

Työterveyshuolto kehittää työuria

toukokuu 2013

KT Kuntatyönantajat
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö Juko ry
Kunta-alan Unioni ry
Tekniikka ja terveys KTN ry
Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ ry
Keva

Työterveyshuolto kehittää työuria

Tämän tietoiskun tarkoituksena on kannustaa kuntia ja kuntayhtymiä hyödyntämään paremmin työterveyshuollon tarjoamia mahdollisuuksia työurien jatkamiseksi. Tietoisku toimii aineistona, kun kuntaorganisaatioissa suunnitellaan, miten henkilöstön työurien jatkamista voidaan tukea työterveyshuollon avulla.

Tietoiskun tärkeimmät kohderyhmät ovat työnantajan edustajat (esimiehet, johto, päättäjät) sekä henkilöstön edustajat. Toivomme kunnan myös antavan tämän tietoiskun työterveyshuollolle tiedoksi.

Tämä tietoisku täydentää KT:n yleiskirjettä 13/2011 ”Työhyvinvoinnilla tuloksellisuutta – mitä kunta voi tehdä” sekä sen liitteenä olevaa muistiota. Tietoiskuun liittyy myös diasarja, joka löytyy KT:n verkkosivuilta www.kuntatyönantajat.fi > Työelämän kehittäminen > Työhyvinvointi > Työssä jatkaminen.

Aineisto on valmisteltu KT Kuntatyönantajien, pääsopijajärjestöjen, Kevan ja Työterveyslaitoksen yhteistyönä. KT on käsitellyt asiaa myös Tehyn kanssa.

Johdanto

Työterveyshuolto on keskeinen toimija työurien tukemisessa ja jatkamisessa. Työterveyshuollon tavoitteena on ylläpitää, edistää ja seurata työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä ehkäistä työkyvyttömyyttä muun muassa tukemalla työhön paluuta.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus on nykyisin liian pieni suhteessa käytettävissä oleviin voimavaroihin sekä työterveyshuoltopalvelujen käytön laajuuteen. Jos tähän voidaan puuttua, niin työterveyshuollon palveluilla voidaan entistä paremmin tukea kuntahenkilöstöä jatkamaan työuriansa.

Kunnan olisi myös seurattava, että työterveyshuolto toimii sopimuksessa tarkoitettulla tavalla työkyvyn varhaisessa tukemisessa ja hallinnassa (ns. 30–60–90-uudistus 1.6.2012). Lisäksi olisi hyvä määrärajoin pohtia, toimiiko työterveyshuollon, työpaikan (työnantajan) ja työntekijän välinen yhteistoiminta parhaalla mahdollisella tavalla, etenkin työkyvyn varhaisessa tukemisessa.

1. Työterveyshuolto edistää henkilöstön työhyvinvointia ja työurien jatkamista

Työterveyshuolto kehittää keinoja tukea työkykyä riittävän varhain ja edistää työssä jatkamista. Tavoitteena on etenkin vähentää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä.

Tämä edellyttää hyvää yhteistoimintaa kuntatyönantajan, henkilöstön ja heidän edustajiensa sekä työterveyshuoltoa tuottavan organisaation välillä.

Työterveyshuollon yksiköiden on oltava kooltaan riittävän suuria ja tarkoituksenmukaisesti verkottuneita, jotta ne voivat tarjota asiakkailleen monipuoliset ja laadukkaat palvelut. Työterveyshuollon on myös tarjottava riittävästi moniammatillisia palveluja.

Työurien jatkamisen kannalta työterveyshuollon tärkeimmät palvelut ovat:

- työpaikkaselvitykset
- tietojen antaminen, neuvonta, ohjaus, tilastot ml. henkilöstöraportoinnin ja työterveyshuollon työpaikkaselvitykset
- terveystarkastukset
 - työhönsijoitustarkastukset
 - terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä
 - terveyden seurantatarkastukset (ns. määräaikaistarkastukset)
- työkykyarviot, työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen
- työyhteisöjen toimivuuden edistäminen
- osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen tukeminen ja kuntoutukseen ohjaaminen
- työterveyspainotteinen sairaanhoito ja muu terveydenhoito.

2. Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Työterveyshuoltolain perusteella työnantaja voi työterveyshuollon yhteydessä järjestää työntekijöilleen myös sairaanhoitoa. Työnantaja ja palvelutuottaja sopivat keskenään sairaanhoitopalvelujen laajuudesta. Sairaanhoidon on oltava kaikille työntekijöille samansisältöistä ja maksutonta. Kelan työterveyshuoltona osittain korvaama sairaanhoito sisältää yleislääkäritasoisien hoidon tutkimuksineen sekä työterveyshuollon asiantuntijoiden ja erikoislääkärien konsultaatiot.

Kevan selvitysten (Pekka ym. 2012) mukaan 93 % kunnista on sisällyttänyt työterveyshuoltosopimukseensa lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi ainakin yleislääkäritasoisia sairaanhoitopalveluja. Kunnan olisi myös varmistettava, että sekä lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon että sairaanhoidon voimavarat ja toimenpiteet ovat riittäviä ja tarkoituksenmukaisesti suunnattuja työurien tukemisen kannalta.

3. Työterveysyhteistyö käytännössä

Työterveyshuollon on tehtävä yhteistyötä työpaikan ja sen työsuojeluorganisaation kanssa. Tavoitteena on, että työterveyshuolto ”jalkautuu” hyvin työpaikoille (tähän sisältyy esim. toimiva yhteydenpito työterveyshuollon, kuntatyönantajan ja henkilöstön välillä).

Yhteistyötä olisi kehitettävä erityisesti seuraavissa asioissa:

Työoloihin perehtyminen

- työympäristön terveellisyys ja henkilöstön tila (mm. työtyytyväisyys, osaaminen, terveydentila ja työkyky)

- työkykyyn liittyvät vaaratekijät ja niistä aiheutuvat riskit (esim. asiakkaan kotona tehtävä työ)
- terveyteen liittyvät riskit (ks. työturvallisuuslain 10 § ja työterveyshuoltolain 12 §)
- työn psyykinen ja fyysinen kuormittavuus
- sairauspoissaoloselvitykset
- työkyvyttömyyskustannusten selvittäminen
- työväkivalta

Varautuminen ja varhainen tuki

- terveysriskien hallinta
- varhainen tuki ja ennalta ehkäisevät tukitoimet (mm. työpaikkaselvitykset)
- aktiivisen tuen toimintatavat

Osallistuminen

- työhön paluun tukijärjestelmät
- työterveysyhteistyö ja sen suhde työpaikan työsuojelun yhteistoimintaan
- tilannekohtainen työssä jatkamisen mahdollisuuksien selvittäminen

4. Työterveyshuollon tuloksellinen hankinta

Kunta tekee työterveysyhteistyötä henkilöstön kanssa ja laatii työnantajana sopimuksen valitsemansa työterveyshuoltoyksikön kanssa. Sopimuksessa luetellaan työterveyshuoltoon kuuluvat palvelut, niiden tuotantotavat ja niistä perittävät korvaukset.

Työterveyshuoltopalvelujen hankinnassa kannattaa pyrkiä riittävän pitkiin, ainakin muutaman vuoden sopimuskausiin, koska kunta voi silloin paremmin luoda kehittämiskumppanuuden työterveyshuoltoyksikön kanssa.

Työterveyshuoltopalvelujen kilpailuttamisessa ja palvelujen toteuttamisessa kunta voi tehdä yhteistyötä muiden kuntien, yritysten, valtion virastojen ja laitosten, seurakuntien ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Yhteisten hankintaorganisaatioiden perustaminen muiden työnantajien kanssa on erityisen perusteltua pienissä ja keskisuurissa kunnissa. Työnantajien yhteistyö paikallisesti ja alueellisesti kehittää niiden hankintaosaamista ja helpottaa pätevän työterveyshenkilöstön rekrytointia.

5. Työterveyshuoltoviestintä ja -koulutus työpaikalla

Työpaikat tarvitsevat ajantasaista tietoa ja osaamista työterveyden ajankohtaisia haasteista ja palvelujärjestelmästä, jotta ne pystyvät tukemaan työurien jatkamista. Tämän vuoksi kuntatyönantajan ja henkilöstön edustajille – ja tarpeen mukaan koko henkilöstölle – on tiedotettava työterveyshuoltoon

liittyvistä asioita ja järjestettävä niistä koulutusta. Tämä voidaan tehdä yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

Viestintää ja koulutusta tarvitaan mm. seuraavista aiheista:

- työkyvyn edistäminen ja varhainen tukeminen
- työkyvyttömyyttä ennakoivien oireiden tunnistaminen ja työterveyshuollon palvelut
- ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet, kustannukset ja hyödyt
- osatyökykyisten työntekomahdollisuudet, osasairauspäivärahan käyttö, osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien työskentely, työolosuhteiden järjestely jne.
- ikäohjelmamallit ja ohjelmien käyttöönotto työkyvyn edistämisen välineinä (esim. esimiehiä voidaan valmentaa tukemaan henkilöstön työkykyä riittävän varhain ja ennaltaehkäisevästi)
- työpaikkaselvitysten raportointi
- menettelytavat päihde- ja huumeasioissa
- työ- ja työmatkatapaturmia sekä ammattitauteja koskevat paikalliset ohjeet

6. Määrä- ja osa-aikaista henkilöstöä kohdeltava yhdenvertaisesti

STM on antanut ohjeet 2011 (STM/2394/2011) määräaikaisen henkilöstön oikeudesta työterveyshuoltopalveluihin. Mikäli työnantaja järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja, ne on sosiaali- ja terveysministeriön kannanoton mukaan järjestettävä yhdenvertaisesti kaikille työntekijöille riippumatta heidän palvelussuhteensa laadusta. Lisäksi työnantajan on tarkistettava, ettei se riko tarjoamallaan työterveyshuollon palveluillaan työsopimuslaissa säädettyä tasapuolisen kohtelun velvoitetta.

7. Työterveyshuollon rahoitus

Työnantajille korvataan sairausvakuutusvaroista työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia. Korvaus maksetaan erikseen ehkäisevästä toiminnasta (60 %) ja muusta terveydenhuollosta (sairaanhoidosta) aiheutuneista kustannuksista (50 %). 60 %:n korvauksen saaminen edellyttää, että työpaikka ja työterveyshuolto ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta (aktiivisesta) tuesta. Lisäksi edellytetään, että työkyvyn hallinnan toimintakäytännöt on dokumentoitu niin, että yli 20 työntekijän työpaikoilla työpaikan toimintakäytännöstä on erillinen kirjallinen kuvaus ja että työterveyshuollon tehtävät ja vastuut on kuvattu työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

Kansaneläkelaitos määrittelee vuosittain työntekijäkohtaisen korvattavien kustannusten enimmäismäärän erikseen molemmille korvausluokille. Työntekijöille työterveyshuollon palvelut ovat maksuttomia.

Lukuvihjeitä:

Oksanen, Tuula (toim.): Hyvinvointihavaintoja. Tutkimustietoa kunta-alalta. Työterveyslaitos, Tampere 2012.

Palmgren, Helena, ym.: Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (TANO) työterveyshuollossa. Työterveyslaitos 2008.

Pekka, Toni & Forma, Pauli: Työterveysyhteistyö kunta-alalla vuonna 2012. Kevan tutkimuksia 1/2012. Helsinki 2012.

Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2010 ja kehitystrendi 2000–2010. Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.

Viljamaa, Mervi, ym.: Työterveystoiminnan seurannan indikaattorit – työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen prosessien indikaattorit. Väliraportti. Työterveyslaitos 2012 (nettijulkaisu).

Työterveyshuoltoon liittyviä nettisivuja:

| | |
|--------------------------------|--|
| Sosiaali- ja terveysministeriö | www.stm.fi |
| Työterveyslaitos | www.ttl.fi |
| Työturvallisuuskeskus | www.ttk.fi |
| Keva | www.keva.fi |
| KT Kuntatyönantajat | www.kuntatyonantajat.fi |