

29.8.2012

Seurankuntien ja työterveyshuollon välinen yhteistyö toimivaa - kehitettävää pienissä seurakunnissa ja alentuneen työkyvyn tilanteissa

Evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa ollaan pääosin tyytyväisiä työterveyshuollon tarjoamiin palveluihin. Yksilöiden työssä jatkamiseen ja jaksamiseen liittyvissä asioissa olisi kuitenkin kehitettävää. Työterveyshuollon vaikuttavuutta ei monessa seurakunnassa ole myöskään arvioitu riittävästi.

Tulokset selviävät Kevan, Kirkon työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen keväällä 2012 toteuttamasta evankelis-luterilaisen kirkon työterveyshuoltotutkimuksesta.

Hieman yli 90 % vastaajista on tyytyväisiä työterveyshuollon toimintaan organisaatiossaan. Seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä arvioidaan, että erityisesti ennaltaehkäisevä työterveyshuoltotyö, kuten työpaikkaselvitykset onnistuvat hyvin.

- On hienoa, että seurakunnissa ollaan yleisesti ottaen tyytyväisiä työterveyshuollon toimintaan. Palvelujen hyödyntämiseen toivoisin kuitenkin vielä monen seurakunnan satsaavan, toteaa neuvottelupäällikkö Oili Marttila Kirkon työmarkkinalaitoksesta.

Keinot työkyvyttömyysriskin havaitsemiseksi vaihtelevasti käytössä

Monet vastaajat kokivat, että yksilöiden työssä jatkamiseen ja jaksamiseen liittyvissä asioissa olisi kehitettävää. Esimerkiksi vain noin puolet vastanneista arvioi työterveyshuollon onnistuneen hyvin masennusriskissä olevien työntekijöiden tunnistamisessa, toimenpide-ehdotuksien tekemisessä ikääntyvän työntekijän työssä jaksamisen tukemiseksi tai tiedon tuottamisessa henkilöstön hyvinvoinnista henkilöstöhallinnon käyttöön. Mitä pienempi seurakuntaorganisaatio, sitä tyytymättömämpiä ollaan näiden asioiden onnistumiseen.

Vain joka toinen vastaaja katsoo, että työterveyshuolto toimii aktiivisesti ottamalla yhteyttä esimiehiin tilanteissa, joissa työntekijöiden työkyky ja työssä jatkaminen on vaarantunut. Kaksi kolmesta seurakuntien henkilöstöasioista vastaavasta arvioi, että organisaation esimiehet ottavat aktiivisesti yhteyttä työterveyshuoltoon kyseisissä tilanteissa.

- Erot ovat melko suuret verrattaessa pieniä ja suuria organisaatioissa, erityisesti pienissä organisaatioissa esimiesten ja työterveyshuoltojen aktiivisuudessa olisi kehitettävää, arvioi tutkimus- ja kehittämisasiantuntija Toni Pekka Kevasta.

Vastaajat eivät kaikissa tapauksissa ole varmoja siitä, tunteeko työterveyshuolto riittävästi työeläkelaitoksen ja Kelan tukimuotoja silloin, kun työntekijän työkyky on

29.8.2012

alentunut ja osaako työterveyshuolto tehdä riittävät selvitykset ja lausunnot jäljellä olevaa työkykyä ja sen hyödyntämistä ajatellen.

Mitä isompi organisaatio, sitä useammin aktiivisen tuen toimintatavat ovat käytössä. Aktiivisen tuen toimintatavan avulla työyhteisö ehkäisee ja ratkoo työssä selviytymisen ongelmia. Joka toinen vastaaja arvioi, että käytössä olevat aktiivisen tuen toimintatavat toimivat kokonaisuutena melko tai erittäin hyvin. Kehitettävää olisi erityisesti seurakutien esimiesten valmennuksessa aktiivisen tuen toimintatapoihin sekä toiminnan ja vaikuttavuuden seurannassa.

Työterveyshuollon vaikuttavuutta ei aina arvioida eikä tietoa hyödynnetä

Noin joka toinen seurakunta ilmoittaa, että työterveyshuollon vaikuttavuutta ei ole arvioitu lainkaan tai hyvin harvoin. Mitä suurempi organisaatio, sitä yleisempää säännöllinen vaikuttavuuden arviointi kuitenkin on.

- Työterveyshuoltoa ohjaavien lakien ja asetusten sekä Kevan muiden selvitysten mukaan työterveysyhteistyön kehittämisen yksi peruspilari on toiminnan vaikuttavuuden arviointi yhteisesti sovittujen periaatteiden mukaan. Tämän tutkimuksen valossa työterveysyhteistyön vaikuttavuuden arviointiin tulisi seurakunnissa erityisesti panostaa lähitulevaisuudessa, toteaa ylilääkäri Lisbeth Forsman-Grönholm Kevasta.

Seurakuntaorganisaatioiden päättäjät (kirkkovaltuusto tai kirkkoneuvosto) hyödyntävät korkeintaan satunnaisesti työterveyshuollon tuottamaa tietoa ja osaamista. Kehitettävää olisi myös työterveyshuollon tietotaidossa, sillä hieman alle puolet vastanneista seurakunnista (43 %) ilmoittaa, ettei työterveyshuollon tuottamaa tietoa ja mittareita ole käsitelty koskaan kirkkovaltuuston tai kirkkoneuvoston kokouksissa.

Yhteistyö seurakunnan ja työterveyshuollon välillä riippuu seurakunnan koosta, suurissa organisaatioissa yhteistyö on säännöllistä, kun taas pienissä yhteistyö puuttuu.

Työterveyshuoltopalveluiden järjestäminen

Seurakuntien työterveyshuollon palveluiden järjestämisessä on eroja. Alle 50 työntekijän organisaatioissa palvelut oli yleisimmin järjestetty kunnan terveyskeskuksessa ja yli 100 työntekijän organisaatioissa yksityisessä lääkärikeskuksessa.

Työterveyshuollon palvelut kattoivat yleisimmin lakisääteisen työterveyshuollon ja yleislääkäritasoisen sairaanhoidon. Mitä suurempi organisaatio, sitä enemmän on resursseja järjestää myös laajemmat työterveyshuoltopalvelut eli sitä yleisemmin työterveyshuollon piirissä olivat myös erikoislääkärikonsultaatiot.

29.8.2012

Tutkimukseen vastasi 254 seurakuntien ja seurakuntayhtymien talouspäällikköä tai kirkkoherraa, vastausaktiivisuus oli 82 %. Vastaajat työskentelivät organisaatioissa, joiden koko vaihteli alle 20 henkilön työyhteisöstä yli 100 henkilön organisaatioon.

Lisätietoja

Kevan tutkimus- ja kehittämisasiantuntija Pekka Toni, puh. 020 614 2229

Kevan ylilääkäri Lisbeth Forsman-Grönholm, puh. 020 614 2301

Kirkon työmarkkinalaitoksen neuvottelupäällikkö Oili Marttila, puh. 09 1802 276