavoite työntekijän työkyvyn ja työn yhteensovittamiseksi suuntaa jo itsessään osallistujia keskikaistalle, vaikka neuvottelussa käytäisiin välillä muillakin kaistoilla. Toisinaan kuitenkin puheenjohtajan on tarpeen palauttaa keskustelu keskikaistalle, esimerkiksi kertaamalla neuvottelun tavoite.

Toinen hyvä tapa on fokusoida työntekijälle suunnattu avauskysymys niin, että se kutsuu työntekijää kertomaan tilanteestaan ja työkyvystään suhteessa työhön (esim. "Mikä on sun käsitys nykytyöstä ja siitä selviytymisestä?"). Kovin avoimet kysymykset (esim. "Mites sulla nyt on mennyt?") saattavat ohjata työntekijää kertomaan omasta sairaushistoriastaan, mikä ei usein ole tavoitteenmukaista neuvottelussa. Vastaavasti työpaikan toimijoita on hyvä tukea puhumaan työpaikkatason ratkaisuista sekä siitä, mitä työn muokausratkaisuja on jo mahdollisesti tehty.

Lisäksi neuvottelun alussa on hyvä käydä lyhyesti lävitse, mistä aiheista työterveysneuvottelussa on tarpeen puhua sekä kertoa salassapitoon ja luottamuksellisuuteen liittyvät asiat.

## Kaistaopas auttaa havainnoimaan neuvottelun kulkua

Työterveysneuvottelun kaistaoppaan voi ottaa konkreettiseksi tueksi neuvottelutilanteisiin. Kaistaoppaan kautta voi sanoittaa ääneen muille, jos keskustelun huomaa jumittuvan tiettyyn aiheeseen (esimerkiksi työntekijän toimintakyvyn rajoitteisiin tai työn riskeihin), eikä neuvottelussa päästä sovittamaan yhteen työntekijän työkyvyn kysymyksiä ja työpaikan ratkaisuja.

Kaistaoppaan voi ottaa myös avuksi kertoessaan työterveysneuvottelusta ja sen yleisistä tavoitteista esimerkiksi ensimmäistä kertaa neuvotteluun tulevalle työntekijälle.

### Artikkelin havainnot perustuvat kahteen tutkimushankkeeseen:

- Etätyöterveysneuvottelu – uusia toimintamalleja ja toimivaa vuorovaikutusta työkyvyn tueksi (2021–2023), jota Työterveyslaitos toteuttaa yhteistyössä Tampereen yliopiston kanssa Työsuojelurahaston rahoituksella. [1](#)
- Työterveysneuvottelu työhön paluun tuessa (2015–2018), jota Työterveyslaitos ja Tampereen yliopisto toteuttivat yhteistyössä Työsuojelurahaston rahoituksella. [2](#)

Lisää vinkkejä työterveysneuvotteluun ja siihen valmistautumiseen **Työterveysneuvottelu – ratkaisuja työhön** -oppimishjelmasta. [3](#)

Lue tutkimusartikkeli **työterveysneuvottelun avauskysymyksistä**: [4](#)

*Inka Koskela*  
YTM, tutkija  
Työterveyslaitos  
[inka.koskela@ttl.fi](mailto:inka.koskela@ttl.fi)

*Elina Weiste*  
VTT, johtava tutkija  
Työterveyslaitos  
[elina.weiste@ttl.fi](mailto:elina.weiste@ttl.fi)

*Aku Kallio*  
YTT, tutkija  
Tampereen yliopisto  
[aku.kallio@tuni.fi](mailto:aku.kallio@tuni.fi)

*Hanna Keränen*  
LL, työterveyshuollon erikoislääkäri  
Työterveyslaitos  
[hanna.keranen@ttl.fi](mailto:hanna.keranen@ttl.fi)

*Sanna Pesonen*  
TtM, tutkija  
Työterveyslaitos  
[sanna.pesonen@ttl.fi](mailto:sanna.pesonen@ttl.fi)

*Johanna Ruusuvuori*  
YTT, dosentti, sosiaalipsykologian professori  
Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
[johanna.ruusuvuori@tuni.fi](mailto:johanna.ruusuvuori@tuni.fi)

---

Artikkelin tunnus: ttl02209

© 2023 Suomen Työterveyslääkäriyhdistys r.y.