

Keinot käyttöön!

Esimerkkejä STM:n Osatyökykyiset työssä -ohjelmasta

Nina Nevala, LitT, ft, dosentti
vanhempi tutkija, Työterveyslaitos
nina.nevala@ttl.fi



Esityksen sisältö

1. Työkyky käyttöön <https://tietyoelamaan.fi/tyokyky-kayttoon/>
2. Mitä Osatyökykyiset työssä –ohjelmassa tehtiin?
3. Miten työpaikat tukivat osatyökykyisten työkykyä ja työllistymistä?
4. Työjärjestelyt ja työolosuhteiden mukauttaminen ”työn muokkaus”

TYÖKYKY
KÄYTTÖÖN

*”Meidän ajatustapamme
on vähän edellä”*



Työkykyisyys - osatyökykyisyys

- 1,9 milj. (55 %) työikäisellä suomalaisella oli v 2011 jokin krooninen sairaus tai vamma (Tilastokeskus 2014)
- meistä jokainen lienee osatyökykyinen jossain vaiheessa elämää
- tarjolla on runsaasti palveluja, keinoja ja etuuksia, mutta palvelujärjestelmä on hajanainen ja sitä on vaikea hallita (Järvikoski 2014, Liukko 2016)



Osatyökykyiset työssä –ohjelma (2013-2015)

Ohjelman tavoitteet

- lisätä osatyökykyisten henkilöiden mahdollisuuksia jatkaa työelämässä, palata työelämään tai työllistyä
- vähentää osatyökykyisyyteen liittyviä ennakkoluuloja

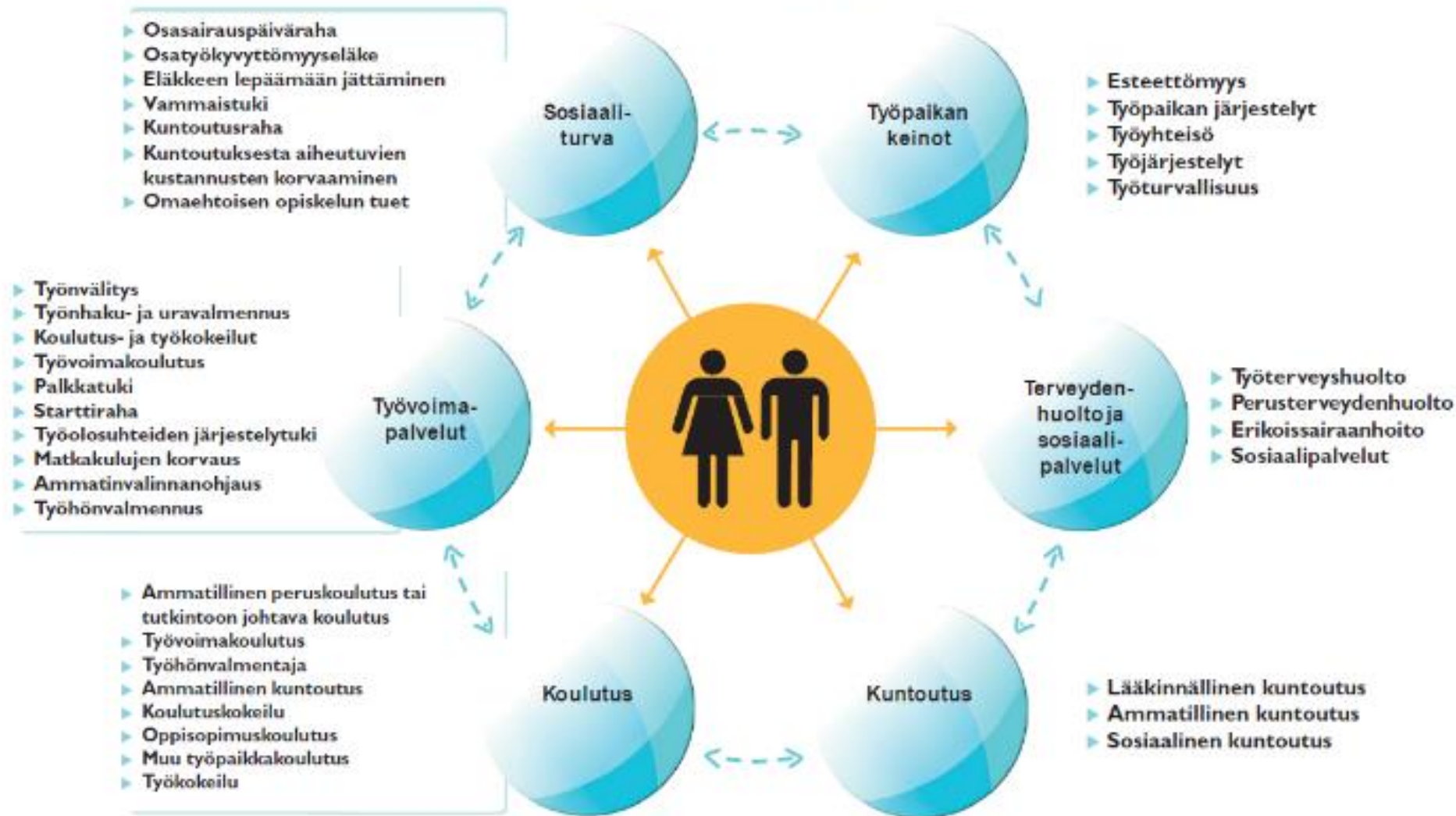
Tutkimuksen tavoitteet

- selvittää OSKU-toimintamallin toteutumista ja hyötyjä neljässä erilaisessa toimintaympäristössä

Nevala N, Turunen J, Tiainen R, Mattila-Wiro P. Osatyökykyiset työssä -toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Työterveyslaitos 2015.

Osatyökykyiset työssä -t oimintakonsepti: Kaikki keinot käyttöön

Esimerkkejä keinovalikoimasta



■ Vastuussa: Työnantaja tai TE-toimisto ■ Keinovalikoiman suunnittelijana: työkykykoordinaattori

■ Ajantasaiset tiedot eri keinoista, palveluista ja etuuksista: Kaikille avoin verkkopalvelu

Toimintamallia kokeilivat



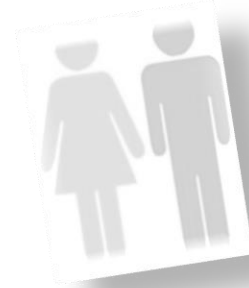
TE-toimistot

- Uusimaa
- Pirkanmaa
- Etelä-Pohjanmaa



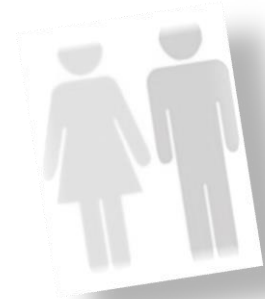
Julkiset ja yksityiset työpaikat/HR

- Tampereen kaupunki
- E-P sairaanhoitopiiri
- Altia Oyj
- RTK-palvelu Oy
- E-P Osuuskauppa



Työterveyshuollon palveluntuottajat

- Suomen Terveystalo Oy
- Tullinkulman työterveys
- Suupohjan Peruspalveluliikelaitos-kuntayhtymä / työterveyshuolto



Oppilaitos

- TREDU, Tampereen seudun ammattiopisto

Taloudelliseen tutkimusosioon osallistuivat:

- Etelä-Pohjanmaan, Keski-Suomen ja Lapin sairaanhoitopiirit
- Etelä-Pohjanmaan ja Satakunnan osuuskauppa sekä osuuskauppa Suur-Savo

Tutkimuksen toteuttaminen

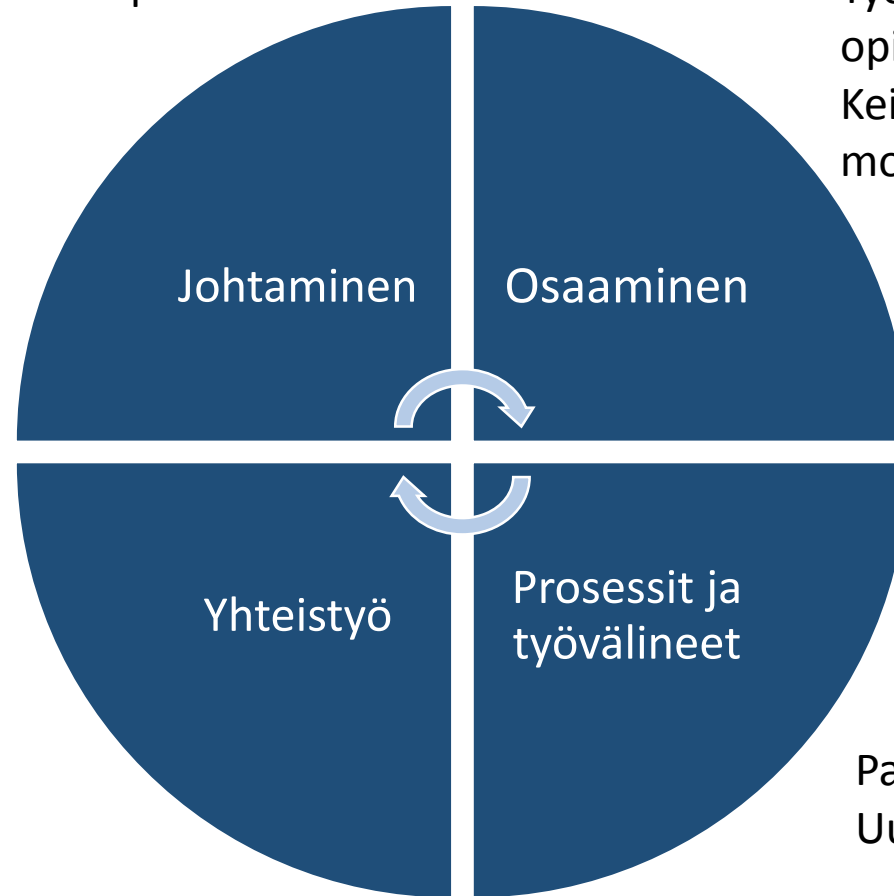
- **Organisaatiohaastattelut**
 - 12+12 haastattelua, ryhmä ja yksilöhaastatteluja (kesto 1,5-2 h)
 - organisaatioiden johto ja työkykykoordinaattorit (n=31)
- **Taloudellisten tunnuslukujen kerääminen vuosilta 2012-2015**
 - tapaus-verrokki -asetelma
 - 6 organisaatiota, 2 pilottiorganisaatiota ja molemmille 2 verrokkia
- **Tapauskuvaukset**
 - asiakkaiden näkemykset yhteistyöstä työkykykoordinaattorin kanssa (n=5)
 - työkokeiluprosessin toteutuminen, narratiiviset haastattelut (n=6)

Miten organisaatiot hyötyivät uudesta toimintamallista?

Esimiesten toiminnasta tuli systemaattisempaa
(osatyökykyisyyden tunnistaminen,
työkykyjohtaminen, keinojen käyttö)

Asenteissa tapahtui muutosta
- osatyökyvyn arvostaminen
- taloudelliset perusteet

Verkostoituminen
Yhteistyö lisääntyi
organisaatioiden sisällä ja
organisaatioiden välillä



Työntekijöiden työkyvyn muutoksia
opittiin tunnistamaan aikaisemmassa vaiheessa
Keinovalikoimaa ruvettiin hyödyntämään
monipuolisemmin

Palveluprosessi selkiytyi
Uusia työvälineitä otettiin käyttöön

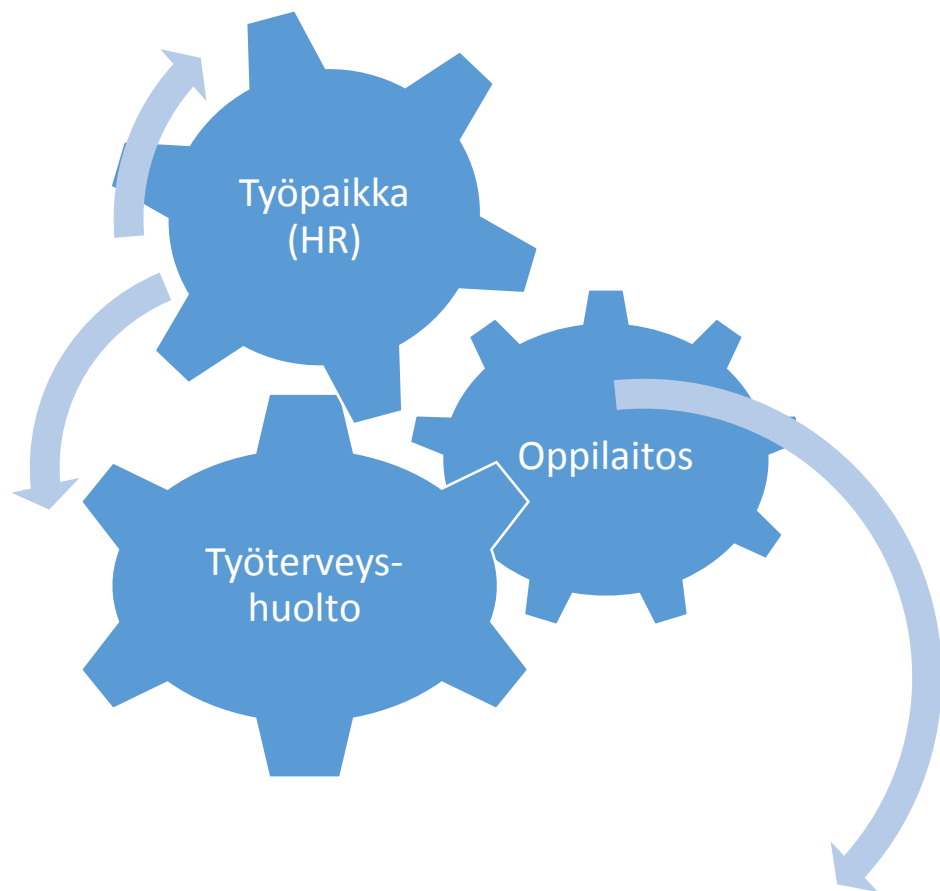
Esimerkki: Uudelleensijoitus

Matti 55 v ”esimiestyöstä toimistotyöntekijäksi”

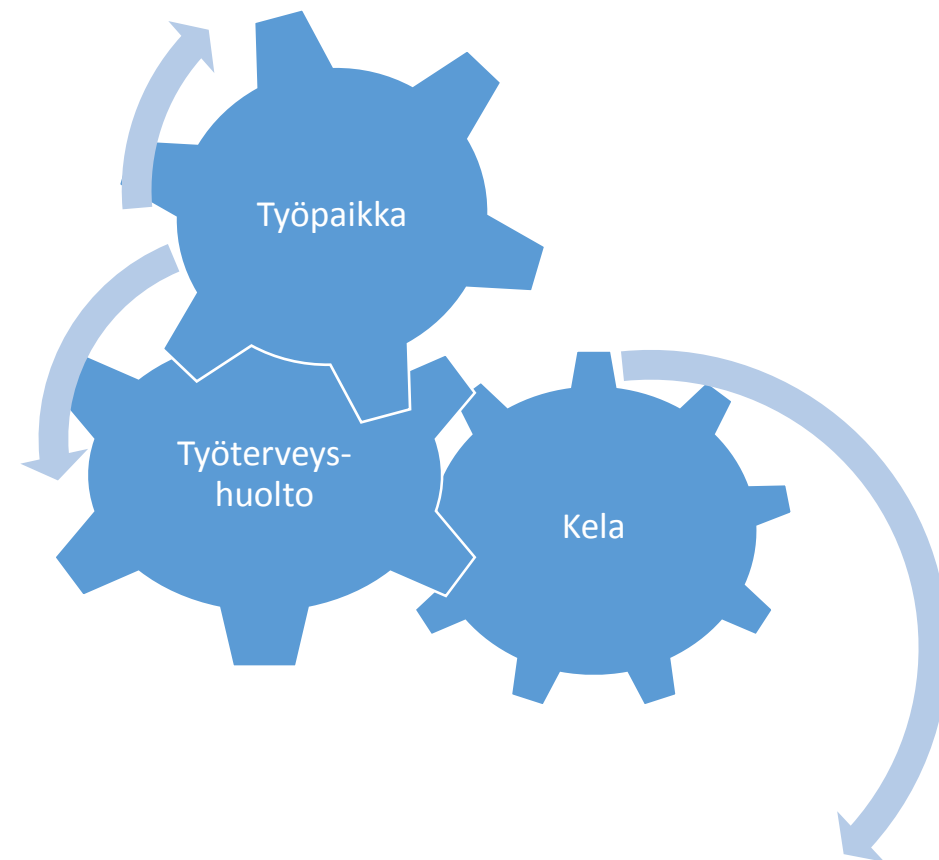
Lea 58 v ”sairaanhoidajasta ohjaushoitajaksi (AVH-hoitaja)”

- kehitetty sairaanhoitopiirissä
- osatyökykyiselle henkilölle perustettiin henkilökohtainen ja määräaikainen vakanssi (ns. U-vakanssi)
- työtehtävän sisältö räätälöitiin henkilön osaamisen ja voimavarojen sekä työnantajan tarpeiden mukaan
- vakanssi rahoitettiin organisaation hallinnosta
- henkilön palkka määriteltiin tehtävänkuvan mukaiseksi
- U-vakanssi lopetettiin, kun henkilö siirtyi toisiin tehtäviin tai jäi eläkkeelle

Syntyi uudenlaista yhteistyötä



Uudelleen sijoitus, uudelleen koulutus



Työkykyjohtaminen, 3 tärkeää kuukautta
(esim. 30-60-90 sääntö)

30-60-90 sääntö

Lääkärilehti 2013: 306090 -sääntö on monelle outo

30 päivää

- Työnantaja ilmoittaa työntekijän sairauslomasta työterveyshuoltoon viimeistään, kun poissaolo on jatkunut kuukauden. Työterveyshuollon tiimi selvittää, mistä sairauspoissaolot ovat kertyneet
- **Ammatillisen kuntoutuksen toimet eivät vielä monessakaan tapauksessa tarpeellisia.**

60 päivää

- Työnantaja hakee sairauspäivärahaa Kelalta kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Jos sairauspoissaolo jatkuu, lääkäri tekee B-lausunnon ja ottaa kantaa kuntoutuksen tarpeeseen.
- **Sairauden vaikutukset toimintakykyyn ja työkykyyn käsiteltävä työterveyshuollossa**

90 päivää

- Lääkäri tekee terveystarkastuksen ja antaa lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluun mahdollisuuksista. Työterveyshuolto neuvottelee tilanteesta työntekijän ja työnantajan kanssa.
- **Ammatillisen kuntoutuksen arvio työterveyshuollossa**
- **Paluu työhön osasairauspäivärahan turvin**
- **Työkokeilu**
- **Työeläkevakuuttajalta voi hakea ennakkopäätöstä kuntoutuksesta. Hakiessa ei tarvitse olla suunnitelmaa. Saadussa ennakkopäätöksessä mainitaan kuntoutusrahan määrä.**

Mitä pilotista opittiin?

- osatyökykyiset saivat työkykykoordinaattorilta tukea ratkaisujen etsimiseen ja päätösten tekemiseen
- syntyi hyviä käytäntöjä ja uudenlaista yhteistyötä
- ammattilaisten osaaminen vahvistui, erilaisia ratkaisuja otettiin käyttöön ja yhteistyöverkostot monipuolistuivat
- toimintamalli soveltui osaksi TE-toimiston, työpaikan, työterveyshuollon ja oppilaitoksen toimintaa



TE-toimisto



Työpaikka/HR



Työterveyshuolto



Oppilaitos

Keinot käyttöön

Ohjeita työkyvyn tueksi



Osatyökykyiset
työssä

Prosessikuvaukset:

- Työkokeilu
- Palkkatuki
- Työolosuhteiden mukauttaminen
- Työolosuhteiden järjestelytuki
- Osasairauspäiväraha
- Osatyökyvyttömyyseläke
- Työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättäminen

<https://www.julkari.fi/handle/10024/129574>

Työolosuhteiden mukauttaminen

- työllistymisen, työhön paluun ja työssä jatkamisen tueksi

- Työaikajärjestelyjä
- Työjärjestelyjä
- Työmatkan kulkemisen ratkaisuja
- Työympäristön muutoksia (esim. esteettömyysratkaisuja)
- Teknologiaratkaisuja (esim. apuvälineet, tietokoneohjelmat)
- Avun saamista työssä

(Balsler ja Harris 2008, Rijk ym. 2009, Nevala ym. 2015)

Esimerkkejä työolosuhteiden mukauttamisesta (Nevala ym. 2015)

Työaikajärjestelyt	<ul style="list-style-type: none">• joustava työaika, liukumat• työajan lyhentäminen• etätyömahdollisuus• työn tauottaminen• osa-aikainen työ
Työjärjestelyt	<ul style="list-style-type: none">• työtehtävien rajaaminen• työnjaon muuttaminen• työprosessien muokkaaminen
Työympäristön muutokset	<ul style="list-style-type: none">• työtilojen esteettömyyden parantaminen• työpisteiden mitoitus, varustus ja säädettävyys• työvälineet• apuvälineet ja tuet
Teknologiaratkaisut	<ul style="list-style-type: none">• tietokoneohjelmat• tietokoneen asetukset• apuvälineet, lisälaitteet
Avun saaminen	<ul style="list-style-type: none">• työyhteisön/työkaverin antama apu• henkilökohtainen avustaja työssä
Työmatkaliikkuminen	<ul style="list-style-type: none">• oman auton tarpeelliset muutostyöt• kuljetuspalvelu (esim. taksin käyttö)

Ehdotuksia työjärjestelyihin ja työolosuhteiden mukauttamiseen mielenterveyden näkökulmasta (Vilen J. Työterveyslääkäri 2016; 3: 29-33)

Keskittymiskyky	<ul style="list-style-type: none">• häiriöitä aiheuttavien tekijöiden vähentäminen työympäristössä• työn jakaminen osiin• äänimerkit, ”muistilaput”
Tunteiden säätely	<ul style="list-style-type: none">• stressinhallintamenetelmät• työn tauotus• soittomahdollisuus lääkärille/terapeutille, tukihenkilölle
Väsymys ja uupumus	<ul style="list-style-type: none">• työajan joustot• työtehtävien sitominen tavoitteisiin• fyysisen rasituksen ja stressin vähentäminen• lepomahdollisuus tauon aikana• työpisteen ergonomian parantaminen• matkatyön vähentäminen
Muisti	<ul style="list-style-type: none">• muistikirjat tai muistilaput• värikoodit tehtävien priorisoinnissa• säännölliset palaverit ja koulutukset
Työn organisointi	<ul style="list-style-type: none">• päivittäiset, viikoittaiset ja kuukausittaiset tehtävälistat• kalenterointi ja automaattiset muistutukset• tehtävien jakaminen osiin

Miten työolosuhteiden mukauttaminen etenee?

Havaitaan mukautustarve (esim. esimiesalaiseskustelu, työterveysneuvottelu, osasairauspäiväraha, työhön paluu)

Suunnitellaan ratkaisut

Haetaan tarvittaessa rahoitusta tai anotaan ratkaisua

Toteutetaan ratkaisu, kokeillaan ja arvioidaan

Seurataan tilannetta, arvioidaan hyötyjä, tehdään lisäratkaisuja, kirjataan toimenpiteet

Mikä on työkokeilu?

- työkokeilulla selvitetään ammatin valinnan vaihtoehtoja tai tuetaan henkilön paluuta työhön
- työkokeilu voi tulla kyseeseen esimerkiksi pitkän sairauden jälkeen tai jos arvioidaan, että henkilön työkyky heikentyy lähitulevaisuudessa
- työkokeilua järjestävät TE-toimistot, Kela, työeläkevakuutus-yhtiöt, tapaturma- ja liikennevakuuttajat ja työterveyshuollot

Työkokeilua järjestävä taho	Työkokeilun tavoite	Työkokeilun kohderyhmä	Työkokeilupaikka	Työkokeilun kesto	Henkilön toimeentulon lähde
Työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto)	Selvittää vaihtoehtoja ammatinvalinnalle ja uralle tai tukea paluuta työmarkkinoille.	Henkilöt, joilta puuttuu ammatillinen koulutus tai jotka suunnittelevat alan tai ammatin vaihtoa, työttömät.	Yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, yhteisö kuten kunta tai yhdistys, säätiö, valtion virasto, työpaja	1-6 kk samalla työnantajalla tai kunnan samassa tehtävässä, yhteensä enintään 12 kk	Työttömyyspäiväraha, kulukorvaus
Kela Työkokeilu (TEAK)	Selvittää henkilön soveltuvuutta erilaisiin ammatteihin tai selviytymistä erilaisissa työtehtävissä.	Henkilöt, jotka eivät enää suoriudu nykyisistä työtehtävistä ja edessä on työtehtävien tai ammatin vaihto. Työttömät.	Työpaikat, toteutus Kelan hyväksymien palveluntuottajien kautta	Suunnitelman mukainen työpaikka, 3-6 kk	Kuntoutusraha tai Kuntoutustuki (perustuu viim. suoritettuun verotukseen)
Työeläkevakuutusyhtiöt	Tukea työhön paluuta pitkän sairasloman jälkeen, tukea työssä jatkamisesta, selvittää työtehtävien sopivuutta ja henkilön soveltuvuutta alalle	Henkilöt joilla työkyvyttömyyden uhkaa ja ansiotuloraja täyttyy (2017: 34 910,29 €/ viim. 5 v), Yrittäjät.	Oma työpaikka tai muu työnantaja. Yrittäjällä mahdollisuus tehdä työkokeilu omassa yrityksessä.	1-6 kk, tavallisimmin 3 kk	Kuntoutusraha (työkyvyttömyyseläke+ 33%)
Tapaturma- ja liikennevakuuttajat	Selvittää henkilön työkykyä tai tietyn työtehtävän tai ammatin soveltuvuutta.	Henkilöt, joilla korvattava liikennevahinko, työtapaturma tai ammattitauti rajoittaa tai uhkaa työkykyä.	Entinen tai uusi työpaikka	1-6 kk, erityisestä syystä pidempikin	Liikenne- ja tapaturmavakuutuksen toimeentulokorvaus
Työterveyshuolto	Työhön palaavan työssä jatkamisen edellytysten seuraaminen, kuntoutustarpeiden selvittäminen ja vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistyminen (Työterveyshuoltolaki 12 §)	Työterveyshuollon työkokeilu sopii varhaisen vaiheen kuntoutustoimenpiteeksi: 1) henkilöt, joilla on toimintakykyä osittaiseen työhön paluuseen, 2) henkilöt, jotka ovat työsuhteessa ja kuuluvat työterveyshuollon palveluiden piiriin, 3) henkilöt, joilla työkyvyttömyyden uhka ei ole todennäköinen eikä viiden edellisen vuoden aikana palkkatulot ylitä työeläkekuntoutukseen	Oma työpaikka, työterveyshuolto neuvottelee työkokeilun järjestämisestä työntekijän ja työnantajan kanssa, työnantaja tekee päätöksen työkokeilun järjestämisestä	Työkokeilun kesto harkitaan yksilöllisesti asiakkaan tarpeen mukaan	Normaali palkka, työnantaja osallistuu mahdollisiin muihin kustannuksiin (esim. uuden työn vaatimat järjestelyt), työnantaja saa kuntoutusrahan itselleen työkokeilun ajalta työeläkeyhtiöltä tai Kelalta.

Mitä työolosuhteiden mukauttaminen maksaa?

- **työnantaja voi kustantaa mukauttamisratkaisut itse**
 - osa mukauttamisratkaisuista ei maksa mitään (Solovieva ym. 2009)
 - työnantajan kustantamista mukautuksista (n=88) kolmannes maksoi alle 1000 € > 3 sairauslomapäivän kustannus (Nevala ym. 2010)
- **muu taho kustantaa ratkaisun**
 - esim. apuvälineet > Kela tai terveydenhuolto, työtapaturma-, työeläke- tai liikennevakuutusjärjestelmät > osana ammatillista kuntoutusta
 - työmatkojen kulkeminen > kunta kustantaa vammaispalvelulain perusteella (harkinnanvarainen)

Työ- ja elinkeinotoimisto tukee työnantajaa

1. Palkkatuki

- osatyökykyisen palkkakustannuksiin (~ 50 %)

2. Työolosuhteiden järjestelytuki

- työhön palkattava tai työssä oleva henkilö tarvitsee järjestelyjä vamman tai sairauden perusteella
- työvälineet, kalusteet, työpaikan muutostyöt (maks. 4000 €/hlö)
- toinen työntekijä auttaa työssä (maks. 20 h/kk, 18 kk ajan)

3. Työhönvalmentajan tuki

- enintään 50 h/ työllistyjä 12 kk ajan
- sopivien tehtävien etsiminen ja räätälöinti, mukautustarpeiden arviointi, palkan ja sosiaaliturvan yhteen sovittaminen, perehdyttäminen

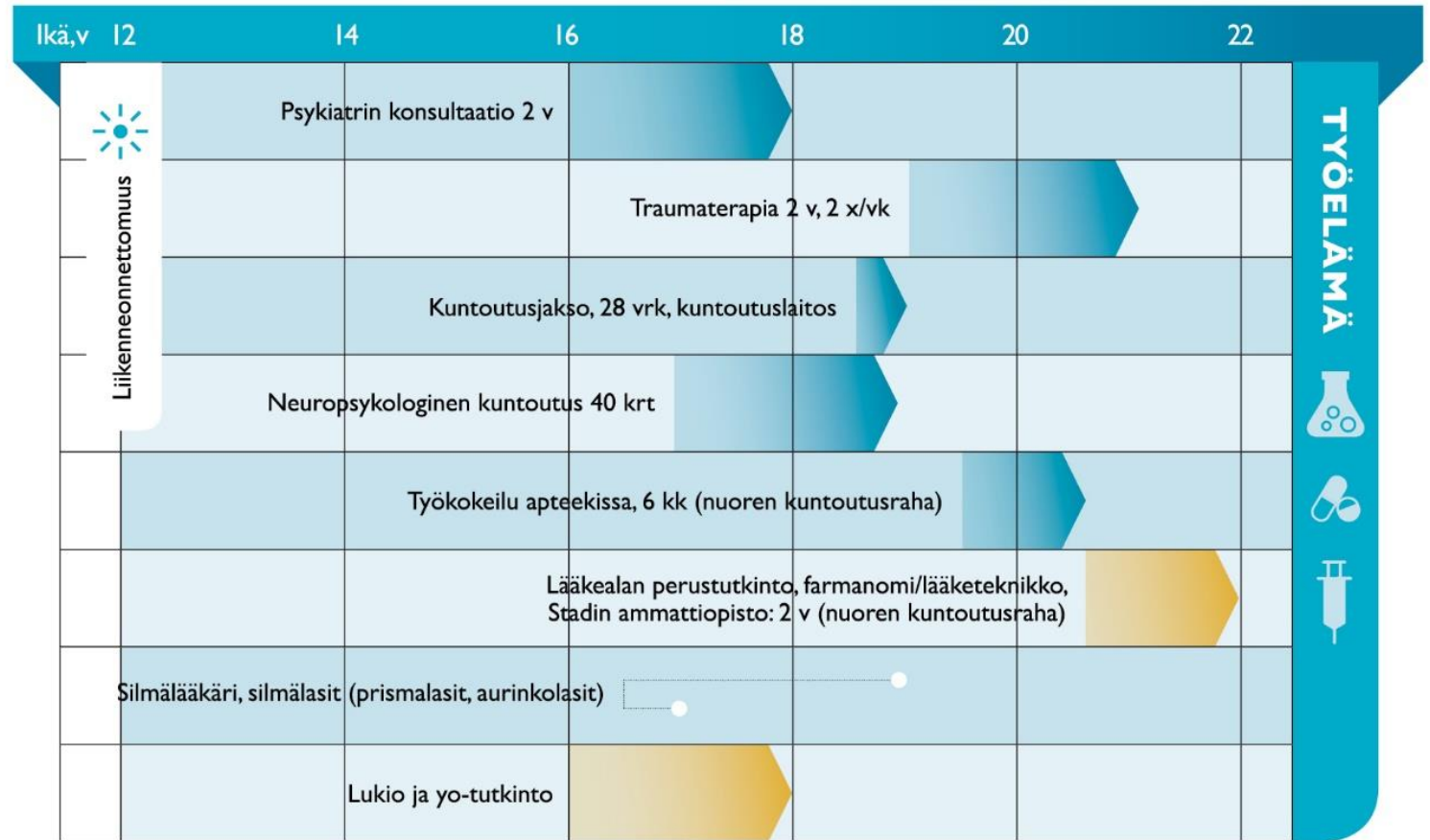
Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

15 § Vammaisen henkilön työllistymis- ja kouluttautumisedellytysten parantaminen

... yhdenvertaisuuden edistämiseksi työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa ryhdyttävä **kohtuullisiin toimiin** vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, **työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi**. Kohtuullisuus on tapauskohtaisesti arvioitava.

Tapauskuvauus: Matias

- Matias on 20-vuotias ylioppilas
- hänellä on 12-vuotiaana sattuneen liikenneonnettomuuden seurauksena keskivaikea aivovamma
- ammatillisena kuntoutuksena 6 kk:n työkokeilu apteekissa lääketeknikon (farmanomin) työssä, josta selviytyi hyvin
- pääsi opiskelemaan alaa, opiskelu ja työharjoittelut sujuneet hyvin (Stadia)
- valmistui farmanomiksi keväällä 2016



Kuva 20. Matiaksen saamat palvelut, keinot ja etuudet 10 vuoden aikana

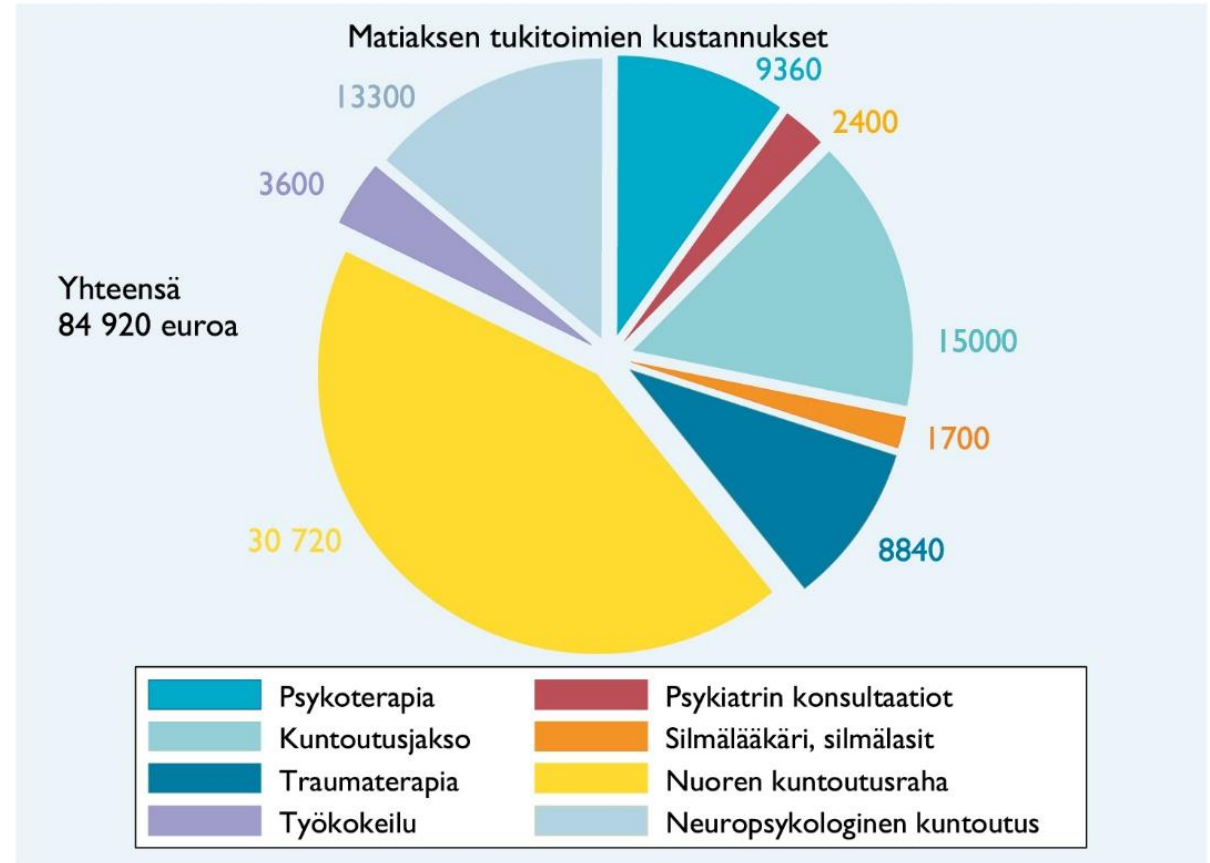
Tapauskuvauus: Matias

Yksilön kannalta:

- Jos Matias työllistyy ja tekee farmanomina täyden työuran, hän tienaa työuransa aikana yhteensä noin 720 000 €
- Jos hän jää 20-vuotiaana eläkkeelle ja elää takuueläkkeen varassa (noin 750 €/kk), hän tienaa yhteensä noin 270 000 € > **tuloero noin 450 000 €**

Yhteiskunnan kannalta:

- Jos Matias on työssä farmanomina koko työuran, hän maksaa työtulostaan veroa noin 140 000 € ja arvonlisäveroa noin 70 000 € = 210 000 €
- Jos Matias on takuueläkkeellä, yhteiskunta maksaa hänelle eläkettä 270 000 € ja lisäksi yhteiskunnalta jää saamatta noin 210 000 verotulot > **kustannukset noin 480 000 €**



Kuva 21. Matiaksen saamien tukitoimien kustannukset (tiedot Liikennevakuutuskeskus)



TYÖKYKY KÄYTTÖÖN

“Sairaus on
vienyt paljon,
mutta myös
antanut”

– *Jukka Tolonen*