



Elinkeinoelämän
keskusliitto

TEHTÄVÄNÄ HYVÄ TULEVAISUUS

12.5.2023 Auli Rytivaara

Työhyvinvoinnin parantaminen

Työterveyshuolto

Järjestämisvastuu työterveyshuollosta on työnantajalla, joka koskee ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa

Työnantaja voi halutessaan järjestää työntekijöilleen lisäksi sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluja päättämässään laajuudessa

Työterveyshuollon piirissä on 1,95 miljoonaa työkäistä

Rahoituksesta vastaavat pääosin työnantajat (n. 80 %) yhdessä palkansaajien (n. 20 %) kanssa

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen yhteinen kirjausehdotus työterveyshuollosta

Hallitus pitää työterveyshuoltoa terveydenhuoltojärjestelmän tarkoituksenmukaisena osana, koska se työolosuhteiden terveydellisenä asiantuntijana tukee työkykyä ja työyhteisöjen toimivuutta, ennaltaehkäisee ja vähentää sairauspoissaoloja, pidentää työuria ja näin parantaa työllisyyttä. Hallitus uudistaa työterveyshuoltoa tavoitteenaan sen vaikuttavuuden parantaminen ja lakisääteisesti velvoittavien palvelujen kattavuuden varmistaminen yhteistyössä työmarkkinakeskusjärjestöjen sekä yrittäjiä ja palveluntuottajia edustavien keskeisen järjestöjen kanssa. Hallitus edistää julkisen terveydenhuollon ja työterveyshuollon toimiviksi todettujen yhteistyömallien laajentamista ja syventämistä saumattomien palveluketjujen aikaansaamiseksi.

Matalan kynnyksen psykososiaalisen tuen mallin lisääminen työterveyshuollon kela-korvaukseen

Yhteydenotot terveydenhuoltoon mm. lievemmän psykososiaalisen oireilun vuoksi ovat lisääntyneet merkittävästi

Mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot (esim. ahdistuneisuushäiriöt) ja työkyvyttömyyseläkkeet ovat lisääntyneet huomattavasti viimeisten vuosien aikana. Ahdistuneisuuteen olisi verrattain helppo puuttua jo alkuvaiheessa

Julkisessa terveydenhuollossa on hoitovelkaa, eikä varhaisvaiheiden hoitoja ole saatavilla riittävästi ja oikea-aikaisesti

Valtiolle ei tule lisäkustannuksia. Työterveyshuollossa otetaan käyttöön matalankynnyksen psykososiaalinen tukimalli (mukailtu Terapiat etulinjaan -malli), jossa esim. työterveyshoitaja antaa psykososiaalista tukea (lyhyt lisäkoulutus).

Ministerin ohjaus riittävä alkuvaiheessa, jotta toiminta saadaan pikaisesti käyntiin. Jos kela-korvausta myöhemmin korotetaan, tarvitaan uutta lainsäädäntöä.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen näkemys ja tavoite on, että mielen hyvinvoinnin, varhaisen tuen ja hoidon palvelut sisällytetään työterveyshuollon kela-korvaukseen

TYÖOTE-toimintamalli, vastuullisen työkyvyn tuki

TYÖOTE-toimintamalli tehostaa **työterveyshuollon ja julkisen terveydenhuollon yhteistyötä**.

Tavoitteena on parantaa työkykyisyyttä ja siirtää työkyvyn arviointivastuuta erikoissairaanhoidosta ja perusterveydenhuollosta työterveyshuoltoon.

Työterveyshuolto ottaa koordinoitivastuun, jotta työntekijä voi palata mahdollisimman pikaisesti työkykyisenä töihin.

Työterveyshuollon osaaminen työkykyasioissa saadaan nykykäytäntöä nopeammin ja systemaattisemmin julkisen terveydenhuollon hyödynnettäväksi

TEHTÄVÄNÄ HYVÄ TULEVAISUUS

TYÖOTTEEN KUSTANNUSVAIKUTUSARVIO KOKO SUOMESSA KOLMESSA POTILASRYHMÄSSÄ

UEF// University of Eastern Finland

Toimenpide	Toipilasaika ennen TYÖOTE- toimintamallia	Työotteen vaikuttavuusarvio eli sairauspäivien vähenemä			Työkäisten potilaiden määrä	Työllisten potilaiden määrä	Tuottavuuden kasvu / vuosi
		Prosenttia	Kalenteri- päiviä (pvä)	Työpäiviä (tpv)			
Lonkan tekonivelleikkaus	103 pvä	30 %	31 pvä	22 <i>tpv</i>	3 450 hlö	2 505 <i>hlö</i>	23 M€
Polven tekonivelleikkaus	105 pvä	25 %	26 pvä	18 <i>tpv</i>	4 600 hlö	3 340 <i>hlö</i>	26 M€
Lannerangan välilevyleikkaus	74 pvä	40 %	30 pvä	21 <i>tpv</i>	3 000 hlö	2 178 <i>hlö</i>	19 M€

Sairauspoissaolopäivän kustannus 420 € / työpäivä. Sairauspäivien määrä kerrottu vakiolla 0,71 (=21,5 työpäivä/kk / 30,4 pvä/kk), jotta saadaan keskimääräinen työpäivien määrä / kk. Oletettu työllisyysaste 72,6 %.

Työturvallisuuslakia ei ole tarve täsmentää psykososiaalisen kuormituksen osalta

Työturvallisuuslakia on juuri täsmennetty psykososiaalisen kuormittumisen ja sen ennaltaehkäisyn näkökulmasta ja muutokset astuvat voimaan vasta 1.6.2023

Työpaikoille tarvitaan ohjeistusta ja tukea lakimuutosten soveltamiseen, ei lisää sääntelyä.

Työturvallisuuslaki on ajan tasalla ja siellä on huomattavan paljon velvoitteita työnantajille psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemisen näkökulmasta.

Matalan kynnyksen psykososiaalisen tuen edistäminen ja tuki työturvallisuuslain soveltamisessa auttaisi työpaikkoja paljon enemmän kuin lisäsääntely

Psykologisesti turvallinen työyhteisö luodaan yhteistyössä työpaikoilla. Sitä ei tehdä lainsäädäntöä lisäämällä.

... TEHTÄVÄNÄ HYVÄ TULEVAISUUS ...



TEHTÄVÄNÄ HYVÄ TULEVAISUUS



Elinkeinoelämän
keskusliitto