



Sirkka Parry
Yleislääketieteen erikoislääkäri
Ylilääkäri
Työterveys / Suurasiakkaat
Terveystalo Oy



Mikko Haag
Työterveyshuollon erikoislääkäri
Johtava työterveyslääkäri
Destia Oy
Terveystalo Oy

Työhyvinvointi vahvistuu osallistavan työtyöterveyshuollon keinoin

Työterveyshuollon ja asiakasyrityksen yhteistyö on muuttumassa aiempaa aktiivisemmaksi.

Nykyisin yhä useammin sovitaan kumpanuustyyllisestä yhteistyöstä, jossa työterveyshuollon erityisosaaminen työn ja sairauksien välisestä yhteydestä liitetään yhteiseen käsitykseen yrityksen henkilöstön työkyvystä ja työhyvinvoinnista. Tavoitteena on yhteisin toimin mahdollistaa pidempi ja terveempi työura vanhuuseläkkeelle saakka.

Työterveyshuolto on nostettu keskeiseen asemaan työelämän laatua ja työurien pituutta lisäävänä tekijänä. Osallistavan työterveyshuollon mallissa tärkein vaikuttavuutta parantava asia on työpaikan kanssa tehtävä tavoitteellinen yhteistyö, jossa roolit ja vastuut jaetaan selvästi. Tämä edellyttää molemminpuolista, pitkäjännitteistä sitoutumista sekä työ- ja toimintakykykäsitteen laajaa ymmärrystä. Työterveyshuollon on oltava yrityksen päivittäisen työkykyjohtamisen apu ja tuki, jonka on osattava ennakoida yrityksen työkykyriskejä ja neuvoa työelämän ja terveyden asiantuntemuksellaan kaikkia osapuolia: työntekijää

itseään, sekä entistä useammin myös esimiehiä, työyhteisöä ja yritysjohtoa. Tämä edellyttää ajantasaista tiedon saantia eri

lähteistä, tiedon jatkuvaa analysointia ja usein luovaa ja ennakkoluulotonta toimintaa.

Osallistava työterveyshuolto – yhteistyöllä kohti ennaltaehkäisevää toimintaa



◀ Aavistava toiminta

◀ Ennakoiva toiminta

◀ Reagoiva toiminta

Terveystalo

Yritysten ja organisaatioiden vastuu

Sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset, työkyvyn alenemisen aiheuttama tuottavuuden heikennys sekä työkyvyttömyys- ja tapaturmaeläkkeiden kustannukset vaikuttavat suoraan yrityksen tulokseen. Suurilla yrityksillä on eläkemaksuluokkavaikutuksen vuoksi erityinen intressi pidentää työuria ehkäisemällä ennenaikaisia työkyvyttömyyseläkkeitä. Tavoitteeseen ei päästä yrityksen ilmoituksella halustaan sairauspoissaolojen vähentämiseen, vaan sen on aidosti sitouduttava yhteistyöhön. Erityisen tärkeää on ylimmän johdon tahto johtaa ja tukea henkilöstön työkykyä silloinkin, kun sen menettämisen uhka on lähellä. On selvää, että painotuksen tulee olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa, mutta koska työvoiman terveydentila eri syistä iän myötä usein heikkenee, on yrityksissä opittava hyödyntämään myös osatyökykyisten työpanos. Työterveyshuolto joutuu silloin myös hoitamaan ja koordinoimaan sairauksien hoitoa ja hyödyntämään eri kuntoutusmahdollisuuksia ja näin mahdollistaa työkyvyn säilymisen. Perinteisesti tämä ei ole ollut itsestäänselvyys, vaan imu ja joskus työntökin erilaisille eläkkeille sopivissa tilanteissa on ollut merkittävää.

Uudentyyppinen ajattelu yrityksissä huomioi osatyökykyisten työpotentiaalin kahdestakin syystä: ensiksi työvoimapuola etenkin palvelualoilla tulee olemaan lähivuosina haaste suurten ikäluokkien eläköityessä ja toiseksi suurilla yrityksillä on mahdollisuus parantaa tulostaan välttämällä ylisuuria eläkekustannuksia.

Tavoitteena on yhteisin toimin mahdollistaa pidempi ja terveempi työura vanhuuseläkkeelle saakka.

Jotta systemaattinen työkyvyn johtaminen toteutuu yrityksessä, on tavoitteiden ja strategian jalkautettava koko organisaatioon. On tärkeää, että asiat keskustellaan ja esitellään mahdollisimman läpinäkyvästi myös henkilöstön edustajien kanssa. Lähiesimiehen rooli työkykyasioissa on keskeinen. Terveysasioista puhuminen ei ole tavallista suomalaisessa työyhteisössä, ja liika varovaisuus on usein estänyt oikea-aikaisten kuntouttavien toimien käynnistämisen. Esimies on useimmiten ensimmäinen, joka huomaa henkilön työsuorituksessa jotain poikkeavaa. Esimiesten koulutusta ja koko työkuultuuria

Työhyvinvointi
tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.
(EU Progress -hankkeen eurooppalainen konsensusmääritelmä)

tulee muuttaa välittävämpään suuntaan. Työkykyjohtamisessa tulee muistaa, että esimies on vastuussa henkilöstöstään. Varhaisen työkykyuhan havainnoinnin ja asiaan tarttumisen tulee olla normaali asia myös linjaorganisaatiossa, joka tarvitsee tähän toimintaan johdon ja erityisesti myös henkilöstöhallinnon täyden tuen. Tähän työhön esimiehiä kannattaa motivoida kaikin, myös taloudellisten kannustimien keinoin. Näin heidän on helpompi hyväksyä osatyökykyistenkin työpanos, ja valmius työn muokkaamiseen kasvaa. Työturvallisuusasiat ovat myös pitkälti esimiehen vastuulla. Erityisesti pienistä huolimattomuuksista ja puutteellisesta turvavälineiden käytöstä johtuvat tapaturmat voidaan hyvin kytkeä koko osaston tulospalkkioihin.

Erityisen tärkeää on ylimmän johdon tahto johtaa ja tukea henkilöstön työkykyä silloinkin, kun sen menettämisen uhka on lähellä.

Työterveyshuollon rooli

Tuloksellisessa yhteistyössä kyse ei ole perinteisestä tilaaja-tuottaja -mallista. Tarvitaan yhdessä määritetyt tavoitteet, joiden luomisessa hyödynnetään yleistä tietämystä sairastavuudesta sekä vertailuaineistoista myös kansainvälisesti. Erityisesti huomioidaan toimiala ja sen kuormitus-tekijät. Toimintasuunnitelma laaditaan tiiviissä yhteistyössä, fokusoiden kyseisen yrityksen keskeisimpiin työkykyongelmiin. Kattavat seuranta- ja raportointityökalut auttavat toimenpide-ehdotusten täsmällisempää toteuttamista.

Työterveyshuollossa toimii moniammatillinen työterveyshuoltotiimi, johon kuuluu työterveyslääkärin lisäksi työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja työterveyspsykologi. Lisäksi työkykyongelmissa voidaan konsultoida erikoislääkäreitä ja muita asiantuntijoita tilanteen mukaan. Yhteistyössä asiakasyrityksen henkilöstöhallinnon kanssa sovitaan selkeät, avoimet pelisäännöt työkykyuhkien käsittelyssä tietosuoja-asiat huomioiden. Työterveyshuollon moniammatillisten tiimien osaamisen hyödyntäminen myös esimiesten valmennuksessa työkykyongelmien käsittelyn taitoihin on tärkeää.

Yrityksen ja työterveyshuollon toimien koordinointi henkilöasiakkaan hyväksi vaatii usein yhteistyötä myös yritystä ympäröivän verkoston, kuten vakuutusyhtiöiden ja kuntoutuslaitosten kanssa.

Työpaikkaselvityksissä saatu syvälinen tieto yrityksen kuormittavista tekijöistä, terveyskyselyillä tai -tarkastuksissa saatu tieto henkilöstön terveysriskeistä yhdistettynä vastaanottokäyntien syihin ja sairauspoissaolojen diagnooseihin, pituuksiin, tapaturmi-

Terveysasioista puhuminen ei ole tavallista suomalaisessa työyhteisössä, ja liika varovaisuus on usein estänyt oikea-aikaisten kuntouttavien toimien käynnistämisen.

en määrään ja laatuun antaa hyvän pohjan kunnolliselle analyysille ja mahdollisuuden kohdentaa työterveyshuollon toimet oikein.

Sairauspoissaolot ennakoivat hyvin tulevaa työkyvyttömyyseläkettä jo vuosia ennen sen toteutumista. Pitkittyvän työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn joudutaan lähivuosina panostamaan paljon. Se merkitsee sujuvaa sairauksien hoitoa sekä aiempaa parempaa ja tarkoin koordinoitavaa yhteistyötä erityissairaanhoidon ja työterveyshuollon välillä, aktiivista ja oikea-aikaista työorientoitunutta kuntoutusta, ja ammatillisen kuntoutuksen kaikkien polkujen hyödyntämistä.

- Osallistava työterveyshuolto on ennaltaehkäisyyn suuntautuvaa kolmiportaista toimintaa, jota toteutetaan suunnitelmallisesti yhteistyössä asiakasorganisaation kanssa. Oleellista on aktiivinen vuorovaikutus ja tavoitteellisuus. Reagoiva toiminta sisältää perinteisiä työterveyshuollon tehtäviä, kuten sairaanhoidon, terveystarkastukset ja työkykyneuvottelut. Ennakoivassa toiminnassa tunnistetaan seurattavat alueet ja haasteet. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja, työterveyshuolto, luottamushenkilöstö ja työsuojelu tunnistavat huomionalaisen työn ja työpisteet ja varmistavat, että työntekijä toimii siinä riskiä vähentävällä tavalla. Aavistava toiminta puolestaan ennakoii jo tulevia tilanteita, kuten työpaikan muuttoa, teknisiä muutoksia, toiminnan laajentumista, ulkoistuksia tai yt-neuvotteluja. Hyvällä suunnittelulla on mahdollista muuttaa työolosuhteita hallitusti ja tukea johtoa, esimiehiä ja henkilöstöä.

Henkilöstölle osallistava työterveyshuolto turvaa terveellisemmän ja turvallisemman työympäristön, sekä varmistaa sairaustapauksissa nopean ja asiantuntevan hoidon asuinpaikasta ja taloudellisesta tilanteesta riippumatta. Työyhteisön luottamus siihen, että työkykyyn liittyvät ongelmat voi ottaa esiin ja että työnantaja pyrkii tukemaan voimavarojen mukaista työskentelyä, edistää henkilöstön jaksamista ja sitoutumista työuran eri vaiheessa ja varmistaa, että mahdollisimman monelle pitkän ja hyvän työuran.

Pitkittyvän työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn joudutaan lähivuosina panostamaan paljon.