

Selvitys henkilökunnan työterveyshuollon järjestämisestä

2.10.2019

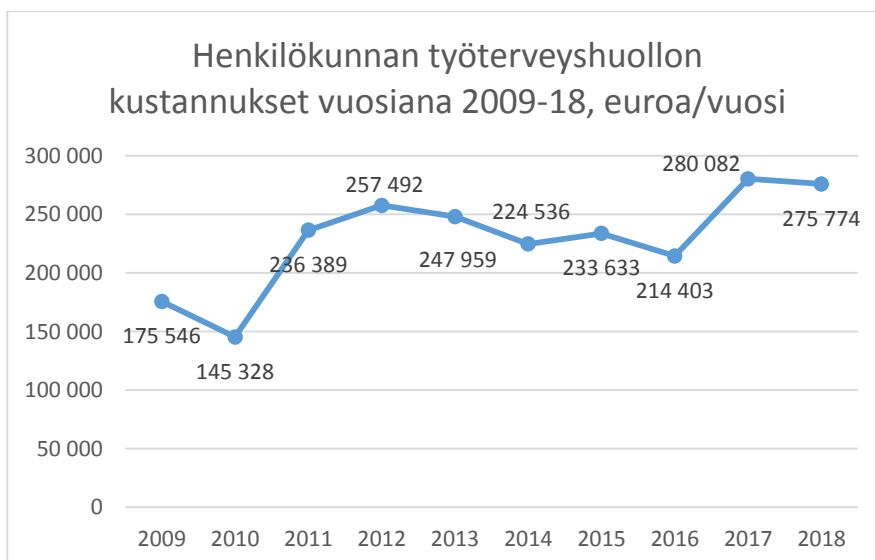
Ulla Tikkanen, Pia Höglund

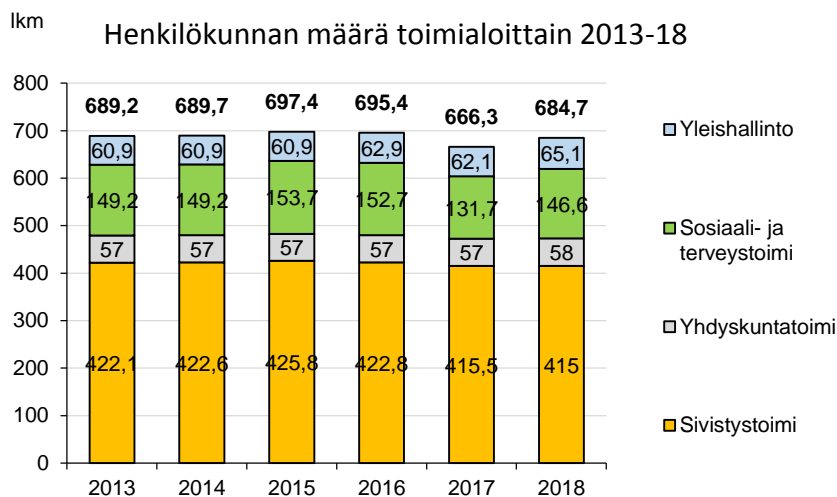
Työterveyshuollon järjestäminen Kauniaisissa

Kaupunki järjesti työterveydenhuollon palvelut vielä 2000-luvun alkuvuosina omana toimintana sekä kaupungin henkilökunnalle että yritystyöterveydenhuollon palvelut paikallisille yrittäjille.

Pääkaupunkiseudun kuntien, Helsinki, Espoo, Kauniainen ja Vantaa, välillä tehtiin 19.3.2009 sopimus, jossa sovittiin yritystyöterveyshuollon palveluiden tuottamisesta Vantaan työterveyshuollon liikelaitoksessa. Kauniaisten osalta sopimus hyväksyttiin valtuustossa 15.12.2008 § 79. Yhteistyösopimuksella Vantaan kaupunki sitoutui 1.4.2009 alkaen tuottamaan yritystyöterveyshuollon palvelut kansanterveyslain mukaisesti muiden osapuolina olevien kuntien alueella sijaitsevilla työ- ja toimintapaikoissa työskenteleville työntekijöille ja järjestämään soveltuvin osin työterveyshuoltoa kunnan alueella toimiville yrittäjille ja muille omaa työtä tekeville. Vantaan Työterveys liikelaitos yhtiöitettiin ja 1.8.2019 Vantaan Työterveys Oy, Aito Työterveys, tuottaa osakeyhtiömuodossa 1.8.2019 alkaen työterveyshuoltolaissa säädettyä palvelua voimassa olevien palvelusopimusten ehtojen mukaisesti.

Työterveyshuollolle asetetut vaatimukset lisääntyivät ja omana toimintana tuotetun työterveyshuollon palvelujen lisäresursoinnin tarve oli ilmeinen. Lisäksi pienessä työyhteisössä ainoan työterveyslääkärin ja –hoitajan tehtävien hoitaminen ja oman työyhteisön jäsenten, esimiesten ja kaupungin henkilökunnan hoitaminen osoittautuivat kuormittavaksi monella tasolla. Ensimmäisenä ulkoistettiin sosiaali- ja terveystoimen henkilökunnan työterveyshuolto ja palvelu ostettiin Mehiläisen lääkärikeskuksesta. Vuodesta 2008 alkaen Terveystalo ja vuodesta 2010 lääkärikeskus Aava on hoitanut koko kaupungin henkilökunnan työterveyshuollon. Yhdyshenkilönä on toiminut kaupungin henkilöstöpäällikkö.





Työterveyshuollon toimintaa ohjaava lainsäädäntö

Terveydenhuoltolain mukaan (1326/2010, 18§) kunnan tulee järjestää alueellaan toimiville yrittäjille ja muille omaa työtään tekeville työterveyshuoltolain ja sen nojalla annettujen säädösten mukaisia työterveyshuoltopalveluja. Sopimus pohjaisesti palveluihin voidaan sisällyttää myös sairaanhoito (14§).

Työterveyshuoltotoiminnasta säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001,12§), joka velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijöilleen työterveyshuoltopalvelut.

- Työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon kustannuksellaan työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.
- Työterveyshuoltomaksut maksaa työnantaja ja ne ovat käyttäjäasiakkaille maksuttomia. Työnantaja voi hakea Kela-korvausta kustannuksista tiettyyn korvausrajaan asti: lakisääteiden työterveyshuollon (Kela-korvausluokka I) kustannuksista korvataan 60 %. Sairaanhoidon (Kela korvausluokka II) kustannuksista korvataan 50 %.

STM:n suosituksena (5/2015) on, että hyvän terveydenhuoltokäytännön mukaisesti työterveyshuolto tulisi toteuttaa yhtenä kokonaisuutena niin, että samat ammattihenkilöt ja asiantuntijat toteuttavat sekä ehkäisevää työterveyshuoltoa että sairaanhoitoa.

Valtioneuvoston asetuksessa säädetään hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) (1383/2001).

- Asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä (HTTHK, Valtioneuvoston asetus 708/2013) täsmentää toiminnan periaatteet, sisällön sekä työterveyshenkilöstön koulutuksen.
- Asetus edellyttää suunnitelmallisuutta, jatkuvaa laadun ja tuloksellisuuden arviointia sekä yhteistoimintaa työpaikan kanssa.

Työturvallisuuslaki (738/2002) ja Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001) sekä sairausvakuutuslaki (1224/2004), jossa määritellään työkyvyn

arviointia koskevasta lausuntokäytännöstä sekä työterveyshuollon korvaus- ja hakuperusteista, täydentävät työterveyshuollon järjestämistä koskevaa lainsäädäntöä.

Työterveyshuollon toiminta jakautuu lakisääteisiin ja vapaaehtoihin toimintoihin

Lakisääteinen työterveyshuolto painottuu työstä ja työoloista aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen ennaltaehkäisyyn. Työterveyshuolto ja siihen kytkeytyvä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyön tavoitteena on

- edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia,
- edistää työuran eri vaiheissa olevien työntekijöiden terveyttä ja työkykyä
- tukea työyhteisöjen toimintaa

Taulukko1. Työterveyshuoltolain velvoittamat ennaltaehkäisevät ja työkyvyn tukeen liittyvät toiminnot (12§) ja työnantajalle vapaaehtoiset sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palvelut (14§)

Työterveyshuoltolain mukaiset palvelut	Tavoitteet / tehtävät
<p>Ns. lakisääteiset työterveyshuollon palvelut (12§) eli työhön liittyvää sairastamista, työtapaturmia ja työkyvyn menettämistä ennaltaehkäisevät palvelut</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi • Työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta • Toimenpide-ehdotusten tekeminen sekä toteutumisen seuranta • Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevissa asioissa • Vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen • Sairausvakuutuslaissa tarkoitetun, työntekijän työkyvyn arviointia ja työssä jatkamismahdollisuuksia koskevan lausunnon laatiminen; • Yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetus-hallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työ-suojeluviranomaisen edustajien kanssa; tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palvelujentuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa • Osallistuminen työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen • Suunnitella ja toteuttaa työterveyshuollon tehtäviin kuuluvia työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä • Työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta
<p>Ns. vapaaehtoiset työterveyshuollon palvelut (14§)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sairaanhoito • Muut terveydenhuollon palvelut

Työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon yhteistyö

Erikoisalana työterveyshuolto toteuttaa työnantajien vastuulle säädettyjä perusterveydenhuollon tehtäviä ja samalla myös konsultoivan erikoisalalan tehtäviä muun terveydenhuollon suuntaan, esimerkiksi pitkittyvissä työkykyongelmissa.

Työterveyshuollon tulisi olla hoitoketjussa mukana ainakin silloin, kun sairaus saattaa liittyä työhön, tai sairauteen liittyy pidempiaikainen työkykyongelma. Tällöin työterveyslääkäri arvioi, johtuuko sairaus työstä, pahentaako työ sairautta ja vaikeuttaako sairaus työstä selviytymistä, pohtien myös keinoja edistää työhön paluuta sekä mahdollista yhteistyötä työpaikan kanssa. Työterveyshuolto voi toimia näissä kysymyksissä konsulttina muulle terveydenhuoltojärjestelmälle silloinkin, kun hoito pääosin toteutuu työterveyshuollon ulkopuolella.

Työterveydenhuollon henkilöstö

Työterveyshuollon palveluita toteuttavat asiakasorganisaatioille nimetyt moniammatilliset tiimit. Työ vaatii työterveyshuollollista erityisosaamista ja erikoiskoulutusta.

Työterveyspalveluita tuottavat henkilöstöryhmät:

- Työterveyslääkärit
- Työterveyshoitajat
- työterveyspsykologit
- työfysioterapeutit.
- Tarvittaessa tiimiä voivat täydentää sosiaalityöntekijät, työhygienian tai työnäkemisen asiantuntijat
- Muu henkilökunta: vastaanottohoitajat, työterveyssihteerit, sairaanhoitajat, taloushenkilöstö, esimiehet ja hallinto

Taulukko 2. Työterveyshuollon palveluja tuottava henkilöstö, kelpoisuusvaatimukset ja palkka

HENKILÖKUNTA	Kelpoisuus	Palkkataso
Työterveyslääkäri	Työterveyshuollon erikoislääkäri, kun työskentelee päätoimisesti työterveyshuollon tehtävissä, keskimäärin vähintään 20 tuntia viikossa.	8000 e/kk 123 806 e/vuosi, työaika 80 %, kustannus 99044 e
Työterveyshoitaja	Terveystenhoitaja (lain 559/1994 5§ mukainen laillistus), jolla on työterveyshuoltoon pätevöittävä moniammatillinen koulutus (15 op)	3000 e/kk 46 427 e/vuosi työaika 100 %, kustannus 46 427 e
Työterveyspsykologi	Psykologi (lain 559/1994 5§ mukainen laillistus), jolla on työterveyshuoltoon pätevöittävä moniammatillinen koulutus (15 op)	3500 e/kk 59550 e/vuosi työaika 50 %, kustannus 29775 e
Työfysioterapeutti	Fysioterapeutti (lain 559/1994 5§ mukainen laillistus), jolla on työterveyshuoltoon pätevöittävä moniammatillinen koulutus (15 op)	2800 e/kk 43332 e/vuosi työaika 50 %, kustannus 21 666 e
Sosiaalityöntekijä, konsulttityö ostopalveluna	Ylempi korkeakoulututkinto ja sosiaalityön pätevyys	arvio 10 000 e
Erytisosaajat (näkö, kuulo, työhygienia)	Perustutkinto+ työterveyshuoltoon pätevöittävä koulutus asiantuntijoille (2 op)	
Avustava työ, toimistotyö ja hallinnollinen työ	Soveltuva toisen koulutus, AMK	2500 e/kk

		38668 e/vuosi (100 %)
Arviossa vain perustiimin palkkakustannukset. Ei ole huomioitu sijaisuuksien hoitamista, erikoislääkärikonsultaatioita eikä laboratorio- ja kuvantamiskustannuksia.	YHTEENSÄ	245 580 e

Työterveyshuollon järjestäminen Länsi-Uudenmaan kunnissa

Taulukko 3. Työterveyshuolto Länsi-Uudenmaan kunnissa 30.9.2019

Kunta	Järjestetty	Muuta
Espoo	Kunnallinen "inhouse"	
Hanko	Jaettu kunnallinen ja Mehiläinen.	Kunnallisessa hoidetaan kaupungin työterveys, mutta terveyskeskuksen lääkärivastaanoton ja perusturvan johdon hoitaa Mehiläinen. Hanko on mukana Työterveysyhtiö Taimi-konsernissa.
Inkoo	Terveystalo	siirtyy Mehiläiselle vuodenvaihteessa
Karkkila	Perusturvakuntayhtymä Karviainen	
Kauniainen	Terveystalo	
Kirkkonummi	Terveystalo	
Lohja	Kunnallinen	
Raasepori	Mehiläinen	
Siuntio	-	
Vihti	Perusturvakuntayhtymä Karviainen	Parhaillaan selvittelyssä, miten järjestetään jatkossa

Espoo ja Lohja ja Perusturvakuntayhtymä Karviainen järjestävät palvelut itse, muut Länsi-Uudenmaan kunnat ovat ulkoistaneet työterveyshuollonpalvelut. Hangossa haetaan uutta ratkaisua ja siellä onkin tehnyt päätös Taimi-konserniin liittymisestä.

Kunta-alan omistuksessa olevat työterveyshuoltoyksiköt ovat verrattain pieniä, ja taloudelliset mahdollisuudet toiminnan kehittämiseen ovat rajalliset. Mm. Kevan toimesta on toteutettu hanketta, jonka tarkoituksena on selvittää, olisiko valtakunnallisen työterveyshuoltokonsernin perustaminen toiminnallisesti ja taloudellisesti järkevää. Lisäksi on haluttu selvittää, miten hyvän työterveyshuollon parhaita käytäntöjä voitaisiin jatkossa säilyttää työhyvinvoinnin parantamiseksi ja työntekijöiden työurien jatkamisen varmistamiseksi julkisella sektorilla. Taimi-konsernin strateginen painopiste olisi ennaltaehkäisyyn, työkyvyn ylläpitoon ja työurien pidentämiseen tähtäävä toiminta ja palvelu, joka toteutetaan yhteistyössä työnantajien kanssa. Konsernin perustaminen on herättänyt keskustelua mm. sairaanhoitopiireissä, mutta HUS-hallitus hyväksyi 16.9.2019 Työterveysyhtiö Taimi-konsernin perustamisen.

Tulevaisuudesta

Uusimaa2019-hankkeessa tunnistettuja työterveyshuoltoon vaikuttavia **megatrendejä**

- Voimakkaasti kehittyvä terveys- ja bioteknologia, robotiikka ja tekoäly sekä yksilöiden ja organisaatioiden itsensä mittaamien ja keräämien terveyteen vaikuttavien tietojen reaaliaikainen saatavuus, muuttaa diagnosointia, hoitoa ja palveluiden tuotanto- ja jakelutapaa merkittävästi jo lähivuosina.
- Asiakkaiden työssä tapahtuvat muutokset mm. robotisaation ja digitalisaation myötä muuttavat työterveyshuollon työn kohdetta ja sisältöä merkittävästi useilla toimialoilla. Samalla rinnalla säilyvät perinteiset työskentelytavat.
- Terveysthuolto on vahvasti nouseva trendi ja liike-elämän erityinen kiinnostuksen kohde. Kuluttajalle ja organisaatioille suunnattuja uusia terveyttä edistäviä tuotteita, palveluita ja sovelluksia tulee markkinoille.
- Kaupungistuminen ja maahanmuutto Uudellamaalla lisää työvoiman määrää alueella.
- Soteuudistuksen toteuttamistapaan liittyvät ratkaisut

Työterveyshuollon kriittisimmät **vaikuttavuuteen ja laatuun** vaikuttavat tekijät

- Työterveyshuollon avainresursseista on kovaa kilpailua. Ammattitaitoisen henkilökunnan saatavuus on kriittistä.
- Asiakaslähtöiset ja kustannustehokkaat palvelut ovat nopeasti, helposti ja luotettavasti saatavissa
- Digitalisaation ja robotisaation hyödyntäminen tulevaisuudessa
- Digitalisaation mahdollistamat terveydenhuollon uudet toimintatavat sekä asiakaskokemuksen ja yksilöllisyyden entistä vahvempi huomioiminen ovat tärkeitä toiminnan kehittämisessä.
 - o Digitaaliset palvelut voivat jatkossa tarjota työterveyshuollolle uuden mahdollisuuden tavoittaa työpaikkoja ja työntekijöitä. Muutos tuo eri toimijat nykyistä lähemmäksi toisiaan, mikä sujuvoittaa yhteistyötä, tehostaa osaamisen hyödyntämistä, lisää vaikuttavuutta ja säästää kustannuksia. Muutos edellyttää isoja yksiköitä, jolla on osaamista ja mahdollisuus kehittää ja ottaa käyttöön uusia toimintatapoja ja uutta tekniikkaa.

Yhteenveto

Työterveysyhteistyö on työterveyshuollon toiminnan perusta: työterveyslääkäri ja koko tiimi tekevät suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työnantajan, työntekijöiden ja heidän edustajiensa sekä muun terveydenhuollon ja kuntoutuksen kanssa.

Työterveyshuollon toimia suunnataan nykyistä enemmän siten, että ne tukevat työkykyä. Toimet voivat koskea työntekijää, työyhteisöä tai työympäristöä. Työterveyshuollon pitää pystyä tunnistamaan työpaikan riskiryhmät ja riskiyksilöt ja työkykyä uhkaavat seikat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Ennalta ehkäisevät, työkykyä ylläpitävät toimet suunnataan näille ryhmille niin, että ne lisäävät työssä jaksamista, työssä jatkamishalukkuutta ja työhyvinvointia.

Työterveyslääkärin asiakkaina ovat samaan aikaan sekä asiakasyritykset että niiden työntekijät, ja lääkäri toimii yhtä lailla asiakasyrityksensä asiantuntijana kuin sen työntekijöiden lääkärinä.

Työterveyslääkärin tulee jatkuvasti huolehtia toimintatavoista, joilla säilyy ammatillinen riippumattomuus ja neutraliteetti, mutta joilla voi samalla toimia moniammatillisesti ja hyvässä yhteistyössä kaikkien eri tahojen kanssa. Tärkeää on osata säilyttää kaikkien osapuolten luottamus moninaisten ja joskus ristiriitaistenkin odotusten keskellä.

Työterveyshuolto on volyymituote. Palvelut tulee tuottaa riittävän isolla volyymilla, että palvelun hinta ja laatu pystytään varmistamaan. Nykyään tavoitellaan myös laajan alueen kattavaa palveluverkkoa.

Organisaation toimintaan liittyy aina riskejä. Siksi riskien tunnistaminen on tärkeää etenkin tilanteissa, jossa toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti ja toiminta perustuu lainsäädäntöön ja työnantajaa velvoittavaa.

Liitteessä 2 on riskiarviointia liittyen työterveyshuollon toteuttamiseen omana toimintana.

LIITE 1.

Työterveyshuollon sisältö

Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon sisältyviä toimenpiteitä

- työpaikkaselvitys, jolla selvitetään työn, työyhteisön ja työympäristön vaikutukset terveyteen ja työkykyyn
- terveystarkastukset, työ- ja toimintakyvyn arviointi
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus
- työntekijöiden työssä selviytymisen edistäminen ja seuranta
- ensiavun järjestämiseen osallistuminen
- työkyvyn heiketessä työntekijän terveyden seuranta, kuntoutusneuvonta ja kuntoutukseen ohjaaminen.

Terveystarkastukset

Lain edellyttämät työterveyshuollon terveystarkastukset perustuvat työpaikkaselvityksessä ja työpaikan vaarojen arvioinnissa todettuihin altisteisiin ja kuormitustekijöihin sekä työssä esiintyvään erityiseen sairastumisen vaaraan.

Lakisääteisen terveystarkastuksen perusteena voi olla

- työn aiheuttama terveydellinen vaara kuten melu, jotkut kemikaalit tai kuormittava työ esim. yötyö
- työstä johtuva terveydellinen vaatimus kuten värinäkö, terve iho
- erityisalojen turvallisuusnäkökohdat
- työntekijän terveydentilan, työkyvyn tai työhön liittyvien sairauksien sitä edellyttäessä, työ- ja toimintakyvyn arvioimiseksi tai esim. osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen seuraamiseksi.
- Työperäisten sairauksien ja mahdollisten ammattitautiepäilyjen tunnistaminen ja ohjaus erikoissairaanhoidon tai Työterveyslaitoksen (TTL) tutkimuksiin

Eriyistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä terveystarkastuksia tehdään valtioneuvoston asetuksen (1485/2001) perusteella. Alkutarkastus tehdään ennen työn alkamista tai viimeistään kuukauden kuluessa aloittamisesta. Määräaikaistarkastukset toistetaan yleensä 1–3 vuoden välein. Tarkastuksessa selvitetään, onko työntekijällä sellaista vikaa, vammaa, sairautta tai erityistä herkkyyttä, joka saattaisi pahentua työssä, edellyttää erityistä suojautumista tai estää aloittamasta työtehtävää terveyttä vaarantamatta. Työterveyshuolto arvioi työntekijän altistumista tarvittaessa mm. mittauksilla, testeillä tai laboratoriotutkimuksilla.

Neuvonta ja ohjaus

Työterveyshuoltolain mukaan kaikkiin työterveyshuollon toimintoihin sisältyy tietojen antamista ohjausta ja neuvontaa terveellisistä ja turvallisista työoloista, työtavoista sekä työkyvyn edistämisestä.

Työterveyshuollon on annettava neuvontaa, ohjausta ja palautetta sekä työnantajalle että työntekijälle.

Neuvonnan ja ohjauksen järjestämisessä työterveyshuollon tulee ottaa omalta osaltaan huomioon työhön perehdyttämiseen ja opastamiseen liittyvä työturvallisuus- ja työterveysneuvonta.

Työnantajalla, työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulle on oikeus saada työterveyshuolloilta tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden ja työpaikan olosuhteiden terveellisyyden kannalta.

Työterveyshuolto arvioi ohjauksen ja neuvonnan tarvetta työpaikkaselvitysten, terveystarkastusten ja sairauskäyntien perusteella. Ohjausta ja neuvontaa voidaan toteuttaa omana suunnitelmallisena toimintana joko yksilöille tai ryhmille.

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

Työpaikalla toteutettavalla työkyvyn hallinnalla, seurannalla ja varhaisella tuella tarkoitetaan työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhdessä kirjallisesti sopimia työpaikan tarpeisiin perustuvia käytäntöjä, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä läpi työuran.

Työterveyshuollon työterveyshoitajan, työterveyslääkärin, työpsykologin tai työfysioterapeutin tehtävä on tunnistaa yksittäisen työntekijän työkyky- ja työkyvyttömyysriskejä. Jos ennakoivista toimenpiteistä huolimatta työntekijän työssä selviytyminen heikentyy, tarvitaan suunnitelmallisia toimia työkyvyn varhaiseen tukeen ja palauttamiseen sekä työhön paluun tukeen, jotta työkyvyttömyys voidaan ehkäistä.

Sairauspoissaolon pitkittyessä esimies voi pyytää työterveyshuollon edustajan työterveysneuvotteluun työpaikalla sovitun työkyvyn tuen mallin mukaisesti. Työn ja työympäristön muutosten ohella työterveyshuolto käynnistää tarvittaessa työntekijän kuntoutustarpeen arvioinnin, ohjaa kuntoutukseen ja laatii työntekijän jäljellä olevan työkyvyn arvion. Työterveyslääkärin tulee laatia lausunto työssä jatkamisen mahdollisuuksista viimeistään, kun sairauspäivärahopäiviä on kertynyt 90 viimeisten kahden vuoden aikana.

Muita tehtäviä ovat mm. työyhteisöjen ja esimiesten palvelut, kuten työnohjaus ja työterveysneuvottelut, Resurssija tarvitaan myös avustavien tehtävien, toimistotyön, hankintojen, hoitotarvikkeiden ja rokotteiden hankintaan.

Ensiapuvalmius

Työpaikalla tulee olla työpaikan olosuhteisiin nähden riittävästi ensiaputaitoisia henkilöitä ja asianmukainen ensiapuvarustus sekä toimintaohjeet onnettomuustilanteita varten. Työnantaja huolehtii, että henkilökunta saa riittävän perehdytyksen ensiapujärjestelystä ja ohjeet avun hälyttämiseen.

Työpaikan vaarojen arviointi ja työpaikkaselvitys muodostavat perustan ensiapuvalmiuden suunnittelulle, mihin työterveyshuolto osallistuu asiantuntijana.

Työpaikkaselvityksen toteutus

Työpaikkaselvitys on osa lakisääteistä työterveyshuoltoa ja sen avulla arvioidaan työn, työyhteisön ja työympäristön vaikutukset terveyteen ja työkykyyn. Työterveyshuollon sisältö ja toiminnan suunnittelu perustuvat työpaikkaselvitykseen, mikä on edellytys Kelan maksamalle työterveyskulujen korvaamiselle

Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä.

Työpaikkaselvitys tehdään aina työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Työpaikalta osallistujina voivat olla työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut sekä työpaikkakäyntien yhteydessä esimiehet ja työntekijät.

Työpaikkaselvityksessä hyödynnetään olemassa olevia selvityksiä ja tutkimuksia. Etenkin työturvallisuuslain työnantajalta edellyttämän vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tuloksia on tärkeää hyödyntää työpaikkaselvityksessä ja päinvastoin.

Työterveyshuoltohenkilöstö arvioi työolojen merkityksen terveydelle ja työkyvylle työpaikkakäynneillä kerättävien tietojen, havaintojen ja keskustelujen ja tarvittaessa mittausten perusteella. Lisäksi haastatteluilla ja kyselyillä voidaan selvittää työilmapiiriä ja kuormitustekijöitä.

Työpaikkaselvityksen sisältö

Työterveyshuollon tulee tuntea työterveyshuoltosopimusasiakkaana olevan työpaikan tilanne. Työpaikkaselvitykset jaetaan laajuuden ja tarkkuuden mukaan perusselvitykseen ja suunnattuihin selvityksiin.

- Työpaikkaselvityksen perusselvityksessä arvioitavia asioita:
- työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet, esim. esiintyykö työssä melua, pölyä, käytetäänkö kemikaaleja, sekä mitä suojaimia tarvitaan
- työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus, kuten työasennot, nostotilanteet, kiiretilanteet ja väkivallanuhka
- työntekijöiden terveydentila sekä työ- ja toimintakyky
- työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva sairastumisen vaara
- työstä johtuva ammattitaudin, tapaturman sekä väkivallan vaara ja uhka
- ensiapuvalmiuden tarve
- työperäiset ja muut työhön liittyvät sairaudet
- työaikajärjestelyt
- työolosuhteiden ja henkilöstön muutostilanteet
- henkilöstörakenne ja henkilöstön tila
- työ- ja palvelussuhdemuotoihin liittyvät terveydelliset vaarat ja haitat
- työpaikan mahdollisuudet työkykyyn perustuviin yksilöllisiin työjärjestelyihin
- edellä mainittujen ja mahdollisten muiden tekijöiden yhteisvaikutukset

Suunnatut työpaikkaselvitykset

Suunnatuissa työpaikkaselvityksissä tarkastellaan valittua aihetta perusteellisemmin, jolloin myös toimenpide-ehdotukset työolojen kehittämistä ovat tarkempia ja konkreettisempia.

LIITE 2.

Työterveyshuolto omana toimintana. Riskien tunnistaminen ja niiden vakavuuden arviointi.			
TARKASTELUNÄKÖKULMAT	Riskit		
TOIMINTAEDELLYTYKSET	1.Yksikön koko 2.Toimitilat (vastaanotto, laboratorio, kuvantaminen) ja laitteet; 3.Potilastietojärjestelmä 4.Yksikön paikka organisaatiossa> soteuudistus 5.Talous	1.Erittäin pieni yksikkö, 700 asiakasta. Työterveyslääkärinä kohti yl. noin 1000-1200 asiakasta riippuen toimialasta. Haasteena haavoittuvuus ja toiminnan sujuvuuden ja kustannusten hallinta. Palvelua ei voi myydä ulkopuolisille yhtiöittävästi toimintaa. 2. Terveysasemalla ei tilaa; laboratorio – ja kuvantamispalvelut hankittava ostopalveluna. 3. Mikä on potilastietojärjestelmä, kun Mediatrista luovutaan? Apotissa ei työterveyshuolto-osiota. 4. Soteuudistuksen aiheuttamat muutokset eivät vielä tiedossa. Mihin kuuluisi kaupunkiorganisaatiossa? Kuka vastaa toiminnan kehittämisestä? Mitä ratkaisuja työterveyshuollon suhteen tehdään lähivuosina? 5.Pieni yksikkö on kallis ja haavoittuva. Työterveyshuolto on volyymituote. Sen palvelut tulisi tuottaa riittävän isoissa yksiköissä niin, että palvelun laatu pystytään varmistamaan ja kustannukset pysyvät kurissa.	
HENKILÖSTÖ	1.henkilöstön saatavuus 2.erityisasiantuntijoiden ja tilapäisen henkilökunnan saatavuus ja käyttö ja vaikutus kokonaisuuden hallintaan ja palvelun jatkuvuuteen 3. osaaminen 4.monien odotusten ristipaineessa toimiminen	1. Kriittinen, asiantuntijoista on kova kilpailu. Pieni yksikkö ei houkuttele lääkäreitä ja muuta henkilökuntaa. Yksityisen sektorin palkkataso on korkeampi. 2.Sijaisten käyttö väistämätöntä, koska yksikkö on pieni; haaste palvelujen jatkuvuudelle ja moniammatillisen yhteistyön toteutumisella. Erikoislääkäripalvelut hankittava ostopalveluna, riskinä palvelujen pirstaloituminen ja moniammatillisen yhteistyön vaikeutuminen. 3. Työterveyshuollon tehtävä on laaja (taulukko1), kohteena työntekijä, työnantaja ja työympäristö. Toimintaa säätelevät monet lait. Osaamisen tason ylläpitämiseen ja toiminnan jatkuvaan kehittämiseen liittyy riskejä, kun resurssit ovat pienet ja toimintaympäristö muuttuu nopeasti. 4. Aikaisempi kokemus osoitti, että pienessä työyhteisössä toimiminen aiheuttaa ristiriitaisia odotuksia ja paineita, jotka kuormittavat samassa organisaatiossa toimivaa työterveyshenkilökuntaa. Työterveyshenkilökunta toimii samaan	

		aikaan sekä asiantuntijana ja työntekijöiden lääkärinä/hoitajana ja henkilökunnan jäsenenä, jonka tulee säilyttää ammatillinen riippumattomuus ja neutraliteetti. Tutuus ja läheisyys voivat myös vaikeuttaa työntekijän hakeutumista työterveyshuoltoon.	
TOIMINNAN ORGANISOINTI	<ol style="list-style-type: none"> 1.palvelun saatavuus, joustavuus ja laatu ja katkeamattomat hoitoketjut 2.moniammatilliset tiimit 3.toiminnan jatkuva kehittäminen 4.digitaaliset palvelut 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Palvelujen jatkuvuuden, sujuvuuden ja laadun turvaamiseen liittyy epävarmuustekijöitä ja riskinä katkokset toiminnassa. 2. Monialaisten tiimien muodostaminen, riittävän laaja osaaminen ja mahdollisuus reagoida nopeasti äkillisiin tilanteisiin on haasteellista pienessä yksikössä. 3. Myös taloudelliset mahdollisuudet toiminnan kehittämiseen ovat rajalliset. Esim. digitaalisista palveluista saatava hyöty todentuu vasta isommissa yksiköissä. Digitalisaatio on väistämätön kehityssuunta, mutta muutos edellyttää isoja yksiköitä, joilla on osaamista ja mahdollisuus kehittää ja ottaa käyttöön uusia toimintatapoja ja uutta tekniikkaa. 	
SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ	<ol style="list-style-type: none"> 1.erikoissairaanhoido, erikoislääkärit, 2.työsuojelu 3.kuvantamispalvelut, laboratorion palvelut 4.Keva, Kela 5.muut 	<ol style="list-style-type: none"> 1 ja 2.Tehtäväkuva on laaja: työterveyshuollon tulee olla mukana hoitoketjussa ja mukana konsulttina muulle terveydenhuollolle, kun epäily siitä, että sairaus tai ongelma liittyy työhön ja työolosuhteisiin 3. Ostopalvelujen hankkimiseen liittyvät riskit ja mm. saumattomuuteen ja toiminnan sujuvuuteen liittyvät asiat. 	