

Sairausvakuutuslaki muuttuu: työkyvyn hallinta ja varhainen tuki

Koulutuskiertue

Syksy 2010

Kela

Uusi painotus lakisääteiseen toimintaan

(Sata - komitea 26.5.2009 => linjaus)

- Työterveyshuollon työkykyä edistävän ja työkyvyttömyyttä ehkäisevän toiminnan tehostaminen
- Työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyön ja mahdollisuuksien nykyistä parempi hyödyntäminen
 - työ- ja toimintakykyyn vaikuttavat toimenpiteet kattavasti sekä oikein ajoitettuna ja mitoitettuna
- Terveyden ja työkyvyn seurantavelvoite työterveyshuollon ja työpaikan perustoiminnoksi sekä hoitotarpeen ja kuntoutuksen koordinoituvastuu työterveyshuollolle
- Korvausjärjestelmä tukemaan työterveyshuollon vaikuttavuuden tehostamista

Työterveyshuollon korvauskäytäntö kannustavammaksi

Työelämän loppuraportti 1.2.2010: Ehdotuksia työurien pidentämiseksi

"Työterveyshuollon työkykyä edistävää ja työkyvyttömyyttä ehkäisevää toimintaa on vahvistettava. Tehokas ohjauskoneisto on sitoa työterveyshuollon korvaustaso tällaiseen toimintaan.

- Sata- komitean ehdotusten pohjalta työkyvyn hallintaan ja varhaiseen tukeen perustuva työterveyshuolto saatetaan 60 %:n korvauksen piiriin.

Lainsäädäntömuutos on valmisteilla STM:ssä. Tähän liittyen työterveyshuollon neuvottelukunta seuraa korvausmuutoksen vaikutusta ja arvioi edelleen kehittämisen tarpeet."

Työterveyshuollon korvaamisen kehittämistoimenpiteet vuonna 2011 – lainsäädäntö

- **Sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n muutosesitys; voimaantulo 1.1.2011 (HE 67/2010)**
 - Sata- komitean linjauspäätökset (26.5.2009) => valmisteltu lakiesitys: **työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen perustuva työterveyshuolto 60 %:n korvauksen piiriin**
 - Esityksen lähtökohta: työterveyshuollon korvaukset kannustavat työpaikkojen **työkyvyn hallinnan** ja työterveyshuollon **työkykyohjauksen** tehokasta toteutumista sekä työpaikoilla että työpaikkojen ulkopuolisten tahojen kanssa tehtävässä yhteistyössä
 - Lakimuutos edellyttää korvausten hakumenettelyn uudistamista ja ratkaisukäytäntöjen uusimista sekä työpaikkojen työterveyttä tukevan asiakas- ja sidosryhmäyhteistyön tehostamista Kelassa

**Lakiesityksen tavoite:
työkykyä edistävän ja työkyvyttömyyttä ehkäisevän
toiminnan vahvistaminen kaikilla työpaikoilla.**

Lakimuutokselle on asetettu seuraavat tavoitteet:

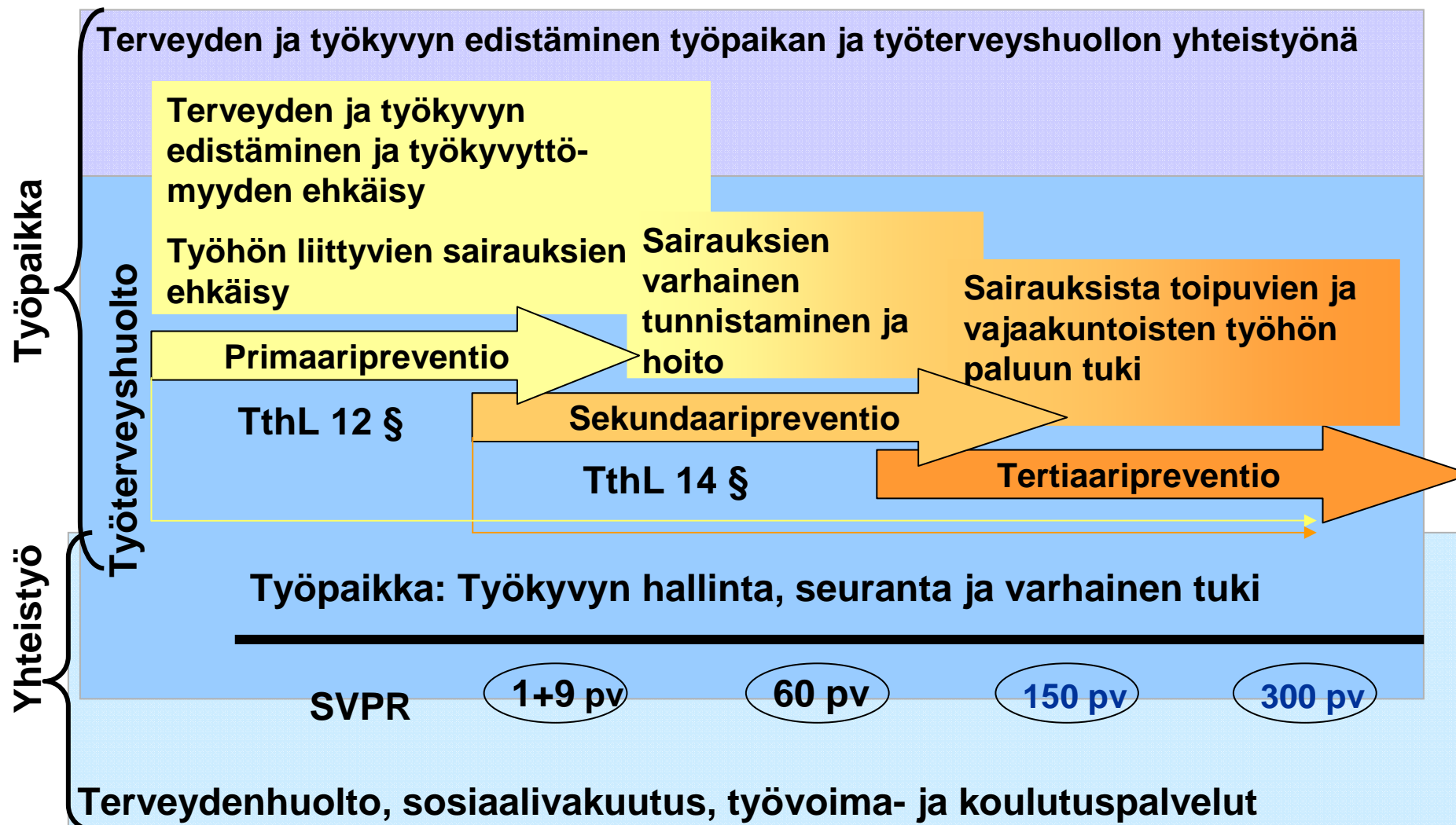
- Työterveysyhteistyön parantaminen työkyvyn edistämiseksi ja työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi työpaikoilla
- Työterveyshuollon mahdollisuuksien nykyistä parempi hyödyntäminen työkyvyn hallinnassa ja varhaisen tuen toteuttamisessa
- Työterveyshuollon tehostaminen kehittämällä hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaista toimintaa
- Korvaukset kannustimeksi työkyvyn edistämässä

Työpaikan työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki (Työkyvyn hallinta):

- työpaikat ja työterveyshuolto yhdessä sopivat ja laativat kirjallisen kuvauksen työkyvyn hallinnan käytännöistä ja toimintatavoista, joita työpaikalla noudatetaan
- kuvaus laaditaan työpaikan tarpeisiin perustuen
- kuvaus sisältää käytännöt, joiden avulla työpaikalla huolehditaan työkyvyn seurannasta, työkykyyn liittyvien ongelmien ja tukitarpeiden puheeksi ottamisesta ja varhaisen tuen antamisesta

Työterveysyhteistyön tehostuminen

- kaikkien työelämässä mukana olevien työkyvyn edistäminen työuran kaikissa vaiheissa ennakoivan ja varhaisen työkyvyn tuen avulla
- varhaisuudella tarkoitetaan välittömästi työntekijän työuran alusta alkavaa ja koko työuran ajan jatkuvaa työpaikan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyössä tekemää ennakoivaa työkyvyn edistämistä ja työkyvyttömyyden ehkäisemiseen tähtäävää toimintaa.



Hyvällä työterveyshuoltokäytännöllä vaikuttavuutta

- Korvauksen määrä on **50%** työterveyshuoltolain 12 §:n mukaisesta toiminnasta ja 14 §:n mukaisesta sairaanhoidosta
- Korvaamisen edellytys on, että työterveyshuoltoa toteutetaan **hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti** jatkuvana toimintana

(SVL:n 13 luvun 5 §:n
muutosehdotus 1 mom.)

H
T
T
H
K

Periaatteet

- Ammatillinen pätevyys, työterveyden asiantuntijuus
- Moniammatillinen toimintatapa
- Eettisyys ja luottamuksellisuus
- Työterveyshuoltolaissa säädetty yhteistyö

Prosessi

- Työpaikan tarpeiden arviointi
- Tavoitteet ja priorisointi
- Toiminnan suunnittelu, toteuttaminen vaikutusten aikaansaamiseksi
- Yhteistyössä laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta

- Perusteellinen toimialatuntemus
- Työpaikan toiminnan ja henkilöstön terveydentilan ja työkykytilanteen tuntemus

Toiminnan korvattavuus ja hyväksyttävät kustannukset ennallaan

- Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiseen toimintaan sisältyy
 - työnantajan ja työterveyshuollon kanssa yhteistyössä laadittu työterveyshuoltosopimus
 - työpaikalla tehty työpaikkaselvitys
 - työpaikkaselvitykseen perustuva työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiseen toimintaan kuuluu lisäksi, että työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä
 - toteutetaan työntekijöiden terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn selvittäminen ja seuranta (terveystarkastukset)
 - annetaan tietoja, ohjeita ja neuvoja valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 12 §:ssä säädettyistä asioista

(SVL:n 13 luvun 5 §:n *muutosehdotus* 1 mom.)

- Laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta tulee toteuttaa siten kuin valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 15 §:ssä säädetään.

Yhteistyö vaikuttavuuden edellytys – Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

60%:n korvaustason (korvausluokka I) ehtona on:

- työpaikalla ja työterveyshuollossa on yhteiset tavoitteet ja yhteistyössä sovitut käytännöt, joiden mukaisesti työkyvyn hallintaa, seuranta ja varhaista tukea toteutetaan osapuolten yhteistyönä
- työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjataan työkykyseurannan toteuttamis- ja raportointitavat ja lakisääteinen toiminta sisältää tiedonkulun ja seurannan, ml. sairauspoissaolojen seuranta

(SVL:n 13 luvun 5 §:n *muutosehdotus* 2 mom.)

- Työkyvyn hallintaa, seuranta ja varhaista tukea toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana
- Eri osapuolet sopivat yhteistyössä työkyvyn hallinnan käytännöistä
- Sitoutuminen toimintatapoihin ja luottamuksen vahvistuminen

Yhteistyössä laadittu ja sovittu kirjallinen kuvaus

- Työpaikan työkyvyn hallinnasta, yhteistoiminnasta, käytännöistä ja ennakoivista toimintatavoista työkyvyn edistämiseksi ja työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi
 - toimintatavan laadinnasta ja toiminnan sisällöstä, toteuttamisesta ja eri osapuolten rooleista, tehtävistä ja vastuista
 - työkykyä edistävien asioiden tunnistamisesta, puheeksi ottamisesta ja käytännöt tuki toimien järjestämiseksi
 - sairauspoissaolojen hallintaan liittyvistä toimintatavoista
 - poissaolojen ilmoituskäytäntö, poissaolojen seurannan toteutus sekä annettava tuki ja ohjeet yhteydenotosta työterveyshuoltoon,
 - työpaikan tehtävät sairauspoissaoloja koskevien yhteenvetojen ja sairauspoissaolotodistusten toimittamisesta työterveyshuoltoon
 - lisäksi kuvaus työterveyshuollon tekemästä sairauspoissaoloja koskevasta seurannasta sekä siitä saatujen tietojen käsittelemisestä ja esittämisestä työpaikalla.
- Työkykyseurantaan ja raportointiin liittyvät vastuut ja tehtävät kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
(SVL 13 luvun 5 §:n **perusteluita, uusi 2 mom.**)

Pienillä alle 20 hengen työpaikoilla

- Varhaisen tuen toimintatavoista voitaisiin sopia työpaikkaselvityskäynnin ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatimisen ja vuosittaisen tarkistamisen yhteydessä
 - työpaikkaselvitysraporttiin kirjataan työpaikalla toteutettavat käytännöt ja yhteistyö työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamiseksi
 - toimintasuunnitelmaan kirjataan työterveyshuollon hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset toimenpiteet työkyvyn tuen antamisessa ja työkykyongelmien ehkäisyssä
- Myös pientyöpaikkojen velvollisuutena on huolehtia työkyky- ja sairauspoissaoloseurannasta ja ongelmien esiintyessä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon ja toimia yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

(SVL 13 luvun 5 §:n **perusteluita, uusi 2 mom.**)

Yrittäjä ja muu omaa työtään tekevä

- **Yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle** työterveyshuollon kustannusten korvaamisessa noudatettaisiin soveltuvin osin työnantajille ennalta ehkäisevän työterveyshuollon korvaamiselle asetettuja edellytyksiä.
- Yrittäjän tulee sopia työterveyshuollon kanssa, miten hänen osaltaan voidaan tukea työkyvyn hallintaa, seuranta ja varhaista tukea.
- Yhteistyössä sovittu menettely kirjattaisiin työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

(SVL 13 luvun 5 §:n perusteluita, uusi 2 mom.)

Työnantajayrittäjä ja Yksinyrittäjä

- Työnantajayrittäjään voi soveltaa yrityksessä sovittuja käytäntöjä
 - työnantajayrittäjä toteuttaa omat palvelunsa osana yrityksen toimintaa ja hakee myös kustannuksistaan korvauksen yrityksen hakemuksessa.
- Yksinyrittäjältä edellytetään
 - työterveyshuollon kanssa on sovittu mahdollisuudesta työterveysneuvottelua vastaavan menettelyn käyttämisestä
 - työterveysneuvotteluun yrittäjällä tulisi olla mahdollisuus vuosittain silloin kun ilmenee työkyvyn tuen tarvetta työkykyongelmien tai työkyvyttömyyden uhkan takia

=> Sovitaan käytännön tasolla

- miten vuosittainen yhteydenotto toteutetaan
- yhteydenoton osapuolet, tarpeet ja tilanteet

(SVL 13 luvun 5 §:n **perusteluita, uusi 2 mom.**)

Laki tulee voimaan 1.1.2011

- **Työnantajat**
 - **Uutta lakia sovelletaan jos tilikausi päättyy 31.12.2011 tai sen jälkeen**
- **Yrittäjät tai muut omaa työtään tekevät**
 - **Uutta lakia sovelletaan kustannuksiin, jotka syntyvät 1.1.2012 tai sen jälkeen**
- Kirjallisesti kuvatut työkyvyn hallinnan toimintatavat ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan suunniteltu toiminta tulee olla käytössä viimeistään 31.12.2011.

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

Työpaikan vastuulla

kirjallisen toimintakäytännön laadinta ja sen mukainen toiminta

Toimintakäytäntö sis. kuvauksen

- käytännön laatimismenettelystä
- toimintatavasta varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseksi ja antamiseksi
- ed. main. toimintatavan käytöstä
- yhteydenpitomakkeista tms.
- sairauspoissaolojen hallintajärjestelmästä (poissaolojen ilmoituskäytäntö, seuranta ja annettava tuki työpaikalla, ohjeet yhteydenotosta työterveyshuoltoon, tth:n seurannan tietojen käsitteleminen työpaikalla työpaikka <-> työterveyshuolto)

Työpaikan ja työterveys- huollon yhteistyö

yhdessä sovitun ja laaditun kirjallisen toimintakäytännön mukaisesti

=>yhteiset tavoitteet

=>esimiesten, henkilöstön ja työterveys-
huollon yhteistyö
toimintakäytännön mukaisesti

=>esimiesten ja
henkilöstön
kouluttaminen

=> tietojen antaminen,
ohjaus ja neuvonta

Työterveyshuollon tehtävänä

- hyvän työterveys-
huoltokäytännön
mukainen toiminta ml.
seuranta ja arviointi
- varhaisen tuen tarpeen
tunnistaminen ja tuen
antaminen sekä sairaus-
poissaolojen seuranta
- työkykyseurannan
toteuttaminen, raportointi
ja analysointi työterveys-
huollon toiminta-
suunnitelmassa
sovitun mukaisesti

Ohjaus ja koordinoituvastuu
hoitavien tahojen välisessä
tiedonkulussa ja yhteistyössä

Työterveyshuollon rooli työkyvyn edistämisessä ja työkyvyttömyyden ehkäisyssä

- Työterveysyhteistyön tehostaminen – neuvonta ja ohjaus, työpaikan tuki
- Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukainen toiminta – tietoperusta, toimenpiteet
 - Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta ja arviointi olennaiseksi osaksi lakisääteistä toimintaa (TTHL 12 § ja 14 §)
- Työkyvyn tuki toiminnan olennaiseksi sisällöksi
 - Varhaisuus ja yhteistyö – työuran alusta alkaen

Korvaukset tukemaan työterveyshuollon vaikuttavuutta

- **Työterveyshuolto uudistuu:**
 - työkyvyn tuki toiminnan keskeiseksi sisällöksi
 - yhteistyö ja dokumentaatio
- **Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöhön perustuva työkyvyn hallinta 60 %:n korvauksen piiriin**
 - edellyttää myös työnantajan ja työpaikan toimintaa työkyvyn tukemisessa
- **Korvaamisella kannustetaan ja tuetaan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaista toimintaa ja työterveyshuollon vaikuttavuuden tehostamista**