



Työterveyslaitos

TYÖTERVEYSHUOLLON MAHDOLLISUUDET JA HAASTEET

**Mieli 2010 - kansalliset mielenterveyspäivät
5.2.2010, Kuopio**

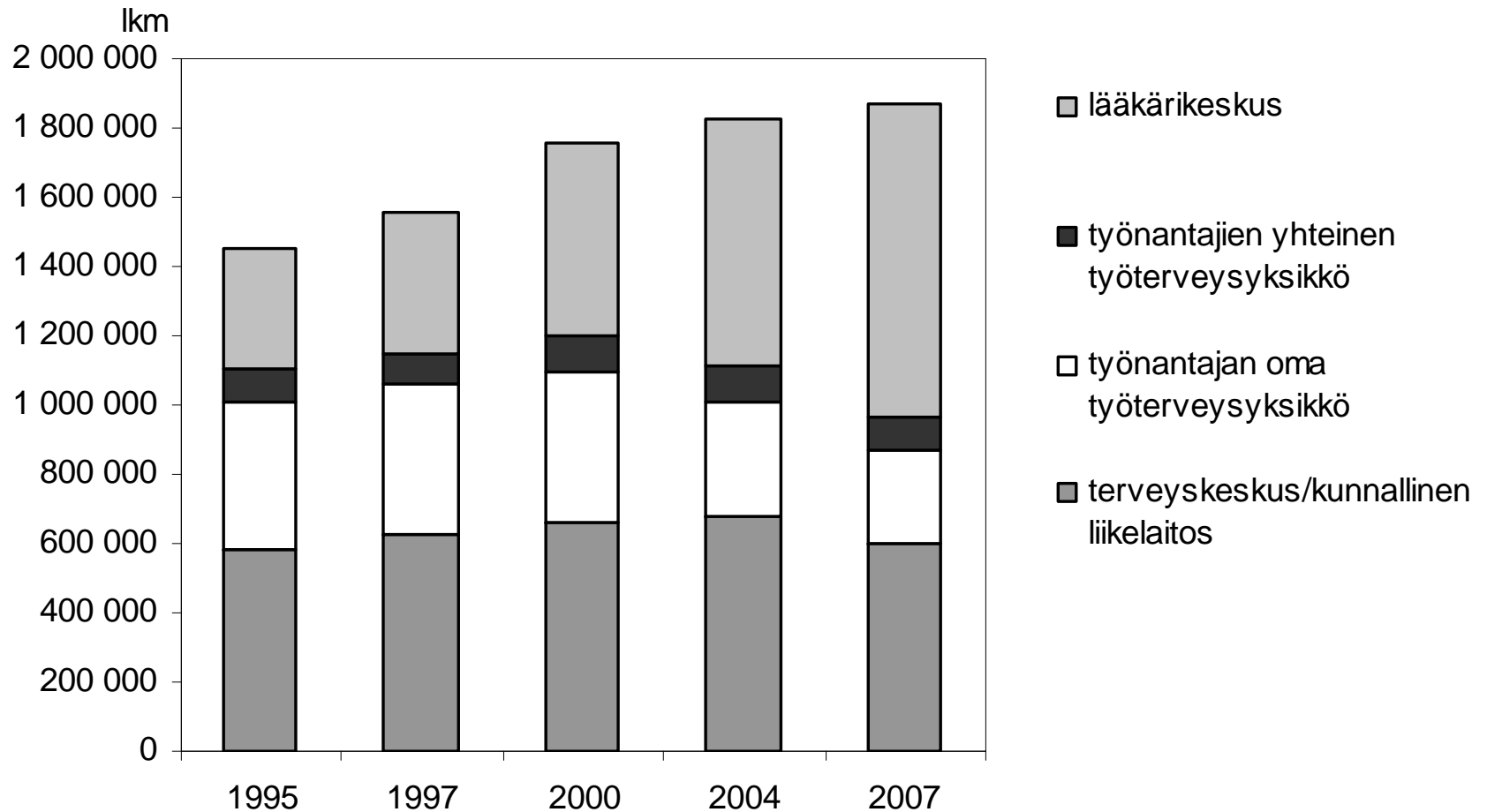
**Birgitta Kinnunen
Työterveyslaitos, Kuopio**

Suomalainen työterveyshuolto

- Työterveyshuolto laki 1383/2001
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- "Hyvä työterveyshuoltokäytäntö" vuonna 2007

- Kattavuus 87 % palkansaajaväestöstä, 39 % Myel-
vakuutetuista
- Yhteensä 1,87 miljoonaa henkilöasiakasta

Työterveyshuollon henkilöasiakkaat tuottajaryhmittäin 1995-2007



Lähde: Työterveyshuolto Suomessa 2007, TTL

Työterveyshuollon toimintaperiaatteet

- Ehkäisevä ja edistävä toiminta
 - työpaikkaselvitykset
 - terveystarkastukset
 - tietojen antaminen ja neuvonta
- Varhainen puuttuminen
 - tieto terveysriskeistä
 - kaikkien työyhteisön jäsenten motivoiminen työturvallisuuden parantamiseen
- Korjaava ja hoitava toiminta
 - toimenpide-ehdotukset (tapaturmavaarat, työergonomia jne.)
 - jatkotutkimuksiin ja hoitoon ohjaus
 - ammattitautitutkimukset
 - onnettomuuksien jälkihoito
 - vapaaehtoiset sairaanhoito ja muut terveydenhuoltopalvelut

Työpaikkaselvitys

- Työterveyshuollon toiminta perustuu tarpeeseen
- Keskeiset vaaratekijät kartoitetaan ja arvioidaan
 - tarvittaessa kohdennettu kartoitus esim. työhyvinvoinnin osalta
- Annetaan toimenpide-ehdotuksia
 - selkeä raportti
- Työnantaja toteuttaa tarpeelliseksi katsotut toimenpiteet
- Seuranta ja arviointi.

Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät

- Perusselvitykset
 - Työstressikysely (TKI)
 - Työstressikysely on tarkoitettu psyykkisen työympäristön ja sen vaikutusten arviointiin. Sen avulla selvitetään työntekijän vaikutusmahdollisuudet, ihmissuhteet, työn vaativuus, kiire ja työnjako, työn rasittavuus, arvostus, työn johtaminen, työroolin selkeys, palaute, vastuu, eristyneisyys, viihtyvyys, stressi ja terveys, tyytyväisyys työhön ja elämään sekä työn kehittämisen ja tuen tarve.
 - Työyhteisöindeksi
 - Kartoitetaan työyhteisön ilmapiiriä ja toimintaa, työntekijän kehittämistä, työn piirteitä, sitoutumista ja työtyytyväisyyttä sekä hyvinvointia ja terveyttä. Tulosten pohjalta voidaan laskea indeksiarvot kysymyksittäin ja verrata saatuja tuloksia eri toimialoja ja ammattiryhmiä edustavan aineiston viitearvoihin. Työyhteisöindeksi kuvaa työyhteisön toimivuutta sekä yksilöjen voimavaroja.
<http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/tyoyhtindeksi.doc>
- Suunnatut selvitykset

Työyhteisön toimivuuden edistäminen

- Työterveyshuolto tukee työpaikkoja
 - riskinarvioinnin tekemisessä
 - työilmapiiriselvitysten tekemisessä, niiden analysoinnissa ja toimenpiteiden suunnittelussa
 - etsimällä ulkopuolisia asiantuntijoita työpaikan käyttöön
 - olemalla puolueeton asiantuntija
 - kouluttamalla työpaikan henkilöstöä
 - kriisitilanteissa

Terveystarkastus

- Terveystarkastuksen tavoitteena on että:
 - työ sopii terveydelliseltä kannalta työntekijälle
 - työntekijä kykenee tekemään työnsä vaarantamatta omaa tai muiden terveyttä
 - työntekijä ja työnantaja saavat tietoa, neuvontaa ja ohjausta työn vaaratekijöistä ja niiden torjunnasta.

Henkisen hyvinvoinnin taustakyselyt

- Työuupumuksen arviointiin: Maslahin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä tai Bergen Burnout Indicator -15 -kysely
- Kysytään asiakkaan omaa näkemystä masentuneisuudestaan ja ammattihenkilön arvion mukaan tehdään Beck Depression Inventory-21 -kysely
- Alkoholin käyttö: 10 henkilökohtaista kysymystä alkoholinkäytöstä (Audit-testi)

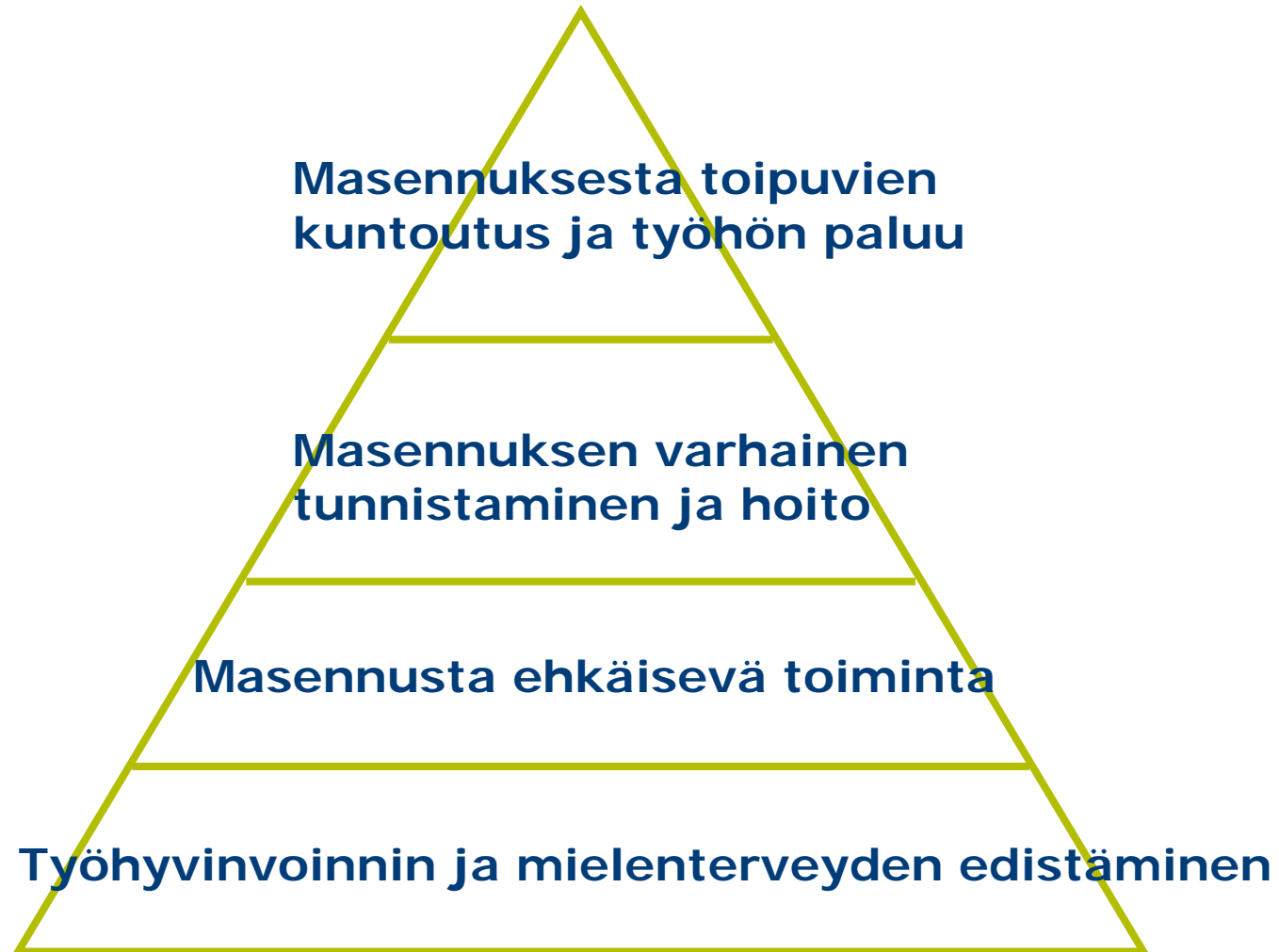
Työterveyshuollon käytännön työkalut

- Työterveyshuollossa toteutettavat:
 - Depressio
 - Työterveyshuollon hyvät käytännöt
 - toimintasuositus masennustilojen ennaltaehkäisyyn, hoitoon ja kuntoutukseen työterveyshuollossa osallistuville ammattihenkilöille ja asiantuntijoille
 - Mini-interventio
 - toimintamalli terveydenhuollossa alkoholinkäytön puheeksiottoa ja riskikulutuksen tunnistamista varten sekä neuvontaa alkoholinkäytön vähentämiseksi

Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus

- Päihteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten varhaisesta tunnistamisesta sekä hoitoon ohjaamisesta
- Ensiapuvalmiuden järjestämisen kuuluu työstä tai työtilanteista johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseen kohdistuva neuvonta ja ohjaus
- Työhön liittyvän fyysisen ja henkisen väkivallan ehkäiseminen ja hallinta
- Työpaikkakiusaaminen
- Kriisitilanteet: muutostilanteet, työttömyyden uhka

Työikäisen väestön mielenterveyden ja työkyvyn tukeminen



Maaseudun tukihenkilöverkko

- Toimintaa varten koulutetut tukihenkilöt auttavat ihmisiä erilaisissa mieltä askarruttavissa tilanteissa.
- Tukihenkilösitoumus velvoittaa vaitioloon sekä tuettavan elämän- ja maailmankatsomuksen kunnioittamiseen. Tukihenkilöt ovat vapaaehtois-työntekijöitä, joilla on aikaa ja halua olla rinnalla kulkijoina ja kuuntelijoina elämän pulmatilanteissa.
- Aluevastaavat mm. järjestävät tukihenkilöiden työnohjausta, raportoivat ohjausryhmälle toiminnasta ja pyydettyäessä osallistuvat maatalousyrittäjien työterveyshuollon yhteistyöryhmiin.
- Verkosto on valtakunnallinen. Rahoitus tulee RAY:ltä ja vapaaehtoisilta lahjoittajilta. Toimintaa ohjaa ohjausryhmä (Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK r.y, Kirkon diakonia ja yhteiskuntatyö, Maatalousyrittäjien eläkelaitos, Maa- ja kotitalousnaisten keskus, Maaseudun Sivistysliitto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Mielenterveysseura ry ja Työterveyslaitos).
- **www.tukihenkilo.fi**

Haasteet

- Löydetäänkö työterveyshuollon käyttämin keinoin henkistä tukea tarvitsevat
 - sairaanhoidon järjestäminen on vapaaehtoista
 - miten työpaikkaselvityksillä päästään pureutumaan henkisen hyvinvoinnin tilaan työpaikoilla
- Onko työterveyshuollolla riittävät verkostot kattavien palvelujen tarjoamiseen tai jatko-ohjaukseen
- Onko työterveyshuollolla riittävät keinot työhön palaajien ja heidän työyhteisöjensä tukemiseen

Kiitos

