

TOIMINTAOHJE TYÖTERVEYSHUOLLON HENKILÖSTÖLLE AMMATILLISEEN JA LÄÄKINNÄLLISEEN KUNTOUTUKSEEN OHJAUTUMISESTA TYÖTERVEYSHUOLLOSSA

TYÖKYVYN VARHAINEN TUKI

Työterveyshuoltolain (1383/2001) perusteella työterveyshuollon tehtävänä on yhteistyössä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa edistää työhön liittyvien sairauksien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä edistää ja seurata työntekijöiden terveyttä, työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Esimies, työterveyshuolto ja työntekijä itse ovat tärkeässä roolissa työkykyä uhkaavien ongelmien havaitsemisessa riittävän varhain.

Työkyvyn varhaisella tuella tarkoitetaan työntekijän työkyvyn alenemisen ja siihen vaikuttavien tekijöiden havaitsemista, puheeksi ottamista ja tarvittavien toimenpiteiden suunnittelua ja toteutusta riittävän varhain työkyvyn säilymisen kannalta. Varhaisella puuttumisella työntekijän työkyvyn alenemiseen toivotaan saavan lisää työhyvinvointia ja työvuosia. Työpaikalla lähesimies on keskeinen toimija henkilöstön varhaiseen tukeen liittyvässä työssä.

Työpaikalla havaittua ongelmaa pyritään selvittämään mahdollisimman pitkälle esimiehen ja työntekijän välisissä keskusteluissa. Mikäli syntyy epäily terveysongelmasta, esimies ohjaa työntekijää ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon. Työkykyongelmaa epäiltäessä sovitaan työterveyshuoltoon selvittelykäynti, johon varataan tavallista vastaanottoaikaa pidempi aika.

TYÖKYVYN TUKI PITKITTÄVÄSSÄ TYÖKYVYTTÖMYYDESSÄ

Työkyvyn arvioiminen ja jäljellä olevan työkyvyn tunnistaminen

Työnantajan tulee ilmoittaa työterveyshuoltoon työntekijän sairauspoissaolosta viimeistään silloin, kun se on jatkunut 30 päivän ajan. Esimies käy työntekijän kanssa keskustelun työkyvyn varhaisen tuen mallin mukaisesti ja kertoo työterveyshuollon tulevasta yhteydenotosta. Työterveyshoitaja kutsuu työntekijän terveystarkastukseen ja tarvittaessa työterveyslääkärin tarkastukseen. Työterveyslääkäri ohjaa tarvittaessa lisätutkimuksiin, hoitoon tai kuntoutukseen.

Kelalla on velvoite tutkia työntekijän kuntoutustarve, kun hän on saanut sairaspäivärahaa yli 60 päivää. Jos työntekijän sairausloma jatkuu yli 60 päivää, varataan aika työterveyslääkärille työkykyarvioon. Hyvä lähtökohta työkykyyn liittyvissä ongelmissa on työterveysneuvottelun järjestäminen yhdessä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa.

Työterveyslääkärin tekee lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluun mahdollisuuksista viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivältä. Lausunnon laatiminen tulisi aloittaa heti, jos työkyvyttömyys pitkittyy yli 90 päivää. Kuntoutussuunnitelma on hyvä olla mietittynä ennen lausunnon kirjoittamista.

Työterveysneuvottelun järjestäminen

Työterveysneuvottelun tarkoituksena on löytää keinoja ja ratkaisuja työntekijän työssä jatkamisen tukemiseksi. Neuvottelussa tulee käsitellä ainoastaan työntekijän työssä selviytymistä ja siihen liittyviä asioita. Työterveysneuvotteluun osallistuvat työntekijä, työnantajan edustajat ja työterveyshuollon edustajat (lääkäri ja työterveyshoitaja) sekä tarvittaessa asiantuntijoita (esim. työfysioterapeutti). Neuvottelussa työterveyshuollon vastuulla on kuvata sitä, miten sairaus ja sen seuraukset vaikuttavat työntekijän työ- ja toimintakykyyn. Lisäksi työterveyshuollon vastuuseen kuuluu työssä jatkamisen mahdollisuuksien ja rajoitusten määrittäminen terveyden ja työkyvyn näkökulmasta. Työterveyshuollon tulisi esittää tarvittavat kuntoutustoimet työntekijän työ- ja toimintakyvyn parantamiseksi tai ylläpitämiseksi sekä työhön paluun tukemiseksi.

KUNTOUTUKSEEN OHJAUS TYÖTERVEYSHUOLLOSSA

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan kuntoutustarpeen tunnistaminen ja kuntoutukseen ohjaus ovat keskeinen osa työterveyshuollon ennaltaehkäisevää työtä. Voimassa olevan työterveyshuoltolain (1383/2001) ja asetuksen hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä (708/2013) mukaisesti työterveyshuollon tehtäviä ovat työntekijän kuntoutustarpeen tunnistaminen, kuntoutukseen ohjaus, kuntoutumisen seuranta sekä eri toimenpiteiden yhteensovittaminen.

Työterveyshuollolla on koordinoitivastuu työntekijän työkyvyn tukemisesta työntekijän kuntoutusprosessin ajan riippumatta siitä, missä kuntoutus ja hoito toteutetaan.

Lääkinnälliseen kuntoutukseen ohjaaminen

Kelan järjestämää lääkinällistä kuntoutusta haetaan Kelan kuntoutushakemuksella. Hakemuksen liitteeksi tulee liittää lääkärin B-lausunto tai vastaava lääketieteellinen selvitys, josta selviää kuntoutuksen perusteena oleva sairaus tai vamma sekä toimintakyky, suositeltu kuntoutus ja sen perustelut sekä tavoitteet. Kela tekee päätöksen kuntoutuksen myöntämisestä ja kuntoutuslaitos toteuttaa kuntoutuksen.

Ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen

Ammatillisen kuntoutuksen tarve tulee arvioida ja ottaa puheeksi työntekijän kanssa rinnakkain hoitotoimenpiteiden ja lääkinällisen kuntoutuksen kanssa eikä vasta niiden toteuttamisen jälkeen. Ammatillisen kuntoutuksen hakeminen työeläkelaitokselta alkaa kuntoutushakemuksen jättämisellä. Työntekijän kuntoutushakemuksen liitteeksi työterveyslääkäri laatii B-lausunnon terveydentilasta. Lausunnon liitteeksi tarvitaan työnantajan kuvaus hakijan työstä ja työjärjestelymahdollisuuksista.

Kuntoutushakemuksen saavuttua työeläkelaitoksen asiantuntijat arvioivat, onko ammatillinen kuntoutus paras vaihtoehto hakijalle ja pystytäänkö ammatillisen kuntoutuksen avulla välttämään työkyvyttömyyseläkkeelle joutuminen. Työeläkelaitos antaa kuntoutuksesta ennakkopäätöksen, joka on voimassa 9 kuukautta. Ennakkopäätöksen saatua työntekijä laatii kuntoutussuunnitelman työhön paluustaan ja toimittaa sen työeläkelaitokselle. Työeläkelaitos arvioi kuntoutussuunnitelman tarkoituksenmukaisuuden. Mikäli kuntoutussuunnitelma hyväksytään, työeläkekuntoutus pääsee alkamaan.

TYÖIKÄISEN AMMATILLINEN JA LÄÄKINNÄLLINEN KUNTOUTUS

AMMATILLINEN KUNTOUTUS

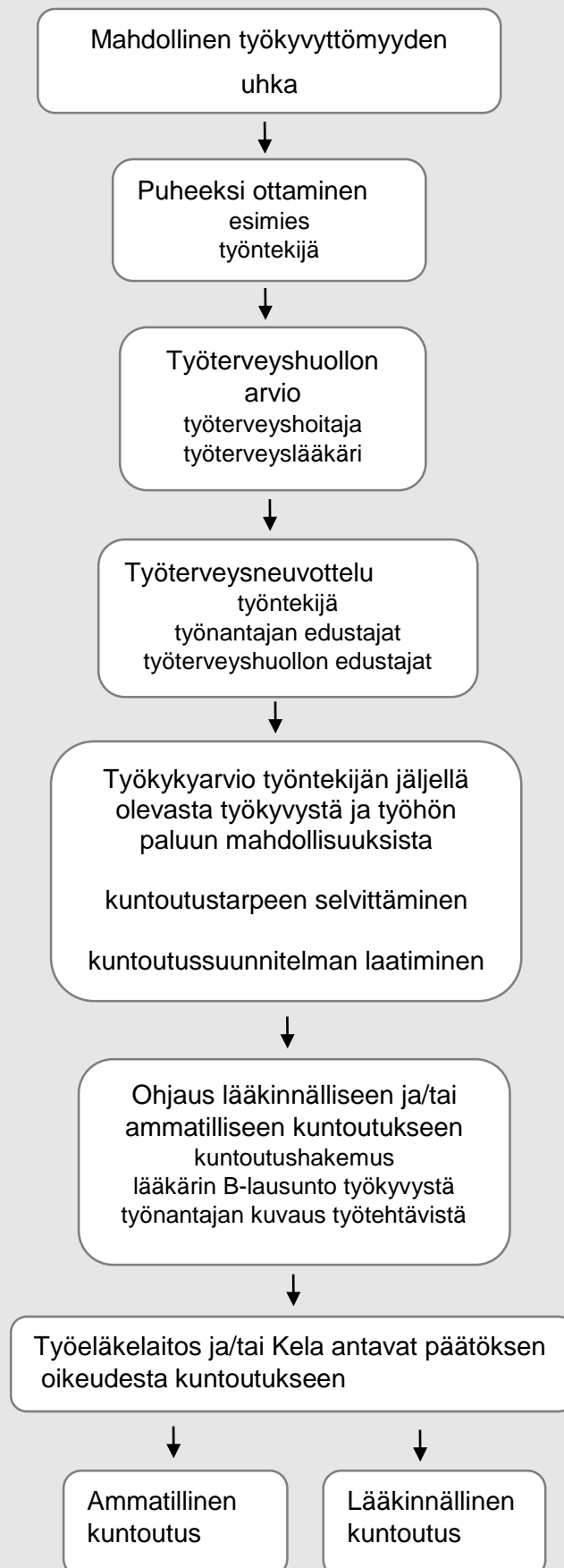
- ✓ pyrkii parantamaan tai ylläpitämään työntekijän työkykyä ja ansiomahdollisuuksia vaikuttamalla työhön ja ammatillisiin valmiuksiin
- ✓ kustantaja on työeläkejärjestelmä
- ✓ kuntoutuksen muotoja ovat mm. neuvonta, työkokeilu, työhön valmennus ja ammatillinen uudelleen koulutus
- ✓ edellyttää aina, että työntekijällä on sairaus, vika tai vamma, joka aiheuttaa hänelle työkyvyttömyyden uhan lähivuosina ja että ammatillinen kuntoutus vähentää oleellisesti tätä uhkaa
- ✓ edellyttää myös työelämään vakiintumista

LÄÄKINNÄLLINEN KUNTOUTUS

- ✓ pyrkii parantamaan tai ylläpitämään työntekijän fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista toimintakykyä
- ✓ kustantaja on Kansaneläkelaitos
- ✓ kuntoutuksen muotoja ovat mm. fysioterapia, puheterapia, laitospääntoutus, sopeutumisvalmennuskurssit, psykoterapia ja neuropsykologinen kuntoutus
- ✓ lääkinllinen kuntoutus ei kuulu työeläkekuntoutuksen piiriin

(Sosiaali- ja terveysministeriö 2007; Antti-Poika & Martimo 2010; Kuuva 2011.)

AMMATILLISEEN JA LÄÄKINNÄLLISEEN KUNTOUTUKSEEN OHJAUTUMINEN TYÖTERVEYSHUOLLOSSA



LÄHTEET

- Ahola, K. 2011. Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Antti-Poika, M. & Martimo, K-P. 2010. Työkyvyttömyysriskin hallinta. Teoksessa K-P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 210–223.
- Gould, R., Saarnio L. & Härkäpää, K. 2012. Myöntö vai hylkäys? Teoksessa R. Gould, K. Härkäpää & A. Järvikoski (toim.) Toimiiko työeläkekuntoutus? Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1/2012. Helsinki: Eläketurvakeskus, 57–84.
- Hinkka, K., Aalto, L. & Toikka, T. 2015. Uudenlaiseen Kelan työhönkuntoutukseen? Viiden kuntoutusmallin arvioinnin tuloksia. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 134. Helsinki: Kela.
- Juvonen-Posti, P., Liira, J. & Järvisalo, J. 2011. Kuntoutus työterveyshuollossa ja työuran pidentämistä koskevista tavoitteista. Teoksessa A. Järvikoski, J. Lindh & A. Suikkanen (toim.) Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 229–248.
- Juvonen-Posti, P., Seppänen-Järvelä, R., Pesonen, S., Savinainen, M., Laaksonen, M. & Kaleva, S. 2015. Työterveysyhteistyö kuntoutumisen mahdollistajana. Kuntoutus 3/2015, 28–41.
- Juvonen-Posti, P., Viljamaa, M., Uitti, J., Kurppa, K. & Martimo, K-P. 2014. Työkyvyn tuki – tavoitteena työssä jatkaminen. Teoksessa J. Uitti (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos, 212–233.
- Kervinen, V. 2012. Työterveyshuollon välineet työkyvyn tukemisessa. Luento-diat 12.9.2012. Saatavilla: <<http://docplayer.fi/145739-Tyoterveyshuollon-valineet-tyokyvyn-tukemisessa-tyoterveyslaakari-visa-kervinen-tyourien-pidentaminen-ja-tyokykyjohtaminen-12-9.html>>. 13.10.2015.
- Koho, A. 2013. Vaikuttava työterveystoiminta. Opas yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyöhön. Helsinki: Kauppakamari.
- Kuoppala, J. & Lamminpää, A. 2008. Rehabilitation and work ability: A systematic literature review. Journal of Rehabilitation Medicine 40/2008, 796–804.
- Kuuva, N. 2011. Takaisin työhön vai työkyvyttömyyseläkkeelle? – Työkykyä palauttavat prosessit. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 5/2011. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Manninen, P., Laine, V., Leino, T., Mukala, K. & Husman, K. 2007. Hyvä työterveyshuolto-käytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2007. Sairauspoissaolokäytäntö työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Julkaisuja 2007:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Turja, J., Kaleva, S., Kivistö, M. & Seitsamo, J. 2012. Työkyvyn varhainen tuki. Työntekijän työkyvyn yksilöllinen tukeminen työpaikolla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työeläkelakipalvelu 2015. Kuntoutuksen päätökset. Saatavilla: <https://www.tyoelakelakipalvelu.fi/telp-publishing/vepa/document.faces?document_id=304098>. 18.8.2015.

Vuorela, T. 2012. Työterveyshuolto työkyvyn tukena: 30–60–90. Luentodiat 6.11.2012. Saatavilla: <<http://docplayer.fi/145710-Tyoterveyshuolto-tyokyvyn-tukena-30-60-90-tanja-vuorela-ylilaakari.html>>. 13.10.2015.

LAIT

Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta 19/2012.

Laki työterveyshuoltolain muuttamisesta 20/2012.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013.

Toimintaohjeen on laatinut terveydenhoitajaopiskelija Elisa Hauru syksyllä 2015. Toimintaohje on osa hoito-työn koulutusohjelman opinnäytetyötä.