



Heta

HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN
TYÖNANTAJIEN LIITTO RY

Henkilökohtaisen avustajan työterveyshuolto

Henkilökohtaisen avustajan työterveyshuolto sisältää aina lakisääteisen niin sanotun ennaltaehkäisevän työterveyshuollon. Sairaanhoidon palvelujen järjestäminen on sen sijaan työnantajille vapaaehtoista. Kunnalla on velvollisuus korvata lakisääteisen työterveyshuollon kulut, ei sairaanhoidon palveluita. Silloin, kun henkilökohtainen apu on järjestetty niin, että vammaisen henkilö itse palkkaa avustajan, ei työterveydenhuolto tämän vuoksi sisällä sairaanhoitoa. Sairausten iskiessä avustaja siis hakeutuu tavalliselle lääkärille tai hoitajan vastaanotolle. Avustajan pitkä, useita viikkoja tai kuukausia kestävä sairausloma voi sen sijaan merkki siitä, että työterveyshuollon asiantuntemusta saatetaan tarvita.

Positiivista on, että velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen tiedostetaan myös vammaispalveluissa aiempaa paremmin. Ongelmia on kuitenkin työterveyshuollon kustannusten korvauksissa sekä käsityksissä siitä, mitä lakisääteinen työterveyshuolto sisältää. Lähetämme vielä tänä vuonna erillisen uutiskirjeen, jossa kerrotaan henkilökohtaisen avustajan työterveyshuoltoprosessista.

Vastuita kaikilla

Työterveyshuolto on paitsi **työnantajan** lakisääteinen velvollisuus, myös tärkeä osa työntekijän työkyvyn ylläpitämistä. Parhaimmillaan työterveyshuolto vähentää avustajan sairauspoissaoloja ja ehkäisee työstä aiheutuvia vammoja. Työnantajan tulee ottaa työterveyshuollon hankkiminen ja työterveyshuollosta saamansa neuvot ja ohjeistukset vakavasti. **Työntekijällä** taas on velvollisuus osallistua niin sanottuihin pakollisiin työterveyshuoltoihin.

Kunnalla on usein käytännössä työterveyshuollon järjestämisessä tärkeä rooli, jottei avustajan työnantajalle ja työntekijälle synny tarpeettomia riskejä. Vammaispalvelun on oltava aktiivinen, jotta työterveyshuolto saadaan järjestettyä sujuvasti.

Työterveyshuollon taas tulisi toteuttaa työterveyshuollon palvelut lain edellyttämässä laajuudessa ja henkilökohtaisen avustajan työn erityispiirteet huomioiden. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö edellyttää työnantajan ja työterveyshuollon järjestäjän välistä aktiivista yhteistyötä.

Miksi työterveyshuolto ja kenelle?

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö. Jokaisen työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto:

- työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä
- työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Perusajatuksena on, että työnantaja huolehtii avustajan työturvallisuudesta käyttämällä apunaan ammattihenkilöiden asiantuntemusta. Henkilökohtaisessa avussa työnantajan voi olla erittäin vaikea arvioida esimerkiksi tietyn nostotekniikan tai työaikajärjestelyn kuormittavuutta.

Työterveyshuollon piiriin kuuluvat kaikki työntekijät riippumatta esimerkiksi siitä, onko työsuhte määräaikainen tai osa-aikainen. Työterveyshuolto on järjestettävä myös henkilökohtaisena avustajana toimivalle työnantajan perheenjäsenelle. Työterveyshuollon järjestäminen ei myöskään ole sidottu esim. Heta-Liiton jäsenyyteen, vaan koskee kaikkia työnantajia jäsenyydestä riippumatta. Pahimmillaan työnantaja voi saada sakot, jos työterveyshuolto on järjestämättä. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työterveyshuollon puuttuminen saattaa ainakin joissakin tilanteissa oikeuttaa työntekijän purkamaan työsuhteen (Helsingin hovioikeus 1.4.2015, tuomio nro 474, dnro S 14/2308). Kyse ei ole siis pienestä asiasta.

Työnantajan tulee saada valita työterveyshuollon tuottaja

Työnantaja hankkii työterveyshuollon joko yrityksen tai julkisen terveydenhuollon kautta. Laki edellyttää, että työterveyshuollon järjestäjä ja työnantaja tekevät kirjallisen sopimuksen. Kunnan vammaispalvelu ei voi "pakottaa" työnantajaa hankkimaan työterveyshuoltoa tietyltä taholta – tähän ei ole oikeudellisia perusteita. Kunnan tulee sen sijaan tarpeen mukaan ohjata ja auttaa avustajan työterveyshuollon järjestämisessä esimerkiksi neuvomalla, mitkä tahot myyvät työterveyshuollon palveluja.



Työterveyshuolto muun muassa:

1. tekee työpaikkaselvityksen ja toimenpide-ehdotuksia
2. laatii työterveyshuollon toimintasuunnitelman
3. ohjaa ja neuvoo työterveyteen liittyvissä asioissa
4. määrittelee terveydenseurantatarkastusten tarpeen
5. tekee ergonomisia selvityksiä
6. ohjaa ammatilliseen kuntoutukseen
7. suunnittelee ja toteuttaa työkykyä ylläpitävää toimintaa
8. seuraa vajaakuntoisten työssä selviytymistä
9. antaa sairausvakuutuslain mukaisen työntekijän työkykyä arvioivan lausunnon
10. tekee työntekijän terveystarkastuksia (<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyoterveyshuolto>, Työterveyshuoltolaki 12 §)

Työterveyshuollon maksavat Kela ja vammaispalvelu

Lakisääteisen työterveyshuollon maksujen korvaaminen kuuluu kunnalle, jos henkilökohtainen apu on järjestetty työnantajamallilla. Osan työterveyshuollosta korvaa sairausvakuutuslain mukaan Kela, mikä hieman mutkistaa rahaliikennettä.

Työterveyshuollon laskun korvaaminen voidaan hoitaa ainakin kahdella tavalla:

1. Työnantaja maksaa työterveyshuollon laskun, hakee Kelasta korvauksen ja loppuosan kunnan vammaispalveluista
2. Työnantaja valtuuttaa palkanlaskennasta vastaavan tahon maksamaan työterveyshuollon laskun ja hakee Kelasta korvauksen työnantajan puolesta. Tällöin työnantaja ei joudu välillisesti maksamaan työterveyshuollon laskua.

Mahdollista on myös, että kunta ensin antaa työnantajalle tarvittavat varat laskun maksua varten. Vaihtoehtona tulisi aina olla työnantajalle täysin maksuton vaihtoehto, jossa

hänen ei edellytetä käyttävän ensin omaa rahaa työterveyshuollon laskuun. Eduskunnan oikeusasiamiehen mukaan työnantajana toimivan oikeudet saattavat vaarantua, jos hän saa kunnan korvauksen vasta Kelan osuuden jälkeen (Eduskunnan oikeusasiamies 29.9.2015 Dnro 5122/4/14).

Näin toimitaan:

1. Työnantaja selvittää, onko hänellä työterveyshuoltosopimus tehtynä työterveyshuollon kanssa.
2. Jos työterveyshuoltosopimusta ei ole, työnantajan tulee olla välittömästi yhteydessä kunnan vammaispalveluihin ja selvittää työterveyshuollon järjestäminen.
3. Kunnan tulee korvata lakisääteisestä työterveyshuollosta aiheutuvat kustannukset ja neuvoo ja auttaa työnantajaa työterveyshuollon järjestämisessä. Kunnan vammaispalvelujen sosiaalityöntekijän on myös oma-aloitteisesti varmistuttava, että kaikilla työnantajilla on lakisääteinen työterveyshuolto järjestettynä.
4. Työnantajan tulee huolehtia vielä siitä, että työpaikalla tehdään työpaikkaselvitys. Kysy asiasta tarvittaessa lisää työterveyshuollon järjestäjältä.
5. Jos työntekijä ei ole vielä ollut terveystarkastuksessa, olisi suositeltavaa ohjata työntekijä tarkastukseen työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto – ei vammaispalvelu – arvioi, milloin tarkastus tai työpaikkakäynti on tarpeen.
6. Työnantajan tulee tehdä myös riskinarviointi ja tunnistaa mahdolliset vaara- ja haittatekijät työssä. Henkilökohtaisen avustajan työssä tällaisia voivat olla esimerkiksi raskaat nostot tai avustajan kompastuminen. Paras toimintatapa on tehdä riskinarvio samalla kun tehdään työpaikkaselvitys, jolloin kumpikin saadaan kuntoon. Tarvittaessa näitä linkkejä voi käyttää:

www.arkiarvi.fi

www.tyosuojelu.fi > tietoa meistä > asiointi > lomakkeet > Vaarojen selvittäminen ja arviointi (pdf)

Pieni työterveyshuoltosanasto

Yleensä työterveyshuolto sujuu ilman, että työnantajan tai työntekijän tarvitsee pohtia palvelun tarkkaa sisältöä. Joskus voi kuitenkin olla hyvä tarkistaa nämä termit.

Työpaikkaselvitys: Työterveyshuollon tekemä selvitys, josta tehdään oma asiakirja työpaikalla nähtävänä pidettäväksi. Jokaisella henkilökohtaisen avustajan työnantajalla tulisi olla työpaikkaselvitys tehtynä. Selvityksessä on arvioitava työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvylle. Muun muassa avustajien työterveystarkastusten tarve yleisellä tasolla arvioidaan työpaikkaselvityksessä. Työpaikkaselvityksen teettäminen on työnantajan vastuulla ja selvityksen tulisi olla ajan tasainen.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma: Sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain ja jokaisella työnantajalla tulee tämä suunnitelma olla tehtynä. Erona työpaikkaselvitykseen on siis se, että toimintasuunnitelmaan kirjataan myös tehtäviä toimenpiteitä. Tällainen voi olla esimerkiksi avustajien työaikojen selkeyttäminen.

Työpaikkakäynti: Työterveyshuollon edustajan (usein työterveyshoitajan) käynti työpaikalla, henkilökohtaisessa avussa siis useimmiten työnantajan kotona. Työpaikkakäynti voidaan tehdä työterveyshuoltoa aloitettaessa tai myöhemminkin, esimerkiksi työnantajan muuttaessa uuteen kotiin tai työtehtävien muuttuessa.

Työterveystarkastus: Työntekijälle hoitajan tai lääkärin tekemä terveystarkastus. Työterveystarkastus voi olla joko pakollinen, eli työntekijän on käytävä tarkastuksessa, tai se voi olla vapaaehtoinen.



Heta-Liiton uutiskirjeissä käsitellään yksittäisiä henkilökohtaisen avustajan työnantajuuteen liittyviä kysymyksiä. Mikäli Heta-Liiton uutiskirjeitä välitetään eteenpäin, tulee kirjeen sisältö välittää lyhentämättömänä ja muokkaamattomana sekä mainita lähde. Heta-Liiton uutiskirjeitä on mahdollista hyödyntää esimerkiksi vammaispalvelun viranomaisviestintää täydentävänä materiaalina mutta ei sen korvaajana. Jos kirjetä hyödynnetään viranomaisviestinnässä, tulee viranomaisen aina varmistua välittämiensä tietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta.

Heta — Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry

Hämeenkatu 3A, 20500 Turku • toimisto puh. 02 4809 2400 ark. klo 9-11 • HetaHelp-neuvontapalvelu puh. 02 4809 2401 ark. klo 9-11 • heta@heta-liitto.fi • www.heta-liitto.fi • www.facebook.com/hetaliitto • www.twitter.com/hetaliitto