ASIANTUNTIJALAUSUNTO

Suomen Työterveyslääkäriyhdistys
08.03.2021

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta
Viite: Asiantuntijapyyntö 3.3.2021

ASIANTUNTIJALAUSUNTO KOSKIEN HALLITUKSEN ESITYSTÄ 259/2020 TYÖTERVEYSHUOLTOLAIN 3 § MUUTTAMISESTA: TYÖFYSIOTERAPEUTTIEN ASIANTUNTIJASTATUS

Suomen Työterveyslääkäriyhdistys ry (STLY) näkee työterveyshuollon moniammatillisen yhteistyön keskeiseksi tekijäksi työterveyshuollon toiminnassa työikäisen väestön terveyden ja työkyvyn hyväksi. Moniammatillisuuden toteutumisessa on tunnistettu haasteita, joiden STLY ei kuitenkaan näe liittyvän erityisesti työfysioterapeuttien ammattitaidon puutteelliseen hyödyntämiseen. Asiantuntijatyötä tekevien osuuden lisääntyminen ja mielenterveyssyistä johtuvien työkykyongelmien korostuminen työikäisessä väestössä ovat aiheuttaneet huolta pikemminkin työterveyspsykologien kuin työfysioterapeuttien riittämättömälle hyödyntämiselle työterveysyhteistyössä. Taustatekijöinä ovat nousseet esiin työterveyspsykologiresurssien saatavuuden alueelliset ongelmat sekä työnantajien riittämätön halukkuus panostaa rahallisesti työterveyspsykologien käyttöön ennaltaehkäisevässä työssä - ei niinkään se, että nykyinen lainsäädäntö sinänsä asettaisi esteitä moniammatilliselle toiminnalle.

Työterveyshuollon toiminta perustuu työpaikkaselvitykseen, jossa asiakasyritykselle nimetyt työterveyshuollon työntekijät luovat kokonaiskuvan työpaikasta ja siellä tehtävään työhön liittyvistä terveydellisistä riskeistä. Suurilla työnantajilla, joilla on taloudellinen insentiivi panostaa ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon eläkevakuutusjärjestelmän maksuluokkajärjestelmän vuoksi, moniammatillisuus on pääsääntöisesti saatu hyvin perusteltua asiakasyrityksiin jo nykyisellään. On huomioitava, että työfysioterapeuttien tekemä työpaikkaselvitystyö on tuntimääräisesti yli kaksinkertaistunut vuosien 2000 ja 2017 välisenä aikana, mikä on juuri sitä ennaltaehkäisevää työpaikkatason työtä, johon työfysioterapeuttien työpanosta

tuleekin kohdentaa ja jonka myötä pystytään perustelemaan asiakasyrityksiin tarvittavia jatkotoimenpiteitä työfysioterapeutin osaamista hyödyntäen.

Kustannussyistä etenkin pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla työpaikkaselvitykseen osallistuu alkuvaiheessa korkeintaan 1-2 työterveyshuollon työntekijää, jotka arvioivat tuolloin resurssien oikean kohdentamisen ja toimivat yhteyshenkilöinä asiakasyritykseen. STLY näkee tarkoituksenmukaisimpana, että tämä koordinointi tapahtuu pienissä ja keskisuurissa yrityksissä jatkossakin työterveyshoitajan ja -lääkärin toimesta, suuremmissa ja altisteisissa yrityksissä yhteistyössä muiden ammattiryhmien kanssa kuten tähänkin asti. Keskeistä on huolehtia siitä, että työterveyshuoltoyksiköiden sisällä moniammatillinen vuoropuhelu toteutuu, ammattihenkilöitä on käytettävissä tarvittaessa ja myös pieniä yrityksiä hoitavilla työterveyshoitajilla ja -lääkäreillä on osaamista perustella niiden tarvetta asiakasyrityksille. Se, että kaikki työterveyshuollon ammattiryhmät arvioisivat kukin jokaisen pienenkin yrityksen kohdalla tarpeen oman ammattiryhmänsä hyödyntämiselle todennäköisesti lisäisi kustannuksia ja pahimmillaan jopa vaikeuttaisi rajallisten resurssien oikeaa kohdentamista.

Kuntoutuskomitean mietinnössä ammattihenkilön määritelmän muuttamista perusteltiin sillä, että se vahvistaisi kuntoutusprosessin eri vaiheissa fysioterapeutin roolia ja mahdollisuutta toimia itsenäisesti työkyvyn ja kuntoutustarpeen seurannassa ja arvioinnissa. Tätä tavoitetta vie eteenpäin jo toteutettu muutos työfysioterapeuttien suoravastaanottotoiminnasta, joka on vastikään käynnistetty ja jonka tuomia hyötyjä ei vielä pystytä arvioimaan. Kuten hallituksen esityksessä todetaan, on työfysioterapeuttien määrä työterveyshuollossa lisääntynyt viime vuosikymmeninä.

Yhteenveto:

STLY kannattaa ja pyrkii toiminnallaan edistämään moniammatillisen yhteistyön toteutumista työterveyshuollossa. Työfysioterapeuttien asiantuntijaroolin ei kuitenkaan nähdä aiheuttavan oleellisia käytännön esteitä moniammatillisuuden toteuttamiselle eikä ehdotettu muutos tuo ratkaisuja perusteluosassa esiin nostettuihin ongelmiin. Olennaista on tunnistaa moniammatillisen työkykyjohtamisen haasteet arjessa ja tarjota näihin ratkaisuja esimerkiksi valtakunnallisen ohjauksen ja rahoituskannusteiden muodossa. Mielenterveyssyistä johtuvan työkyvyttömyyden osalta tarvitaan myös toimenpiteitä.