

# Asiantuntijoiden toiminta työterveyshuollossa

Kati Hietanen ja Anneli Rantala

Kehittämistehtävä, syksy 2010

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Etelä, Helsinki

Hoitotyön koulutusohjelma

Terveystyön suuntautumisvaihtoehto

Terveystyöntekijä (AMK)

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	3
2 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	4
3 TERVEYDEN EDISTÄMINEN TYÖTERVEYSHUOLLOSSA .....	4
3.1 Työterveyshuolto .....	6
3.2 Työterveyshuollon moniammatillisuus .....	8
4 TYÖTERVEYSHUOLLON ASiantuntijat .....	10
4.1 Työfysioterapeutti .....	10
4.2 Työpsykologi .....	11
4.3 Ravitsemusasiantuntija/ ravitsemusterapeutti .....	12
5 PROSESSIKUVAUS .....	13
5.1 Selkeän esitteen kriteerit .....	15
5.2 Esitteen arviointi .....	15
6 POHDINTA .....	16
6.1 Johtopäätökset, työn merkitys ja hyödynnettävyys .....	17
6.2 Ammatillinen kasvu .....	17

## LÄHTEET

## LIITTEET

Liite 1: Työterveyshuollon asiantuntija: Työfysioterapeutti

Liite 2: Työterveyshuollon asiantuntija: Työpsykologi

Liite 3: Työterveyshuollon asiantuntija: Ravitsemusasiantuntija /  
Ravitsemusterapeutti

## 1 JOHDANTO

Olemme käyneet työterveyshuollon perus- ja syventävän työharjoittelun suomalaisen siviililento-yhtiön työterveyshuollossa ja saaneet hyvää kokemusta työterveyshoitajan tehtäviin. Opinnäytetyömme Miten terveystarkastuksessa saatu tieto vaikuttaa terveyskäyttäytymiseen? liittyy tyypin 2 diabeteksen seulontaa ja ehkäisy-ilmailualan työterveyshuollossa -tutkimus- ja kehittämishankkeeseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia uudesta laajennetusta terveystarkastuksesta. Koska yhteistyömme on sujunut aukottomasti ja olemme saaneet yhteistyökumppaneiltamme tukea paitsi ammatilliseen kehittämiseemme myös koulutöihimme, koimme luontevana kohdistaa kehittämistehtävämme työterveyshuoltoon. Lisäksi opinnäytetyöstämme nousi hyvin vahvasti ilmi, että ravitsemusasiantuntijan ohjauksella oli suuri merkitys elintapamuutosten onnistumisessa. Tästä nousi idea kartoittaa ja selkeyttää työterveyshuollon asiantuntijoiden toimintaa työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi.

Olemme kohdanneet työharjoitteluiden aikana erilaisia tilanteita joissa työterveyshuollon yhteistyökumppaneita on hyödynnetty. Peruslähtökohtana työssämme on perehtyä tarkastelemaan työterveyshuollon asiantuntijoiden roolia ja asiantuntijoiden käyttöä työterveyshuollossa. Työmme selvittää työterveyshuollon ja asiantuntijoiden välisiä yhteyksiä, sekä merkitystä työterveyshuollon asiakkaan terveyden edistämiseksi, koska asiantuntijan toiminta on tärkeä osa työterveyshuollon kokonaisprosessia ja he tuovat oman alansa tietoa työterveyshuollon ammattihenkilöiden avuksi. (Kela 2007).

Teoriatieto käsittelee työmme kannalta oleellisimpia aiheita ja luo työllemme kehykset. Lisäksi selvitämme asiantuntijoiden haastattelujen kautta heidän kokemuksiaan tämän hetkisestä käytännöstä ja sen pohjalta olemme laatineet esitteet, jotka ovat helposti käytettävissä ja voivat toimia työkaluna työterveyshuollossa. Toivomme että laatimamme tietopaketit löytävät käytännön työelämään niin, että ne helpottaisivat asiantuntijoiden työn ymmärtämistä ja työterveyshoitajan oman työn suunnittelua.

## 2 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Kehittämistehtävässämme loimme työterveyshuollon työntekijöille tietopaketin työterveyshuollon asiantuntijoiden palveluista ja heidän merkityksestä työterveyshuollon asiakkaan terveyden edistämiseksi. Lisäksi kartoitimme lähettämiskriteereitä ja sitä, mitä lähetteen tulisi sisältää. Keskeinen näkökulma kehittämistyössä on työntekijän terveyden edistäminen ja työhyvinvoinnin tukeminen. Tärkeimmät yhteistyökumppanimme työterveyshuollon asiantuntijoista ovat työfysioterapeutti, työpsykologi ja ravitsemusasiantuntijat.

Tavoitteena oli selkeyttää työterveyshuollon asiantuntijan palveluita ja niiden sisältöä, lähettämiskriteereitä ja sitä mitä lähetteestä tulisi ilmetä. Tärkeä osa työtä oli kuvata, mitä merkitystä työterveyshuollon asiantuntijoiden palveluilla on työntekijän työkyvyn ja terveyden ylläpitämisessä. Tietopaketin luominen auttaa työterveyshuollon työntekijää arkipäivän työskentelyssä, josta on helppo tarkistaa esimerkiksi mitä asiakkaan lähetteestä olisi hyvä löytyä. Tietopakettia voidaan käyttää myös apuna uuden työntekijän tai opiskelijan perehdytyksessä. Tietopaketissa tieto työterveyshuollon asiantuntijoista on nopeasti saatavilla, koska tärkein tieto on tiivistetty yhdelle paperille asiantuntijaa kohden.

## 3 TERVEYDEN EDISTÄMINEN TYÖTERVEYSHUOLLOSSA

Terveyteen vaikuttaa monet eri tekijät, kuten koti, asuin-alue, liikenne, työpaikka ja vapaa-aika. Niihin kaikkiin liittyy biologiset, psyykkiset, kemialliset, fysikaaliset ja sosiaaliset ominaisuudet, jotka muokkaavat ihmisen terveyttä. (STM 2001, 8).

Terveys 2015- kansanterveysohjelma linjaa Suomen kansallista terveystaloutta 15 vuoden tähtämällä. Siihen on asetettu ikäryhmäkohtaiset tavoitteet terveyden edistämiseksi. Työikäisten keskeinen haaste on että työ- ja toimintakyky ja työelämän olosuhteet kehittyvät siten, että ne osaltaan mahdollistavat työelämässä jaksamisen pidempään ja työstä luomisen noin kolme vuotta vuoden 2000 tasoa myöhemmin. (STM 2001, 15).

Työikäisten terveyden kehittyminen on ollut myönteistä viimeisinä vuosikymmeninä. Suurimpia haasteita on aikuisten miesten tapaturmaisen ja väkivaltaisen kuolemat, pitkäaikaistyöttömyyden ja muuhun sosiaaliseen syrjäytymiseen liittyvä sairastavuus sekä poikkeuksellisen suuri ennen aikaiselle eläkkeelle siirtyminen. Ennen aikaiselle eläkkeelle siirtymisessä suurina tekijöinä on työssä uupuminen, mielenterveysongelmat sekä ikääntyvän työväen alhainen koulutustaso. Nuoremmilla ikäluokilla taas työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen asettaa omat haasteet terveyden näkökulmasta. Aikuisten terveyden edistämiseksi keskeistä on asianmukaisen koulutuksen ja riittävän toimeentulon turvaaminen. Työympäristön, työelämän sosiaaliset suhteet sekä työn psykofyysiset vaatimukset tulisi kehittää terveyttä edistäviksi. Hyvinvoinnin ja terveellisten elämäntapojen toteutumiseksi on työelämässä tuettava terveelliseen ravitsemukseen, nautintoaineisiin, liikuntaan ja liikenteeseen liittyviä tekijöitä. Työelämän lisäksi näihin tulee kiinnittää huomiota vapaa-ajan harrastuksissa, liikennepolitiikassa, tiedostuksessa, kulttuurin alueella sekä vero- ja muilla talouspolitiikan alueilla. (STM 2001, 24).

Työterveyshuollossa on tutkittu terveyden edistämistä työterveyshuollossa. Nuadu-tutkimuksessa selvitettiin voiko monimuotoisella työterveyshuoltoon soveltuvalla terveyden edistämisen interventiolla saada aikaan positiivisia vaikutuksia työssä käyvien, terveyttä ja työkykyä uhkaavia riskitekijöitä omaavien yksilöiden terveyskäyttäytymiseen, terveyteen sekä koettuun työ- ja toimintakykyyn ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa selvitettiin myös voidaanko yksilöllisellä terveysteknologialla vahvistaa intervention vaikuttavuutta ja voidaanko Internet-kyselypohjaisella kyselyllä löytää elintapojensa vuoksi suuressa sairastumisriskissä olevat henkilöt. (Työterveyslaitos 2010).

Tutkimukseen pääsi henkilö, jolla oli muutoshalukkuutta, terveyden kannalta epäsuotuisat elintavat ja se, että henkilöllä olisi vielä työkykyä ja voimavaroja elintapamuutoksen tekemiseen. Tutkimukseen satunnaistettiin 352 henkilöä. Osallistujat jaettiin kolmeen ryhmään, itsehavaintoryhmään, teknologiaryhmään ja vertailuryhmään. Kaikille jaettiin tiedote tutkimuksen tavoitteista, jonka jälkeen he vastasivat terveystutkimukseen, josta saivat oman henkilökohtaisen palautteen. Terveystutkimuksen lisäksi he vastasivat NUADA-kyselyyn, jossa analysoidaan omaa terveystutkimustaan. Kaikille tehtiin terveystarkastus ja fysiologiset mittaukset. Näin oma terveystilanne tehtiin näkyväksi. Itsehavainto -ja teknologia ryhmät

osallistuivat vielä viiteen ryhmätapaamiseen, jossa tuettiin henkilökohtaisten voimavarojen käyttöä terveystottumusten muutoksissa. (Työterveyslaitos 2010).

Nuada-tutkimus näytti, että monimuotoisella työterveyshuollon terveyden edistämisen interventiolla voidaan aikaansaada positiivisia vaikutuksia ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin sekä koettuun työ- ja toimintakykyyn. Nuada-tutkimuksen toimintamallia voidaan soveltaa eri terveydenhuollon aloilla. Toimintamalliin perustuu siis seulontaan, terveyden kartoitukseen, palautteen antoon ja muutosvaiheessa tukemiseen. (Työterveyslaitos 2010).

Opinnäytetyömme tutki yhteistyökumppanimme uudistetun terveystarkastuksen vaikutuksia työntekijöiden terveyskäyttäytymiseen. Henkilöt, joilla oli kohonnut riski sairastua tyypin 2 diabetesta, olivat saaneet terveydenhoitajan ja lääkärin ohjauksen ja neuvonnan lisäksi ravitsemusterapeutin ohjausta ja neuvontaa. Ravitsemusterapeutin ohjauksella koettiin olleen suuri merkitys ravitsemuksen muutoksissa. Suurimmat muutokset terveyskäyttäytymisessä koettiin olleen ruokavaliossa. Liikuntaa oli lisännyt harvat. Kehittämisehdotuksena nousi opinnäytetyön tulosten pohjalta työterveyshuollon asiantuntijoiden ohjauksen ja neuvonnan lisääminen sitä tarvitseville. Esimerkiksi fysioterapeutti voisi pitää yhteisen luennon liikunnan tärkeydestä. Opinnäytetyön tuloksista nousee työterveyshuollon asiantuntijoiden merkitys terveyden edistämisessä.

### 3.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on työterveyshuoltolakiin (1383/2001) perustuvaa ennalta ehkäisevää terveydenhoitoa. Työterveyshuoltolainsäädännön lähtökohtana on, että työnantaja käyttää työturvallisuuslain velvoitteiden toteuttamisessa apuna työterveyshuollon ammattihenkilöiden asiantuntemusta. Työnantaja on työterveyshuoltolain mukaan velvollinen järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon työpaikan koosta riippumatta. (Finlex - työterveyshuoltolaki) Lisäksi työterveyshuollon toimintaa ja sen korvaamista säätelevät työturvallisuuslaki (738/2002), laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) sekä sairausvakuutuksen korvauksia koskeva lainsäädäntö (1224/2004, 1338/2004). (Manninen ym. 2007, 10)

Työterveyshuollon tarkoitus on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, edistää työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä, sekä työyhteisön toimintaa. Työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Työnantajan tulee myös käyttää palveluksessaan oleville työntekijöille työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita työstä johtuvien terveysvaarojen ja terveyshaittojen ehkäisemiseksi. (Kela 2009, 2-3).

Työterveyshuollon piiriin kuuluvat kaikki työntekijän työpaikan koosta, sijainnista tai toimialasta riippumatta ja työterveyshuollon toiminta lähtee työpaikan tarpeista, jotka määrittellään yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshenkilöstön kanssa. Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. (Kela 2007).

Työnantaja voi tehdä työterveyshuoltosopimuksen terveyskeskuksen, yksityisen, työterveyspalveluita tuottavan lääkäriaseman tai yritysten yhdessä perustaman työterveysaseman kanssa. Työterveyshuollon toteutusmuotoja ovat mm. työpaikkaselvitysten ja toimenpide-ehdotusten tekeminen, työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatiminen, terveydenseurantatarkastusten tarpeen määrittely ja toteutus, ergonomisten selvitysten tekeminen, ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen, työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelu ja toteutus, sekä vajaakuntoisten työssä selviytymisen seuranta. Halutessaan työnantaja voi ostaa myös sairaanhoitopalveluja osaksi työterveyshuoltoa. (Antti-Poika ym. 2006, 34-35).

Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuoltoa toteuttavat työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat. Laissa ammattihenkilöiksi lasketaan työterveyshuollon erikoislääkärit sekä riittävän työterveyshuollon koulutuksen saaneet laillistetut lääkärit ja terveydenhoitajat. Työterveyshuollon asiantuntijana voi toimia henkilö, jolla on laillistettu fysioterapeutin koulutus tai psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta. Asiantuntijana voi toimia myös työhygienian, ergonomian, teknisen, maatalouden, työnäkemisen, ravitsemuksen, puheterapian tai liikunnan alan omaava henkilö, jolla on riittävät tiedot työterveyshuollosta. Lisäksi asiantuntijana voi toimia lääkäri, jolla on joku muu kuin työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys. (Kela 2010, 14).

Hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamiseksi työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa ja yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työterveyshuollon järjestämiseen, sisältöön, laajuuteen ja työterveyshuollon vaikutusten arviointiin. Nämä lakisääteiset yhteistyömuodot on määritelty yhteistoiminta-, työsuojelu- ja työterveyshuoltolainsäädännössä sekä työehtosopimuksissa. Lisäksi hyvä käytäntö edellyttää näyttöön perustuvan tiedon käyttöä, asiakaskeskeisyyttä sekä eettistä ja luottamuksellista hoitotyötä. (Manninen ym. 2007, 13–19, 43–46). Työterveyshuollon rooleista onkin tärkeää keskustella asiakkaan kanssa, koska mitä selkeämmin asiakas tietää työterveyshuollon eri roolien sisällön ja merkityksen, sitä enemmän syntyy ymmärrystä. Ymmärrys ja luottamus lisääntyvät myös siitä mitä enemmän työterveyshuolto kehittää omia toimintojaan asiakkaalle sopiviksi. (Uitti ym. 2005, 388-393).

### 3.2 Työterveyshuollon moniammatillisuus

Valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001) määritellään hyvän työterveyshuoltokäytännön toimintatapoja johon kuuluu hyvä ammattikäytäntö, monitieteinen ja moniammatillinen toimintatapa, tarvittava tieto työpaikan olosuhteista sekä työterveyshuoltolaissa määritetty eri alojen asiantuntijoiden yhteistyö ja yhteistoiminta. (Manninen ym. 2007, 10 ja Finlex 2001).

Moniammatillisen yhteistyön perusajatus on, että eri alojen ammattilaiset toimivat yhteistyössä tavoitteellisesti ja tavoitteeseen päästäkseen eri alojen ammattilaiset yhdistävät tietonsa ja osaamisensa. Toiminnan eli yhteisen työn tai tehtävän suorittaminen, ongelman ratkaiseminen ja päätöksen tekeminen on tarkoituksenmukaista ja vuorovaikutus jatkuvaa. (Haarala ym. 2008, 117).

Työterveyshuollossa toteutuva moniammatillinen toimintatapa edellyttää työterveyshuollossa toimivilta ammattihenkilöiltä laajaa tietoa ja osaamista eri tieteenaloilta. Yhdistämällä näitä erilaisia näkökulmia voidaan parhaiten ymmärtää työn ja työolosuhteiden merkitys työntekijän terveydelle ja ryhtyä työhyvinvointia edistäviin toimenpiteisiin. Moniammatillinen yhteistyö toteutuu parhaiten kun ammattilaiset täydentävät toisiaan ja tietävät keneen olla yhteydessä kun tarvitaan eri



alan asiantuntemusta. (Manninen ym. 2007, 18 & Sosiaali- ja terveysministeriö 2004:10, 7).

Moniammatillisen toimintatavan lähtökohtana on, että toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa käytetään useita tieteenaloja edustavia asiantuntijoita ja työterveyshuollossa yhteistyössä toimivat useat terveyden ja turvallisuuden ammattilaiset. Moniammatillisuus toteutuu kun työterveyshuoltoa toteuttavat työterveyslääkärin ja -hoitajan, lisäksi työterveyshuollon asiantuntija. Työterveyshuollon asiantuntijan käyttö perustuu aina työterveyshuollon ammattihenkilöiden arvioimaan tarpeeseen. Työterveyshuollon ammattihenkilöitä ovat työterveyshuollon erikoislääkärit sekä sellaiset laillistetut lääkärit ja laillistetut terveydenhoitajat joilla on työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus (1383/2001 ja 1484/2001) ja työterveyshuollon asiantuntijoita ovat henkilöt joilla on laillistetun fysioterapeutin tai laillistetun psykologin pätevyys sekä henkilöt joilla on työhygienian, ergonomian, teknisen, maatalouden, työnäkemisen, ravitsemuksen, puheterapian tai liikunnan alaan soveltuva korkeakoulu- tai muu vastaava alan aikaisempi ammatillinen tutkinto ja riittävät tiedot työterveyshuollosta (1383/2001 ja 1484/2001). Asiantuntijoiksi luetaan myös erikoislääkärit, joilla on muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys ja jotka toimivat oman erikoisalansa asiantuntijoina. Lääkärin, terveydenhoitajan, fysioterapeutin, psykologin, optikon, ravitsemusterapeutin ja puheterapeutin tulee terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) ja asetuksen (564/1994) mukaan olla Terveystieteiden tutkimuskeskuksen laillistamia tai luvan saaneita. Asiantuntijoiden käyttö ja toiminnan sisältö tulee ilmetä työterveyshuollon toimintasuunnitelmasta. (Manninen ym. 2007, 18 & Sosiaali- ja terveysministeriö 2004:10, 7).

Moniammatillisuus syntyy siis monen työterveyshuollon ammattihenkilön ja asiantuntijan yhteistyöstä ja tällainen monitieteinen työskentely työterveyshuollossa vaatii asiantuntijoilta sitoutumista terveydenhuoltohenkilöstön eettisiin pelisääntöihin. Yhteistyö antaa tukea omien päätösten tekemiseen, yhteistyöllä määritellään yhteiset toimintalinjat ja parannetaan kunkin työntekijän omaa ammatillista osaamista. Moniammatillinen yhteistyö antaa myös uusia näkökulmia ja tieto laajenee kun jokainen tuo oman ammattiosaamisensa, näkökulman ja toimintavaihtoehdot yhteiseen tietoon. Uudet näkökulmat tuovat uudenlaista tietoa asiakkaan esimerkiksi ongelman rakenteesta ja laajuudesta ja tieto erilaisista työskentelytavoista mahdollistaa erilaisten toimintatapojen käyttämisen. Tällä tavoin voidaan määritellä

uusia vastualueita ja käytännössä päätetään missä vaiheessa kukin ammattiosaaja voisi toimia parhaalla mahdollisella tavalla. (Manninen ym. 2007, 41 & Vehviläinen 2002, 50,-51, 58).

Työterveyshuollossa moniammatillinen yhteistyö on siis toimintaa, jossa eri alojen asiantuntijat ja työterveyshuollon ammattihenkilöt tuovat oman ammattitaidon keskusteluihin, pohtivat erilaisia vaihtoehtoja sekä näkevät eritavat toiminnassa ja toiminnan vaikutuksissa. Moniammatillisen yhteistyön hyötyjä on monia, siksi kollegiaalisuuden kannalta on tärkeää kyetä ja uskaltaa puhua vaikeistakin asioista tai ongelmista. (Manninen ym. 2007, 41).

#### 4 TYÖTERVEYSHUOLLON ASIAANTUNTIJAT

Työterveyshuollon asiantuntijoiden käyttö tulee perustua aina työterveyshuollon ammattilaisten arvioimaan tarpeeseen. Asiantuntijoilla tulee olla työterveyshuolto laissa osoitettu työterveyshuollon pätevyys. (KELA 2007).

Tarkennamme tässä osuudessa yleisempien työterveyshuollon asiantuntijoiden tehtäviin työterveyshuollossa. Näkyvimvät työterveyshuollon asiantuntijat yhteistyökumppanillamme ovat työfysioterapeutti, työpsykologi ja ravitsemusasiantuntija. Avaamme tässä luvussa tekemämme haastattelut työterveyshuollon asiantuntijoille, joiden pohjalta loimme yhteistyökumppanillemme esitteen asiantuntijoista. (LIITE 1, 2, 3).

##### 4.1 Fysioterapeutti

Työfysioterapeutin tehtävänä on selvittää työn ja terveyden välistä vuorovaikutusta, osallistua terveysvaaraa aiheuttavien tekijöiden vähentämiseen ja seuraa vaarojen poistamiseksi tehtyjen ehdotusten toteutumista. Työfysioterapeutti osallistuu tarvittaessa työpaikan ergonomisten tekijöiden suunnitteluun ja arviointiin, fyysikaalisten ympäristötekijöiden arviointiin, työn fyysisten kuormitustekijöiden arviointiin sekä näihin toimiin liittyvien toimenpide-ehdotusten laatimiseen. (Kela 2007).

Työfysioterapeutin työn kuvaan kuuluu liikkumisen arviointi, ohjaus ja neuvonta, sekä tuki- ja liikuntaelinten vaivojen arviointi, ohjaus ja seuranta. Työfysioterapeutille on mahdollisuus ohjata työhöntulotarkastukseen. Fysioterapeutti on tiiviisti mukana kuntoutuksessa. Työpaikkakäyntien ja työpaikkaselvitysten avulla työfysioterapeutti tekee työn fyysisen kuormituksen arviointeja, ergonomisia selvityksiä sekä ohjaa työpisteellä ergonomisiin työskentelyasentoihin. Työfysioterapeutti voi osallistua myös kolmikantatapaamisiin, missä muokataan työnkuvaa työntekijälle sopivaksi. Lisäksi fysioterapeutti pitää luentoja tarpeen mukaan. ( Työfysioterapeutin haastattelu 2010).

Työfysioterapeutille voidaan lähettää jos koetaan tarvetta tuki- ja liikuntaelimistön arviointiin, ohjaukseen ja neuvontaan. Läheteestä tulisi ilmetä pääasiallinen syy miksi työntekijä lähetetään vastaanotolle, esimerkkinä jumiutunut niskahartiaseutu, ja vaivan toiminnallinen haitta. Läheteessä olisi hyvä olla lyhyt kuvaus työstä ja työtehtävistä sekä vapaa-ajan harrastuksista. Läheteeseen on tärkeä sisällyttää tehtyjen tutkimuksien tulokset, kuten lausunnot röntgen ja magneettitutkimuksista. (Työfysioterapeutin haastattelu 2010).

Työfysioterapeutilla on työterveyshuollon asiantuntijana suuri merkitys työntekijän terveyden edistämässä ja työkyvyn tukemisessa. Fysioterapeutilla on hyvä anatominen tuntemus ja tuntemus vartalon käyttäytymisestä liikkeessä. Fyysisen kunnan mittauksen osaaminen on tärkeä osa työfysioterapeutin työtä. Lisämerkityksen antaa tuki- ja liikuntaelimistön vaivan arvioinnin osaaminen työssä. Tuki- ja liikuntaelimistön kuntoutuksen osaaminen on tärkeä osa työterveyshuollon toimia. (Työfysioterapeutin haastattelu 2010).

## 4.2 Työpsykologi

Työpsykologin keskeiset toiminnan alueet ovat työn henkiset ja sosiaaliset vaatimukset. Käytännön työssä puhutaan työstressistä, kun työssä on suuria ja jatkuvia henkisiä paineita tai vuorovaikutus työyhteisössä ei toimi. (Paloheimo-Koskipää 2010). Työpsykologin työnkuvaan kuuluu selvittää työn ja terveyden välistä vuorovaikutusta, osallistua terveydelle vaaraa aiheuttavien tekijöiden vähentämiseen ja seurata vaarojen poistamiseksi tehtyjen ehdotuksien toteutumista.

Psykologin asiantuntemusta voidaan käyttää yksilö- ja työyhteisötyön alueilla. (Kela 2007).

Vastaanottotoimintaan kuuluu yksilö tai ryhmä ohjaus ja neuvonta. Työhön kuuluu työkyvyn arviointia, haastattelua ja tutkimusta, työn psyykkisen kuormituksen selvittelyä, esimiesten konsultointia tarvittaessa ja debriefing eli jälkipuinti keskusteluja. (Työpsykologin haastattelu 2010).

Lähtettäminen työpsykologille perustuu työterveyslääkärin tai – hoitajan arvioimaan tarpeeseen. Läheteessä tulisi ilmetä työntekijän aikaisemmat ja nykyisen työn kuvaus, työajat, työntekijän työtilanteen ja työssä selviytymisen kuvaus, työntekijän ajankohtaisten ongelmien kuvaus sekä jokin tavoite käynneille. (Työpsykologin haastattelu 2010).

Työpsykologilla on tärkeä merkitys työntekijän terveyden edistämässä ja työkyvyn tukemisessa. Työpsykologin tapaamisilla voidaan katkaista uupumus- tai depressiokierre varhaisessa vaiheessa. Vastaanotolla asiakkaan tilanteeseen saadaan syvempi psykologinen ymmärrys. Psykologilla on myös paremmin aikaa syventyä asiakkaan tilanteeseen ja asiakas asennoituu eri tavalla psykologin ohjaukseen ja neuvontaan. Työpsykologin käynneillä hyödynnetään työpsykologin näkökulmaa, joka on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. (Työpsykologin haastattelu 2010).

#### 4.3 Ravitsemusasiantuntija/ ravitsemusterapeutti

Ravitsemusterapeutti toimii asiantuntijana ravitsemuskasvatuksen ja -hoidon suunnittelussa. Ravitsemusterapeutin käyttö on usein kertaluonteista ja se perustuu työterveyshuollon ammattihenkilöiden konsultaatiopyyntöön.

Ravitsemusasiantuntijan työkuvaan kuuluu terveyden edistämiseen ja sairauksien ehkäisyyn sekä sairauden hoitoon ja erityisruokavalioihin liittyvää asiakaslähtöistä ohjausta ja neuvontaa. Lisäksi ravitsemusasiantuntijalta voi saada asiantuntijapalveluita. (Ravitsemusasiantuntijan haastattelu 2010).

Lähtämiskriteeriksi tarvitaan joku ravitsemuksellinen ongelma, jonka ratkaisemiseen työterveyshuollon ammattilainen tarvitsee lisäapua. Läheteestä tulisi

ilmetä yleisesti taustatietoa, perussairaudet ja ravitsemuksellinen tausta. Lisäksi läheteeseen tulisi sisällyttää asioita joita on käsitelty terveydenhoitajan tai lääkärin vastaanotolla sekä tiedot laboratoriotuloksista, kuten kolesteroliarvot. (Ravitsemusasiantuntijan haastattelu 2010).

Ravitsemusasiantuntijalla on tärkeä merkitys työntekijän terveyden edistämässä ja työkyvyn tukemisessa. Ravitsemusasiantuntijalla on enemmän aikaa perehtyä asiakkaan ravitsemukselliseen ongelmaan sekä ohjaamaan asiakasta. Elintapaohjauksella on todettu olevan suuri merkitys kansansairauksien ehkäisyssä ja ravitsemusasiantuntijalla on tärkeä rooli lääkäri- terveydenhoitaja ketjussa. (Ravitsemusasiantuntijan haastattelu 2010).

## 5 PROSESSIKUVAUS

Prosessimme lähti käyntiin yhteistyökumppanimme kehittämistarpeiden kartoituksesta. Varsinaisessa opinnäytetyössämme, joka tutki miten terveystarkastuksessa saatu tieto vaikuttaa työntekijän terveystietoisuuteen, kävi ilmi että ravitsemusasiantuntijan ohjauksella oli suuri merkitys elintapamuutosten onnistumisessa. Tästä nousi idea kartoittaa ja selkeyttää työterveyshuollon asiantuntijoiden toimintaa työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi. Esittelimme aiheemme lisäksi ohjaavalle opettajallemme ja aiheemme hyväksymisen jälkeen aloitimme työmme suunnittelun ja ideoinnin.

Yhteistyökumppanimme tekee yhteistyötä pääosin työfysioterapeutin, työpsykologin ja ravitsemusasiantuntijan kanssa. Päätimme ottaa nämä kolme ammattiryhmää kartoituksen piiriin. Otimme syyskuun aikana sähköpostitse yhteyttä työterveyshuollon asiantuntijoihin. Kerroimme heille kehittämistehtävästämme, sen tarkoituksesta, tavoitteista ja toteutuksesta ja sovimme tapaamispäivät. Huomasimme heti, että yhteistyökumppanit lähtivät mielellään mukaan kehittämistehtäväämme ja heidän aktiivisuus helpotti työn suunnittelua ja etenemistä. Työn etenemiseen vaikutti myös se, että meillä oli yhtenäinen ja vahva kuva toteutuksesta heti prosessin alkuvaiheessa. Selkeä kokonaiskuva toi helpotusta työn suunnitteluun.

Asetimme työllemme tavoitteet yhteistyökumppanimme kehittämistarpeiden pohjalta ja tavoitteiden pohjalta laadimme asiantuntijoille avoimet haastattelu kysymykset.

Ennen aineiston tuottamista on määriteltävä aineiston kohderyhmä ja sen tarpeet. Parhaaseen tulokseen päästään kun kohderyhmältä itseltään kysytään mitä he tarvitsevat. Haastattelukysymykset luotiin yhteistyössä yhteistyökumppanin kanssa. (Partinen ym. 2001, 8). Esitimme työfysioterapeutille, työpsykologille ja ravitsemusasiantuntijalle kysymykset työnkuvasta, lähettämiskriteereistä, lähetteen sisällöstä ja asiantuntijan merkityksestä terveyden edistämisessä ja työkyvyn tukemisessa. Käytimme avoimia kysymyksiä eli vastausmuoto oli jokaisella vapaa.

Valmistauduimme haastattelujen tekemiseen perehtymällä asiantuntijoiden työnkuvaan ja listaamalla kysymykset paperille ohjaamaan keskustelun kulkua. Haastattelupaikka oli jokaisen kohdalla rauhallinen työhuone ja keskustelut sujuivat leppoisassa tunnelmassa. Olimme saaneet haastatteluihin hyvää harjoitusta oppinnäytetyömme teon yhteydessä ja mielestämme tämä näkyi varmuutena haastattelun toteutusvaiheessa.

Haastattelut kirjassimme muistiin kynää ja paperia käyttäen ja toimintatapa osoittautui hyväksi, sillä saimme koottua keskeiset asiat teemojen sisälle kirjoittaessamme haastatteluja yhdessä puhtaaksi. Sen lisäksi haastattelusta tuli esille asioita joita emme suoraan kysyneet, mutta otimme sen ennemmin hyötynä kuin häirtana muistiinpanoja purkaessa.

Puhtaaksi kirjoittamisen jälkeen pohdimme näkemystämme hyvästä esitteestä ja sitä millainen sisältö esitteissä parhaiten palvelee työterveyshuoltoa. Saimme työtämme ohjaavalta opettajalta hyviä ideoita ja päädyimme tekemään A4 kokoiselle paperille sinivalkoisen esitteen jokaisesta asiantuntijasta. Esitteissä asiantuntijan työnkuva, lähettämiskriteerit, lähetteen sisältö ja merkitys terveyden edistämisessä ja työkyvyn tukemisessa on esitetty pilvien sisällä. Lopputulos oli mielestämme hauska sillä ilmailuun liittyvät lentämisen lisäksi myös sininen taivas ja pilvet. Liitämme asiantuntija esitteet tähän työhön mustavalkoisina. (LIITE 1, 2, 3).

Työn alkaessa olemaan valmis lähetimme sen sähköpostitse yhteistyökumppanillemme. ja kerroimme että olemme työstäneet kehittämistehtäväämme ja että teimme työterveyshuollon asiantuntijoista yhden A4 sivun kokoiset tiivistelmät, joista löytyy sovitut asiat. Selvensimme myös että olemme keränneet kokonaisuudet asiantuntijoiden työnkuvasta, lähettämiskriteereistä, lähetteen sisällöstä ja asiantuntijan merkityksestä työntekijän terveyden

edistämässä ja työkyvyn tukemisessa. Yhteistyö kumppanimme lähetti toivomuksena luokitella asiantuntijoiden haastattelut kategorioihin 1. Työpaikka ja työympäristö, primääri-, sekundaari- ja tertiääri preventio 2. Työyhteisö 3. Yksilö ja 4. Muu työkykyä edistävä toiminta. Kiitimme vinkeistä ja kerroimme, että olemme tehneet ja luokitelleet käsittelemämme asiat sen mukaisesti kuin sovimme ennen asiantuntijoiden tapaamista. Rakensimme teorian ennalta sovittujen teemojen ympärille ja pohdimme että asioiden uudelleen luokittelun vuoksi työn rakenne muuttuisi olennaisesti, emmekä aikataulussa pysymisen vuoksi kykene suuriin muutoksiin. Yhteistyökumppanimme ymmärsi asian ja oli tyytyväinen asia sisältöön.

### 5.1 Selkeän esitteen kriteerit

Hyvä esite on tietoa tarjoava viestinnänväline, joka on hyvin suunniteltu kokonaisuus ja jossa materiaali on valittu käyttötarkoituksen mukaan. Suunnitteluvaiheessa on tärkeää miettiä esitteen tavoite, siihen tuleva tieto ja tietomäärä. Myös esitteen ulkoasu on osa suunnittelua, sillä se vaikuttaa esitteen luotettavuuteen ja vakuuttavuuteen. (Seppälä 2010, 20–21). Painetun esitteen etuna on, että siihen voidaan tiivistää haluttu aihe ja siihen voidaan halutessa palata ja rauhassa kerrata asioita. (Parttinen 2008, 9).

Esitteen tekstiä suunniteltaessa sen helppo lukuisuus ja otsikointi on hyvä huomioida. Hyvä esite ei sisällä pitkiä lauseita, sillä lukijalle on hyvä selvittää nopeasti mistä esitteessä on kyse eli tehokkainta on mennä suoraan tiedotettavaan asiaan. Hyvässä esitteessä on lisäksi napakka otsikointi, joka kiinnittää lukijan huomion. (Seppälä 2010, 20–21).

Esitteitä voidaan myös tehdä moniin tarkoituksiin ja esimerkiksi yritysesitteen tehtävän tarkoitus on kertoa yrityskokonaisuudesta sisältäen tietoja esimerkiksi toimialasta ja toimintaperiaatteista. (Seppälä 2010, 20–21).

Terveysten edistämisen keskus on laatinut terveystieteen laatukriteerit, jotka perustuvat tutkittuun tietoon ja käytännön kokemukseen. Laatukriteereitä ovat täsmällinen tavoite, selkeä esitystapa, helppo lukuisuus ja hahmoteltavuus, oikea ja sopiva tietomäärä, kohderyhmän kulttuuria kunnioittava, tekstiä tukeva kuvitus, huomiota herättävyys ja aineiston tunnelma. (Parttinen 2008 ym. 9).

## 5.2 Esitteen arviointi

Pystyimme hyvin vaikuttamaan työhömmе ja koemme tärkeäksi pystyessämme vaikuttamaan työterveyshuollon työntekijän arkipäiväiseen työskentelyyn. Tarkastellessamme ja käydessämme läpi lopputulosta yhteistyökumppanin kanssa olimme yhtä mieltä siitä että täytimme omat tavoitteemme ja yhteistyökumppanin tarpeet. Lisäksi pääsimme haluttuun lopputulokseen eli laadimme haastattelujen pohjalta selkeät A4 kokoiset esitteet jotka toimivat ammattihenkilön apuvälineenä arjen työssä. Yksi tärkeimmistä terveyst materiaalin tavoitteista on selkeä tavoite, joka on kohdennettu tarpeeseen, toteutui esitteen kohdalla.

Esite on helppo apuväline yksittäiselle työntekijälle ja selkeyttää terveyden edistämistä asiantuntijoiden kanssa. Huomioimme että esitteen tieto on jaettu tehokkailla lauseilla napakoiden otsikoiden alle ja lisäksi teimme ulkoasusta visuaalisesti miellyttävän. Toimivassa terveyst materiaalissa tieto on tiiviisti esitetynä ja ulkonäkö miellyttää lukijaa. Mielestämme olemme onnistuneet esitteen visuaalisuudessa, koska siniset pilvet kuvaavat yhteistyökumppanimme toimintaympäristöä.

Koemme että yhteistyö ja tapaamiset antoivat paljon ideoita työhömmе ja sisältöä esitteisiin ja lisäksi tapaamisien myötä asiantuntijoiden työnkuva selkeni ja saimme hyödyllistä tietoa heidän työmenetelmistä. Välttyimme työmme aikana ongelmilta ja vaikeuksilta, sillä kehittämistehtävämme tekoon aikaa oli käytettävissä sopivasti, aikaa suunnitteluun, sekä esitteen ideointiin.

## 6 POHDINTA

Saimme tehtävän kautta hyvän ja selkeän kuvan siitä mitä asiantuntijat antavat työterveyshuollolle ja miten yhteistyökumppaneita käytetään työterveyshuollossa. Työterveyshoitajan eteen tulee tilanteita joissa tarvitaan ohjeita ja käytännön neuvoja. Muuttuvat tilanteet vaativat usein myös monenlaisia taitoja, joten asiantuntijoiden ammattitaidon käyttäminen hyödyntää paitsi asiakasta niin myös työterveyshoitajan omaa ammatillista kehittymistä.



Kehittämistehtävä kannusti mielestämme tuottamaan materiaalia joka palvelee työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja kehittää työtapoja. Yksi kehittämistehtävän vahvuuksista näkyy juuri siinä, että se on kohdistettu yhteen paikkaan eli työssä on konkreettinen asia johon etsitään parannusta ja suunnitelman kautta löydetään keino jolla sitä pyritään parantamaan. Esitteen avulla asiantuntijoiden käyttöä on helpompi havainnollistaa ja esitteiden tiedot jäävät lyhyinä ja ytimekkäinä paremmin ja helpommin mieleen. Yhteistyön koimme motivoivana tekijänä ja se myös helpotti ymmärtämään ja hahmottamaan omaa työtä.

## 6.1 Johtopäätökset, työn merkitys ja hyödynnettävyys

Kehittämistehtävän tärkein tavoite on ollut alusta asti, että yhteistyökumppanimme voi hyödyntää sitä todella työssään. Tärkeäksi koimme siis kuunnella heidän näkemyksiään ja tarpeitaan.

Mielestämme tekemämme yhteenvedot eli esitteet eri työterveyshuollon asiantuntijoista toimii arkipäivän työterveyshuollon työssä. Työterveyshuollon ammattilaisen on helppo ottaa ne tarvittaessa esiin ja niitä voidaan säilyttää käden ulottuvilla. Tieto löytyy muutamalla silmäyksellä napakoista tietoisuista. Juuri tällaisten työkalujen olemassa olo on toivottavaa työelämässä. Olemme nähneet monissa työyhteisöissä erilaisia prosessikaavioita helpottamassa arjen työtä ja tämän kehittämistyön tiimoilta syntyneen esitteen koemme kuuluvan niihin.

Työn merkitys näkyy siinä, että se vastaa yhteistyökumppanimme tarpeeseen. Mietittiin mitä kannattaa kehittää ja mitä sen eteen tulisi tehdä. Työmme merkitykseen vaikuttaa myös se että opimme uusia asioita, tietoja ja taitoja.

Oleellista oli myös, että yhdessä tehdyn työn aikana kannustimme toisiamme, joka auttoi keskittymään meneillä olevaan tehtävään. Meidän vuorovaikutus toimi, suunnitelmat kohtasivat ideointi vaiheessa ja toteutuivat myöhemmin käytännössä. Sitouduimme työhön, joka näkyi toiminnassamme sen eteen ja on palkitsevaa huomata miten hyvin yhteinen projekti eteni.

Yhteisellä pohdinnalla ja ajatustyöllä sekä positiivisella asenteella oli myös merkityksensä työn etenemisessä. Mielestämme työterveyshuolto itsessään ei ole

meille tuntematon aihe, vaan asiantuntijoiden käyttö työterveyshuollossa. Huomasimme että työterveyshuollon tunteminen toi työlle ns. hallinnan tunnetta ja ymmärtäminen ja mieleen painaminen tuntuivat sen vuoksi helpommilta.

## 6.2 Ammatillinen kasvu

Olemme syventyneet opinnoissamme työterveyshuoltoon. Olemme tehneet kaksi työharjoittelua työterveyshuollossa, sekä perus- että syventävän työharjoittelun ja suunnanneet lisäksi opinnäytetyömme työterveyshuoltoon. Kehittämistehtävän avulla saimme paljon lisätietoa ja taitoa työyhteisön ja työnkehittämisestä. Tehtävän tekeminen nivoutui hyvin viimeiseen työharjoitteluun. Tämä oli tärkeä osa työn onnistumista, koska pääsimme käytännön työssä tutustumaan työterveyshuollon ammattilaisten ja asiantuntijoiden väliseen yhteistyöhön.

Asiantuntijoiden ja yhteistyökumppanimme kanssa edennyt työ kehittää myös meidän vuorovaikutustaitoja, osaamista ja antaa valmiuksia soveltaa koulussa opittuja ryhmätö taitoja käytännössä. Tehtävän analysointia tapahtui koko prosessin ajan, eli pohdimme miten se parhaiten vastaa yhteistyökumppanimme tarpeita ja yhdessä asetettuja tavoitteita.

Lisäksi keräsimme työn kautta hyödyllistä tietoa työntekijän terveyden edistämisestä työterveyshuollossa ja siinä etenkin moniammatillisessa tiimissä. Ymmärrämme nyt paremmin omat vahvuutemme terveydenhoitajina, sekä asiantuntijoiden roolin ja merkityksen. Uskomme että tulevaisuudessa moniammatillisella yhteistyöllä on nykyistä suurempi vaikutus ja merkitys terveyden edistämisessä ja että yhteisillä selkeillä pelisäännöillä yhteistyö tuottaa tulosta.

## LÄHTEET

Antti - Poika, Mari; Martimo, Kari-Pekka & Husman, Kaj 2003. Työterveyshuolto.  
Helsinki: Duodecim.

Finlex 2001. Valtioneuvoston asetus: hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammatti-henkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Viitattu 7.9.2010.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011484>

Finlex 2001. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 7.9.2010.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Haarala, Päivi, Honkanen, Hilikka, Mellin, Oili, Katriina & Tervaskanto-Mäentausta, Tiina 2008. Terveystiedon välittämisen työmenetelmiä terveydenhoitajan työssä. Helsinki: Edita.

Kela 2007. Etuusohjeet 2. Työterveyshuolto. Asiantuntijan toiminta työterveyshuollossa. Viitattu 8.9.2010.  
[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/270106195121ML/\\$File/41uku\\_L1.pdf?openElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/270106195121ML/$File/41uku_L1.pdf?openElement)

Kela 2009. Työterveyshuolto. Tietoa työnantajille ja yrittäjille työterveyshuollon korvauksista. Helsinki.

Kela 2010. Tavoitteet ja tehtävät työterveyshuollossa. Viitattu 7.9.2010.  
<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/210708140103KP?OpenDocument>

Manninen Pirjo, Laine Vappu, Leino Timo, Mukala Kristiina & Husman Kaj (toim) 2007. Hyvä työterveyskäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos.

Parkkunen Niina, Vertio Harri & Koskinen-Ollonqvist Pirjo 2001. Terveysaineiston suunnittelun ja arvioinnin opas. Viitattu 7.10.2010.  
[http://www.health.fi/content/files/jul\\_laa\\_suunnitteluopas.pdf](http://www.health.fi/content/files/jul_laa_suunnitteluopas.pdf)

Ravitsemusasiantuntijan haastattelu 2010.

Seppälä, Essi 2010. Esite markkinointiviestinnän välineenä. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2001. Valtioneuvoston periaatepäätös, Terveys 2015-kansanterveysohjelmat. Julkaisuja 2001:4. Viitattu 8.9.2010.  
<http://www.terveys2015.fi/terveys2015.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2004. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta. Sosiaali- ja työministeriön oppaita 2004: 10. Helsinki.

Työpsykologin haastattelu 2010.

Työfysioterapeutin haastattelu 2010.

Työterveyslaitos 2010 . Nuadu. Viitattu 8.9.2010  
<http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/nuadu/sivut/default.aspx>.

Uitti, Jukka, Saarinen, Kimmo ja Arola, Heikki 2005: Työpaikkaselvitys ja riskin arviointi. Helsinki: Duodecim.

Vehviläinen, Jukka 2002. Moniammatillinen nuorisotyö. Yksinäisten sankareiden ajasta tiimityöhön. Kauniainen: Humak.

## LIITE 1: Työterveyshuollon asiantuntija: Työfysioterapeutti

### TYÖNKUVA

Liikkumisen arviointi, ohjaus ja neuvonta.  
Työhöntulotarkastukset  
Tuki- ja liikuntaelinten vaivat, arviointi, ohjaus  
ja seuranta  
Kuntoutus  
Työpaikkakäynnit ja työpaikkaselvitykset,  
sisältäen työn fyysisen kuormituksen arviointi,  
ergonomiset selvitykset, ergonomian ohjaus  
Kolmikantatapaamiset; työnkuvan muokkaus  
työntekijälle  
Luennot

### LÄHETTÄMISKRITEERIT

Tarve tuki- ja liikuntaelimestön arviointiin,  
ohjaukseen ja neuvontaan

### LÄHETTEEN SISÄLTÖ

Pääasiallinen syy miksi lähetetään,  
esimerkiksi jumittunut niskahartiaseutu.  
Vaivan toiminnallinen häirtä.  
Kuvaus työstä ja työtehtävistä.  
Vapaa-ajan harrastukset.  
Tehdyt tutkimukset: lausunnot röntgen ja  
magneettitutkimuksista

### FYSIOTERAPEUTIN MERKITYS TYÖNTEKIJÄN TERVEYDEN EDISTÄMISESSÄ JA TYÖKYVYN TUKEMISESSÄ

Anatominen tuntemus  
Tuntemus vartalon käyttäytymisestä  
liikkeessä  
Fyysisen kunnan mittauksen osaaminen  
Vaivan merkityksen arviointi työssä  
Osaaminen tuki -ja liikuntaelimestön  
kuntoutuksesta

## LIITE 2: Työterveyshuollon asiantuntija: Työpsykologi

### TYÖNKUVA

- Asiantuntija yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin liittyvissä ongelmissa ja sen edistämiseen.
- Vastaanotto toimintaan: yksilö tai ryhmä ohjaus ja -neuvonta, työkyvyn arviointi, haastattelut ja tutkimukset, työn psyykkisen kuormituksen selvittäminen, esimiesten konsultointi, debriefing eli jälkipuintikeskustelut, työpaikkaselvitykset yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, työyhteisöjen jaksamisen tukeminen ja luennot

### LÄHETTÄMISKRITEERIT

- Käynnit perustuvat työterveyslääkärin tai hoitajan arvioimaan tarpeeseen.
- Työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi ja palauttamiseksi ryhdytään asianmukaisiin toimiin varhaisessa vaiheessa

### LÄHETTEEN SISÄLTÖ

- Työntekijän aikaisemmat ja nykyisen työn kuvaus, työntekijän työajat, työntekijän työtilanteen ja työssä selviytymisen kuvaus, työntekijän ajankohtaisten ongelmien kuvaus,
  - Tavoite käynneille

### TYÖPSYKOLOGIN MERKITYS TYÖNTEKIJÄN TERVEYDEN EDISTÄMISESSÄ JA TYÖKYVYN TUKEMISESSÄ

- Työpsykologilla käynnillä voidaan katkaista uupumus- tai depressiokierre varhaisessa vaiheessa
- Vastaanotolla asiakkaan tilanteeseen saadaan syvempi psykologinen ymmärrys
- Asiakas asennoituu eritavalla psykologin tietojen antoon, ohjaukseen ja neuvontaan
  - Psykologilla on aikaa
  - Hyödynnetään työpsykologin näkökulmaa

## LIITE 3: Työterveyshuollon asiantuntija: Ravitsemusasiantuntija / Ravitsemusterapeutti

### TYÖNKUVA

Terveyden edistämiseen ja sairauksien ehkäisyyn sekä sairaudenhoitoon ja erityisruokavalioihin liittyvää asiakaslähtöistä ohjausta ja neuvontaa. Asiantuntijapalvelut.

### LÄHETTÄMISKRITEERIT

Ravitsemuksellinen ongelma, jonka ratkaisemiseen työterveyshuollon ammattilainen tarvitsee lisäapua.

### LÄHETTEEN SISÄLTÖ

Yleisesti taustatietoa  
Mitä asioita on käsitelty terveydenhoitajan tai lääkärin vastaanotolla  
Tiedot laboratoriotuloksista

### RAVITSEMUSASiantuntijan MERKITYS TYÖNTEKIJÄN TERVEYDEN EDISTÄMISESSÄ JA TYÖKYVYN TUKEMISESSÄ

Ravitsemusasiantuntijuus  
Enemmän aikaa perehtyä asiakkaan ongelmaan ja ohjaamaan asiakasta  
Elintapaohjauksella suuri merkitys kansansairauksien ehkäisyssä,  
ravitsemusasiantuntijalla on tärkeä rooli lääkäri-terveydenhoitaja ketjussa