



*Thminen  
on taideteos*

# Työssä selviytymisen tuki työterveyshuollon näkökulmasta

Kari-Pekka Martimo  
Johtava työterveyslääkäri

Valtakunnalliset kuntoutuspäivät  
18.-19.3.2010

# Tästä aion puhua

- Mitä on työssä selviytymisen tuki?
- Mitkä ovat työterveyshuollon ja työpaikan roolit?
- Mistä sairauslomissa on kyse?
- Miten työssä jatkamista voidaan tukea?

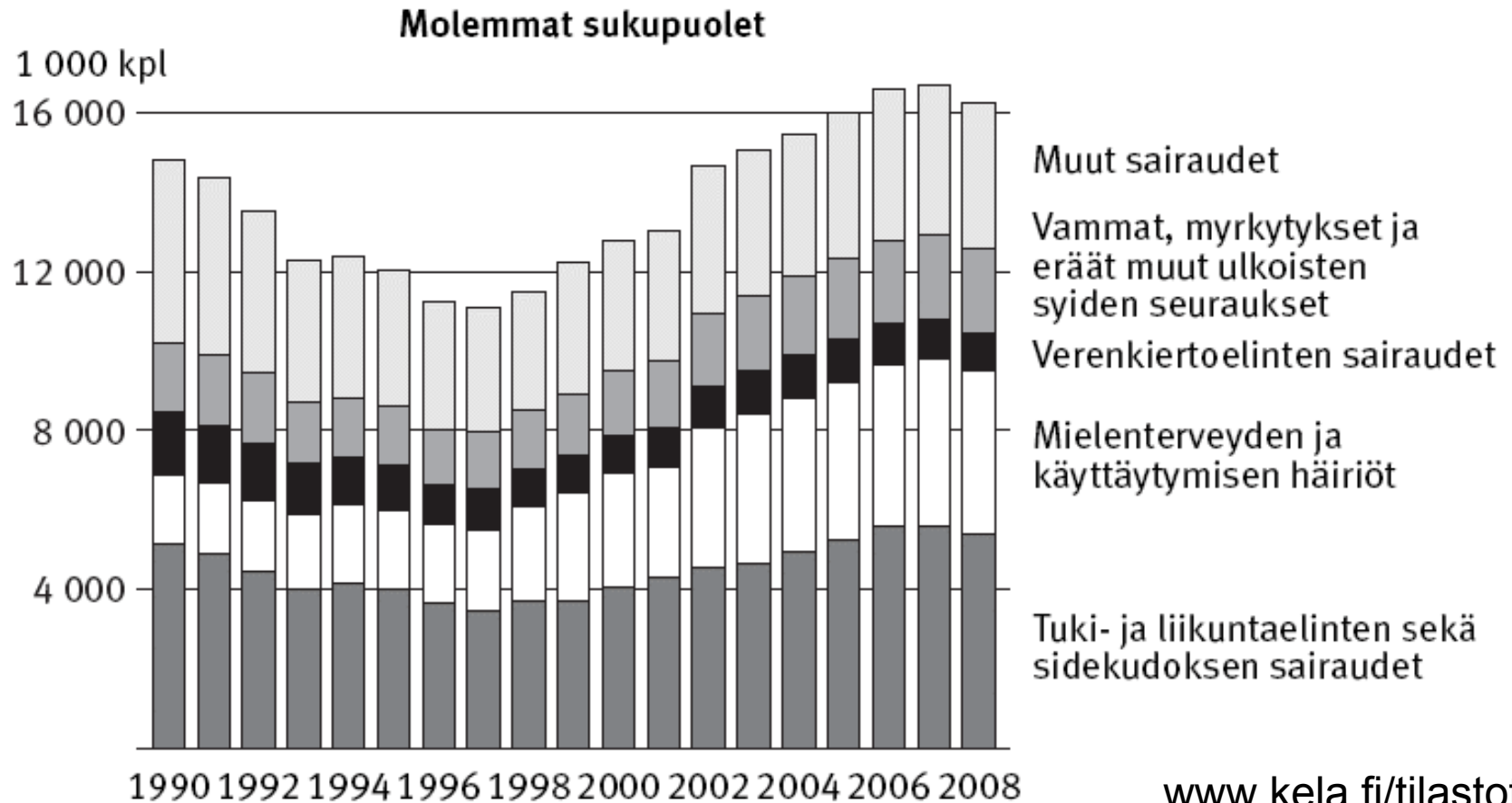
# Ahtelan työelämäryhmän esitykset työurien pidentämiseksi (1.2.2010)

- Toimenpiteitä työkyvyn edistämiseksi
  - Työterveyshuollon ennakoivuuden ja tuloksellisuuden lisääminen
  - Laadukkaasti työterveyshuollon saatavuuden varmistaminen
  - Varhaisempi puuttuminen pitkittyvään työkyvyttömyyteen
- Toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi
- Työuran pidentäminen alkupäästä ja työllistymisedellytysten parantaminen työuran aikana

# Työterveysyhteistyön kehittäminen

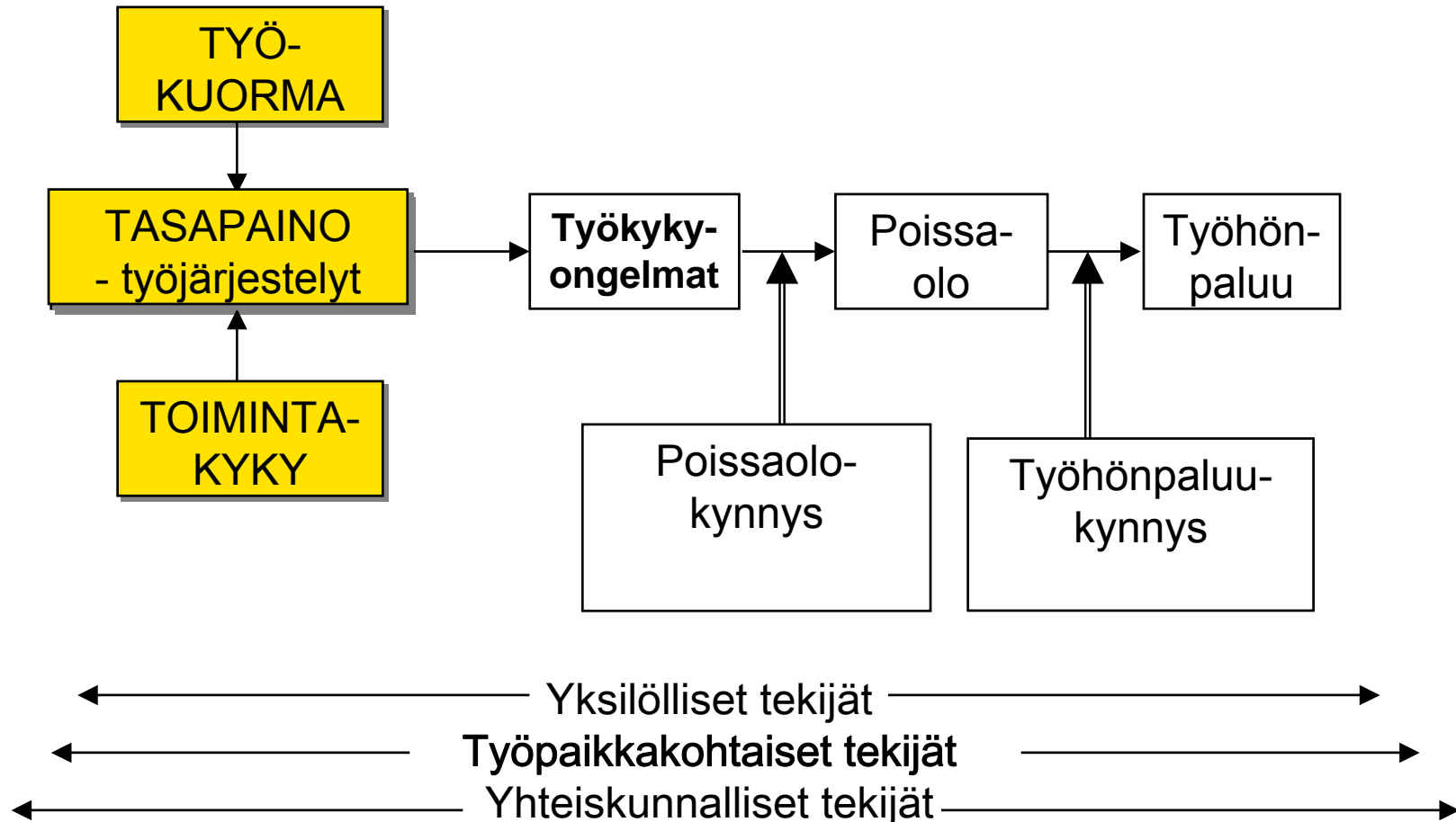
- Selvilläolemisen periaate (**raportointi**)
  - Henkilöstön tila
  - Työkykyyn ja terveyteen liittyvät riskit
  - Työn psyykinen ja fyysinen kuormittavuus
  - Työkyvyttömyyskustannukset
- Varautumisen periaate (**sovitut toimintamallit**)
  - Henkilöstöriskien hallinta
  - Varhainen puuttuminen ja ennaltaehkäisevät toimet
- Osallistumisen periaate (**vastuiden tunnistaminen**)
  - Työterveysyhteistyö ja sen suhde työpaikan työturvallisuusyhteistyöhön
  - Tilannekohtainen työssä jatkamisen mahdollisuuksien selvittäminen

# Työkyvyttömyyspäivien syyt diagnoosiryhmittäin (kesto yli 1+9 päivää)



# Sairauspoissaoloprosessi

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions



# Sairauslomalle jäämiseen vaikuttavat tekijät (Johansson & Lundberg 2004)

- Läsnaolovaatimukset
  - taloudelliset menetykset, töiden kertyminen
- Vaikutusmahdollisuudet työssä
  - työjärjestelyjen mahdollisuus
- Läsnaolokannustimet
  - työn positiiviset ominaisuudet
- Poissaolokannustimet
  - mahdollisuus viettää omaa aikaa
- Poissaolovaatimukset
  - työssä jatkamisen kielteiset seuraamukset

# Työterveysyhteistyön haasteet 1/3

- Estää vaivoja ja sairauksia
  - Erityisesti liikuntaelin- ja mielenterveysongelmia
  - Työllä vain osittain merkitystä sairauksien synnyssä
  - Työpaikan toimenpitein ennalta ehkäisy rajallista
- Estää vaivoista aiheutuvaa työkyvyttömyyttä
  - Toimintakyvyn alenema ≠ työkyvyttömyys
  - Jäljellä olevan toimintakyvyn hyödyntäminen riippuu halusta/mahdollisuudesta muokata työtehtäviä

# Työkyvyttömyyttä määrittävät tekijät

- Potilaaseen/työntekijään liittyvät:
  - Kivun katastrofisointi
  - Suhteettomat pelot ja uskomukset
  - Heikot pystyvyysajatuksset
  - Työkyvyttömyysajatuksset
  - Heikko usko paranemiseen

# Työkyvyttömyyttä määrittävät tekijät

- Organisaatioon liittyvät tekijät
  - Työstressi
  - Huono työorganisaatio
  - Korkeat vaatimukset työssä (laatu, tahti, monotonisuus, ...)
  - Heikot vaikutusmahdollisuudet
  - Huonot suhteet työpaikalla
- Hallinnolliset tekijät
  - Kompensaatio
  - Valitukset

# Työkyvyttömyysriskeihin vaikuttaminen

- Vaivan alkuvaiheessa
  - Jos potilaalla on työhön liittyviä ongelmia, yhteys esimieheen, arvioidaan korvaavan työn mahdollisuus, arvioidaan työnantajalta saatava tuki, sovitaan aika tarkempaan arvioon myöhemmin
- Työkyvyttömyyden alkuvaiheessa (>2 viikkoa)
  - Alustava lista työhön liittyvistä ongelmista ja mahdollisista ratkaisuista sekä sovitaan työpaikkakäynti

# Työkyvyttömyysriskeihin vaikuttaminen

- Työkyvyttömyys pitkittyy (>3-4 viikkoa) ja merkittäviä työhön liittyviä ongelmia aikaisemmissa vaiheissa
  - Analysoidaan työtehtävät suhteessa vaivasta aiheutuviin toimintakyvyn rajoituksiin, räätälöidään työrajoitteet tai työn muokkaukset todettujen työn asettamien vaatimusten, työympäristön ja esimiehen sekä työkavereiden tuen perusteella; tehdään suunnitelma, miten työtä muokataan, miten vastuut jakaantuvat, aikataulu ja seuranta
  - Tarvittaessa työterveysneuvottelu

# Työterveysyhteistyön haasteet 2/3

- Vähentää sairauksista johtuvaa haittaa/tuottavuuden alenemaa työssä
  - Sairauslomat eivät ole ainut terveysongelmista aiheutuva tuottavuusongelma
  - Myös oireista aiheutuva haitta voi alentaa yksilötyön tuottavuutta
  - Haasteena tunnistaa ja vähentää "presenteismisiä" työtä muokkaamalla sopivammaksi

# Korvaava työ

- Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön.
- Työntekijälle saattaa olla mahdollista osoittaa jotakin muuta kuin hänen vakituista työtään, ns. korvaavaa työtä.
- Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa.
- Tilanteesta riippuen aika voidaan hyödyntää myös työntekijän koulutukseen.
- Työnantajan päätös korvaavan työn osoittamisesta työntekijälle pitää perustua lääketieteellisesti perusteltuun kannanottoon.
- Korvaavan työn teettämisen tulee perustua työpaikalla yhdessä käsiteltyihin menettelytapasääntöihin ja konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa.
- Ennen korvaavan työn aloittamista varataan työntekijälle mahdollisuus keskusteluun työterveyslääkärin kanssa.

# Osasairauspäiväraha

- Sairauspäivärahaa tai osasairauspäivärahaa (1.1.2010) maksetaan työkyvyttömyyden ajalta lukuun ottamatta työkyvyttömyyden alkamispäivää ja yhdeksää sitä lähinnä seuraavaa arkipäivää.
- Osasairauspäivärahoikeuden edellytyksenä on, että vakuutettu pystyy terveyttään ja toipumistaan vaarantamatta hoitamaan osan työtehtävistään
- Työaika on ennen osasairauspäivärahakautta tai sitä välittömästi edeltänyttä sairauspäiväraha- tai kuntoutusrahakautta ollut kokoaikatyön mukainen
- Vakuutettu on sopinut työnsä tekemisestä osa-aikaisesti siten, että työaika vähentyy vähintään 40 prosenttia ja enintään 60 prosenttia aiemmasta (koskee myös yrittäjiä)
- Sopimuksen osa-aikatyöstä on oltava voimassa koko osasairauspäivärahakauden
- Osasairauspäivärahaa maksetaan enintään 72 arkipäivältä

# Työterveysyhteistyön haasteet 3/3

- Helpottaa sairauslomilta paluuta
  - Sairauslomien seuranta- ja hallintamallit
  - Yhteydenpito sairausloman aikana ja työhönpaluukeskustelu
  - Osasairauspäiväraha
  - Työn muokkaus
  - Ammatillinen kuntoutus
    - Työkokeilu
    - Työhön valmennus
    - Uusi ammatti
    - Elinkeinotuki

# Työhönpaluuinterventioiden vaikuttavuus

Franche et al, J Occup Rehab 2005

## Vahva näyttö vaikuttavuudesta ja kohtuullinen näyttö kustannushyödyistä

- Yhteydenpito terveydenhuollon ja työpaikan välillä
- Mahdollisuus muokattuun työhön

## Kohtuullinen näyttö vaikuttavuudesta ja kustannushyödyistä

- Työhön paluuta koordinoivan henkilön olemassaolo
- Varhainen yhteydenpito työpaikalta työntekijään
- Ergonominen työpaikkakäynti

# Lopuksi

- Sairauslomissa on kyse sairauden lisäksi työstä
- Ihmisen muuttumisella on rajansa, mutta työ voidaan organisoida monilla eri tavoilla
- Työterveyshuollolla on asiantuntemusta liittyen työhön ja terveyteen sekä yhteyksiä työpaikalle
- Työssä pitää olla joustoa, jotta sitä ei tarvitse etsiä sairauslomalta tai eläkkeeltä
- Työ tukee terveyttä!



# Työterveys

Katsomme sitä kaikilta kanteilta

[kari-pekka.martimo@mehilainen.fi](mailto:kari-pekka.martimo@mehilainen.fi)