

Työterveyshuollon tulevaisuus - Yrityksen odotukset työterveyshuolloilta

Asko Saastamoinen

Työterveyshuoltolaki 2001

- 1 §

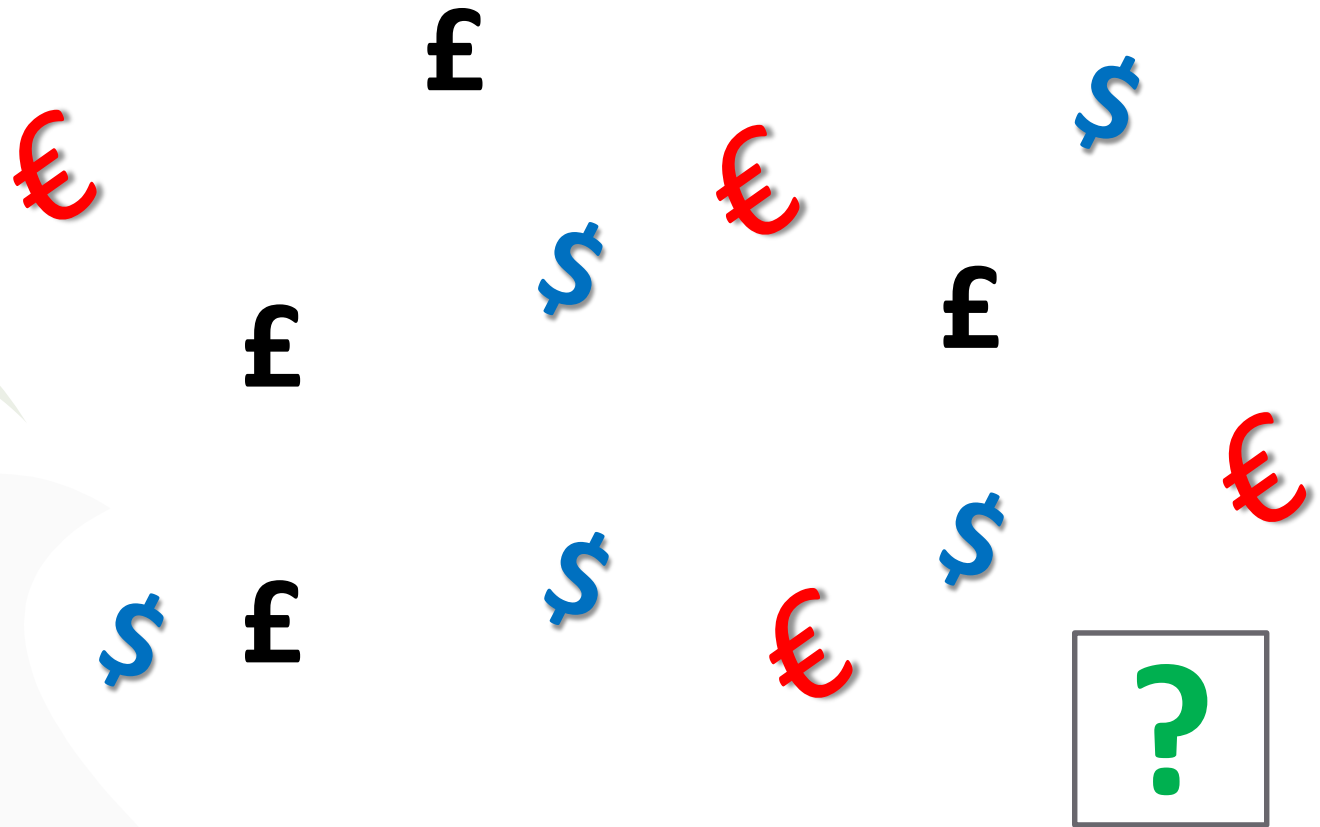
Lain tarkoitus

Tässä laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta.

- 4 §

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Kustannus vai hyöty?



Työterveyshuoltolaki 2001

Tämän lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
- 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta;
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä
- 4) työyhteisön toimintaa.

Sairauspoissaolon kustannuksia

Suorat kustannukset

300 työntekijää

> 5% = 15 työntekijää

(10€/h*1,6* 8h/d* 12kk* 21d/kk)

= Keskikustannus 32 k€

Yhteiskustannus 480 k€

+ tarvittava uudelleenkoulutus

+ mahdollinen ylityö

+ tuotoksen heikkeneminen

Välilliset kustannukset

- Laatumuutos
- Vaikutus tiimihenkeen
- Rekrytointikustannus
- Tulosvaikutus
- ??? €

Työterveyshuollon kustannus esim.

50 /hlö/kk

=> 180 k€

Työterveyshuolto vaikuttaa

- Työterveyshuollon kustannukset
- Suoranaiset sairauspoissaolojen kustannukset
- Välilliset sairauspoissaolojen kustannukset
- Työkyvyttömyyseläkekustannukset
- Eläkevakuutusmaksuluokan kustannukset
- Työilmapiiri ja työhyvinvointi, työmotivaatio
- Työvoiman vaihtuvuus
- Imagovaikutus yrityskuvaan

Hyvä Työ -kampanja

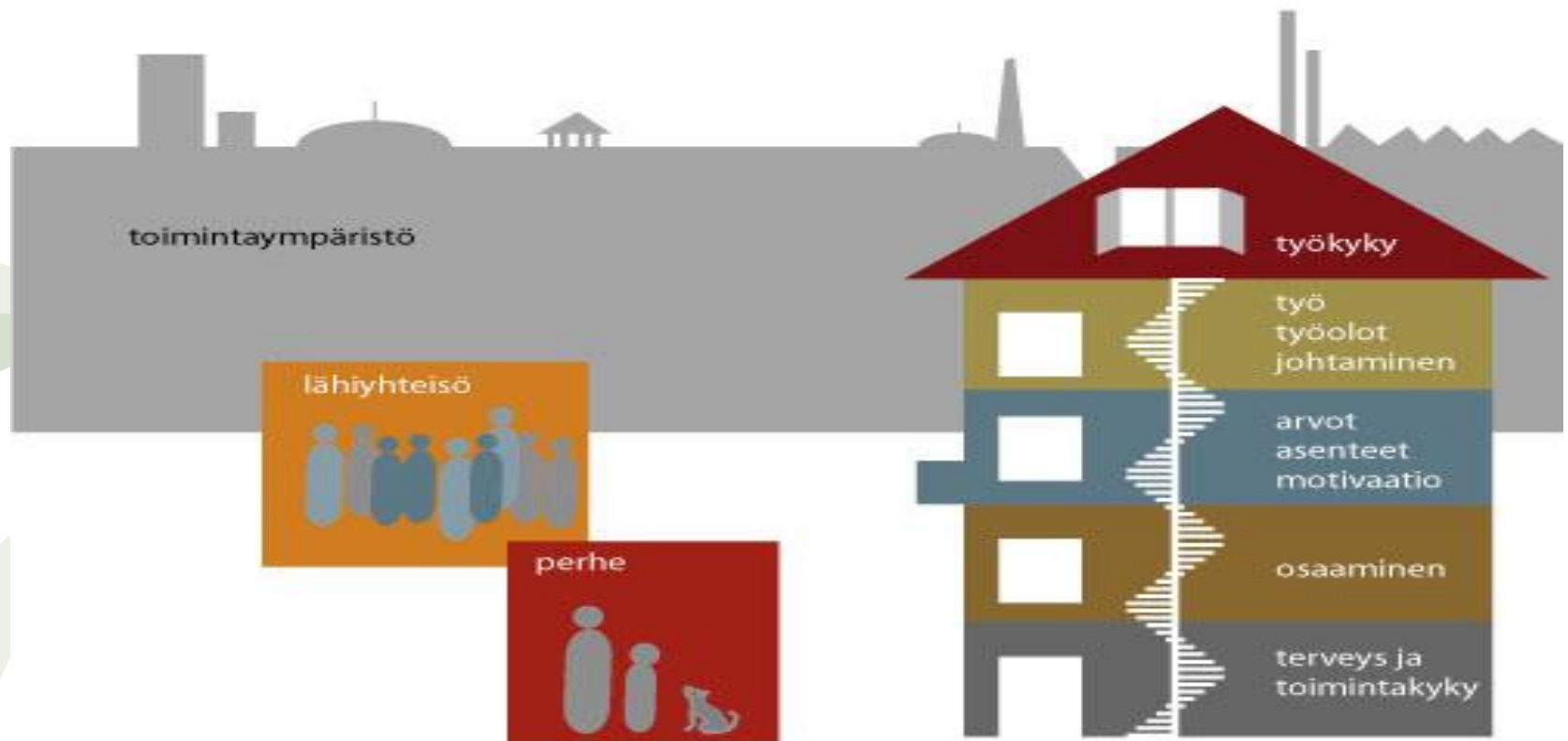
YHTEISKUNTA

kulttuuri

lait

koulutusjärjestelmä

eläkejärjestelmä



Työterveshuoltolaki 2001/3§

- 1) *työterveyshuollolla tarkoitetaan* työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä;

Työterveyshuollon tehtävänä

- Työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:
- 1) työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa;
- 2) työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet;
- 3) toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta;
- 4) tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskeissa asioissa mukaan lukien työntekijän perustellusta syytä työkuormituksestaan pyytämä selvitys;
- 5) vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen;
- 5 a) sairausvakuutuslain ([1224/2004](#)) [8 luvun 5 a §:ssä](#) tarkoitetun, työntekijän työkyvyn arviointia ja työssä jatkamismahdollisuuksia koskevan lausunnon laatiminen; lausuntoon on sisällytettävä työterveyshuollon arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä työnantajan yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa tekemä selvitys työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssä; ([20.1.2012/20](#))
- 6) yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa; tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palvelujentuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa;
- 7) osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen; ([23.8.2002/752](#))
- 8) omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määritellyjä työterveyshuollon tehtäviin kuuluvia työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen; sekä
- 9) työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.

Työolosuhteiden selvittäminen

- Työpaikkaselvitykset, vaarojen arviointi ja riskien kartoitus ja luokittelu
 - +Yhdessä työpaikan organisaation kanssa
 - +uusin silmin uusi näkökulma
 - +ymmärrys työpaikan toiminnoista
 - +tieto terveydellisten haittojen tai sairauksien ”juuri”syistä
 - +muutoksen hallinta
 - +ennaltaehkäisy ja nopea reagointi
 - paljon aikaa ja kustannuksia
 - seuranta
- Työterveyshuollon on oltava läsnä
 - Päivystys työpaikalla

Erityisten riskien hallinta

- Työpaikkaselvityksen pohjalta
 - Painopiste erityisen alttiissa työyhdisteissä
 - Tiedon keruu ja toimintaohjeistus työpaikalle riskien torjunnasta ja hallinnasta
 - Esimiesten ja henkilöstön koulutus
 - Suojaustoimien konsultointi
 - Työntekijöiden erityinen seuranta
 - Työnantajan informointi
- Pitkien sairauslomien hallinta
 - Työterveysneuvottelut
 - Varhainen puuttuminen
 - Korvaava työ, kevennetty työ

Sairauspoissaolojen seuranta

- Seuranta koko yrityksen tasolla
- Seuranta osasto /esimiestasolla
- Seuranta kuukausittain
- Seuranta yksilötasolla

=>mahdollisiin syihin puuttuminen

- *Esimiestyön kehittäminen*
- Työhyvinvoinnin parantaminen
- Työolojen muuttaminen
- Työhygienia
- Työaikajoustot
- Yksilötasolla puuttuminen

- Yksilötasolla puuttuminen:
 - **Työntekijän sairauspoissaolojen kokonaismäärä suuri**
 - **Poissaolot kohdistuvat viikonlopun ympärille**
 - **Poissaolot lisääntyvät yllättäen**
 - **Poissaoloille ei tiedetä olevan selvää syytä**
 - **Poissaolojen syytä on epäily**

=> esimiehen tehtävä puuttua

- **Tiedon hankkiminen**
- **Keskustelu**
- **Asian ottaminen puheeksi**

Varhaisen tuen käytäntö - työkyky

- Rungas sairauslomien määrä
 - Paljon lyhyitä sairauslomia
 - >4 kertaa 1 – 3 poissaolopäivää
 - Yli kuukausi sairauslomaa puolen vuoden kuluessa
- Työkyvyn alentuma
 - Vaikeuksia suoriutua työstä odotetusti
 - Oma tai esimiehen arvio

>esimiehen keskustelu työntekijän kanssa

*työolojen parantaminen

*yhteys työterveyshuoltoon

>työterveyshuollon selvitys

*työntekijä / työnantaja

*kuntoutus tai muut toimet

>neuvottelu; työnantaja – työterveyshuolto – työntekijä

*työkykyongelmien selvittäminen

*toimenpiteet

>työterveyshuollon seuranta

*rungsaiden poissaolomäärien seuranta

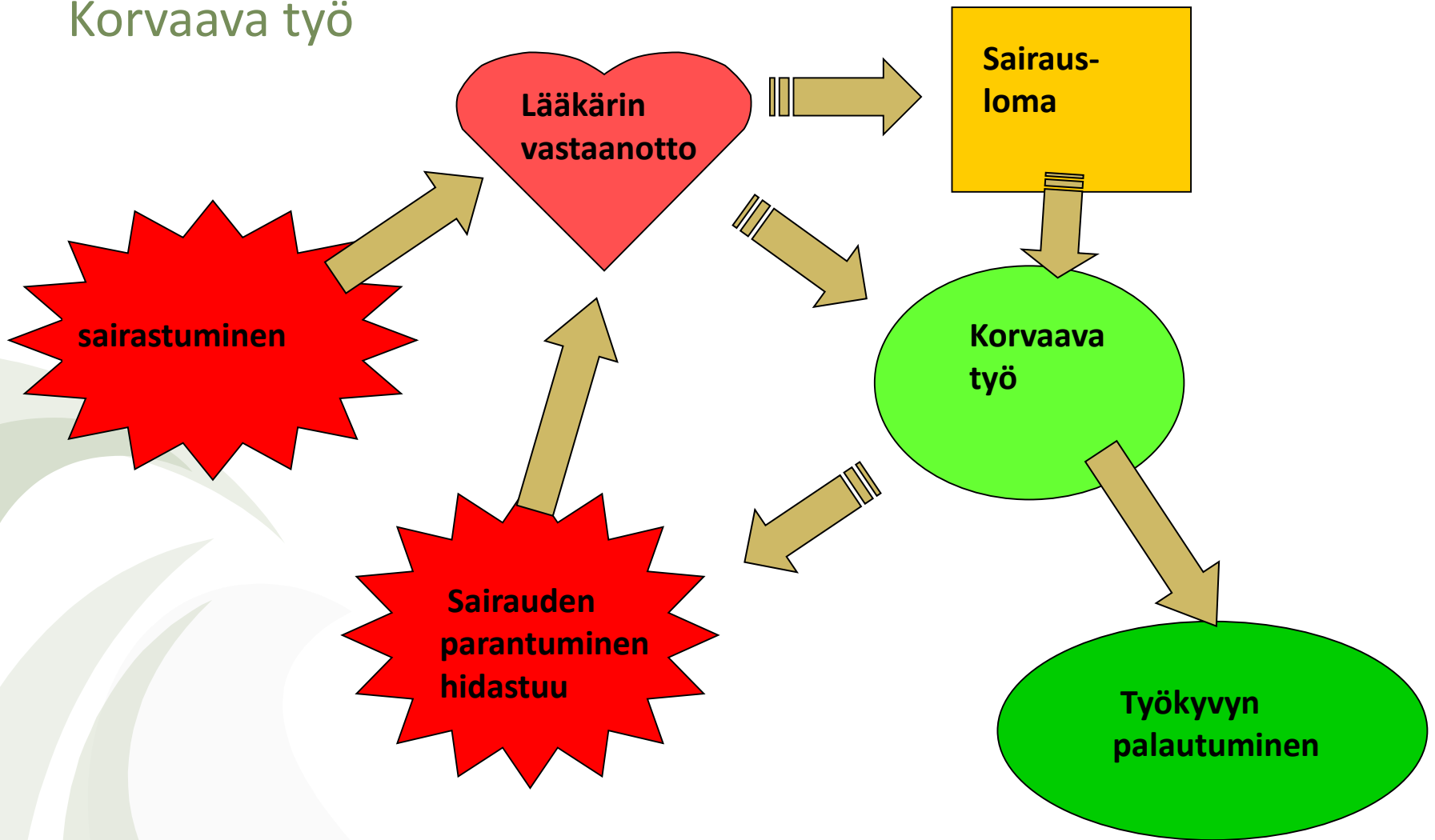
Asian nostaminen keskusteluun ajoissa

Varhaisen tuen käytäntö - väärinkäyttö

- Sairauslomien väärinkäyttö
 - **Ristiriitatilanne työssä (esimies /työkaverit)**
 - **Työntekijä uhkailee sairauslomalle jäämisellä**
 - **Pidennetyt viikonloput**
 - **Päihteiden käyttö**
 - >esimies keskustelee henkilön kanssa ja ilmoittaa olevansa yhteydessä työterveyshuoltoon
 - >asian läpikäynti työterveyshuollon kanssa
 - >työkyvyn arviointi
- Perusteeton sairausloma
 - **Hankittu vilpillisesti**
 - **Syy todellisuudessa muualla**
 - **Lääkärin väärinkäytös**
 - >sairauslomatodistuksen kyseenalaistaminen
 - >keskustelu työntekijän kanssa
 - >uusi työkykyarvio omalta lääkäriltä

*Tapaukset harvinaisia;
luottamuksen säilyttämiseksi
puuttuminen tarpeen*

Korvaava työ



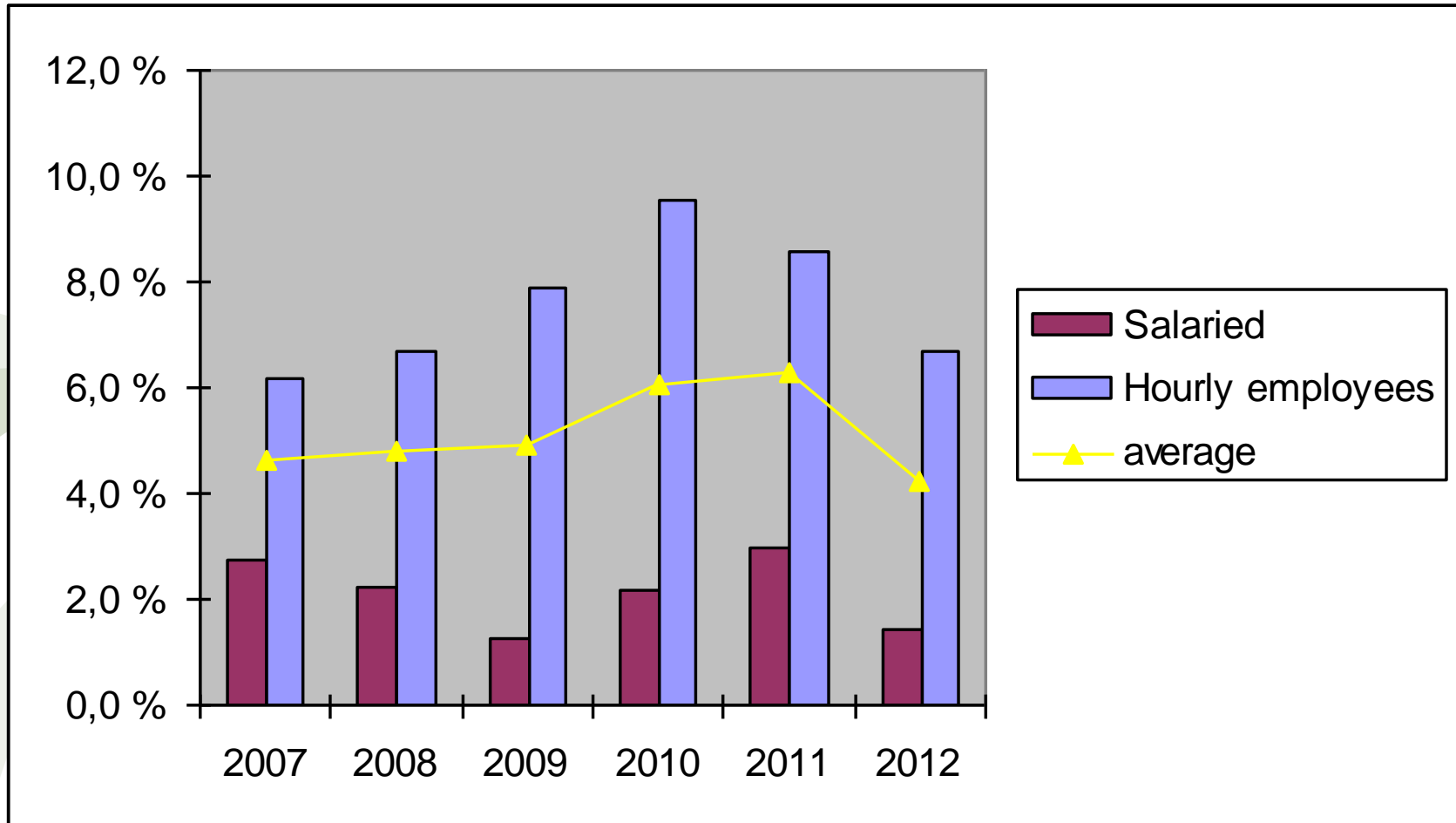
Korvaava työ

- Lääkärin määrittelemän sairausloman vaihtoehtona
- Ennen aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa
- Korvaava työ pyritään löytämään työntekijän omalta osastolta
- Mikäli työterveyslääkärin mielestä henkilö voisi tehdä korvaavaa työtä, ohjaa lääkäri työntekijän tämän esimiehen luo
- Työntekijä ja esimies sopivat korvaavan työn aloittamisesta
- Mikäli esimiehen arvion mukaan olisi mahdollista, että henkilö voisi tehdä korvaavaa työtä, pyytää hän henkilöstä työkykyarvion työterveysasemalta
- Korvaavassa työssä sairauden hoito ei saa vaarantua, sairaus tai vamma ei saa työn takia pahentua, sen paraneminen estyä tai hidastua, eikä sairaus saa levitä.
- Henkilö saa (korvaavan työn ollessa käynnissä) pyynnöstä työterveyslääkäriltä uuden arvion työkyvystään, mikäli hän katsoo korvaavan työn ja terveystilansa sitä edellyttävän.

työterveysyhteistoiminta

- Osallistuminen työsuojelutoimikunnan toimintaan
- Säännöllinen keskustelu työnantajan kanssa
- Sairauspoissaolojen määrän ja laadun seuranta

Yritys X sairauspoissaolot 2007-2012



Alihankkijasta yhteistyökumppaniksi

- Työterveyshuolto kirjoittaa sairauslomia
- Sairausloma on lääkärin määräämä
- Sairausloman aikana ei voi / saa tehdä työtä
 - Vakuutukset ei voimassa
 - Omalla vastuulla
- Työnantaja ei voi arvioida työntekijän sairautta ja työkykyä
- Työnantajan on lain mukaan pakko järjestää työterveyshuolto
- Työterveyshuolto on kustannus

- Työterveyshuolto hoitaa akuutteja, mutta
- Keskittyy ennalta ehkäisyyn
 - Työn ymmärtämiseen
- Vaarojen ja riskien arviointiin
- Työturvallisuusyhteistyöhön
 - Sairauspoissaolojen vähentämiseen
- Uusien toimintamuotojen hakemiseen
- Kustannusten vähentämiseen
 - Työterveyshuolto on vähentämässä kustannuksia
 - Parantamassa tuloksia

...työterveyshuolto

- On enemmän kuin palvelun tarjoaja
 - Palvelun tarjoaja on tavoitettavissa
 - Tuottaa hyvää laatua
 - Tuottaa lisäarvoa
 - On hintansa väärti
 - Toimii palveluasenteella
- Hankkii ymmärtämystä työpaikan olosuhteista ja ihmisistä
 - Tuntee ihmiset pitkän suhteen ansiosta
 - Tutustuu työskentelyolosuhteisiin, riskeihin, ehkäisykeinoihin
 - Näkyy ja näkee
- Hankkii osaamista omalta asiantuntemusalaltaan
 - Jatkuvasti päivittää omaa tietoisuuttaan parhaista käytännöistä
 - Aktiivisesti soveltaa osaamistaan työpaikalle
- Konsultoi työnantajaa
 - Keskustelee ja pitää yhteyttä
 - Osallistuu
 - Tuo hyviä käytäntöjä
 - Neuvoa ja kouluttaa
- Asettaa tavoitteensa yritystä tukeviksi
 - Yhteinen päämäärä => yhteinen työ => yhteinen tulos => yhteinen ilo