

Työterveyshuollon vaikuttavuuden arviointia – mihin työnantajan kannattaa kiinnittää huomiota?

21.10.2024

Työpaikan nykytilanteen ymmärtäminen on usein välttämätön edellytys työterveyshuollon palvelujen käyttöönotolle. Tyypillisessä työterveysyhteistyössä yrityksen ja työterveyshuollon välillä tarkastellaan säännöllisesti erilaisia tekijöitä. Näihin kuuluvat muun muassa työterveyshuollon kustannusten kehitys, työterveyshuollon palvelusopimuksen sisältö, sairauspoissaolojen määrä ja niiden jakautuminen eri pituuksiin, viime vuosien eläkekustannusten kehitys sekä työpaikan terveysjohtamiseen liittyvä ohjeistus (Seuri 2013, s. 59, 84). Seurin mukaan työterveyshuoltopalvelujen tehokkaampi toiminta edellyttää kuitenkin vapautumista kaavamaisista ja tehottomista toimintatavoista enemmän työnantajan ja työterveyshuollon väliseen yhteistyöhön. Tiedetään, että työikäisen väestön työkykyongelmat voivat johtua sekä työstä että elintavoista aiheutuvista sairauksista; näihin tulisi pyrkiä vaikuttamaan. Tämä huomioiden terveystarkastukset tulisi ennemminkin laajentaa terveydenedistämisen ohjelmiksi ja sairaanhoitoa edelleen kehittää. Terveydenedistämisen ohjelmat tulisi suunnata enemmän havaittujen elämäntapariskien hallintaan ja sitä kautta riittävän hyvään työkykyyn (mt).

Yhteinen tietopohja vaikuttavuuden mahdollistamiseksi

Työterveyslaitos (TTL 2024) ohjeistaa työnantajaa ja työterveyshuoltoa käyttämään yhteistä tietopohjaa vaikuttavuuden edistämiseksi. Työterveystarpeiden tunnistaminen ja vahvistaminen tulisi toteuttaa

yhteistyössä työpaikan kanssa. Työterveyshuollon erilaiset toimintamuodot ja käytössä olevat menetelmät tukevat näiden tarpeiden tunnistamista sekä hyödyntävät työyhteisön, yhteisön ja työn mukanaan tuomia voimavaroja. Yhdessä tunnistettujen tarpeiden perusteella työterveystoiminnalle asetetaan selkeät ja konkreettiset tavoitteet. Samanaikaisesti tarkastellaan sekä työpaikan että työterveyshuollon työterveyttä, turvallisuutta ja työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä. Näistä käytännöistä muodostetaan yhteinen toimintamalli ja sovitaan, miten työterveystoimintaa arvioidaan ja seurataan.

Vaikuttavuuden arvioinnissa valittu toiminta, käytetyt menetelmät, niiden tehokkuus ja toimenpiteiden vaikutukset muodostavat arvioinnin toisen osion työterveystarpeiden tunnistamisen jälkeen. Kysymys kuuluu: Teimmekö yhdessä oikeita asioita oikealla tavalla? Seurannan ja arviointikeskustelujen ytimessä on se, miten voimme kehittää yhteistyötämme entistä paremmin vastaamaan työpaikan työterveystarpeisiin? (TTL, i.a.)

Tutkimuksia työterveyshuollon palvelujen tarpeesta ja sen hyödyistä on tehty Suomessa muutamia. Korkiakangas ym. (2019) tekivät haastattelututkimuksen mikroyrittäjien (30) kokemuksista tth:n palvelujen järjestämisestä. Yrityksissä koettiin, että työterveyshuollon järjestäminen aiheutti vain kustannuksia, ja palvelua pidettiin liian kalliina. Lisäksi palveluita ei koettu tarpeellisiksi, eikä niitä nähty sopiviksi yrittäjille. Tästä huolimatta osa oli harkinnut työterveyshuollon palvelujen järjestämisen tulevaisuudessa ja pohtinut sen hyötyjä. Erityisesti mikroyrittäjät, joilla ei ollut työterveyshuoltoa, eivät korostaneet työterveyshuollon merkitystä ennaltaehkäisevän terveydenhuollon näkökulmasta. He kokivat, että kiinnostus kohdistuu enemmän työntekijöihin kuin yrittäjiin. Vastauksista ilmeni, että ennaltaehkäisevät palvelut koettiin kehittämistarpeiksi. He tarvitsivat säännöllistä ohjausta, mittauksia ja seurantaa elintapoihin, terveydentilaan, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen sekä ergonomiaan liittyen. Keskeiseksi koettiin muistutukset, että omasta hyvinvoinnista tulee huolehtia aktiivisesti. He kaipasivat mahdollisuutta keskustella ulkopuolisen henkilön kanssa työn haasteita ja purkaa niitä keskustelemalla. Ennaltaehkäisevät palvelut ja ohjaus oman hyvinvoinnin edistämiseen koettiin paremmaksi vaihtoehdoksi kuin sairausloman tarve (mt).

Tutkimuksessa (Korkiakangas ym., 2019, 34-37) kävi myös ilmi, että mikroyrittäjät pitivät iltavastaanottoa, päivän mittaisia tapahtumia ja ryhmäpalveluita mielekkäinä vaihtoehtoina. Näissä myös verkoston rakentuminen nähtiin mahdollisena. Lisäksi palveluita halutaan edullisemmiksi, etenkin yritystoiminnan alkuvaiheessa kustannuksiin helpotusta. Merkittäväksi kehittämishaasteeksi mainittiin tiedottaminen. Kokonaisuudessaan mikroyrittäjät kokivat tarvitsevansa lisätietoa työterveyshuollon palvelujen järjestämisestä, niiden sisällöistä ja kustannuksista. Näihin työterveystarpeiden tunnistamiseen voidaan hyödyntää seuraavia keskeisiä toimintatapoja ja menetelmiä (TTL, i.a.) :

- Työpaikkaselvitys: Työyhteisön, työympäristön, työolojen ja työprosessien arviointi auttaa tunnistamaan mahdolliset terveysriskit ja -tarpeet.
- Työntekijöiden terveystarkastukset: Säännölliset terveystarkastukset auttavat kartoittamaan työntekijöiden terveydentilaa, terveysriskejä sekä altistumista työn vaaroille.
- Työhyvinvointikyselyt: Työpaikoilla toteutettavat kyselyt tai mittarit voivat kartoittaa työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvoinnista sekä mahdollisista terveysongelmista.
- Riskien arviointi ja ennakointi: Riskien arvioinnin avulla voidaan tunnistaa mahdollisia terveysvaaroja ja suunnitella niihin ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.
- Koulutus ja tiedottaminen: Työterveyshuolto voi tarjota koulutusta työhyvinvoinnista ja terveysasioista sekä tiedottaa ajankohtaisista asioista.

Huomiota rakenteellisiin muutoksiin

Työkyvyn tukitoimien tehokkuutta arvioidaan yleisimmin sairauksien tai oireiden kehityksen ja työkyvyttömyyden kautta, jotka ilmentävät työkyvyn alenemaa tai sen puuttumista. Arvioinnissa keskeistä on usein ongelmalähtöisyys sekä yksilöllisten näkökulmien huomioiminen. Jatkossa olisi suotavaa hyödyntää entistä enemmän myös yhteisötason subjektiivisia ja objektiivisia työkuormitusmittareita sekä mittareita, jotka korostavat voimavaroja, hyvinvointia ja jäljellä olevaa toiminta- ja työkykyä. Työelämän ja hyvinvoinnin edistämiseksi olisi olennaista kiinnittää huomiota rakenteellisiin muutoksiin. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työorganisaatiot ja työhyvinvointia tukevat toimijat kehittäisivät uusia kollektiivisia toimintamalleja ja kokeilisivat niitä käytännössä. Tutkimuksen rooli olisi tukea muutoksia tietoon perustuen ja seurata niiden vaikuttavuutta systemaattisesti. (Ervasti ym., 2022, s. 30.)

Työterveydenhuollon vaikuttavuutta voidaan siis arvioida monin eri tavoin. Edellä olevien lisäksi henkilöstölle suunnatut asiakastyytyväisyyskyselyt, varhaisen tuen mallin eri muodot, työuravalmennusten, työn muokkauksen, korvaavan työn mallin, työterveysneuvotteluiden, työkykykoordinaattoreiden toiminnan sekä osasairauspäivärahan muodoissa. Tavoitteena on laajalti kuitenkin työntekijän riittävän hyvä työkyky ja työnantajan liiketoiminnan jatkumisen turvaaminen. Taloudellisuuden arviointia ei liene kuitenkaan unohtaa: tämä sisältää esimerkiksi kustannus-hyöty-analyysien tekemisen, jossa selvitetään työterveydenhuollon toimenpiteiden taloudellisia vaikutuksia suhteessa niiden tuomiin hyötyihin, kuten sairauspoissaolojen vähenemiseen tai työkyvyn paranemiseen (Ervasti ym., 2022, s 10-31).

Yhdistämällä näitä erilaisia arviointimenetelmiä voidaan saada kattava kuva työterveydenhuollon vaikutuksista ja tehokkuudesta sekä tunnistaa mahdollisia kehityskohteita ja tehdä parannusehdotuksia.

Carita Sandell-Kaukonen
hoitotyön lehtori ja
SeAMK

Kirjoittaja toimii lehtorina, ja hänellä on myös lähes 20 vuoden työkokemus työterveyshuollosta.

Lähteet

Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. & Väänänen, A. (2022). Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:7.

Korkiakangas E, Turpeinen M, Remes J, Simunaniemi A-M, Muhos M & Laitinen J. 2019. Mikroyrittäjien kokemuksia työterveyshuollon palvelujen järjestämisestä ja niiden kehittämistarpeista. Tutkiva Hoitotyö 17(4), 30–37.

Seuri, M. (2013). Työterveys 2.0. Järjestelmämme on muututtava. Docendo Oy.

Työterveyslaitos. (i.a.). Haettu 30.3.2024:

https://ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyoterveysyhteistyo/vaikuttavuus-ja-yhteinen-arviointi