

SUOMEN TYÖTERVEYSHOITAJALIITON



LINJAUS
TYÖTERVEYS-
HOITAJAN TYÖN
LAADUSTA JA
VAIKUTTAVUU-
DESTA

SUOMEN TYÖTERVEYSHOITAJALIITON

LINJAUS TYÖTERVEYSHOITAJAN TYÖN LAADUSTA JA VAIKUTTAVUUDESTA

Panostamalla työterveyshoitajan työn laatuun ja vaikuttavuuteen, varmistetaan parhaiten työn mielekkyys, tuottavuus ja asiakasorganisaatioiden tyytyväisyys.



”Jäsenkyselyn perusteella monet työterveyshoitajat kokevat kuormittuvansa työssään liikaa.”

Laadukas työterveysyhteistyö pohjautuu Hyvään työterveyshuoltokäytäntöön. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukainen toiminta edellyttää työterveyshuollon sisällön osaamista, jota on tarpeen ylläpitää ja päivittää. Ammatilliseen täydennyskoulutukseen on tärkeää panostaa ja varmistaa vähintään asetuksen mukaisen koulutusmäärän (7 päivää/v.) toteutuminen. Laadukas työ edellyttää myös riittäviä moniammatillisia resursseja.

Työterveyshuoltotoiminnan tavoitteet asetetaan työterveysyhteistyössä asiakasyritysten kanssa heidän tarpeidensa pohjalta. Työterveyshuollon vaikuttavuus syntyy, kun asetetut tavoitteet saavutetaan. Työterveyshoitajan työssä tämän toteutuminen edellyttää mahdollisuutta perehtyä riittävästi asiakkaan tarpeisiin. Asiakasyritysmäärä tulee olla hallittavissa, jotta työterveyshoitaja pystyy hoitamaan asiakkuuksia laadukkaasti ja reagoimaan oikea-aikaisesti asiakkaiden tarpeisiin. Työterveyshuollon ydintehtävien (työpaikkaselvitys, toiminnan suunnittelu, työkyvyn tuki, neuvonta ja ohjaus, terveystarkastukset) hoitamiseen moniammatillisesti tulee priorisoida riittävästi aikaa. Moniammatillisesti

SUOSITTELEMME, ETTÄ TYÖTERVEYSHOITAJAN



Asiakasyritysten määrä olisi maksimissaan 50 asiakasyritystä vaikka hoidettaisiin pieniä yrityksiä



Henkilöasiakkaiden määrä 600–800 henkilöasiakasta



Laskutettavan työn määrä maksimissaan 60 prosenttia työajasta

toteutettavan työterveysyhteistyön koordinoiminen on työterveyshoitajan keskeinen tehtävä.

Nykyään asiakkaat edellyttävät entistä vaikuttavampaa työterveysyhteistyötä ja ennakoivia suosituksia. Strateginen kumppanuus työkykyasioissa sekä yksilö- että organisaatiotasolla edellyttää tiedolla johtamista ja syväluotaavaa asiantuntemusta. Tiedon hallinta ja raportointi edellyttää moninaisten digitaalisten ohjelmien ja työkalujen hallintaa. Järjestelmiin perehdyttäminen tulee varmistaa, jotta työ sujuu.

Työterveyshoitajan työssäjaksamista tukee riittävien resurssien ja osaamisen lisäksi selkeä tehtäväkuva ja vastuunjako, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (mm. työaikojen osalta), työn kokeminen mielekkääksi

ja esimieheltä saatu riittävä palaute ja tuki. Työssäjaksamista tukee myös työterveyshuollon moniammatillisen yhteistyön ja oman osaamisen kehittäminen. Keskeistä työssäjaksamisen kannalta on myös työn määrä, tahti ja kohtuullinen tulostavoite.

JOS KOET KUORMITTUVASI LIIKAA

Mikäli koet kuormittuvasi työssäsi liikaa, ota yhteyttä esimieheesi ja työsuojeluvaltuutettuun. Esimiehelläsi on tiedon saatuaan velvollisuus vähentää ja poistaa työn kuormitustekijöitä siten, että terveytesi ja työkykysi eivät vaarannu. Mikäli työntekijän todetaan kuormittuvan työssään terveyttä vaarantavalla tavalla, on työnantajan ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. (Työturvallisuuslaki

738/2002, §25). Muista, että sinulla on Työterveyshuoltolain mukaan perustellusta syystä oikeus pyytää arvio oman työsi kuormittavuudesta. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, §12:4).

Suositus on laadittu siten, että se mahdollistaa lainmukaisen työterveyshuoltoyhteistyön toteuttamisen moniammatillisessa työterveyshuollon tiimissä. Suositus koskee työterveyshoitajia, jotka toimivat perustehtävässään kokopäiväisesti työterveyshoitajanimikkeellä, eikä työnkuvassa ole erityisvastuita (esim. ETK-kouluttaja, työyhteisövalmentaja, astmahoitaja, työkykykoordinaattori, työnohjaaja, kriisityöhön kouluttautunut työterveyshoitaja, asiakkuuspäällikkyyys, laatutyö, esimiestyö). Suositus on määritelty jäsenkyselyn perusteella. Asiaksmääriä ja asiakasyritysmääriä on peilattu liialliseen työn kuormitukseen.

Tulosvoitteiden tulisi olla yksilölliset ja perustua pikemminkin tavoitteiden saavuttamiseen asiakkaiden kanssa

kuin taloudellisen tuoton optimointiin. Mikäli palveluntuottaja on määritellyt työlle myös euromääräisen tulostavoitteen, tulee sen saavuttaminen olla realistista ja tavoitteeseen pääsemisestä palkita. Tulostavoitteiden asettamiseen osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet voivat lisätä työterveyshoitajien työhyvinvointia. Laskuttamattoman työn osuus tulee huomioida tulostavoitteessa ja työnkuvassa. Huomioitava ainakin seuraavat tekijät: hintakattosopimukset, koulutuspäivät, lomapäivät, sairauspoissaolot ja poissaolot sairaan lapsen hoitamiseksi sekä työt, joista ei ole mahdollisuutta laskuttaa. Jos työterveyshuollon asiakkaiden hinnoittelussa on merkittäviä alennuksia, niin myös ne täytyy huomioida tulostavoitteissa. Yhteydenpito asiakkaisiin erilaisten digitaalisten järjestelmien kautta, vie yhä suuremman osan työterveyshoitajan työajasta. Näitä yhteydenottoja ei usein ole mahdollista laskuttaa.

YHTEYSTIEDOT:

Suomen Työterveyshoitajaliitto ry
- Finlands Företagshälsovårdareförbund rf
Mikonkatu 8 A, 8.krs, 00100 Helsinki

Järjestöpäällikkö 040 7617231
Jäsensihteeri 050 4108636

toimisto@tyoterveyshoitajat.fi
www.tyoterveyshoitajat.fi



Suomen Työterveyshoitajaliitto ry
- Finlands Företagshälsovårdareförbund rf