

Riikka Metsänvirta

TYÖTERVEYSHUOLLON MALLIPROSESSIKUVAUKSET  
OSA KSI YRITYKSEN LAATUKÄSIKIRJAA

Terveydenedistämisen YAMK koulutusohjelma  
2015

# TYÖTERVEYSHUOLLON MALLIPROSESSIKUVAUKSET OSAKSI YRITYKSEN LAATUKÄSIKIRJAA

Metsänvirta, Riikka  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Terveystiedon YAMK koulutusohjelma  
Marraskuu 2015  
Ohjaajat: Hirvonen, Eila ja Salminen, Eeva-Maija  
Sivumäärä: 62  
Liitteitä: 3

Asiasanat: työterveys, laatu, prosessi

---

Opinnäytetyöni on työelämän kehittämistehtävä ja se toteutettiin Varsinais-Suomessa sijaitsevaan Lääkärikeskukseen yhteistyössä muiden yrityksen työntekijöiden kanssa. Tämän työn tarkoituksena on kuvata yrityksen työterveyshuollon prosesseista kaksi ja luoda samalla malli muille lääkärikeskukseen tarvittaville prosesseille.

Laatujärjestelmää rakennettaessa jaetaan työterveyshuollon prosessit yleensä kahteen osaan, terveyden ja työkyvyn edistämiseen sekä kuntoutukseen ja työkyvyn palauttamiseen. Prosessien tarkoituksena on selkiyttää yksikön toimintakokonaisuuksia ja tehdä ne yksikön henkilöstölle osaamisen ytimeksi sekä tuottaa työterveyspalveluita työpaikoille hyvien työterveyshuolto käytäntöjen mukaisesti, tehokkaasti ja laadukkaasti.

Laatujärjestelmän avulla voidaan edistää sitä, että kaikki työterveyspalvelut ovat mahdollisimman tasalaatuisia riippumatta palveluntuottajasta. Järjestelmää toteuttamalla pystytään varmistamaan, että eri työterveysyksiköt tekevät sitä, mitä työterveyshuoltoa koskevat säädökset ja asiakkaat toiminnalta odottavat ja edellyttävät.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui toimintatutkimus. Tässä toimintatutkimus on oman työn kehittämistä. Työnkehittäminen vaatii ihmisten välistä yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta. Toimintaa kehitettäessä on otettava huomioon kaikkien henkilökohtaiset tehtävät, toimintaympäristö sekä koko organisaatio. Tärkeätä on saada ihmiset sitoutumaan muutokseen, jolloin muutoksesta tulee pysyvää. Opinnäytetyön tekijä työskenteli toimija-tutkijan roolissa koko kehittämisprosessin ajan.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi kaksi prosessimallia. Mallikuvauksina toteutettiin ammattiryhmän mukainen toiminta eli työterveyshoitajan terveystarkastus ja yhteisenä toimintona kuvattiin työpaikkakäynti ja -selvitys. Taustana kuvatuille prosessille on voimassaolevat asetukset ja lait, jotka määrittelevät työterveyshuollon kaikkea toimintaa sekä hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Kuvatut prosessit vastaavat tarpeeseen ja luovat selkeän mallin yrityksen käyttöön muiden prosessien kuvaamisen malliksi. Kuvatut prosessit toimivat käytännön toiminnan kuvauksina ja työvälineinä.

# MODEL PROCESSES AS A PART OF A COMPANY'S QUALITY CONTROL MANUAL IN THE OCCUPATIONAL HEALTH SERVICES

Metsänvirta, Riikka

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Health Promotion

November 2015

Supervisors: Hirvonen, Eila and Salminen, Eeva-Maija

Number of pages: 62

Appendices: 3

Keywords: occupational health, quality, process

---

My thesis focuses on improvements in workflow and has been carried out for and within a medical centre in South West Finland, in collaboration with its personnel. The objective of the thesis is to model two of the practice's occupational health processes and to create a blueprint for the organisation's other processes.

The occupational health processes are typically divided into two sections in quality assurance: the improvement of health and ability to work and; the rehabilitation and regaining the work ability. The intention of these processes is to simplify operational procedures within a medical practice and embed them in the core of all activities performed by employees. They are also designed to facilitate efficient, high quality occupational health services in places of work in accordance with industry best practices.

The consistency of occupational health services across providers can be enhanced by deployment of collective quality assurance measures. The application of these measures will ensure that separate occupational health practices are delivering services according to the requirements set out by the governing regulations as well as are meeting the consumer expectations.

Action research was chosen as the principle research methodology for the thesis which, in this context, relates to the development of individual's contribution in a work place that requires seamless co-operation and interaction among employees. Successful development of procedures entails thorough consideration towards affected roles, operational landscape and the organisation as a whole. Employee engagement plays an important part in managing change and paves the way for lasting results. The author worked as both an employee and researcher throughout the development process.

The thesis created two process models as an outcome. These were to reflect the actions carried out by the professionals in the focus group and included occupational health checks as well as work place visits and a subsequent assessments and analysis. These processes are based on both the existing laws and regulations which define and regulate all prevailing occupational health services as well as accepted best practices in occupational health. The aforementioned processes are driven by current demand and form a template which can be replicated within an operation to generate additional models as required. These processes also provide tools to analyse and portray the day-to-day operations.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA .....	6
	2.1 Toimintaympäristön kuvaus.....	6
	2.2 Työterveyshuolto .....	7
	2.3 Laatu työterveyshuollossa.....	9
	2.4 Laadun mittausjärjestelmä .....	10
	2.5 Laatujärjestelmän rakenne .....	11
3	PROSESSIN KUVAAMISEN TEORIAA.....	12
	3.1 LEAN- ajattelu.....	14
	3.2 Työterveyshuolto viisivaiheisena prosessina.....	15
4	KIRJALLISUUSKATSAUS TYÖTERVEYSHUOLLON PROSESSI- JA LAATUKUVAUKSISTA .....	18
	4.1 Kirjallisuuskatsauksen toteutus.....	18
	4.2 Yhteenveto ja johtopäätökset kirjallisuuskatsauksesta .....	19
5	TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	22
6	OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄN KUVAUS .....	23
	6.1 Toimija- tutkijan rooli tutkimustyön tekemisessä.....	25
	6.2 Aineistonkeruumenetelmät .....	26
	6.3 Toimintatutkimuksen toteutus, aineistot ja aineistojen analysointi .....	27
7	TULOS - TYÖTERVEYSHUOLLON PROSESSIKUVAUKSET.....	29
	7.1 Toiminnan eteneminen vaiheittain.....	29
	7.2 Kuvattavat prosessit, työpaikkaselvitys ja työterveyshoitajan terveystarkastus .....	32
	7.3 Taustaa työterveyshuollon työpaikkakäyntiin ja -selvitykseen .....	33
	7.4 Taustaa työterveyshuollon terveystarkastukseen .....	33
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	35
	8.1 Syntyneiden tulosten siirrettävyys ja merkitys käytännölle.....	35
	8.2 Toimija- tutkijan rooli opinnäytetyön tekemisessä.....	36
	8.3 Toimintatutkimuksen luotettavuus.....	37

## LÄHTEET

## LIITTEET

## 1 JOHDANTO

Oikein ja oikea- aikaisesti kohdennetut palvelut ja palveluprosessien sujuvuus vaativat jatkuvaa toiminnan tarkastelua. Säännöllisellä seurannalla ja eri tavoin saatujen tietojen analysoinnilla voimme puuttua helpommin esille nousseisiin ongelma-kohtiin ja parantaa antamaamme palvelua. Tärkeää on myös erilaisten verkostojen ylläpitäminen ja saumaton yhteistyö eri toimijoiden kanssa.

Laatujärjestelmän rakentaminen tapahtuu aina työterveysyksikön esimiesten johdolla ja kuitenkin yhdessä yksikön henkilökunnan kanssa. Laatua voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, että kaikki väärä tai väärin tehty, huonosti vaikuttava tai asiakkaalle hyödytön, on huonoa laatua ja aiheuttaa asiakkaalle turhia kustannuksia. Laatujärjestelmän perimmäisenä tarkoituksena on aina toiminnan järjeistäminen, hyvän työterveyshuollon käytännön mukaiset periaatteet ja prosessien tulisi olla yhteisiä, huolimatta siitä missä päin toimitaan. (Michelsen & Uitti, 2014, 119-120.)

Laatujärjestelmää rakennettaessa jaetaan työterveyshuollon prosessit yleensä kahteen osaan: terveyden ja työkyvyn edistämiseen sekä kuntoutukseen ja työkyvyn palauttamiseen. Palveluprosessien kuvaaminen ja määrittäminen tehdään aina yhdessä henkilökunnan kanssa, koska prosessit kuvaavat nimenomaan työntekijöiden jokapäiväisiä toimintoja. Prosessien tarkoituksena on selkiyttää yksikön toimintakokonaisuuksia ja tehdä ne yksikön henkilöstölle osaamisen ytimeksi. Tämän lisäksi prosessien tarkoituksena on tuottaa työterveyspalveluita työpaikoille hyvien työterveyshuolto käytäntöjen mukaisesti, tehokkaasti ja laadukkaasti. (Michelsen & Uitti, 2014, 125-126.)

Laatujärjestelmän tekemisen taustalla on Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä ja ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta määrittää, että jokaisella työterveysyksiköllä on oltava hyvää työterveyshuoltokäytäntöä noudattava kirjallinen laatujärjestelmä. (A 708/2013,§5.)

Opinnäytetyöni on työelämän kehittämistehtävä ja se toteutetaan Varsinais-Suomessa sijaitsevaan Lääkärikeskukseen yhteistyössä muiden yrityksen työntekijöiden kanssa. Tarve laatukäsikirjan tekemiselle on yrityksessä ollut jo kauan, mutta tekijää ja aikaa toteutukselle ei ole aiemmin löytynyt. Lääkärikeskuksessa ei ole myöskään ollut uuden työntekijän perehdytystä varten minkäänlaista kansiota, josta olisi mahdollisuus tarkastella toimintatapoja. Joten omalle työnteolle lisäarvoa luo, että opinnäytetyö toimii kehitteillä olevan laatukäsikirjan pohjana ja sivutuotteena syntyy käyttökelpoinen prosessimuotoon kirjoitettu materiaali uuden työntekijän perehdyttämiseksi.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata yksityisen Lääkärikeskuksen työterveyshuollon prosesseista kaksi ja luoda samalla malli muille Lääkärikeskukseen tarvittaville prosesseille ja niiden tekemisen tueksi. Tämän mainitun asetuksen asettama aikaraja päättyy vuoden lopulla, jolloin laatu järjestelmää varten tehtyjen prosessikuvausten tulisi olla valmiina.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

### 2.1 Toimintaympäristön kuvaus

Varsinais-Suomessa sijaitseva Lääkärikeskus on toiminut omalla paikkakunnallaan kolmenkymmenen vuoden ajan tuottaen yleis- ja erikoislääkäripalveluja kaupungin asukkaille. Lääkärikeskus toimii kaupungin keskeisellä paikalla torin läheisyydessä, jolloin asiakkaiden on helppo saapua paikalle.

Lääkärikeskuksessa työskentelee kaksi työterveyshoitajaa, yksi sairaanhoitaja, kaksi toimistotyöntekijää sekä laitoshuoltaja. Lääkäreiden määrät vaihtelevat päivittäin, koska suurin osa lääkäreistä toimii yrityksessä oman toimensa ohella ammatinharjoittajina. Lääkärikeskuksessa toimii myös laboratorio, jossa työskentelee yksi hoitaja. (Laurila 2015).

Merkittäväksi toimintamuodoksi on noussut työterveyshuolto, asiakasyrityksiä lääkärikeskuksella on nyt noin sataseitsemänkymmentä. Työterveyshoitajien lisäksi palveluja antaa kaksi työterveyteen erikoistunutta lääkäriä, psykologi sekä kaksi fysioterapeuttia. Fysioterapeutit antavat ohjausta, neuvontaa ja hoitoja myös muille asiakkaille. (Laurila 2015).

Lääkärikeskuksessa toimintaa ohjaavat arvot ovat vaikuttavuus, luotettavuus ja kumppanuus. Työtovereiden keskuudessa tärkeitä ovat työn osaamisen kehittäminen, toisten arvostaminen ja luottamus. Valitut arvot mahdollistavat näiden sovittujen tavoitteiden saavuttamisen hyvässä yhteistyössä. Yrityksessä toimitaan aina eettisin periaattein, noudattaen toimintaa ohjaavia lakeja ja määräyksiä (Laurila 2015; LIITE 1).

## 2.2 Työterveyshuolto

Suomessa työterveyshuolto on toiminut teollistumisen alusta asti ja nykyisen työterveyshuollon pohja luotiin jo vuonna 1971. Kyseisenä vuonna luotiin sopimus eri työmarkkinajärjestöjen välillä, sopimuksessa päätettiin työterveydenhuollon kehittämisestä. Silloin sopimuksessa painotettiin jo ennaltaehkäisevän työterveyshuollon merkitystä ja erilaisten vaarojen torjuntaa. (Husman, 2006, 22.)

Työterveyshuolto perustuu työterveyshuoltolakiin, tämän lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä edistämällä työn turvallisuutta ja työyhteisön toimintaa sekä ehkäisemällä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. (L2001/1383, 1§.)

Työterveyshuoltolaki on puitelaki, jonka perusteella on annettu vielä tarkempia määräyksiä valtioneuvoston asetuksissa: valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. (A 708/ 2013.)

Suomessa työterveyshuolto voidaan järjestää yrityksen omalla tai toisen yrityksen työterveysasemalla, useamman yrityksen yhteisenä työterveyshuoltona,

lääkärikeskuksissa tai terveyskeskuksessa. Työterveyshuoltopalvelut jakautuvat aina kahteen pääluokkaan, joista korvausluokka I sisältää pakollisen ennalta ehkäisevän työterveyshuollon ja korvausluokka II vapaaehtoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon. Kustannuksista voidaan hakea korvausta Kelalta kulloinkin voimassa olevaan ylärajaan saakka. (Ahonen, 2010,43.)

Työterveyshuollon keskeiseksi sisällöksi on muodostunut työkykyä ylläpitävä toiminta. Sosiaali- ja terveysministeriön tekemää määritelmää vuodelta 1992 pidetään virallisempänä: ”Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.” (Husman, 2010, 59.)

Työterveyshuollon keskeiseksi käsitteeksi on muodostunut myös työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin tavoite on yhdensuuntainen työkykyä edistävän ja ylläpitävän toiminnan kanssa ja käsitettä pidetään synonyymina työkyvyn edistämiseksi ja työssä jaksamisen tukemiseksi. Työhyvinvointitoiminta tarkoittaa kaikkea mahdollista työntekijöiden hyvinvointiin liittyvää tekemistä, jota työpaikat, työterveyshuolto, työsuojelu tai työpaikkojen henkilöstöhallinto tekee yhteistyössä työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi. (Husman, 2010, 60.)

Työterveyshuolto on aina työntekijöiden terveyden ja työolojen kehittämiseen tähtäävää toimintaa, jolla tuetaan henkilön työkykyisyyttä koko työuran ajan. Työnantaja ja työterveyshuollon palveluntuottaja suunnittelevat yhdessä työterveyshuollon toiminnan sisällön ja toimenpiteet, jotka perustuvat aina työpaikan tarpeisiin. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut, 2015).

Työterveyshuollon tavoitteena on työn vaarojen ja kuormitustekijöiden terveydellisen merkityksen arviointi, työntekijöiden työterveyden edistäminen, työ- ja toimintakyvyn arviointi ja tukeminen. Erilaisten ammattitautien ja työperäisten sairauksien toteaminen, ennaltaehkäisy ja seuranta sekä työtapaturmien torjunta ovat myös tärkeässä roolissa työterveydenhuollossa. (Työterveyslaitoksen www- sivut, 2015.)



Lisäksi työterveyshuollossa huolehditaan sairauksien hoidosta, työhön paluun tukemisesta, kuntoutukseen ohjauksesta, tietojen antamisesta, neuvonnasta ja ohjauksesta (TANO). Työterveyshuolto on työnantajalta investointi tuottavuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. Varhainen puuttuminen työpaikan ja työntekijöiden työterveys- ja työturvallisuusongelmiin maksaa sijoitetun investoinnin moninkertaisesti takaisin. (Työterveyslaitoksen www- sivut, 2015.)

### 2.3 Laatu työterveyshuollossa

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä ja ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta määrittää, että jokaisella työterveysyksiköllä on oltava hyvää työterveyshuoltokäytäntöä noudattava kirjallinen laatujärjestelmä. (A 708/2013,§5.)

Laatujärjestelmän avulla voidaan edistää sitä, että kaikki työterveyspalvelut ovat mahdollisimman tasalaatuisia riippumatta palveluntuottajasta. Järjestelmää toteuttamalla pystytään varmistamaan, että eri työterveysyksiköt tekevät sitä, mitä työterveyshuoltoa koskevat säädökset ja asiakkaat toiminnalta odottavat ja edellyttävät. (Michelsen & Uitti, 2014, 118.)

Palveluja ostavilla työpaikoilla tulee olla mahdollisuus seurata ja arvioida palveluidensa laatua arvioidessaan palvelujen vaikuttavuutta ja uusia hankintapäätöksiä tehdessään. Työterveyshuollon pitää myös pystyä kertomaan omasta toiminnastaan työpaikoille laadullisin mittarein. Laadun mittaamiseen liittyy myös muitakin asetuksen sisältöjä. (Michelsen & Uitti, 2014, 118.)

Työterveyshuollossa laatua tulee tarkastella asiakkaan ja työpaikan näkökulmasta. Se kohdistuu kaikkien palveluiden järjestämiseen, määrään, sisältöön ja saavutettavuuteen. Ammatillinen laatu koskee aina palvelujen tuottajan osaamista, laillisuutta ja palvelun laatua, jotta asiakas ja työpaikka voivat luottaa saavansa tarkoituksenmukaista, välttämättömiä sekä oikein vaikuttavia palveluita. (Michelsen & Uitti, 2014, 119.)

Laatujohtamisella pyritään hallitsemaan ja ohjaamaan työterveyshuollon toimintaa ennakoivasti niin, että se kohdistuu oikeisiin asioihin tekemällä asiat oikein, niin asiakkaan kuin työterveyshuollonkin näkökulmasta. Tämä auttaa pyrittäessä saavuttamaan parhaan mahdollisen tehokkuuden ja vaikuttavuuden. Laatua voidaan tarkastella myös niin, että kaikki väärä tai väärin tehty, huonosti vaikuttava tai asiakkaalle hyödytön, on huonoa laatua ja aiheuttaa asiakkaalle turhia kustannuksia. Tämän vuoksi parantamisen periaate liittyy olennaisesti laatukäsitteeseen. (Michelsen & Uitti, 2014, 119.)

Valtioneuvoston asetuksessa (A 708/2013,§3) tuodaan selkeästi esille se, että työterveyshuollon on toimittava asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti ja -ammattillisesti. Toimintaan työterveyshuollossa on sisällytettävä työterveysyhteistyössä työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, vaikuttavuuden seuranta, arviointi sekä laadun parantaminen. Nämä piirteet takaavat hyvän ja laadukkaan palvelun.

#### 2.4 Laadun mittausjärjestelmä

ISO 9001- laadun mittausjärjestelmää voidaan määritellä seuraavanlaisesti; Laadunhallinnassa tarvittavien organisaatorakenteiden, menettelyjen, prosessien ja resurssien muodostama järjestelmä, joita tarvitaan toteuttamaan laadun hallintaa (quality management), laatupolitiikkaa (quality policy), laadun suunnittelua (quality planning), laadun ohjausta (quality control), laadun varmistusta (quality assurance) sekä laadun parantamista (quality improvement). Laatujärjestelmät määrittelevät vain sen, mitkä prosessit täytyy olla määritelty eikä siis sitä, miten ne tulee yrityksissä toteuttaa. (Heikkilä, 2005, 8.)

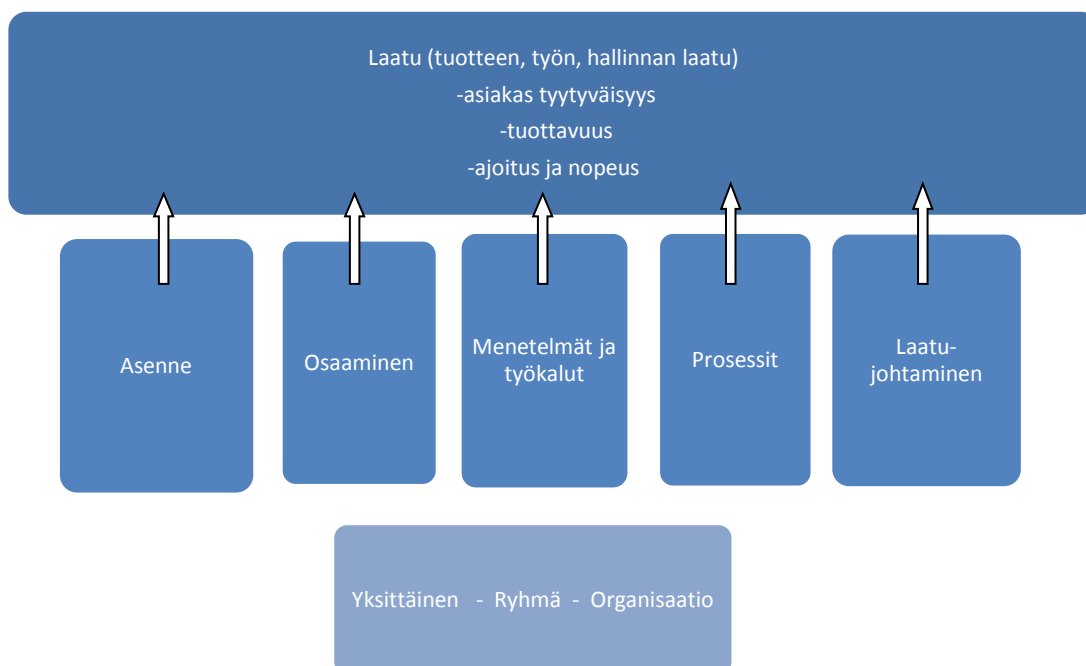
Laatujärjestelmä antaa raamit organisaation toiminnalle, hahmotuksen kokonaisuudelle ja toimintaympäristölle. Järjestelmä tukee organisaation keskeisimpien sidosryhmien ja niiden odotuksien ja tarpeiden löytämistä. Toimivan järjestelmän luominen lisää myös asiakkaiden luottamusta ja parantaa toimeksiantojen hallintaa. Laatujärjestelmä muuttaa hyvät ja toimivat käytännöt läpinäkyviksi ja niiden vieminen käytäntöön helpottuu. Prosessien dokumentointi ja

avaaminen auttaa löytämään yrityksen ongelmakohdat nopeammin. (Heikkilä, 2005, 8.)

Tärkeätä on myös huomata, että erilaisten työprosessien dokumentointi mahdollistaa prosessien jatkuvan analysoinnin ja kehittämisen sekä vahvistaa jatkuvan parantamisen mekanismien toimivuutta. Laatu järjestelmät lisäävät työntekijöiden työn mielekkyyttä ja tuovat asetettujen tavoitteiden määrätietoiseen tavoitteluun lisää motivaatiota. Merkittävää on, että laatu järjestelmät lisäävät henkilöstön yhteistyötä sekä motivaatiota kouluttautumisen ja aktivoinnin kautta. Järjestelmä tuo mukanaan laadun ja toiminnan jatkuvan kehittäminen sekä seurannan ja vähentää inhimillisten erehdysten mahdollisuutta. (Heikkilä, 2005, 9.)

ISO 9001 laatu järjestelmä antaa laaturakennukselle rungon sekä järjestelmällisen tavan miettiä ja koota laaturakennus. Järjestelmä on yrityksen parhaiden käytäntöjen kehikko, joka nostaa esiin ”Mitä” ja ”Miten” kysymyksiä. Laatu järjestelmän tarkoitus on edustaa ”tasapainotettua sidosryhmätarpeiden hallinto järjestelmää” (Heikkilä, 2005,11.)

## 2.5 Laatu järjestelmän rakenne



Kuva 1. Laatu järjestelmän rakenne

Tuotteen laatuun vaikuttavat, tuotteen verifiointi (todentaminen) ja validointi (kelpoistaminen). Tärkeätä on tuotteen testaus, katselmoinnit, tarkastukset ja erilaiset arvioinnit. Työn laatuun vaikuttavat tekijät yksilötasolla, ovat oman osaamisen kehittäminen ja yksikkötestaus. Tekemisen laatuun vaikuttavat erilaiset prosessit, työkalut ja menetelmät, kuten laatujärjestelmän ja prosessien kehittäminen sekä oman osaamisen kehittäminen. Johtamisen laatuun vaikuttaa yrityksen laatujärjestelmä ja osaamisen kehittäminen. (Heikkilä, 2005,3- 4.)

Laadunarviointi tulee tehdä työterveysyksikössä kerran vuodessa. Arvioinnissa tulee käydä läpi yksikön kaikki toiminnot ja prosessit, johtaminen, henkilöstö ja muut resurssit sekä myös yhteistyökumppaneiden toiminta. Tarkoituksena on analysoida yksikön omaa toimintaa, arvioida toiminnan tuloksia ja luoda arvioinnin pohjalta kehittämishankkeet seuraavan vuoden toimintasuunnitelmaan. Keskeisinä laatujärjestelmää koskevinä säädöksinä ovat Valtioneuvoston asetus (A 708/2013) ja Työterveyshuoltolaki (L 1383/2001). (Michelsen & Uitti, 2014, 128.)

### 3 PROSESSIN KUVAAMISEN TEORIAA

Prosessikuvaukset ovat aina kaikkien prosessien johtamisen, hallinnan ja parantamisen väline. Tehdyt kuvaukset auttavat hallitsemaan isoja kokonaisuuksia, jäsentämään erilaisia prosesseja ja toimijoiden vastuita sekä löytämään toiminnan tehostamistarpeita. Lisäksi prosessikuvauksia käytetään uusien työntekijöiden perehdyttämiseen, koulutukseen ja erilaisten tietojärjestelmien kehittämiseen. Kun eri yksiköiden prosessit on kuvattu yhtenäisellä tavalla, niihin tutustuminen helpottuu samoin kuin, yhteistyön suunnittelu ja toteuttaminen organisaation sisällä (Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta, 2012, 1.)

Prosessien kehittämisen tulee liittyä aina organisaation muuhun suunnitteluun ja kehittämiseen. Sen pohjana tulee olla samat visiot, strategiat ja toimintaperiaatteet, jotka ohjaavat muutenkin organisaation toimintaa. Prosessien kehittämiselle tulee antaa selkeät toimeksiannot ja tavoitteet sekä varata riittävästi resursseja muutosten täytäntöönpano- ja käyttöönottovaiheeseen. Muutokset eivät saa jäädä kertatyöksi,

vaan niiden tulee johtaa työn jatkuvaan kehittämiseen ja vaikutusten mittaamiseen (Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta, 2012, 3.)

Prosessin kehittämisellä tulee olla useita tavoitteita, kuten toiminnan tehostaminen, toiminnan laadun ja palvelutason parantaminen, ongelmatilanteiden hallinnan parantaminen sekä kustannussäästöjen aikaansaaminen. Tämä voi käytännön tasolla tarkoittaa asioiden uudenlaista keskittämistä, päällekkäisten työvaiheiden poistamista tai rinnakkaisvaiheiden lisäämistä (Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta, 2012, 3.)

Prosessien kehittäminen johtaa usein uusien työtiimien muodostamiseen tai uuteen tapaan organisoida prosessit käytännön tasolla. Useimmiten kehittäminen lähtee liikkeelle ongelmasta, johon työyksikössä etsitään ratkaisua. Laajat kehittämishankkeet voivat kuitenkin merkitä esimerkiksi uusien menetelmien käyttöönottoa tai vain jonkin prosessin osa-alueen parantamista. Erilaisilla muutoksilla tulee olla aina hyvät perusteet ja niiden läpiviemiseen tulee varata riittävästi aikaa ja resursseja. Muutosprosessin läpiviemisessä kannattaa aina hyödyntää organisaatiossa olevaa kokemustietoa. Tulee myös muistaa, ettei yhdellä kertaa kannata muuttaa liian montaa asiaa (Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta, 2012, 3.)

Prosessikuvaukset ovat koko työyhteisön yhteinen työväline. Prosessikuvauksia käytetään johtamisen, ohjauksen, päätöksenteon ja suunnittelun välineenä. Niiden avulla voidaan kuvata organisaation erilaisia toimintatapoja, mikä auttaa järjestämään yhteistyötä toisten organisaatioiden kanssa. Prosessikuvauksia käytetään myös välineenä yhdistettäessä erilaisia organisaatioita (Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta, 2012, 3.)

Esimiehet pystyvät hyödyntämään prosessikuvauksia muun muassa mitattaessa työn kuormituksia ja työnjakoa sekä pohdittaessa resurssitarpeita. Prosessien kuvaukset auttavat myös ongelmatilanteiden ja päällekkäisyyksien selvittämisessä sekä perehdyttäessä uutta työntekijää. Prosessikuvaukset auttavat myös erilaisten palveluiden kehittämisessä, tulosten mittaamisessa, tietoturvariskien kartoittamisessa ja toiminnan laadun arvioinnissa. Prosessikuvausten avulla on helppo kerätä hiljaista

tietoa ja asettaa toiminnan arvioinnissa käytettäviä mittareita. On todettu tärkeäksi kuvata prosessit yhdenmukaisella tavalla, koska yhteistyö ylittää usein organisaatio- ja toimialarajat. Yhteisellä prosessikuvauksen kielellä voidaan saavuttaa merkittäviä etuja ja se mahdollistaa toimintamallien luotettavan vertailun (Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta, 2012, 3.)

### 3.1 LEAN- ajattelu

Lean- ajattelumallia soveltamalla toimintaprosessien on todettu tehostuvan ja resurssien käytön paranevan, mikä on ollut tärkeää myös terveydenhuoltoalalla. On todettu, että turhien työvaiheiden karsiminen vähentää työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä kuormittumista sekä selkeyttää ja tekee työn teosta sujuvampaa. (Työterveyslaitoksen www- sivut, 2015.)

Lean- ajattelu tähtää parhaan mahdollisen arvon tuottamiseen eliminoimalla kaiken ylimääräisen, ”hukan”. Hukkana nähdään mikä tahansa toimenpide tai työvaihe, joka kuluttaa resursseja mutta ei lisää tuotteen arvoa. Ajattelun perustana on usko ”jatkuvan kehityksen kehään”, jossa pyritään askel askeleelta parantamaan jo olemassa olevia toimintaprosesseja. Tämä malli on saanut alkunsa autoteollisuudessa ja sitä on sovellettu myös muilla teollisuudenaloilla. Viime aikoina kiinnostus on alkanut laajentua myös terveydenhuoltoon. (Työterveyslaitoksen www- sivut, 2015.)

Lean- ajattelumalli vaatii koko organisaation sitoutumista ajatustapaan, pelkkä työkalujen kokeilu ei riitä toimivien menetelmien saamiseksi. Käytännössä malli toimii parhaiten, kun uudistus aloitetaan ylimmän johdon toimesta, joka informoi alempia johtoportaita, kunnes kaikki ymmärtävät, mistä on kyse. hyödylliseksi ajattelumallin käyttö on todettu nimenomaan työprosessien suunnittelussa. (Työterveyslaitoksen www-sivut, 2015.)

### 3.2 Työterveyshuolto viisivaiheisena prosessina

Työterveyshuolto voidaan jakaa viiteen erilaiseen vaiheeseen (kuva 2). Tiedonhankinta eli riittävän tiedon kerääminen asiakasyrityksen toimintaympäristöstä luovat pohjan eri vaiheiden suunnittelulle. Työterveyshuolto käyttää tiedon hankintaan yleensä työpaikkaselvityksiä, terveystarkastuksia, sairaanhoitokäyntejä sekä muita selvityksiä. Näiden avulla voidaan arvioida ja selvittää työn ja työolosuhteiden terveellisyyttä ja turvallisuutta. (Husman, 2006, 231.)

#### *Tiedon hankinta*

Tiedon hankinnassa on oleellista toimia yhteistyössä ja hyvässä hengessä yhdessä työpaikkojen kanssa. Mitä paremmin yhteistyö toimii yrityksen kanssa, sen enemmän ja luotettavampaa tietoa työterveyshuollolla on käytettävissään. Prosessin peruslähtökohtana on aina työpaikkaselvitys ja siihen liittyvä työpaikkakäynti. Työpaikkakäynti toimii työterveyshuollon toiminnan kulmakivenä, koska työpaikkojen tuntemus luo pohjaa työterveyshuollon uskottavuudelle ja synnyttää asiakkaisissa myös luottamusta. (Husman, 2006, 231- 232.)

#### *Tiedon muokkaus ja vertailu*

Tiedon käsittelyssä ja vertailussa muokataan eri lähteistä ja erilaisin menetelmin saatua tietoa työpaikan ja henkilöstön työterveydellisistä ja työsuojelullisista tarpeista. Toiminnan kannalta on tärkeätä verrata tietoja aiemmin saatuihin tietoihin ja muuhun olemassa olevaan tutkimustietoon, vertailutietoon sekä kokemuksen kautta saatuun tietoon. Olennaista on, että tietoa käsitellessä huomioidaan kaikki työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt, työaikajärjestelyt, työolosuhteet ja niiden muutokset, työpaikan henkilöstörakenne, työsuhdemuodot, ammattitauti-, tapaturma- ja väkivaltavaara, työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä työntekijöiden terveydentila, toimintakyky ja yksilölliset ominaisuudet huomioiden edellä mainittujen asioiden yhteisvaikutukset kaikilla tasoilla. (Husman, 2006, 232.)

### *Johtopäätösten tekeminen, tavoitteiden asettelu ja toiminnan suunnittelu*

Tavoitteiden asettaminen lähtee aina työterveyshuollon asiakkaiden tarpeista, hyvin yleistä on, että asiakkaina ovat erilaiset työyhteisöt ja yksittäiset työntekijät erilaisissa rooleissa (asiakkaina, työntekijöinä, työsuojeluhenkilöinä) sekä maksajana asiakkaan työnantaja. Määritellessä tavoitteita tulee huomioida kaikki osapuolet tasapuolisesti ja odotukset tulee sovittaa yhteen. Perimmältään tavoitteet ovat yleensä yhdensuuntaiset, vaikka painotukset poikkeaisivatkin toisistaan. Asiakkaiden odotusten selvittäminen käy helpoiten erilaisia kyselyitä, haastatteluita ja palautteita keräämällä. Työnantajien odotukset tulee huomioida toimintasuunnitelmia ja sopimuksia tehtäessä sekä toimintasuunnitelman toteutumista arvioitaessa. (Husman, 2006, 232.)

Yleisenä tavoitteena työterveyshuollossa on uuden työterveyshuoltolain mukaan edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työyhteisöjen toimintaa ja työntekijöiden terveyttä sekä työ- että toimintakykyä. Yrityskohtaiset tavoitteet tulee asettaa aina niin, että niiden toteutumista tai toteutumatta jäämistä voidaan mitata. Keinojen, joilla pyritään asetettuihin tavoitteisiin, tulee aina olla asiakkaiden hyväksymiä. Tällöin voidaan varmistaa, että niihin myös sitoudutaan. (Husman, 2006, 232.)

### *Vaikuttaminen*

Vaikuttaminen, tarkoittaa työterveyshuollon kaikkia toimia työpaikoilla ja yrityksen ja sen henkilökunnan kanssa tapahtuvaa jatkuvaa vuorovaikutusta. Työterveyshuollon tehtäviä työpaikoilla ovat muun muassa ehkäisevä- ja hoitotoiminta, neuvonta ja ohjaus, kuntoutus, kehittäminen sekä tiedottaminen. Työterveyshuollon vankka perusta syntyy, kun edelliset prosessin vaiheet on suunniteltu hyvin yhdessä asiakkaan kanssa. Tämä takaa mahdollisuuden myös vaikutusten synnylle. (Husman, 2006, 233.)

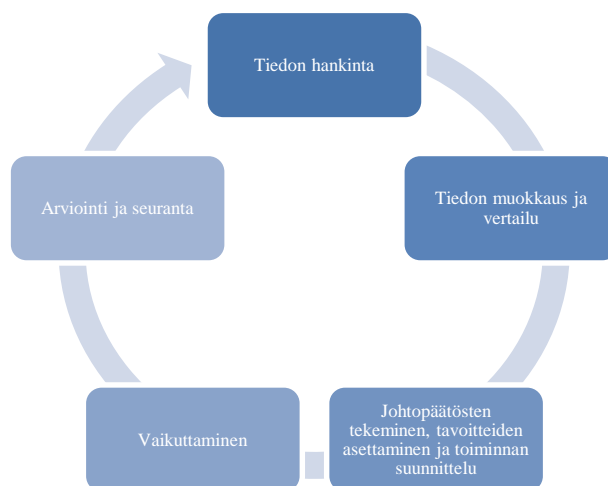
Työterveyshuollon vaikuttavuuteen on kiinnitetty huomiota myös työterveyshuoltolaissa, jossa säädetään, että työterveyshuollon tulee tehdä toimenpide-ehdotuksia työn terveellisyden ja turvallisuuden parantamiseksi sekä työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. (Husman, 2006, 233.)



### *Arviointi ja seuranta*

Laadun ja vaikuttavuuden seuranta ja arviointi tuottaa tietoa, jonka avulla parannetaan työterveyshuollon toiminnan vaikuttavuutta. Arvioinnin ja seurannan tulee kohdistua: työympäristöön, työyhteisön tilaan, työntekijöiden altistumiseen, työtapaturmiin, ammattitauteihin, työntekijöiden terveydentilaan ja työkykyyn, sairaus poissaoloihin, tavoitteiden ja toimenpide-ehdotusten toteutumiseen, asiakastyytyväisyyteen sekä työterveyshuollon oman toiminnan laatuun. Tämä arviointi ja seuranta tehdään aina yhteistyössä työnantajan, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon kanssa. (Husman, 2006, 233.)

On erittäin tärkeää dokumentoida kaikki prosessin vaiheet, jotta tiedetään mistä onnistuminen tai epäonnistuminen johtuu. Tärkeintä seurannassa on, että mitataan keskeisiä asioita, ei niinkään niitä, joiden mittaaminen on helpointa. Mittaaminen on arvioinnin ja kehittämisen osana toimintaa, joka johtaa työterveyshuollon laadun paranemiseen. Työterveyshuollon tulee olla jatkuvaa kehitysprosessia hyvän työterveyshuoltokäytännönkin mukaisesti. Prosessin onnistumisen keskeisenä edellytyksenä pidetään sitä, että työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto ymmärtävät toisiaan. (Husman, 2006, 233- 234.)



Kuva 2. Työterveyshuollon viisivaiheinen prosessimalli

## 4 KIRJALLISUUSKATSAUS TYÖTERVEYSHUOLLON PROSESSI- JA LAATUKUVAUKSISTA

Tähän opinnäytetyöhön liittyen laadittiin kirjallisuuskatsaus työterveyshuoltoon tehdyistä prosessi- ja laatukuvauksista. Tarkoituksena oli kuvata toimivia käytäntöjä osana toimivaa työterveyshuoltoa. Kirjallisuuskatsausta käytettiin osana työn teoreettista viitekehystä.

Kirjallisuuskatsaus on lyhyesti sanottuna tutkimuksen tekemistä tutkimuksesta. Tässä opinnäytetyössä kirjallisuuskatsaus toteutettiin käyttäen kuvailevaa- narratiivista lähestymistapaa. Tämän kirjallisuuskatsauksen muodon on todettu olevan muodoista kevyin, joka antaa kuitenkin laajan kuvan käsiteltävästä aiheesta. Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on luoda helppolukuinen lopputulos. Narratiivisessa yleiskatsauksessa tarkoituksena on tiivistä aiemmin tehtyjä tutkimuksia. Analyysin muoto on tällöin kuvaileva synteesi, jolloin yhteenvedosta tulee ytimekäs ja johdonmukainen. (Salminen 2011, 4, 6-7)

### 4.1 Kirjallisuuskatsauksen toteutus

Tämän kirjallisuuskatsauksen avulla lähdin etsimään tietoa siihen, miten paljon prosessi- ja laatukuvauksia on käytetty selkiyttämään työterveyshuollon työtä ja menetelmiä. Tutkimuskysymyksestä johdettiin käytettävä PICO (Patient= potilas, Intervention= interventio, Choice= vaihtoehto, Option= tulos). Tämän opinnäytetyön PICO:sta päädyttiin käyttämään P= työterveyshuolto, I= laatu ja O= prosessikuvaus. Kirjallisuushaku toteutettiin kolmeen eri tietokantaan Melinda, Medic ja Theseus, käyttäen systemaattisesti samoja hakusanoja.

Taulukko 1. Kirjallisuuskatsauksen toteutus

Lähde/ tietokanta	Hakutermit	Vuosi	Viitteiden lukumäärä	Katsauksen otsikon perusteella mukaan valitut työt	Hyväksytyt

Medic	työterveyshuolto, laatu, prosessi	2000-2015	63	7	0
Melinda	työterveyshuolto, laatu, prosessi	2000-2015	6	4	1
Theseus	työterveyshuolto, laatu, prosessi	2000-2015	3	3	2
Yhteensä			72	14	3

Näiden hakusanojen pohjalta löytyi yhteensä 72 asiaan liittyvää julkaisua, joista otsikon perusteella valikoitui 14 työtä tarkempaan tarkkailuun. Tiivistelmien lukemisen jälkeen lopullisesti hyväksytyiksi valikoitui 3 samantasoista työtä. Kirjallisuuskatsaukseen otin mukaan kolme ylemmän ammattikorkeakoulu tutkinnon työtä, koska näiden töiden aiheet liittyivät PICO – kysymykseen eikä muita relevantteja töitä ollut saatavilla.

#### 4.2 Yhteenveto ja johtopäätökset kirjallisuuskatsauksesta

Yhteenveto kirjallisuuskatsauksesta on tehty taulukon muodossa. Taulukointi kokoaa selkeästi yhteen tutkimuksen tarkoituksen, aineistot ja keskeiset tulokset.

Taulukko 2. Kirjallisuuskatsauksen yhteenveto

	Tutkimuksen tekijä, tutkimuspaikka ja –vuosi	Tarkoitus/ tavoite	Aineisto, aineiston keruu	Keskeiset tulokset
1	Nikander-Tuominen, Hannele. Työpaikkaselvitys toimivaksi: työpaikkaselvitys prosessin	Tavoitteena oli kuvata Turun kaupungin työterveyshuoltoyksikön nykyinen työpaikkaselvitysprosessi ja kehittämistarpeet	Aineisto kerättiin teemahaastattelujen avulla.	Kehittämisen kohteiksi nousivat tiedottaminen työterveyshuollon sisällöstä, työpaikkaselvityslo

	kehittäminen. Turun AMK. 2008.	työpaikkaselvityksessä.		makkeen kehittäminen pienille työpaikoille, työpaikkaselvitysmenetelmien hyödyntäminen sekä seurannan kehittäminen.
2	Antinluoma-Ritakomsi, Sari. Työterveyspalvelujen osittainen tuotteistaminen ja laadun kehittämissuunnitelma. SAMK. 2010.	Työn tarkoituksena oli määrittellä Suupohjan peruspalveluliikelaitos kuntayhtymän työterveyshuollon palvelutuotteet ja niihin vaikuttavat tekijät sekä edistää palvelujen laadun kehittämistä myös asiakkaan näkökulmasta	Laadullisen sisällönanalyysin avulla tarkasteltiin henkilökunnalle suunnattua laatukselyä. Näiden tulosten ja teorian avulla muodostettiin työterveyshuollon laadun kehittämissuunnitelma.	Laatua esitettiin kehitettävän asiakaslähtöisesti monipuolistamalla työterveyshuollon palveluja sekä laajentamalla asiakaskuntaa. Työterveyshuoltoyksikön tulisi olla selkeästi johdettu asiantuntijaorganisaatio, jossa resurssit ovat kunnossa ja jossa toimitaan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Laatua tulisi myös arvioida itsearvioinnin ja seurantamittarien avulla. Tärkeäksi nähtiin myös suunnitelmallinen

				kouluttautuminen ja moniammatillisen yhteistyön vahvistaminen.
3	Koskinen , Pauliina. Kuntoutuksen palveluohjauksen prosessimalli työterveyshuollossa. SAMK. 2015.	Työn tarkoituksena oli kehittää Terveystalo Pulssin työterveyshuollon käyttöön toimiva kuntoutuksen palveluohjauksen prosessimalli, jonka avulla asiakkaalle tuotetaan hänen arvojensa ja tavoitteidensa mukainen palvelukokemus sekä yrityksille liiketaloudellista hyötyä.	Tutkimusmenetelmänä käytettiin palvelumuotoilua. Nämä menetelmät ovat erikoistuneet palvelukokemuksen suunnitteluun, kuvaamiseen ja visualisointiin. Metodeilla pyritään helpottamaan monimutkaisten palveluorganisaatioiden hahmottamista.	Ei tuloksia toimivuudesta, koska malli otetaan käyttöön vasta syksyllä 2015.

### *Johtopäätökset*

Tämän kirjallisuuskatsauksen avulla lähdettiin etsimään tietoa, miten paljon prosessi- ja laatukuvauksia on käytetty selkiyttämään työterveyshuollon työtä ja menetelmiä. Voimassa olevien lakien mukaan työterveyshuollon tulee edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisöjen toimintaa ja työntekijöiden terveyttä sekä työ- että toimintakykyä, joita erilaiset prosessikuvaukset tukevat ja selkiyttävät. On myös

tärkeätä kuvata prosessit yhdenmukaisella tavalla, koska yhteistyö ylittää usein organisaatio- ja toimialarajoja. Tämä on myös tärkeää laadukkaiden palvelujen syntymiseksi.

Kirjallisuuskatsauksen keskeisenä johtopäätöksenä voidaan pitää sitä, että tutkimuksellista tietoa työterveyshuollon prosessikuvausten merkityksestä laadun edistäjänä ei ole vielä saatavilla. Löydettävissä on runsaasti aiheeseen liittyviä artikkeleita ja alemmantason opinnäytetöitä, mutta laadukkaita ja korkealaatuisin menetelmin toteutettuja korkeakoulutasoisia töitä ei tästä aiheesta löytynyt.

## 5 TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämä opinnäytetyö liittyy Varsinais-Suomen yhden Lääkärikeskukseen kehitteillä olevaan laatukäsikirjaan. Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä kahdesta työterveyshuollon prosessista mallikuvaukset Lääkärikeskukselle, prosessit tulevat myöhemmin olemaan osa yrityksen laatukäsikirjaa. Samalla luodaan pohja myös muita Lääkärikeskukseen tehtäviä prosessikuvauksia varten.

Opinnäytetyön tavoitteet:

1. Valita kaksi työterveyshuollon keskeistä prosessia yhdessä työterveyshuollon henkilökunnan kanssa mallikuvauksiksi.
2. Laatia prosessikuvaukset valituista työterveyshuollon prosesseista yhteistyössä henkilökunnan kanssa prosessikuvaus pohjaan.
3. Arvioida prosessikuvausten toimivuus, yhdessä henkilökunnan kanssa mallikuvausten valmistuttua

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu työterveyshuollon laadunhallinnasta ja laatujärjestelmistä sekä prosessikuvaukseen liittyvästä materiaalista

## 6 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄN KUVAUS

Toimintatutkimuksessa on oleellista saada aikaan muutosta, jolla pyritään kehittämään kohteena olevaa organisaatiota sen toimintatapoihin vaikuttamisen kautta. Toimintatutkimuksessa on keskeistä vaikuttamisen pyrkimys ja toisaalta tutkijan osallistuminen toimintaan ja mukanaolo organisaation arkipäivässä. Toimintatutkimuksen ja kehittämistutkimuksen välinen ero erittäin pieni. Kyseisten tutkimusmenetelmien ero voitaisiin selittää niin, että toimintatutkimuksessa kehitetään henkilöstöön liittyviä prosesseja ja toimintaa, kun kehittämistutkimuksessa kohteena ovat tuotteet ja erilaiset tekniset prosessit. (Kananen 2013, 29).

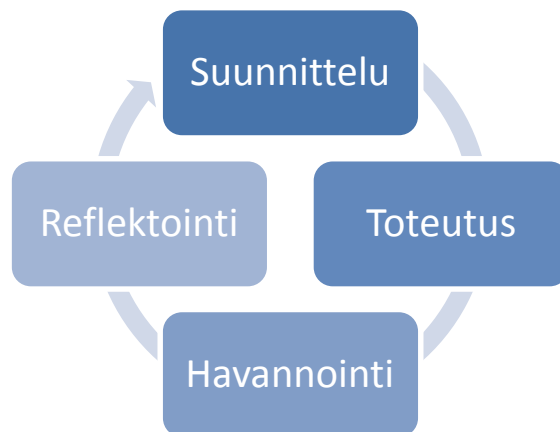
Pienimuotoisimmillaan toimintatutkimus on oman työn kehittämistä, yhteistyössä muiden kanssa. Työn kehittäminen vaatii kuitenkin lähes poikkeuksetta ihmisten välistä yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta. Työtä ja työyhteisön toimintaa kehitettäessä on otettava huomioon kaikkien henkilökohtaiset tehtävät, toimintaympäristö ja koko organisaatio. (Heikkinen 2007, 17).

Toimintatutkimuksessa tärkeitä on tutkijan mukanaolo, koska avoimilla keskusteluilla työyhteisössä saadaan ihmiset helpommin muuttamaan toimintatapojaan. Tärkeitä on saada ihmiset sitoutumaan muutokseen, jolloin muutoksesta tulee pysyvää. Pelkästään asian puheeksi ottaminen ja siitä syntynyt keskustelu voi saada aikaan positiivisia muutoksia työyhteisön toiminnassa. (Kananen 2008, 83).

Kaikella toiminnalla on tapana muuttua rutiineiksi ja käytänteiksi, vaikka ne eivät aina toimitakaan tarkoitetulla tavalla. Käytäntö on ollut todennäköisesti oloissa, jossa se on kehkeytynyt muotoonsa, mutta olosuhteiden muuttuessa se ei olekaan enää tarkoituksenmukainen. Toimintatutkimuksessa on tärkeitä pyrkiä valamaan uskoa työntekijöiden omiin kykyihin ja erilaisiin toimintamahdollisuuksiin oman työn kehittäjinä. Tutkija käynnistää kehitteillä olevan muutoksen ja rohkaisee ihmisiä

tarttumaan niihin asioihin, joita tulisi kehittää heidän omalta kannaltaan paremmin toimiviksi. Yhteistyö työntekijöiden kesken on oleellinen elementti toimintatutkimuksessa, yhteistyö ei ole kuitenkaan aina ongelmaton. Yhteistyössä törmäävät erilaiset ihmiset, heidän tavoitteensa, henkilökemiat sekä arvovaltakysymykset. Yhteistyön onnistuminen edellyttää selkeää yhteistä tavoitetta. (Heikkinen 2007, 20- 28; Kananen 2009, 9).

Toimintatutkimus mielletään kehäksi, jossa toiminnan suunnittelu, toteutus, havainnointi ja reflektointi seuraavat jatkuvasti toisiaan, tarkoituksena saada aikaan parempia toimintatapoja (kuva 3.)



Kuva 3. Toimintatutkimuksen sykli

Toimintatutkimuksen sykli alkaa, kun tutkija suunnittelee ja toteuttaa uuden toimintatavan. Toteutusta havainnoidaan ja reflektoidaan jatkuvasti prosessin eri vaiheissa ja sen päätyttyä. Syntyneiden kokemusten pohjalta suunnitellaan uusia tapoja toimia. Toimintatutkimuksella pyritään ratkaisemaan syntyneitä käytännön ongelmia erilaisissa yhteisöissä, jolloin se on jatkuvaa toiminnan parantamista. Toimintatutkimuksesta kehittyy työyhteisön jäsenille koko työuran kestävä oppimis- ja kasvuprosessi. (Heikkinen 2007, 35; Kananen 2009, 9).

Toimintatutkimus on aina prosessi, jossa ymmärrys ja tulkinta syntyvät vähitellen prosessin edetessä. Toimintatutkimuksessa olennaista on, että pohditaan miten asiat



ovat olleet aikaisemmin ja mihin suuntaan ne ovat kehittymässä. Toimintatutkimus on sosiaalisen toiminnan ketju, jossa tapahtumat seuraavat edeltäviä tapahtumia jatkuvasti. (Heikkinen 2007, 36).

Toimintatutkimuksessa merkityksellistä ei ole syklien määrä, koska toimintatutkimukselle ominainen jatkuvuus ja spiraalimainen kehittäminen voivat sisältyä jo yhteen sykliin. On tutkittu, että yksi ainutkertainen kokeilu saattaa tuottaa merkittävää ja uutta toimintaa kehittävää tietoa. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2007, 82).

Toimintatutkimuksen tavoitteena on kehittää työyhteisön toimintaa, tämä vaatii tutkijalta havainnointikykyä, valmiutta analysoida esiin nousseita asioita sekä ymmärtää syntyneitä muutosta. Merkityksellistä on, että hän vauhdittaa muutosta osallistamalla itse aktiivisesti kehittämiseen. Toimintatutkimus voidaan karkeasti jakaa kahdella tavalla: tutkija ryhtyy kehittämään omaa työtään tai etsii itselleen tutkimuskohteen, jota voi kehittää ja tutkia. (Huovinen & Rovio 2007, 94).

## 6.1 Toimija- tutkijan rooli tutkimustyön tekemisessä

Toimija-tutkija on yleensä työyhteisönsä jäsen, jolla on kokemusta tutkimuskohteestaan. Tutkimus käynnistyy tutkijan omasta halusta kehittää työtään ja työyhteisön toimintatapoja. Tutkija-toimija tuntee yleensä tutkimusaiheensa oman kokemuksen, aiemman tutkimuksen ja kirjallisuuden pohjalta. Kiinnostus kehittää tutkittavaa kohdetta syntyy usein käytännössä ilmenneiden ongelmien tai puutteiden kautta. (Huovinen & Rovio 2007, 95).

Ongelmien ratkaiseminen ei ole kuitenkaan yksiselitteistä ja helppoa. Tutkimustieto ei aina tuo ratkaisumallia tai takaa oikeaa päätöksentekoa. Käytännössä harva tutkija-toimija lähtee puhtaasti teoriasta tai käytännöstä, todennäköisempää on, että hän alkaa etsiä tietoa asioihin vaikuttavista tekijöistä, joiden pohjalta rakentuu uusi toimintamalli. (Kananen 2009, 31; Huovinen & Rovio 2007, 95).

Suunnitteluvaiheessa toimintatutkimusta tehtäessä on tärkeää hahmottaa tutkimusasetelmaa ja – tehtävää koskevia kysymyksiä sekä kenttätöön ideointia. Kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin perehtyminen täsmentää tutkimuksen suuntaa. Kenttätöön mielenkiintoisuus lisääntyy, kun tutkimuskysymys pohjautuu käytännön ja teorian kannalta olennaisiin asioihin. Toimintatutkimukseen kuuluu arvaamattomuus, jolloin varautuminen kehittämisprosessin aikana nouseviin ongelmakohtiin ja kysymyksiin on mahdotonta. Tutkimuksen tekemisen kannalta on tärkeää olla avoin esille nouseviin asioihin, mutta yhtä tärkeää on valmistautua huolellisesti jo suunnitteluvaiheessa. (Huovinen & Rovio 2007, 96-97.)

Työyhteisön kanssa toteutettava yhteistyö kentällä on parhaimmillaan molemminpuolista dialogista oppimista. Osallistuminen edellyttää tutkijan ja työyhteisön läheistä yhteistyötä ja asiantuntemuksen jakamista. Työyhteisössä on merkittävää keskustella prosessiin sitoutumisesta. Tutkijan vastuulle jää toiminnan käynnistäminen ja toiminnan yllä pitäminen. Vastavuoroisuuden periaate toteutuu parhaiten silloin, kun tutkija on valmis panostamaan kehitteillä olevaan prosessiin yhtä paljon kuin vaatii osallistujilta. Luottamusta ja työnteon sujuvuutta edistää, kun tutkija huomioi työyhteisön toimintakulttuurin ja sopeuttaa omaa toimintaa siihen. (Huovinen & Rovio 2007, 102-103.)

## 6.2 Aineistonkeruumenetelmät

Tiedonkeruumenetelminä toimintatutkimuksissa käytetään tyypillisesti, osallistuvaa havainnointia, havainnoin pohjalta kirjoitettua tutkimuspäiväkirjaa sekä haastatteluja. Aineistona voidaan käyttää myös muuta toiminnan aikana tuotettua materiaalia. Aineiston tulkitseminen prosessin aikana voi pakottaa muuttamaan ja tarkentamaa aiemmin tehtyä tutkimussuunnitelmaa, joskus jopa tutkimuskysymyksiä joudutaan määrittelemään uudelleen. (Huovinen & Rovio 2007, 104- 105).

Haasteen luo myös luontevan raportointimuodon löytyminen. Rakenne, joka toimii yhdessä toimintatutkimuksessa, ei toimikaan seuraavassa työssä. Tutkimusraportti on aina toimintatutkijan oma prosessikuvaus, joten sen tyyli ja rakenne on tutkijan itsensä näköinen. Toimintatutkimuksen tavoitteena on useimmiten jo olemassa

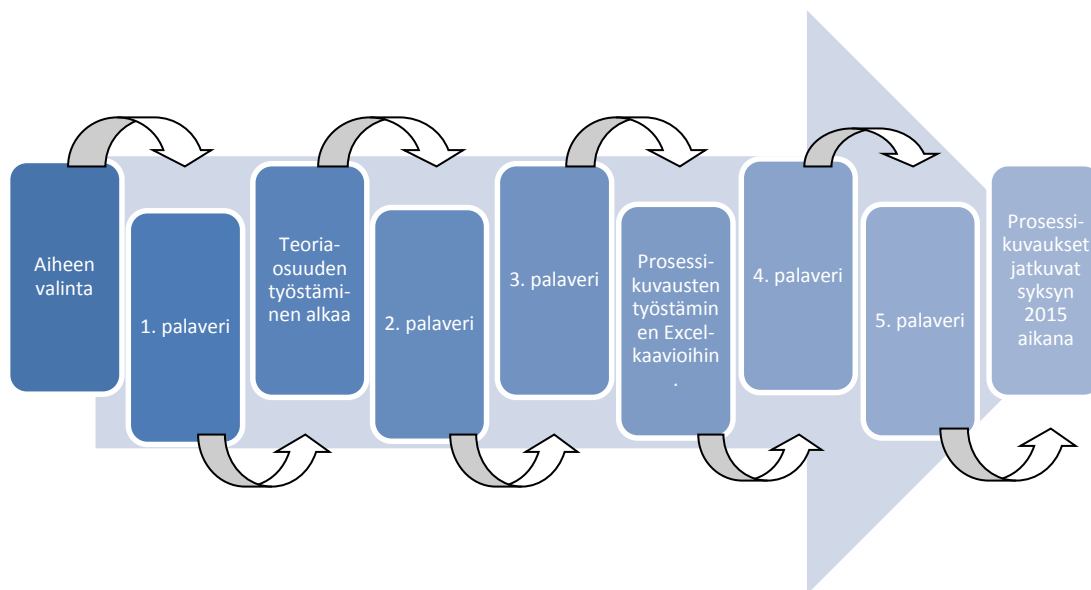
olevien käytäntöjen muuttamisesta, joten on tärkeitä kirjoittaa tulokset ja syntyneet päätelmät ymmärrettävästi. (Rovio, Kleemola, Lautamatti & Tiihonen 2007, 133-136).

### 6.3 Toimintatutkimuksen toteutus, aineistot ja aineistojen analysointi

Toimintatutkimuksessa suoritetaan yhden tai useamman kerran toiminnan muutosta kehittävät toimenpiteet sykleittäin (kuva 4.) Aluksi kartoitetaan nykytilanne ja selvitetään tutkimukseen vaikuttavia lähtökohtia. Kartoituksen pohjalta suunnitellaan tutkimuksen toimintamalli eli vaikuttamisohjelma. Toteutetaan ns. interventioita eli vaikuttavia toimenpiteitä, seurataan ja havainnoidaan niiden vaikutuksia. Prosessin lopulla pyritään vaikuttamaan siihen, että kehitetty toimintamalli juurtuisi toimintatutkimuksen kohteena olleeseen organisaatioon. Kehittämisen sykleillä ei ole koskaan päätepistettä, vaan syntynyt käytäntö on aina tilapäinen, jota tulee muuttaa toimintojen muuttuessa. (Järvinen & Järvinen 2004, 128- 129; Heikkinen 2007, 29 ).

Tämä työ toteutettiin Lääkärikeskukselle osaksi kehitteillä olevaa laatukäsikirjaa. Toteutus tapahtui yhteistyössä muun henkilökunnan kanssa. Toiminnan kehittämisen lähtökohtana oli, että mahdollisimman moni työyhteisön jäsen osallistui aikataulujen puitteissa aktiivisesti kehittämistyöhön. He olivat mukana suunnittelussa, prosessikuvausten tekemisessä ja arvioinnissa omien resurssiensa mukaisesti. Kehittämistyön tarkoituksena oli myös edistää ja kehittää osapuolten välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä. (Heikkinen 2007, 33).

Tämä opinnäytetyö alkuperäisenä tavoitteena oli kuvata laatukäsikirjaa varten tulevat prosessit kolmen pääsyklin avulla, jotka nousevat työn tavoitteista. Käytännössä kuvaamisesta syntyi jatkuva prosessi, koska prosessien kuvaaminen tapahtui pienissä osissa, vähitellen. Tähän vaikutti muiden töiden paljous ja yhteisen ajan puute. Mielestäni tämä oli kuitenkin työyhteisöllemme toimivampi tapa, koska pitkiin palavereihin ei ollut aikaa eikä halukkuutta. Palavereissa pidettiin pöytäkirjaa, jotta sovitut asiat oli helpommin palautettavissa mieleen myös myöhemmin. Kuvassa 4. kuvataan tämän prosessin etenemistä vaihe vaiheelta.



Kuva 4. Toimintatutkimus kuvattuna jatkuvana prosessina, tähtää työnkehittämiseen ja jatkuvaan muutokseen

#### *Jatkuvan prosessin kulku vaiheittain*

Aiheen valinta ja lupa työstää prosessi-mallit osaksi yritykseen kehitteillä olevaa laatukäsikirjaa varten

Ensimmäinen palaveri pidettiin helmikuussa. Palaverissa käsiteltiin yritykseen kehitteillä olevaa laatukäsikirjaa ja siihen liittyviä prosessikuvauksia yhdessä koko henkilökunnan kanssa. Teoriaosuuden työstäminen alkoi toimija- tutkijan osalta, tämä sisälsi aineiston hakua ja teorian kirjoittamista

Toisessa palaverissa maaliskuussa valittiin prosessien kuvausta varten pohja. Vaihtoehtoja esiteltiin kolme, joista valikoitui yksinkertaiseksi ja selkeäksi koettu uimarata- malli, päätös syntyi helposti koko työyhteisön kesken.

Kolmas palaveri pidettiin maaliskuun lopulla, jolloin kuvattavat malli- prosessit päätettiin yhdessä työterveyshuollon työntekijöiden kanssa. Tämän jälkeen prosessien työstäminen toimija-tutkijan osalta alkoi maaliskuun vaihteessa uimarata- mallin mukaisiin Excel- kaavioihin.

Neljäs palaveri pidettiin kesäkuussa. Mallikuvaukset käytiin tarkemmin läpi yhdessä työterveyshuollon henkilökunnan kanssa, jolloin sisältöjä tarkennettiin, sovittiin tehtävistä muutoksista ja lisäyksistä. Mallikuvausten työstäminen jatkui heinäelokuussa toimija-tutkijan osalta.

Viides palaveri syyskuun alussa toteutettiin yhdessä koko työyhteisön kanssa. Palaverissa käytiin läpi kuvatut prosessit, jota tullaan käyttämään muiden prosessikuvausten mallina. Palaverissa sovittiin jokaiselle työntekijöillä omat vastuualueensa tuleviin prosessikuvauksiin. Kuvauksia tehtäessä kiinnitetään erityisesti huomiota työtehtävien päällekkäisyyksien poistamiseksi ja työn tehostamiseksi.

Palavereissa toimija-tutkijan roolina oli koota esille nousseet ja sovitut asiat pöytäkirjamuotoon, jolloin asioiden käsittely myöhemmässä vaiheessa olisi helpompaa. Nämä pöytäkirjat toimivat myös opinnäytetyön edetessä toimija-tutkijan muistin apuvälineenä.

Prosessikuvausten työstäminen jatkuu omana prosessinaan syksyn 2015 aikana.

## 7 TULOS - TYÖTERVEYSHUOLLON PROSESSIKUVAUKSET

### 7.1 Toiminnan eteneminen vaiheittain

Työterveyshuollon toiminta on aina jokaisen työpaikan omista tarpeista ja niiden tunnistamisesta lähtevä jatkuva prosessi. Toiminta etenee sopimuksen kirjoittamisesta ehkäisevien toimien toteuttamisesta työntekijöiden työ- ja toimintakykyä edistäviin, ylläpitäviin, tarvittaessa hoitaviin ja korjaaviin toimenpiteisiin sekä seurantaan. (Sauni, 2014, 12.)

Asetukseen (A 708/2013,§1,§3) kirjattu työterveysyhteistyön tarkoituksena on tavoitella entistä konkreettisempia ja tiiviimpiä yhteistyötapoja työpaikoilla erilaisten toimintojen yhteydessä. Työterveyshuollon toimintaa on helpompi suunnitella

erilaisten työpaikkojen tarpeiden mukaan, ja sille voidaan antaa asettaa yksilölliset tavoitteet. Voidaan myös suunnitella ja sopia sekä käytännön toiminnasta että vaikuttavuuksien seurannasta ja arvioinnista aiempaa helpommin.

Työterveyshuollon toiminnan tulee olla työpaikkojen käytäntöjen mukaista. Tarpeiden arviointi on työterveysyhteistyössä tehtävää jatkuvaa toimintaa, johon kuuluu sen kaikissa vaiheissa tiedon hankintaa, analysointia, johtopäätösten tekoa työn terveydellisten merkitysten arvioimiseksi, tehtävien korjaustoimenpiteiden kiireellisuuden määrittelyä ja sen pohjalta jatkuva toiminnan seuranta. (Juvonen-Posti, Uitti, Kurppa, Viljamaa & Martimo, 2014, 26.)

Työterveyshuollon edustajien on osattava kuvata, miten työterveyshuollon toiminta nivoutuu osaksi työpaikan omaa työhyvinvoinnin tai työturvallisuuden toimintajärjestelmää. Työterveyshuollon on osattava myös kertoa selkeästi, miten yhteiset, konkreettiset tavoitteet asetetaan ja mitä vaikutuksia tiiviillä yhteistyöllä ja osallistumisella saavutetaan. (Juvonen-Posti, Uitti, Kurppa, Viljamaa & Martimo, 2014, 27.)

Työterveysyhteistyö on toimintatapa ja tärkeä periaate, joka liittyy oleellisesti kaikkiin työterveyshuollon prosesseihin. Kaikki työterveyshuollon prosessit tuottavat tietoa työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen. Toimiminen työterveysyhteistyössä lisää yhteistä ymmärrystä asioiden hoidosta ja kaikenlainen päätösten teko helpottuu. Hyvä työterveysyhteistyö ja siihen liittyvät yhteisvaikutukset mahdollistavat paremman kustannustehokkuuden. (Juvonen-Posti, Uitti, Kurppa, Viljamaa & Martimo, 2014, 28.)

Hyvin toimivat palvelut ja työterveysyhteistyö lisää toiminnan arvoa ja mahdollistaa tällöin myös pitkäaikaisen asiakassuhteen kehittymisen työterveyden ja työpaikan välille. Työterveyden prosessien sitominen työpaikan päätöksiin ja toimintaan lisää selkeästi työterveystoiminnan vaikuttavuutta. Toimintamallien asiakaslähtöisyydessä palvelut joustavat aina asiakkaan mukaan. (Laaksonen, Hakulinen, Michelsen & Uitti, 2014, 76- 77.) Seuraavassa kaaviossa on kuvattu työterveyshuollon toiminnan eteneminen vaiheittain, tähän työhön tarkempaan kuvailuun nostetut prosessit on korostettu sinisellä värillä hahmottamisen helpottamiseksi.



Kuva 5. Työterveyshuollon toiminnan eteneminen

## 7.2 Kuvattavat prosessit, työpaikkaselvitys ja työterveyshoitajan terveystarkastus

Tässä työssä keskityttiin kuvaamaan kaksi työterveyshuollon prosessia, joita käytetään mallina kuvattaessa Lääkärikeskuksen kaikki muut käytössä olevat työterveyshuollon prosessit. Tähän työhön nostettiin työterveyshuollon henkilökunnan valitsemat keskeiset prosessit: työpaikkakäynti ja -selvitys sekä työterveyshoitajan terveystarkastus.

Mallikuvaus prosessikaavioina toteutettiin ammattiryhmän mukainen toiminta eli työterveyshoitajan terveystarkastus ja yhteisenä toimintona kuvattiin työpaikkakäynti ja -selvitys. Kaaviot kuvattiin Excel- ohjelmalla niin sanotun uimaratamallin mukaisesti. Taustana avatuille prosessille on voimassaolevat asetukset ja lait, jotka määrittelevät työterveyshuollon kaikkea toimintaa.

Näistä määritellyistä ydinprosesseista tehtiin uimaratamallin mukaiset prosessikaaviot sekä niiden kirjalliset kuvaukset. Näitä prosesseja tukevat prosessit jäävät tämän työn ulkopuolelle myöhemmin kuvattaviksi. Työterveyshuollon yhteistoiminnallisuutta pyrittiin kuvaamaan jakamalla toimintoja kahden uimaradan välille. Muodostetut prosessikaaviot esitetään liitteissä 2 ja 3.

Prosessikaavioissa määritellään eri toimijat sekä työterveyslääkärin, työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin ydinprosessit, tehdyistä ja tulevista prosesseista kaikki koskevat työterveyshoitajaa. Työterveyslääkärää koskevat kaikki prosessit lukuun ottamatta työterveyshoitajan terveystapaamista ja sairaanhoitokäyntiä. Työfysioterapeuttia koskevat muut kuin työterveydenhoitajan ja työterveyslääkärin sairaanhoitokäynti ja terveystapaaminen. Erillisinä prosesseina kuvataan kaikki terveystapaamiset ja sairaanhoitokäynnit. Toimistotyöntekijöiden osalta esille tuodaan yleiset toiminnot kirjallisine töineen ja laskutuksineen. Kaikissa prosessikuvauksissa nähdään tietojen tallennus vaihevaiheelta omana osiona. Kaikki tehtävät prosessikartat tulevat kuvaamaan organisaation toiminnot ja niiden väliset yhteydet sekä lisäksi yhteydet asiakkaisiin ja erisidosryhmiin.



### 7.3 Taustaa työterveyshuollon työpaikkakäyntiin ja -selvitykseen

Valtioneuvosto on asetuksellaan määritellyt asian näin; Työpaikkaselvityksellä tarkoitetaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja -haittojen tunnistamista ja arviointia sekä ehdotusten tekemistä työympäristön ja työyhteisön jatkuvaksi kehittämiseksi, havaittujen terveysvaarojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. (A 10.10.2013/708, 6§.)

Valtioneuvoston asetuksen mukaisesti; Työpaikkaselvitys tulee tehdä toimintasuunnitelman laatimiseksi työterveyshuoltoa aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. Työpaikkaselvityksen avulla selvitetään ja toteutetaan 4 §:stä johtuvat toimenpiteet 5 §:ssä mainituin menetelmin yhteistyössä työpaikan eri tahojen kanssa.

Työpaikkaselvityksestä laaditussa asiakirjassa tulee esittää johtopäätökset työolosuhteiden terveyteen vaikuttavista tekijöistä ja tarvittavat toimenpideehdotukset. (A 10.10.2013/708, 7§.) (LIITE 2)

### 7.4 Taustaa työterveyshuollon terveystarkastukseen

Valtioneuvoston asetuksen mukaan; Terveystarkastuksella tarkoitetaan kliinisillä tutkimuksilla tai muilla tarkoituksenmukaisilla ja luotettavilla menetelmillä suoritettua terveydentilaa ja työ- ja toimintakykyä koskevaa tarkastusta sekä terveyden edistämiseen liittyvää terveyden tilan selvittämistä.

Terveystarkastuksen tärkeimmät tavoitteet ovat: työntekijöiden työperäisten sairauksien oireiden tunnistaminen tarvittaviin toimiin ryhtyminen niiden ennaltaehkäisemiseksi; työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn arviointi, terveyden ylläpitäminen ja edistäminen sekä niihin vaikuttavien tekijöiden seuranta; tietojen hankkiminen työstä, työolosuhteista ja työyhteisön toimivuudesta; tietojen antaminen työhön liittyvistä terveysvaaroista ja -haitoista sekä ohjaus terveellisiin ja turvallisiin työtapoihin, joka sisältää opastuksen henkilökohtaisten suojaimien

käytöstä; sekä mahdollisimman varhainen tarpeellisen hoidon ja kuntoutustarpeen selvittäminen sekä hoitoon ja kuntoutukseen ohjaaminen. (A 10.10.2013/708, 8§.)

Terveystarkastuksen sisältö vaihtelee aina tapauskohtaisesti työn vaatimusten, altisteiden ja työntekijän ominaisuuksien mukaan. terveystarkastuksen sisältöä ja käytettäviä menetelmiä suunniteltaessa tulee myös ottaa lisäksi huomioon 4 §:ssä mainitut seikat, aikaisempi altistuminen sekä työntekijän altistuminen myös muille kuin välittömästi työstä ja työpaikan olosuhteista johtuville tekijöille. (A 10.10.2013/708, 9§.)

Terveystarkastuksen tekeminen on määritelty asetuksen mukaan seuraavanlaisesti; terveystarkastus on, jollei tarkastusta ole toimitettava muun lain nojalla, suoritettava:

- 1) sijoitettaessa työntekijä työtehtäviin, joista aiheutuu erityistä sairastumisen vaaraa tai tapaturmavaaraa taikka työtehtävien muutoin sitä edellyttäessä;
- 2) työntekijän työskennellessä erityistä sairastumisen vaaraa tai tapaturmavaaraa aiheuttavissa työtehtävissä;
- 3) työntekijän iän, sukupuolen, fysiologisen tilan sekä työstä johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen sitä edellyttäessä;
- 4) normaalista poikkeavien työvuorojen tai yötyön sitä edellyttäessä;
- 5) uusien käyttöön otettavien aineiden ja menetelmien terveysvaikutusten sitä edellyttäessä;
- 6) tarvittaessa työntekijän terveydentilan toteamiseksi myös altistumisen loputtua;
- 7) työn terveydellisten erityisvaatimusten perusteella;
- 8) tarpeen vaatiessa työtehtävien olennaisesti muuttuessa tai työuran eri vaiheissa; sekä

9) sairausvaiheiden yhteydessä työntekijän terveydentilan ja työkyvyn sitä edellyttäessä. (A 10.10.2013/708, 10§.) (LIITE 3)

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 8.1 Syntyneiden tulosten siirrettävyys ja merkitys käytännölle

Prosessikuvausten lähtökohtana on itselläni ollut Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunnan (2012) ajatus prosesseista ja niiden tuomasta hyödystä toimintojen kuvaamiselle: ”Prosessin kehittämällä tulee olla useita tavoitteita, kuten toiminnan tehostaminen, toiminnan laadun ja palvelutason parantaminen, ongelmatilanteiden hallinnan parantaminen sekä kustannussäästöjen aikaansaaminen. Tämä voi käytännön tasolla tarkoittaa asioiden uudenlaista keskittämistä, päällekkäisten työvaiheiden poistamista tai rinnakkaisvaiheiden lisäämistä”.

Tässä työelämälähtöisessä kehittämistyössä syntyneet mallikuvaukset vastaavat esille nousseeseen tarpeeseen ja ovat tarkoitukseensa sopivia. Luodut kaaviomuotoiset toimintaprosessien kuvaukset perustuvat olemassa oleviin lakeihin, asetuksiin sekä hyvään työterveyshuoltokäytäntöön (A 708/2013; L 1383/2001; Uitti, 2014.) Kuvatut prosessit luovat selkeän mallin yrityksen käyttöön muiden prosessien kuvaamisen malliksi ja toimivat käytännön toiminnan kuvauksina ja työvälineinä.

Jatkossa yrityksen tulee kiinnittää erityistä huomiota prosessien jatkuvaan päivittämiseen, jotta niiden käytettävyys säilyy hyvänä. Prosesseissa on aina kyse jatkuvasta muutoksesta ja tämä tulee ottaa huomioon prosessien ylläpidossa. (Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta, 2012, 3.)

Haasteena näen prosessien ylläpitämisen sähköisessä muodossa, koska yrityksellä ei ole käytössään varsinaista prosessien piirtämiseen tarkoitettua sähköistä pohjaa. Tämä prosessien kuvaamiseen tarkoitettu pohja helpottaisi merkittävästi jatkuvan muokkauksen ja päivittämisen toteutumista sekä tarvittavien lomakkeiden linkittämisen oikeisiin prosessin vaiheisiin.

## 8.2 Toimija- tutkijan rooli opinnäytetyön tekemisessä

Tämän työn lähtökohtana oli Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista (A708/2013), yksityiseen Lääkärikeskukseen kehitteillä olevasta laatukäsikirjasta, mutta myös oma kiinnostukseni kehittää olemassa olevaa työtäni. Koin itse suurena puutteena Lääkärikeskukseen tultuani, ettei olemassa olevia toimintamalleja oltu missään vaiheessa avattu prosessimuotoihin. Uuden työntekijän perehdytystä varten ei ollut minkäänlaista kansiota, josta olisi mahdollisuus tarkastella toimintatapoja, joten tämäkin lisäsi työnteon mielenkiintoa.

Tutkijan rooli ei ole koskaan helppo, koska hänen tulee olla työn tekemisen aikana muutostavoitteinen ja työyhteisön jäseniä aktivoiva. Tärkeä väline työn etenemiseksi on toimija-tutkijan oma persoona, tämän lisäksi tarvitaan kuitenkin erilaisia teorioita ja menetelmiä. (Huovinen & Rovio, 2007, 102-103; Vilka 2006, 65.)

Toimija-tutkijana työskenteleminen ei ollut missään vaiheessa helppoa tai yksiselitteistä, koska olen ensisijaisesti työyhteisönsä jäsen omine arkisine velvoitteineen. Tämä kulunut vuosi on ollut haastava ja raskas, mutta myös mielenkiintoinen kaikilla tasoilla. Ilman kiinnostusta kehittää omaa työtäni ja työyhteisön toimintatapoja olisin todennäköisesti uupunut kaikkien haasteiden alle.

Ongelmien ratkaiseminen ei ole ollut kuitenkaan yksiselitteistä ja helppoa. Opinnäytetyön tekeminen ja prosessien kuvaaminen on vaatinut paljon aikaa ja resursseja, etsiessäni tietoa ja teoriataustaa olemassa oleviin, auki kirjoittamattomiin toimintamalleihin. Havainnollistamisen keinoina opinnäytetyössä voidaan käyttää erilaisia kuvia, kuvioita ja kaavioita, jotka lisäävät työn ymmärrettävyyttä. Huomiota tulee kiinnittää siihen, että työn luettavuus ja selkeys säilyvät. (Vilka 2006, 96.)

Haasteena on ollut myös aikataulujen sovittaminen työyhteisössä, jotta asioista on päästy keskustelemaan. Olen kokenut myös muutosvastarintaa ja asioiden

kyseenalaistamista työyhteisössä, jossa asioita on hoidettu samalla tavalla vuosien ja vuosikymmenien ajan. Tämä toi kuitenkin itselleni omalla tavalla myös energiaa ja varmuutta siitä, että olen oikealla tiellä sopivien ratkaisumallien ja toimintatapojen auki kirjaamiseksi.

Työyhteisön kanssa toteutettu yhteistyö on haasteista huolimatta ollut parhaimmillaan molemminpuolista dialogista oppimista. Osallistuminen on edellyttänyt itseltäni toimija-tutkijana ja työyhteisön jäseniltä läheistä yhteistyötä (Huovinen & Rovio 2007, 102-103). Vilkan mukaan vuorovaikutusta ei ole olemassa ilman erilaisia tunteita. Tällöin myös tutkijan tunteet vaikuttavat vuorovaikutuksessa saatuun tietoon. (Vilka 2006, 101.)

Olen tutustunut kuluneen vuoden aikana paremmin työyhteisön jäsenten vahvuuksiin ja heikkouksiin. Olen kokenut hyvin tärkeäksi keskustella työyhteisölle prosesseihin sitoutumisesta, koska tämä asia on ollut kaikille hyvin vieras käsitteenä ja toimintatapana. Työnteon sujuvuutta on selkeästi lisännyt, että olen sopeuttanut omaan työhöni ja aikatauluani kehittämistyön edetessä. Toimija-tutkijana olen kantanut kaiken vastuun, niin toiminnan käynnistämisestä, toiminnan ylläpitämisestä aikataulutuksesta kuin ajallaan valmistumisestakin.

### 8.3 Toimintatutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus tulee aina varmistaa, kyseessä on yleisemmin tarkasteltuna tutkimuksen laatu ja kysymykset jotka siihen liittyvät. Tutkimuksia tarkastellaan tieteessä kahden erillisen käsitteen avulla, validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan oikeita asioita, esimerkiksi mittari on validi, jos se mittaa määriteltyä asiaa. Reliabiliteetti tarkoittaa pysyvyyttä, toistettaessa saadaan aina samat tulokset. (Kananen 2009, 87).

Toimintatutkimuksessa luotettavuusarviointi on vaikeaa, koska laadullisen tutkimuksen luotettavuusmittarit eivät sovellu sellaisenaan mittamaan tutkimuksen luotettavuutta. Validiteetin tekee hankalaksi se, että tulkinnat rakentavat lähinnä sosiaalista todellisuutta. Reliabiliteetti on taas mahdotonta, koska

toimintatutkimuksella pyritään nimenomaan muutokseen eikä niiden välttämiseen. (Kananen 2009, 88; Heikkinen & Syrjälä 2007, 148).

Kvale on suositellut käyttää toimintatutkimuksen arvioinnissa validointia validiteetin sijaan. Nämä validointi menetelmät pohjautuvat viiteen periaatteeseen, joilla toimintatutkimusta voidaan arvioida: historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus (Heikkinen & Syrjälä 2007, 148.)

Toimintatutkimuksessa ei pyritä samanlaiseen yleistämiseen, kuin määrällisissä tutkimuksissa. Toimintatutkimuksen tulosten yleistettävyys perustuu aina dokumentaatioon, tämän kautta voidaan myös tarkastella tutkimustulosten siirrettävyyttä. Mikäli lähtökohta oletukset vastaavat uutta tilannetta, voidaan olettaa saatujen tulosten olevan siirrettävissä. Toimintatutkimuksen kautta ei pyritä yleistämään vaan ymmärtämään sekä selittämään todettuja ilmiöitä..

(Kananen 2009, 97- 98).

Toimintatutkimuksen avulla toteutetun opinnäytetyötä ei voida arvioida toteavan tutkimuksen kriteerein, vaan tuloksia tulee verrata hankkeen omiin tavoitteisiin. Toimintatutkimuksen periaatteisiin kuuluu se, että arviointia suorittavat vain ne, jotka olivat mukana prosessissa. Tulosten mittaamisen lisäksi voidaan mitata asenteiden muuttumista ja oppimista. Toimivuusperiaatteen näkökulmasta toimintatutkimusta tulee arvioida sen käytön vaikutusten, kuten saavutetun hyödyn ja osallistujien voimaantumisen kannalta. (Kananen 2009, 99; Heikkinen & Syrjälä 2007, 155- 156).

Toimintatutkimus on käytännönläheistä, sillä sen avulla kehitetään erilaisia toimintoja. Onnistunut toimintatutkimus tarkoittaa usein entistä parempaa uutta käytäntöä. Tutkimuksen tarkoitus on usein helpottaa käytännön päätöksentekoa tai toisaalta voidaan tavoitella pelkästään uutta tietoa. Toimintatutkimus on enemmän kuin vain yksi metodeista, se on asenne tai erityinen mielentila, joka perustuu toiminnan kehittämiseen ja tiedon hankkimiseen. (Heikkinen, Huttunen, Kakkori & Tynjälä 2007, 171, 191, 200).

## LÄHTEET

Ahonen, G. 2010. Työkyvyn taloudellinen merkitys. Teoksessa K-P Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 36- 46.

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Hamina. Akatiimi.

Hallintolaki. 2003. L 6.6.2003/434 muutoksineen.

Heikkilä, H. 2005. Laatu, laadun mittaaminen, auditointi, laatujärjestelmät. Viitattu 7.2.2015. <http://www.mit.jyu.fi>

Heikkinen, H. 2007. Toiminnasta tietoon, toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Heikkinen, H., E.Rovio & L.Syrjälä (toim.) Vantaa: Dark Oy.

Husman, K. 2010. Suomalaisen työterveyshuollon kehitys. Teoksessa K-P Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 56- 68.

Husman, K. 2006. Työterveyslainsäädäntö. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 22- 33.

Husman, K. 2006. Työterveyshuolto prosessina. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 230-236.

JHS 152 prosessien kuvaaminen. 2012. Viitattu 7.2.2015. <http://www.jhs-suositukset.fi>

Juvonen-Posti, P., Uitti, J., Kurppa, K., Viljamaa, M. & Martimo, K-P. 2014. Teoksessa J. Uitti (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö, työterveyslaitos. Helsinki.

Järvinen, P. & Järvinen, A. 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.

Kananen, J. 2008, Kvali - Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino

Kananen, J. 2013. Case- tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.

Kansanterveyslaki. 1972. L 28.1.1972/66 muutoksineen.

Kela. 2015. Viitattu 7.2.2015. <http://www.kela.fi>

Laaksonen, M., Hakulinen, H., Michelsen, T. & Uitti, J. 2014. Teoksessa J. Uitti (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö, työterveyslaitos. Helsinki.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista. 1992. L 17.8.1992/785 muutoksineen.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. 2006. L 20.1.2006/44 muutoksineen.

Laurila, M. 2015. Työterveyshuollonlääkäri/ omistaja, Vakka- Suomen Lääkärikeskus Oy. Uusikaupunki. Henkilökohtainen tiedonanto 1.4.2015.

Michelsen, T. & Uitti, J. 2014. Teoksessa J. Uitti (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö, työterveyslaitos. Helsinki.

Palmgren, H., Laine, A. & Koskela, L. 2014. Teoksessa J. Uitti (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö, työterveyslaitos. Helsinki.

Palmgren, H., Ahola, M., Kauppinen, U., Kauhanen, T., Koroma, J. & Ylä-Outinen, A. 2014. Teoksessa J. Uitti (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö, työterveyslaitos. Helsinki.

Räsänen, K. & Sauni, R. 2014. Teoksessa J. Uitti (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö, työterveyslaitos. Helsinki.

Sairausvakuutuslaki. 2004. L 21.12.2004/1224 muutoksineen.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? - Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 26.9.2015. <http://www.uva.fi>

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. 2001. A 27.12.2001/1485 muutoksineen.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. 2013. A 10.10.2013/708 muutoksineen.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Vilkka, H. 2006. Tutki ja havainoi. Lahti. Viitattu 7.11.2015 [hanna.vilkka.fi/?page\\_id=419](http://hanna.vilkka.fi/?page_id=419)

Terveystieteiden tutkimuslaki. 2010. L 30.12.2010/1326 muutoksineen.

Työterveyslaitos. 2015. Viitattu 7.2.2015. <http://www.ttl.fi>

Työterveyshuoltolaki. 2001. L 21.12.2001/1383 muutoksineen.

Työturvallisuuslaki. 2002. L 23.8.2002/738 muutoksineen.



**TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTAAN VAIKUTTAVA  
LAINSÄÄDÄNTÖ**

Työterveyshuolto on lakisääteistä toimintaa, johon vaikuttavat monet yleislait ja työterveyshuoltoa koskeva erityislainsäädäntö. Tähän opinnäytetyöhön ei ole kuvattu erikseen voimassaolevan lainsäädännön vaikutuksia, vaan työterveyshuoltoon vaikuttava lainsäädäntö on koottu tähän erilliseksi tiivistelmäksi.

**Työterveyshuoltolait:**

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveyshuolto. Laissa on määritykset myös työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisperiaatteista. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää: työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa, sekä työyhteisön toimintaa. (L 1383/2001, 1§.)

Työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seurantaa koskeissa asioissa siten kuin työterveyshuollon toteuttamiseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on tarpeen. (L 1383/2001, 5§.)

Työnantajan ja työterveyshuollon palvelujen tuottajan tulee tehdä työterveyshuollon järjestämisestä kirjallinen sopimus, josta ilmenee työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Olosuhteiden olennaisesti muuttuessa sopimusta on tarkistettava. (L 1383/2001, 6§.)

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti:

1) työn ja työolosuhteiden terveellisuuden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen

huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara samoin kuin näiden tekijöiden huomioon ottaminen työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa;

2) työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta mukaan lukien työstä ja työympäristöstä aiheutuva erityinen sairastumisen vaara sekä edellä mainituista seikoista johtuvat terveystarkastukset ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet;

3) toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisuuden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta;

4) tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevissa asioissa mukaan lukien työntekijän perustellusta syyistä työkuormituksestaan pyytämä selvitys;

5) vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työntekijän terveydelliset edellytykset huomioon ottaen, kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen;

5 a) sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 5 a §:ssä tarkoitetun, työntekijän työkyvyn arviointia ja työssä jatkamismahdollisuuksia koskevan lausunnon laatiminen; lausuntoon on sisällytettävä työterveyshuollon arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä työnantajan yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa tekemä selvitys työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssä.

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön: hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Terveystarkastus suoritetaan aina yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain säädetään.

6) yhteistyö muun terveydenhuollon, työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa; tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palveluntuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa;

7) osallistuminen työturvallisuuslain mukaisesti ensiavun järjestämiseen;

8) omalta osaltaan suunnitella ja toteuttaa osana tässä laissa määriteltyjä työterveyshuollon tehtäviin kuuluvia työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen; sekä

9) työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta. (L 1383/2001, 12 §.)

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta tässä laissa tarkoitettuun terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön: hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; tai hänen työ- tai toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Terveystarkastus suoritetaan aina yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa siten kuin potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa säädetään. (L 1383/2001, 13§.)

Työnantajan tulee antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapaturmista, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista sekä muista niihin verrattavista tekijöistä tietoja, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi. Työntekijän on pyynnöstä annettava työterveyshuollon palvelujen tuottajalle tiedot havaitsemistaan terveyden vaaraa aiheuttavista tekijöistä työpaikallaan. Työterveyshuollon palvelujen tuottajan on annettava työntekijöille ja työnantajalle tarpeellisia tietoja työssä ja työpaikan olosuhteissa esiintyvistä terveyden vaaroista ja haitoista sekä niiden torjuntakeinoista. Työntekijälle on annettava tietoja työterveyshuollon työntekijälle suorittamista terveystarkastuksista, niiden tarkoituksesta, tuloksista ja tulkinnoista sekä muusta työterveyshuollon sisällöstä. (L 1383/2001, 15-16 §.)

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013

Työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa sekä työterveyshuollon on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi. Työterveyshuollon on tehtävä työpaikan tarpeista lähtevää suunnitelmallista ja moniammatillista yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa. Työterveyshuollon on toimittava asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti ja moniammatillisesti. Työterveyshuollon toimintaan on sisällytettävä työterveysyhteistyössä työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, vaikuttavuuden seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen. Työterveysyksiköllä on oltava hyvää työterveyshuoltokäytäntöä noudattava kirjallinen laatujärjestelmä. (A 708/2013, 1- 5 §.)

Työterveyshuollon toiminnan suunnittelun on perustuttava työpaikkaselvitykseen. Työpaikkaselvityksessä on arvioitava työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvyille. Työpaikkaselvitys on tehtävä toimintasuunnitelman laatimiseksi työterveyshuoltoa aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa, työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. Työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työnantajan omaa riskinarviointia, työnantajan on annettava työpaikkaselvityksen laatimiseksi tiedot, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi. (A 708/2013, 6-7 §.)

Terveystarkastuksella selvitetään terveydentila ja työ- ja toimintakyky. Terveystarkastusta tehtäessä on otettava huomioon työntekijän terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuus ja erityisesti työn ja terveyden välinen yhteys. Työkykyä ylläpitävä toiminta on toteutettava ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ja painopisteen tulee olla ehkäisevässä toiminnassa. Työnantajan on järjestettävä työntekijän säännöllinen työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen,

työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen. Työterveyshuollon on arvioitava ohjauksen ja neuvonnan tarve työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla ja muilla työterveyshuollon menetelmillä. Neuvontaa, ohjausta ja palautetta on annettava yksilöllisesti tai tarpeen mukaan ryhmätoimintana. (A 708/2013, 8-9§.)

Työterveyshuollon on osallistuttava työturvallisuuslain mukaan tarkoitettun ensiavun järjestämiseen. Työpaikkaselvityksessä on arvioitava ensiapuvalmiuden tarve. Suunnittelussa on otettava huomioon ensiaputaitojen ja -välineiden tarve ja työpaikan erityisvaatimukset (A 708/2013, 11 §.)

Työterveyshuollossa päätoimisesti toimivien laillistettujen lääkärien on oltava työterveyshuollon erikoislääkäreitä. Päätoimiseksi katsotaan henkilö, joka työskentelee työterveyshuollon tehtävissä keskimäärin 20 tuntia tai enemmän viikossa. Osa-aikaisesti toimivalla laillistetulla lääkärillä on oltava vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän siirtyy työterveyshuollon tehtäviin. (A 708/2013, 12 §.)

Työterveyshuollossa toimivalla laillistetulla terveydenhoitajalla on oltava terveydenhoitajan pätevyys ja lisäksi vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän siirtyy työterveyshuollon tehtäviin. Työterveyshuollossa toimivilla fysioterapeuteilla ja psykologeilla tulee olla vähintään viidentoista opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän siirtyy työterveyshuollon tehtäviin. Muilla erityisasiantuntijoilla riittää muun vastaavan alan aikaisemman ammatillisen tutkinnon lisäksi vähintään kahden opintopisteen laajuinen työterveyshuollon koulutus. (A 708/2013, 13-14 §.)

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työntekijän tai muun henkilön, jonka työhön sovelletaan työturvallisuuslakia, terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä siten kuin tässä asetuksessa säädetään. Erityinen sairastumisen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, jossa fyysisen, kemiallisen tai

biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa. (A 1485/2001,1-2 §.)

Harkittaessa työpaikkaselvityksen ja muiden käytettävissä olevien tietojen sekä tähän asetukseen liittyvän esimerkkiluettelon perusteella terveystarkastusten tarpeellisuutta ja niiden määräaikaaisuutta, on otettava huomioon: aikaisempi lääketieteellinen kokemus terveydellisten haittojen esiintyvyydestä asianomaisella työalalla ja työpaikalla; työssä käytettävien, työssä tai työympäristössä syntyvien tai esiintyvien kemiallisten aineiden taikka fysikaalisten tai biologisten tekijöiden vaarallisuus, altistumisen taso, kesto ja jaksottaisuus sekä aikaisempi altistuminen; työhygieenisten mittausten tulokset; sekä onko lääketieteessä olemassa yleisesti hyväksytty menetelmä tarkastusten toteuttamiseksi, jotta haitta- ja altistumistaso voidaan osoittaa. (A 1485/2001, 3 §.)

Terveystarkastuksia ovat lääkärin tekemä kliininen tutkimus sekä sitä täydentävät muut tutkimukset, lääkärin valvonnassa tehdyt tarkastukset tai tarkastuksen osat sekä toimintakokeet ja altistumismittaukset. Alkutarkastus on pyrittävä tekemään ennen erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn alkamista, mutta se on kuitenkin tehtävä viimeistään kuukauden kuluessa työn aloittamisesta. Työn jatkuessa on määräaikaistarkastus toistettava yleensä 1—3 vuoden välein tämän asetuksen mukaisesti, jollei erityisistä syistä ole tarpeen suorittaa tarkastuksia useammin tai jollei työsuojeluviranomaisen määräyksestä muuta johdu. Työsuhteen loppuessa työpaikan vaihdon, työttömyyden tai eläkkeelle siirtymisen vuoksi on altistekohtaisesti, jollaisia ovat esimerkiksi syöpäsairauden vaaraa aiheuttavat aineet, harkittava terveystarkastuksen järjestämistä pois työstä siirryttäessä. Tällaisen tarkastuksen yhteydessä tulee opastaa poissiirtyvää terveystarkastusten jatkotarpeesta. Määräaikaistarkastuksista saatavan tiedon perusteella pyritään sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä aina vaaran poistamiseen ja työntekijälle aiheutuvan vaaran ehkäisemiseen tai torjuntaan. (A 1485/2001, 4-5 §.)

## **Työterveyshuoltoon liittyviä lakeja:**

### Työturvallisuuslaki 299/1958

Lakia sovelletaan työhön, jota työntekijä sopimuksen perusteella vastikkeesta tekee työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Vastikkeeksi katsotaan jokainen etu, jolla on taloudellista arvoa. Lakia sovelletaan myös virkasuhteen perusteella suoritettavaan työhön, työhön; jota oppilas koulussa, laitoksessa tai opetuskursseilla opiskellessaan suorittaa ja jos tähän työhön liittyy olennainen tapaturman tai sairastumisen vaara; työhön, jota asevelvollinen puolustusvoimain määräyksestä suorittaa; sekä työhön, jota rangaistus-, ojennus- tai huoltolaitoksessa taikka sairaalassa tai niihin verrattavassa muussa laitoksessa pidettävä tai hoidettava henkilö suorittaa. (L 299/1958, 1- 2 §.)

Työnantajan on tarkoin otettava varteen kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen. Työntekijän on tarkoin noudattava, mitä hänen velvollisuudekseen tässä laissa ja sen nojalla annettavissa järjestysohjeissa määrätään, niin myös noudatettava jäljempänä tarkoitettuja suojeluohjeita ja käytettävä hänelle tapaturmien ja terveyden haitan estämiseksi määrättyjä suojeluvälineitä sekä muutoinkin noudatettava työssä tarpeellista varovaisuutta. Työnantajan ja työntekijäin on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan työturvallisuutta työpaikalla. (L 299/1958, 9 §.)

### Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006

Lain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan sekä työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. (L 44/2006, 1 §.)

Työsuojeluviranomainen tarkastaa työpaikkoja ja muita valvonnan kohteita sekä tekee muita lainsäädännössä edellytetyjä toimenpiteitä. Työsuojeluviranomaisen tulee valvontaa toteuttaessaan edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. (L 44/2006, 3 §.)

Työsuojelutarkastuksia on tehtävä niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista. Työpaikkoja, joissa on olennaisia hengen tai terveyden menettämisen vaaroja, on valvottava erityisen tehokkaasti. Tarkastuksia on tehtävä tarvittaessa kaikkina vuorokauden aikoina, joina työtä tehdään. Tarkastus tai muu asian selvittämiseksi tarpeellinen valvontatoimenpide on tehtävä viivytyksettä, jos työsuojeluviranomaiselle on tehty ilmoitus siitä, että työpaikalla epäillään rikotun säännöstä, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo tai milloin työnantaja, työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelutoimikunta tai sitä vastaava yhteistoimintaelin sitä pyytää, jos pyynnössä tai ilmoituksessa esitetyt seikat antavat siihen aiheita. (L 44/2006, 5 §.)

#### Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785

Potilaalla on oikeus hyvään ja laadukkaaseen terveyden- ja sairaanhoitoon. Hänen äidinkielsensä, yksilölliset tarpeensa ja kulttuurinsa on huomioitava aina mahdollisuuksien mukaan. Potilaalle on viipymättä ilmoitettava hoitoon pääsystä sekä tutkimuksiin, hoitoon ja kuntoutukseen liittyvistä suunnitelmista. Hänellä on tiedonsaantioikeus omasta terveydentilastaan ja asiakirjoistaan, selvitys on annettava siten, että potilas riittävästi ymmärtää sen sisällön. Asiakirjatiedot ovat salassa pidettäviä, eikä niitä saa luovuttaa sivulliselle ilman asianomaisen kirjallista suostumusta. Itsemääräämisoikeuden mukaisesti potilasta on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. Jos potilas kieltäytyy tietystä hoidosta tai hoitotoimenpiteestä, häntä on mahdollisuuksien mukaan hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan muulla lääketieteellisesti hyväksyttävällä tavalla. Hoitoonsa ja kohteluunsa tyytymätön potilas voi tehdä muistutuksen terveydenhuollon toimintayksikön terveydenhuollosta vastaavalle johtajalle. Jokaisessa yksikössä on oltava myös nimetty potilasasiamies, joka neuvoo ja avustaa potilasta tähän lakiin liittyvissä oikeuksissa. (L 17.8.1992/785, 2-13 §.)

#### Sairausvakuutuslaki 2004/1224

Laissa säädetään muun muassa työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta. Työnantajalle, yrittäjälle ja muulle omaa työtään tekeväälle kustannukset korvataan osittain. Työnantajan korvaus määräytyy työntekijöiden lukumäärän mukaan ja yrittäjälle maksettava korvaus enintään



vuotuisen laskennallisen enimmäismäärän mukaan. Terveyskeskusta ylläpitävällä kunnalla on myös oikeus saada vastaavasti Kansaneläkelaitokselta korvausta työterveyshuoltopalvelujen kustannuksista, jos palvelut on annettu yrittäjälle tai muulle omaa työtään tekeväälle kansanterveyslain mukaisesti. (L 21.12.2004/1224, 1. luku, § 1, 13. luku, § 5, 8.)

#### Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326

Lain tarkoituksena on: edistää ja ylläpitää väestön terveyttä, hyvinvointia, työ- ja toimintakykyä sekä sosiaalista turvallisuutta; kaventaa väestöryhmien välisiä terveyseroja; toteuttaa väestön tarvitsemien palvelujen yhdenvertaista saatavuutta, laatua ja potilasturvallisuutta; vahvistaa terveydenhuollon palvelujen asiakaskeskeisyyttä; sekä vahvistaa perusterveydenhuollon toimintaedellytyksiä ja parantaa terveydenhuollon toimijoiden, kunnan eri toimialojen välistä sekä muiden toimijoiden kanssa tehtävää yhteistyötä terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi sekä sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisessä. (L 30.12.2010/1326, 2 §.)

Tässä laissa tarkoitetaan: terveyden edistämistä yksilöön, väestöön, yhteisöihin ja elinympäristöön kohdistuvaa toimintaa, jonka tavoitteena on terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen sekä terveyden taustatekijöihin vaikuttaminen, sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmien ehkäiseminen ja mielenterveyden vahvistaminen sekä väestöryhmien välisten terveyserojen kaventaminen sekä suunnitelmallista voimavarojen kohdentamista terveyttä edistävällä tavalla. (L 30.12.2010/1326, 3 §.)

Terveydenhuollon toiminnan on perustuttava näyttöön ja hyviin hoito- ja toimintakäytäntöihin. Terveydenhuollon toiminnan on oltava laadukasta, turvallista ja asianmukaisesti toteutettua. Kunnan perusterveydenhuollon on vastattava potilaan hoidon kokonaisuuden yhteensovittamisesta, jollei siitä muutoin erikseen sovita. Terveydenhuollon toimintayksikön on laadittava suunnitelma laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta. Suunnitelmassa on otettava huomioon potilasturvallisuuden edistäminen yhteistyössä sosiaalihuollon palvelujen kanssa. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella säädetään asioista, joista on suunnitelmassa sovittava. (L 30.12.2010/1326, 8 §.)

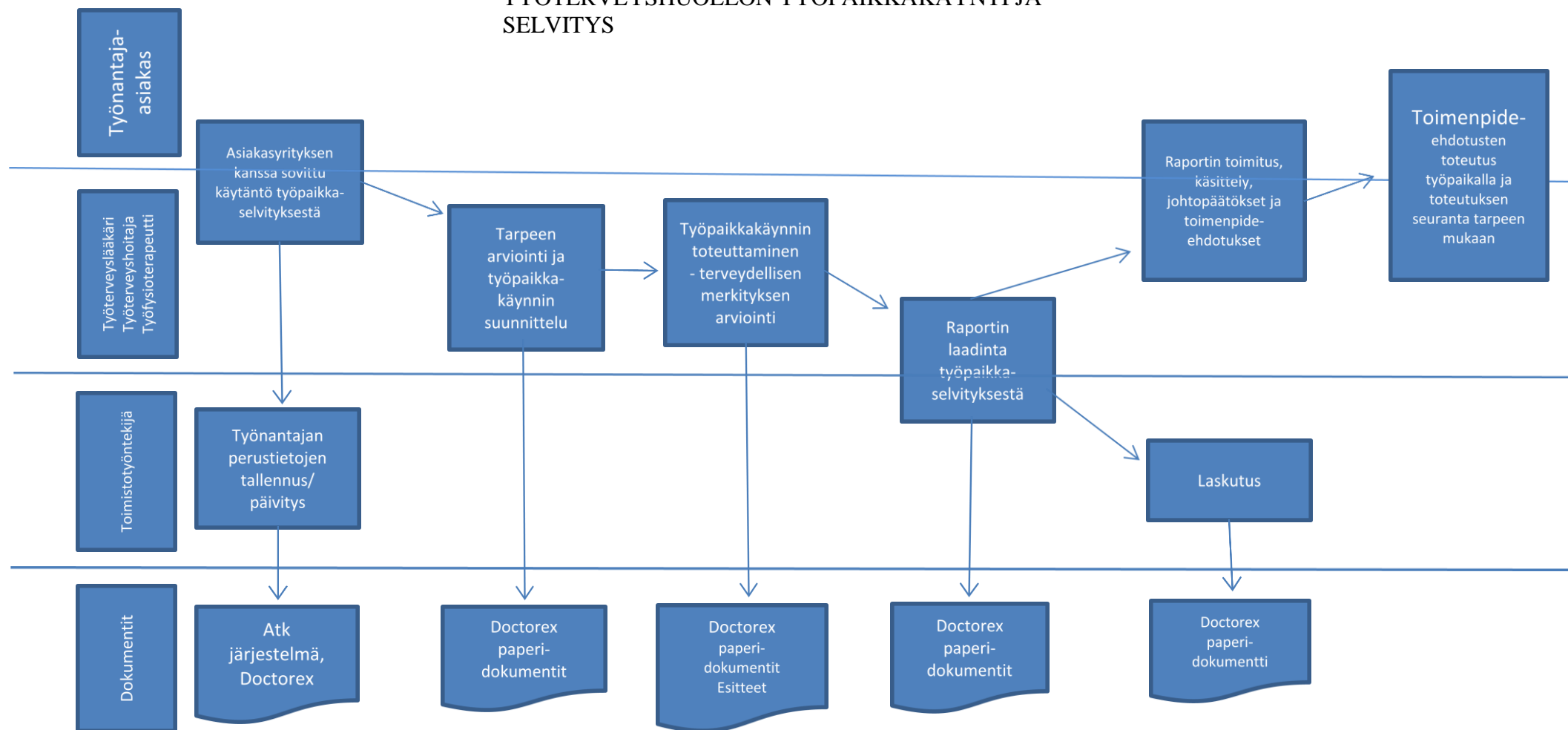
## Kansanterveyslaki 1972/66

Kansanterveystyöllä tarkoitetaan yksilöön, väestöön ja elinympäristöön kohdistuvaa terveyden edistämistä sairauksien ja tapaturmien ehkäisy mukaan lukien sekä yksilön sairaanhoitoa. Kansanterveystyön sisällöstä säädetään terveydenhuoltolaissa, kansanterveystyöstä voidaan käyttää myös nimitystä perusterveydenhuolto. (L 28.1.1972/66, 1 §.)

Kunnat voivat yhdessä huolehtia kansanterveystyöstä perustamalla tätä tehtävää varten kuntayhtymän. Kunta voi toisen kunnan kanssa sopia myös siitä, että tämä hoitaa osan kansanterveystyön toiminnoista. (L21.3.1997/248, 5 §.)

Jos tämän lain mukainen tehtävä on annettu kuntayhtymän tehtäväksi, sen hoidettavaksi on annettava myös kansanterveystyötä koskevien muiden lakien mukaiset tehtävät. Tästä poiketen jäsenkunta voi päätöksensä mukaisesti hoitaa ympäristöterveydenhuollon tai työterveyshuollon tehtävät muullakin tavalla itse tai alueellisesti yhteistyössä muiden kuntien tai kuntayhtymien kanssa. (L 25.11.2005/928, 5 §.)

TYÖTERVEYSHUOLLON TYÖPAIKKAKÄYNTI JA –  
SELVITYS



## **TYÖPAIKKAKÄYNTI JA -SELVITYS**

Työterveyshuoltotoiminnan perustana on yrityksiin tehty työpaikkakäynti ja -selvitys. Sen avulla muodostetaan aina kokonaiskäsitys työpaikasta, sen riskeistä, henkilöstön kohdistuvista kuormittumistekijöistä ja vaaratekijöistä. Selvityksen perusteella tehdään johtopäätöksiä erilaisista terveysvaaroista ja annetaan yritykselle työympäristöön kohdistuvat korjausehdotukset sekä henkilökunnan terveystarkastussuunnitelma.

Tavoitteena työpaikkakäynneillä ja -selvityksillä on tunnistaa työntekijöiden terveyttä ja työkykyä ylläpitävät ja uhkaavat tekijät niin työympäristössä kuin työssä ja työyhteisössäkin. Tavoitteena on luoda hyvä ja toimiva yhteistyöpohja yrityksen ja työterveyshuollon väliselle toiminnalle.

## **TYÖPAIKKASELVITYKSEN ETENEMINEN:**

### **Asiakasyrityksen kanssa sovitut käytännöt työpaikkaselvityksestä**

Työpaikkakäynnit ja -selvitykset tehdään yritykseen:

1. Aloitettaessa työterveyshuollon toimintaa yrityksessä
2. Laadittaessa ja päivitetäessä yrityksen toimintasuunnitelmaa
3. Työpaikan olosuhteiden muuttuessa
4. Ammattitautiepäilyn tai toteamisen jälkeen, tehdään erikseen kohdennettu työpaikkakäynti

### **Työntäjän perustietojen tallennus/ päivitys**

Toimistotyöntekijä tallentaa ja päivittää työnantajan tiedot Doctorex-työterveystietoihin/ hallintaan

### **Tarpeen arviointi ja työpaikkakäynnin suunnittelu**

1. Perehtyminen yrityksen toimialaan
  - Tietojen etsintä yrityksen toimialasta, kirjallisuuden pohjalta.
2. Työterveyshuollon osallistujat
  - Vastuu ammattihenkilöinä toimivat työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja.
  - Tarvittaessa asiantuntijana toimii työfysioterapeutti.
3. Työpaikkakäynnin ajankohdan ja keston sopiminen
4. Työntäjän taholta osallistuvien tiedot

- Työnantaja, esimies, työntekijät ja työsuojeluorganisaatio.
5. Työpaikkakäynnillä tarvittavan välineistön ja materiaalin valmistelu
- Työhygieeniset mittaukset: desibeli-, kosteus/lämpö-, valaistusmittari, vetoisuus/savuputki.
  - Kirjallinen materiaali: lomakkeet, esitteet ja kirjaamisvälineet/sanelulaite.
  - Asianmukaiset suojavarusteet työpaikasta riippuen: turvakengät, takki, kuulosuojaimet, suojalasit, kypärä.
6. Työpaikalle ennakoon lähetettävät kyselyt: esitietolomake, riskinarviointi jne.
- Työterveyshuolto tutustuu ennalta palautettuihin lomakkeisiin, jotta voidaan kiinnittää huomiota mahdollisiin ongelma-kohtiin.

### **Työpaikkakäynnin toteuttaminen; terveydellisen merkityksen arviointi, ohjaus ja neuvonta**

- Työpaikan fyysiset, kemialliset ja biologiset altisteet sekä työn fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kuormittavuutta selvittämällä haastatellen, havainnoiden ja mitaten.
- Apuna käytetään valokuvausta ja tarkastuslomakkeita.
- Tarkastellaan työpaikan riskiarvioinnin tulokset.
- Arvioidaan kuormittavuuden ja erilaisten vaaratekijöiden terveydelliset merkitykset.
- Kartoitetaan työstä johtuvien ammattitautien, työtapaturmien tai väkivallan vaara ja uhka tekijöitä, sairauslomat, työaikajärjestelyt, työolosuhteiden erilaiset muutostilanteet, yrityksen henkilöstörakenne sekä työ- ja palvelussuhdemuodot.
- Annetaan työpaikalle tarvittavaa tietoa, ohjausta ja neuvontaa työpaikan, työntekijöiden ja työyhteisön terveyteen liittyvistä asioista.
- Altisteen riskin arviointi:
  - mille: todettu haitta/ altiste
  - miten: altistumisreitti ja kohde-elin (iho, hengitystiet jne.) sekä haitan aiheuttama vaikutus (herkistävyys, ärsyttävyys, syövyttävyys, toksisuus, syöpävaarallisuus, vaara esim. lisääntymisterveydelle ym.)

- ketkä: altistuvat henkilöt, (nuoret työntekijät, raskaana olevat, yksilöllisyys)
  - kuinka usein: haittavaikutuksen kesto (lyhyt- tai pitkäkestoinen, palautuva/ palautumaton)
  - kuinka paljon: altistumisen määrä (pitoisuus, altistumisaika, toistuvuus, eri altistumiset ja yhteisvaikutuksen huomiointi)
  - vertailu ohjearvoihin
  - riskiarviointi
  - terveydellisen merkityksen arviointi: altistumisen taso, vaaratekijän seurausten vaikuttavuus, kesto ja toistuvuus, altistuvien henkilöiden yksilölliset ominaisuudet sekä jo olemassa olevat torjuntatoimenpiteet
- Työfysioterapeutin tekemä ergonomiatarkastus
    - Työfysioterapeutin tekemässä ergonomiatarkastuksessa selvitetään erilaiset työasennot, työliikkeiden ja työvälineiden sekä työympäristön vaikutuksia työntekijään. Tarkoituksena on karsia tarpeettomia ja liiallisia rasituksia sekä työn tehokkuuden lisääminen ja työturvallisuuden jatkuva parantaminen.

### **Raportin laadinta työpaikkaselvityksestä**

- Erillisessä kirjallisessa raportissa selvitetään työpaikkakäynnistä ja -selvityksestä syntyneet johtopäätökset ja mahdolliset toimenpideehdotukset. johtopäätökset tehdään keskeisistä terveysvaaroista ja samalla annetaan myös työympäristöön kohdistuvat korjausehdotukset.
- Johtopäätöksistä tulee aina ilmetä tiedot:
  - erityistä sairastumisen tai tapaturman vaaraa tai mahdolliset terveysvaaraa aiheuttavat työt sekä erityistä vaaraa raskaana olevalle työntekijälle, sikiölle tai imeväiselle aiheuttavat työt
  - terveydellisiä erityisvaatimuksia aiheuttavat työt
  - syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja työmenetelmille altistuvat työntekijät ilmoitetaan ASA- rekisteriin (ilmoitus työnantajan kautta)
  - korjaus- ja parannusehdotusten tärkeys, kiireellisyys todettujen vaarojen perusteella

- tarvittaessa ohjausta, neuvontaa ja tiedottamista mahdollisista vaaroista
- Työpaikkakäynnin ja -selvityksen sisältö:
  - selvityksen kohde, tekijät ja ajankohta
  - tavoitteet ja tarkoitus
  - käytetyt selvitysmenetelmät
  - yleistä työpaikalta
  - erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat työt
  - yleiset havainnot työpaikalta
  - havaitut myönteiset asiat ja toimivat ratkaisut
  - toimenpide- ehdotukset tärkeysjärjestyksessä tärkeys järjestyksessä, lisänä ohjaus ja neuvonta
  - lisäselvityksen tarve ja seuranta: terveystarkastusten järjestäminen
  - jakelu ja raportin laatija(t)
  - esillä pitäminen: Työterveyshuoltolain 25§ mukaisesti työpaikkaselvitys tulee pitää työntekijöille nähtävänä työpaikalla.

### **Raportin toimitus, käsittely, johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset**

- Työpaikkaselvityksen palautus työnantajan kanssa erikseen sovitulla tavalla: postitse tai työpaikkakäynnillä.
- Jatkotoimenpiteiden arviointi toteutetaan erikseen sovitulla tavalla.
- Työhygieeniset mittaukset, terveystarkastusten yhteenvetotilaisuus sekä mahdolliset keskustelut työhyvinvoinnin edistämiseksi.

### **Toimenpide-ehdotusten toteutus työpaikalla ja toteutuksen tarpeen seuranta tarpeen mukaan**

- Työpaikkaselvityksen toimenpide-ehdotusten sekä jatkotoimien toteutuksen seuranta (onko yritys toiminut annettujen suositusten mukaisesti).
- Jatkotoimenpiteinä voidaan käyttää myös seuraavia erityisselvityksiä:
  - työhygieeniset mittaukset
  - biologiset altistusmittaukset
  - fyysisen ja psyykkisen työkuormituksen selvittäminen erilaisia kyselyitä ja haastatteluita käyttäen

## **Laskutus**

- Toimistotyöntekijä ja tarvittaessa muu työterveyshuollon henkilökunta tarkistavat laskutustiedot ennen laskun lähettämistä asiakkaalle. Laskutus on aikaperusteinen ja voimassaolevan hinnaston mukainen.
- Tarvittaessa toimintasuunnitelma voidaan liittää Kelan korvaushakemukseen.

### **PROSESSIN LIITTEENÄ TOTEUTETAAN MYÖHEMMIN:**

- näyttöpäätetyön ohjeet
- riskinarviointi
- tsekkauslista
- ensiapuvalmius

### **LÄHTEET:**

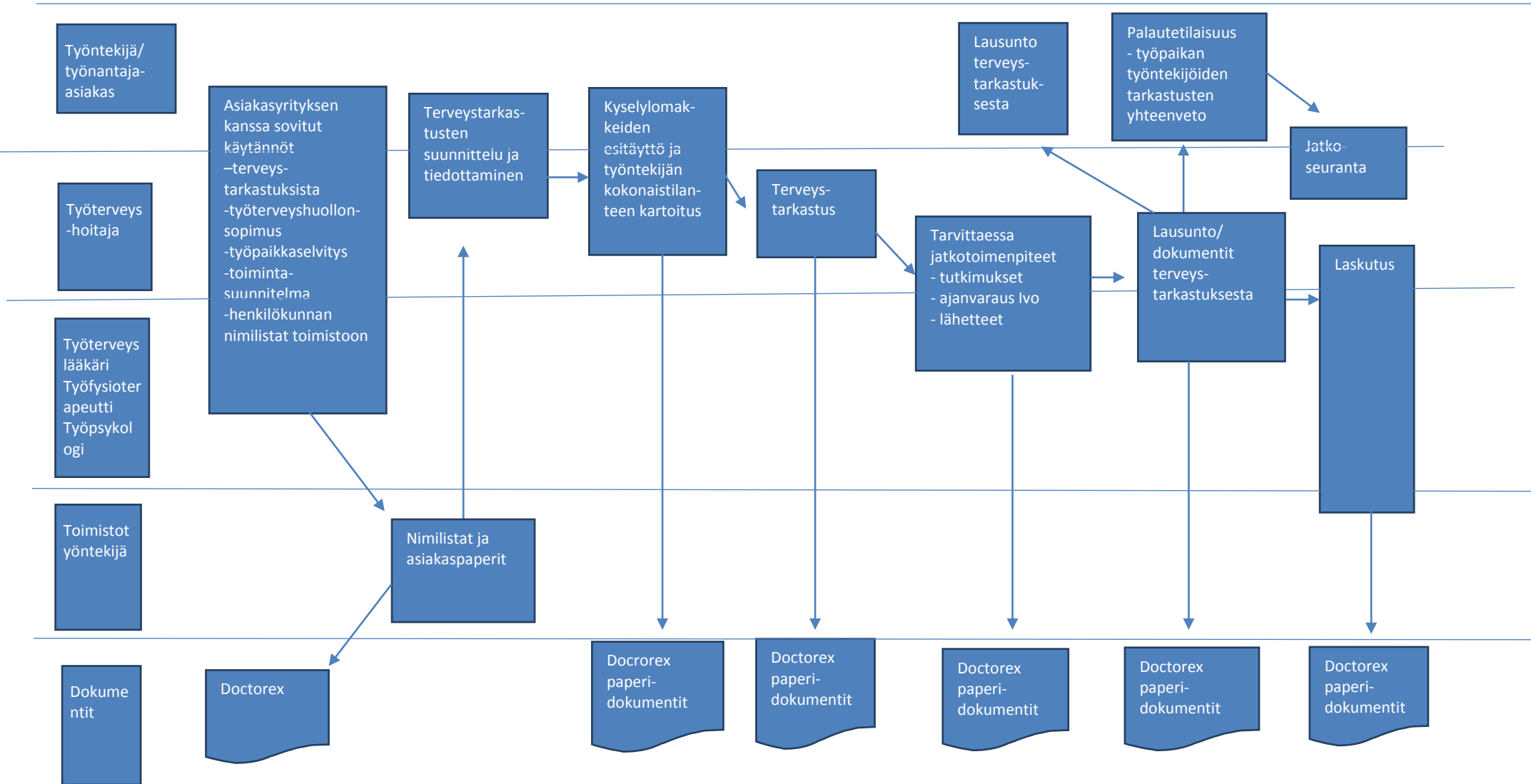
Uitti, J. 2014. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö, työterveyslaitos. Helsinki.

Kaikki työterveyshuoltoon liittyvä lainsäädäntö

<http://www.tyoturva.fi/tyoturvallisuus/vointi/kuormitus>



TERVEYSTARKASTUS TYÖTERVEYSHOITAJA



## **TERVEYSTARKASTUS- TYÖTERVEYSHOITAJA**

Terveystarkastuksilla selvitetään erilaisin kliinisin tutkimuksin ja muiden menetelmien avulla työntekijän terveydentilaa sekä työ- ja toimintakykyä. Näillä on työterveyttä edistävä ja ennaltaehkäisevä merkitys.

### **Terveystarkastuksen tavoitteet:**

- työperäisten sairauksien oireiden tunnistaminen ja ennaltaehkäisy
- terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi ja edistäminen
- työhön liittyvien tietojen hankinta ja välittäminen sekä ohjaus ja neuvonta terveellisiin ja turvallisiin työtapoihin
- varhainen hoidon ja kuntoutustarpeen selvittäminen ja hoidonohjaus
- yhdessä sovittujen, työterveyshuollon yleisten tavoitteiden mukaiset, realistiset, tarkoituksenmukaiset tavoitteet, jotka arvioidaan aina tilanteen muuttuessa

### **Terveystarkastukset toteutetaan toimintasuunnitelman mukaisesti:**

- **Pakolliset ja lakisääteiset terveystarkastukset**
  1. Työn aiheuttama terveydellinen vaara
  2. Työstä johtuvat terveydelliset vaatimukset ja työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet
  3. Erityisalojen turvallisuusnäkökohdat (esim. liikenneammatit)
  4. Alku- ja määräaikaistarkastukset
  5. Työnantajalla on velvollisuus järjestää
  6. Työntekijällä ei ole mahdollisuutta kieltäytyä ilman perusteltua syytä
- **Vapaaehtoiset tarkastukset**
  1. Työnantaja voi halutessaan järjestää
  2. Työhöntulotarkastukset ja määräajoin tehtävät, terveydentilaa sekä työ- ja toimintakykyä kartoittavat ja tukevat tarkastukset, esim. ikäryhmätarkastukset, tehtäväkohtaiset- tai organisaatiokohtaiset tarkastukset
    - erilaisia terveystarkastuksia
    - työhöntulo-/ alkutarkastus
    - terveystarkastukset solmittaessa työterveyshuollon sopimus

- määräaikaistarkastus
- terveydentilan seurantatarkastus (vajaakuntoisen seuranta)

## **TERVEYSTARKASTUKSEN KÄYTÄNTÖ:**

### **Asiakasyrityksen kanssa sovitut käytännöt terveystarkastuksista**

- Terveystarkastuksen perustana ovat aina työpaikkaselvityksessä esiin tulleet terveysriskit, toimintasuunnitelma ja työpaikkalähtöisyys

### **Terveystarkastuksen suunnittelu ja tiedottaminen**

1. Huomioidaan suunnittelussa työpaikkaa ja työtä koskevat tiedot
  - toimiala, työntekijämäärä, ammattirakenne, ikä- ja sukupuolirakenne, sairastuvuus ja sairauslomat sekä tapaturmat ja niiden syntyyn vaikuttaneet syyt
2. Tarkastukseen kutsutaan työpaikan yhdys henkilön kautta tai erikseen sovitusti henkilökohtaisesti
  - työterveyshuolto saa työnantajalta työntekijöiden nimilistat
  - kutsuttavien nimet ja tarkastusajat toimitetaan yhdys henkilölle tai suoraan tarkastettaville
3. Työntekijälle toimitetaan esitäytettäväksi lomakkeita ja terveystarkastuksen aika
  - ensimmäiseen tarkastukseen tullessa; työhöntulotarkastuksen esitietolomake, Audit, BBI-15 (henkinen työ), diabetesriskikartoitus ja työnaltisteiden mukaan esimerkiksi yötyökysely ja liotinaineoirekysely, allergiaoirekysely
  - joukkotarkastuksissa: työkykyindeksi, voimavarat työssä, BBI-15, Audit, TULE-seula
  - ohjeet lomakkeiden esitäytöstä, terveystarkastuspaikasta sekä tarkastuksen kulusta ja sisällöstä

### **Nimilistat, asiakaspaperit**

- Toimistotyöntekijä tallentaa/ päivittää työntekijöiden nimilistat Doctorex-työnantajatietoihin/ hallintaan ja työntekijöiden tiedot Doctorex-potilastietojärjestelmään sekä hakee tarvittaessa asiakaspaperit arkistosta

## **Kyselylomakkeiden esitäyttö ja työntekijöiden kokonaistilanteen kartoitus**

- Työntekijöiden kokonaistilanteen kartoituksessa huomioidaan aina työ ja työolosuhteet sekä työntekijöiden terveys, elämäntilanne ja oma käsitys työstä
  1. Työntekijän henkilökohtaiset tiedot
    - potilasasiakirjoihin tutustuminen ennen vastaanottoa
    - työntekijän palauttamien lomakkeiden tarkastus ennen vastaanottoa
    - laboratoriotulokset
  2. Työ ja työolosuhteet
    - työpaikkaselvityksistä, erilaisista raporteista, kyselyistä ja haastatteluista saatu tieto työn vaara- ja kuormitustekijöistä sekä tiedot työyhteisön toimivuudesta

## **Työnantajan perustietojen tallennus ja päivitys**

- Toimistotyöntekijä tallentaa ja päivittää työnantajan tiedot Doctorex-työnantajietoihin/ hallintaan

## **Terveystarkastus**

1. Asiakkaalle selvitetään tarvittaessa terveystarkastuksen tarkistus ja käytettävissä olevat työterveyspalvelut
2. Tarkastetaan ja täydennetään asiakkaan perustiedot potilasasiakirjoihin
3. Terveystarkastajan haastattelu
4. Terveystarkastuksen yhteydessä otettavat tutkimukset ja toimenpiteet
  - verenpaine, tarvittaessa kotiseurantakortti
  - painoindeksi
  - kuulotutkimus, ennen testiä korvien tilanteen tarkistaminen korvalampulla
  - tarvittaessa näköseula, jos ei säännöllisiä käyntejä optikkoliikkeessä/ silmälääkärillä, näyttöpäätetyöntekijöihin kiinnitetään erityistä huomiota
  - tarvittaessa keuhkojen toimintakoe (pöly- ja kemikaalialtistus, tupakoitsijat; spirometria tai bronkodilataatiokoe)
  - tarvittaessa rokotukset: Tetanus-d ja työn vaatimat rokotteet

5. Laboratorio- ja röntgen kokeiden ottaminen
  - kokeita ottaessa pyritään huomioimaan työn terveydelliset altisteet ja toimintasuunnitelmaan kirjattu terveystarkastuksen sisältö
  - tutkimuksen tarve arvioidaan yleensä terveystarkastuksen yhteydessä sekä tehdään lähete laboratorioon/röntgeniin ja varataan tutkimusaika; tarvittaessa näytteet voidaan ottaa myös terveystarkastuksen yhteydessä (verikokeet ja virtsan stix-näyte)
  - laboratoriokokeet pyritään ottamaan etukäteen, jotta ne olisivat valmiina jo terveystarkastus ajankohtana
6. Työterveyshoitaja antaa asiakkaalle oikeaa ja kattavaa tietoa työstä suhteessa terveyteen sekä neuvoo ja ohjaa terveyden parhaaseen mahdolliseen ylläpitoon ja parantamiseen liittyvissä asioissa
7. Terveystarkastukseen varataan aikaa 1-1½ tuntia

#### **Tarkastuksen jatkotoimenpiteet- tutkimukset, ajanvaraus, lähetteet**

- Terveystarkastuksessa esiin tulevien asiakkaan terveysongelmien vuoksi:
  - tarvittaessa työterveyslääkärin, työfysioterapeutin tai psykologin tarkastus
  - tarvittaessa lisätutkimukset, esim. työterveyslääkärin tai – hoitajan läheteellä laboratoriossa
  - tarvittaessa tehdään lääkärin konsultaatio tutkimus- tai lähetetarpeesta, esim. osa laboratorioläheteistä, röntgentutkimuksista sekä psykiatrisen puolen läheteistä

#### **Lausunto/ dokumentit terveystarkastuksista**

- Terveystarkastuksen tietojen kirjaus ja tallennus, tehdään aina myös terveystarkastuslausunto. Asiakirjat viedään aina tarvittaessa lääkärin konsultaatioon.

#### **Lausunto terveystarkastuksesta**

- Työterveyshoitaja tai – lääkäri allekirjoittaa terveystarkastuslausunnon, jossa arvioidaan työntekijän sopivuus työhön
- Terveystarkastuslausunto toimitetaan työnantajalle tai tämän yhdyshenkilölle, työntekijän kappale suljetussa kirjekuoressa hänelle toimitettavaksi

- Työntekijän palautteeseen liitetään tutkimusten tulokset, tarvittaessa kirjallista ohjeistusta ja jatkoseurantaohjeet sekä seuraavan tarkastuksen ajankohta

### **Palautetilaisuus- työpaikan työntekijöiden tarkastusten yhteenveto**

- Työterveyshoitaja tekee kirjallisen yhteenvedon työnantajalle terveystarkastuksista. Pidetään mahdollisesti myös palautekeskustelu, johon osallistuu työnantajan lisäksi työsuojeluorganisaation edustaja(t) ja henkilöstö. Palaute voidaan antaa myös puhelimitse kirjallisen yhteenvedon lisäksi.

### **Jatkoseuranta**

- Terveystarkastuslöydösten, altisteiden ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman perusteella toteutetaan jatkoseuranta. Palaute ja ohjeet annetaan mahdollisesti jo terveystarkastuksen yhteydessä, myös terveystarkastuslausunnossa.

### **Laskutus**

- Toimistotyöntekijä ja tarvittaessa työterveyshoitaja tarkistavat laskutustiedot ennen laskun lähettämistä asiakkaalle. Laskutus on aina voimassaolevan hinnaston mukainen ja työntekijäkohtainen. Laskutus riippuu myös terveystarkastuksen laajuudesta.

### **LÄHTEET:**

Lainsäädäntö: Työterveyshuollon toimintaan vaikuttava lainsäädäntö kokonaisuudessaan

Uitti, J. 2014. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö, työterveyslaitos. Helsinki.

.