

ePooki

OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT ISSN 1798-2022

ePooki 10/2021

Työterveyshoitajan vaikuttavat työtavat

Huusko Elina, Päätaalo Kati, Männistö Merja

19.2.2021 ::

Työterveyshuollon vaikuttavuutta on käsitelty useissa kotimaisissa hankkeissa sekä alan aikakausjulkaisuissa. Toiminnan halutaan olevan vaikuttavaa ja työterveyshuollon vaikuttavuutta tulkitaan erilaisin mittarein ja indikaattorein. Mutta miten vaikuttavuus näkyy työterveyshoitajan työssä? Miten työterveyshoitaja voi lisätä oman työnsä vaikuttavuutta? Mihin työterveyshoitaja perustaa päätöksensä?

Vaikuttavuus työterveyshuollossa

Työterveyshuollossa vaikuttavuus-käsite on noussut esille erityisesti viimeisimmän vuosikymmenen aikana. Vuonna 2011 sosiaali- ja terveysministeriön asettaman työryhmän loppuraportissa esitettiin työterveyshuollon vaikuttavuustutkimusohjelmaa vuosille 2011–2015 ^[1]. Myös alan asiantuntijalaitoksena toimivan Työterveyslaitoksen strategiassa vaikuttavuus on nostettu yhdeksi keskeiseksi arvoksi ^[2]. Vaikuttavuus on kuitenkin käsitteenä abstrakti ja vaikuttavuuden lisääminen esimerkiksi työterveyshoitajan käytännön työssä voi tuntua haastavalta.

Yleisesti terveydenhuollossa vaikuttavuus nähdään intervention tai palvelun tuottamana terveysvaikutuksena tai hyötynä asiakkaalle. Interventiolla tarkoitetaan toimintaa, jonka tavoitteena on parantaa terveyttä edistävällä, hoitavalla, kuntouttavalla tai lievittävällä. Vaikutuksia voidaan arvioida joko prosessien tai lopputuloksen tai molempien näkökulmasta. Lisäksi vaikuttavuuden arviointia voidaan tehdä joko palvelun tuottajan tai asiakkaan näkökulmasta. ^[3]

Työterveyshuollossa palvelun vaikuttavuutta voidaan arvioida vertaamalla tuotosta sen lähtökohtana olleeseen tarpeeseen, jolloin vaikuttavuus ilmenee tavoitteiden ja tulosten välisenä yhteytenä ^[4]. Esimerkiksi työterveysneuvotteluluiden vaikuttavuutta on arvioitu seuraamalla sairaspotilaiden määrän ja keston kehitystä neuvotteluun osallistuneen työntekijän osalta. Työterveysneuvottelussa tavoitteena on työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon edustajien kanssa yhteisvoimin kartoittaa työntekijän toiminta- ja työkykyä sekä mahdollisuuksia tukea työssä selviytymistä. Työterveysneuvottelut voidaan tästä näkökulmasta arvioida nähdä vaikuttaviksi, sillä neuvotteluiden jälkeen sairauspöytäkirjat ja niiden mediaanikesto lyhenivät. ^[5]

Toiminta on sitä vaikuttavampaa, mitä lähemmäs asetettuja tavoitteita päästään. Tavoitteiden saavuttamiseen tarvitaan resursseja, toimenpiteitä sekä tuotoksia ^[4]. Työterveyshuollossa vaikuttavuutta voidaan arvioida yksilö-, organisaatio- ja yhteiskunnallisella tasolla. Vaikuttavuus kertyy yksittäisen työntekijän tasolta valtakunnallisiksi työväestöä ja koko yhteiskuntaa koskeviksi vaikutuksiksi ^[6]. Vaikuttavuutta tarkastellaan paljon myös kustannusten kannalta. Taloudellisessa vaikuttavuudessa huomioidaan toiminnasta syntyneet kustannukset toiminnan aikaan saaman tuloksen lisäksi ^[7].

Työterveyshoitajan työn vaikuttavuus

Työterveyshoitaja on työterveyshuollon ammattihenkilö työterveyslääkärin ohella. Työterveyshoitaja toimii yhteistyössä asiakasyritysten kanssa terveyden edistämiseksi sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Työ vaatii erityisosaamista ja työterveyshuollossa toimivalla laillistetulla terveydenhoitajalla on oltava

työterveyshuoltoon liittyvää kansallista tutkimusta ja kehittää toimintaa yhdessä työpaikkojen, päättäjien ja työterveysyksiköiden kanssa. Yksi keskeinen tutkimustiedon kokoaja on kansainvälinen Cochrane-verkosto ja työterveyshuollon puolella erityisesti sen alaryhmä Cochrane Work Review Group. Lisäksi muita työterveyshoitajalla hyviä tiedon lähteitä ovat Käypä hoito -suositukset, Hotus (hoitotyön tutkimussäätiö), Joanna Briggs Instituutti sekä Terveysportti. Ne sisältävät näyttöön perustuvaa ajantasaista tutkimustietoa kootusti ja kattavasti sekä soveltuvat hyvin päätöksenteon tueksi työterveyshuollossa. [\[18\]](#)

Tarpeiden tunnistaminen ja tavoitteiden asettaminen

Työterveyshuollossa on tärkeää työterveysyhteistyössä määrittää asiakasyrityksenä olevan työpaikan tarpeet. Tämä vaatii tietoa työn sisällöstä, työoloista sekä työn mahdollisista erityispiirteistä. Tietoa saa esimerkiksi työpaikkaselvitysten, työpaikan riskiarviointien ja työntekijöiden sairaustietojen kautta. Kun tarpeet on tunnistettu, voidaan toiminnalle määritellä yhdessä tavoitteita. Tavoitteet tulee asettaa riittävän tarkasti sisällöllisesti ja kustannuksia tarkasteltaessa myös euromääräisesti, jotta tavoitteiden saavuttamista ja siten myös toiminnan vaikuttavuutta voidaan arvioida. Tavoitteet on hyvä pilkkoa toiminnallisiksi kokonaisuuksiksi. Toiminta on vaikuttavaa, mikäli toimet johtavat tavoitteiden toteutumiseen. [\[4\]](#) [\[6\]](#)

Työterveyshoitajalta asiakasyrityksen tarpeiden tunnistaminen edellyttää toimiala- ja työpaikkakohtaista perehtymistä työhön ja sen vaikutukseen terveyteen. Tieto auttaa tunnistamaan työssä esiintyviä terveysvaaroja, jolloin ne voidaan ennakoivasti huomioida ja suunnitella tarpeellisia toimenpiteitä ajoissa. Tavoitteet kirjataan selkeästi ja mahdollisimman konkreettisesti työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Siihen kuvataan lisäksi suunnitellut palvelut, niiden aikataulut, toteuttamisvastuut, kustannusarviot sekä toiminnan seuranta ja arviointi. Toimintakauden lopussa arvioidaan tavoitteiden saavuttamista ja sitä kautta myös toiminnan vaikuttavuutta. [\[19\]](#)

Ennaltaehkäisy ja toimien kohdentaminen

Työterveyshoitajan työssä on tärkeää ennaltaehkäisevä työote työterveyden edistämiseksi. Työterveyshuoltolaki velvoittaa työterveyshuoltoa antamaan neuvontaa työntekijälle ja työnantajalle liittyen työn turvallisuuteen [\[10\]](#). Neuvonnan ja ohjauksen tarve saadaan selville työpaikkaselvityksen, terveystarkastuksen ja keskustelevan yhteistyön kautta ja kirjataan toimintasuunnitelmaan sekä työntekijöiden henkilökohtaisiin terveysuunnitelmiin [\[9\]](#). Työstä aiheutuvia haittoja voidaan ehkäistä monella eri tasolla. Primaaripreventiossa korjaus- ja torjuntatoimenpiteet käynnistetään varhaisessa vaiheessa altisteiden ja kuormitustekijöiden selvittyä, jotta näille altistumista voitaisiin minimoida. Sekundaaripreventiossa ennakoivien toimien avulla pyritään löytämään ensimmäiset oireet ja haitat, jotta niiden kehittyminen haitallisemmaksi ongelmaksi tai jopa sairaudeksi saadaan estettyä. Tertiääripreventiossa työntekijää, jonka työ- ja toimintakyky on jo alentunut, tuetaan erilaisilla toimilla, kuten työn uudelleen järjestelyllä tai kuntoutuksella. [\[20\]](#)

Vaikuttavien työterveyshuoltopalveluiden tarjoamisessa on oleellista, että toimet kohdennetaan oikea-aikaisesti oikeille henkilöille. Esimerkiksi terveystarkastuksia koskien on huomattu, että niiden kohdentaminen korkeamman sairastumisriskin omaaville työntekijöille on paljon vaikuttavampaa, kuin niiden tarjoaminen kaikille. Esiselvityksenä olevaan terveystarkastukseen vastanneiden avulla voidaan seuloa työntekijöiden terveys- ja työkykyongelmia, jotka eivät ole vielä työterveyshuollon tiedossa. [\[21\]](#) [\[22\]](#)

Toiminnan seuraaminen ja arviointi

Työterveyshoitajan tulee olla kiinnostunut asiakasyritystensä tilasta, tietojen raportoinnista sekä yhteydenpidosta. Työtä selkiyttävät toimintasuunnitelmassa sovittu vastuunjako sekä työterveyshuoltoyksikön oma laatujärjestelmä. Tiedonkeruu ja säännöllinen raportointi työterveyshuollon käynneistä, sairauslomista ja niiden syistä auttavat suuntaamaan toimia oikein ja kohdentamaan palveluita vastaamaan juuri kyseisen asiakkaan työterveystarpeisiin [\[4\]](#).

Vaikuttavuuden kuvaamisessa ja arvioinnissa käytetään erilaisia indikaattoreita. Indikaattori on käsitteellinen tai numeerinen osoitin, joka auttaa arvioimaan tietyn asian nykytilaa tai muutosta suhteessa tavoitteeseen. Indikaattorin tarkoitus on tehdä arvioinnin kohteena oleva asia selkeämmin nähtäväksi ja ymmärrettäväksi. Työterveyshuollon toimintaa kuvaavat indikaattorit voivat olla ennakoivia ja tapahtumaa ennustavia indikaattoreita tai lopputulosta kuvaavia tulosindikaattoreita. Numeerisia indikaattoreita ovat esimerkiksi sairaspöissaolosten määrä, työkyvyttömyys- ja tapaturmaeläkkeiden määrä, kustannukset, työterveyshuollon käyntimäärät, työtapatuusten ilmaantuvuus, työtapatuksiin liittyvät poissaolot sekä eläkkeelle jäämisikä. Myös toimintaa ja prosesseja tulisi kuvata sopivien indikaattoreiden avulla. Raportoinnin avulla saadaan selville muutos alkuperäiseen tilanteeseen verrattuna. Lisäksi voidaan tarkastella tilanteen kehittymistä pitemmällä aikavälillä tai tehdä vertailua toimialan keskimääräisiin arvoihin. Tavoitteellisuus ja tietoon perustuva seuranta indikaattoreiden avulla auttavat tunnistamaan toiminnan vaikuttavuutta. [\[6\]](#) [\[4\]](#)

Lopuksi

Työterveyshuollossa tarpeiden määrittely, tavoitteiden asettaminen, toimenpiteiden ja tulosten seuranta sekä arviointi ovat jatkuvaa toimintaa, jota rytmittävät toimintasuunnitelmaan kirjatut aikataulut. Tulosten saavuttaminen edellyttää kärsivällisyyttä ja pitkäjänteistä yhteistyötä. Vaikuttavuuden kannalta on tärkeää, että asiakasyritys kytkee työterveystoiminnan omiin tavoitteisiinsa ja toimintoihinsa. Työterveyshoitaja voi toimia tässä tukena. Vaikuttavuus edellyttää avointa kommunikaatiota ja tiivistä yhteistyötä niin työterveyshuollon, työntekijöiden kuin työnantajan kesken. ^[4] Työterveyshuollon tehtävä on minimoida työn negatiiviset vaikutukset terveyteen, mutta myös mahdollistaa positiiviset vaikutukset ja tunnistaa työn voimavaratekijät ^[19].

Työterveyshoitajan ydinosaamista ovat työterveyshuollon prosessit sekä niissä tarvittavat menetelmät ja toimintatavat ^[8]. Tarkoituksenmukaisten menetelmien valinta ja päätöksenteko tulisi perustua näyttöön. Kliiniseen päätöksentekoon vahvinta näyttöä tarjoavat systemaattiset katsaukset sekä tutkimustietoon perustuvat suositukset, kuten Käypä hoito -suositukset ja Hoitotyön tutkimussäätiön hoitosuosituks ^[15]. Työterveysyksikön toimintamallit ja tukirakenteet ovat keskeisiä toiminnan kehittämisen ja näytön käyttöönoton kannalta ^[23]. Hoitotyön johdolla ja esimiehillä on keskeinen rooli osaamisen kehittämässä sekä tutkimusnäyttöön perustuvien rakenteiden ja menetelmien toimeenpanossa ja ohjauksessa ^[24]. Hoitotyön eri asiantuntijoiden toiminta ja osaaminen täydentävät toisiaan ja jokaiselle löytyy oma rooli näyttöön perustuvan toiminnan kehittämisessä, toimeenpanossa ja arvioinnissa ^[25].

Artikkeli perustuu opinnäytetyöhön:

Huusko, E. 2020. Käsitemallitus: Vaikuttavuus-käsite työterveyshuollossa. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Oulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020060216083>

Lähteet

1. [^]Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työterveyshuolto ja työkyvyntukeminen työterveysyhteistyönä. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:6. Hakupäivä 22.11.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3132-9>
2. [^]Työterveyslaitos. 2020. Strategia, visio ja arvot. Hakupäivä 22.11.2020. <https://www.ttl.fi/tietoa-meista/strategia-visio-arvot/>
3. [^]Konu, A., Rissanen, P., Ihantola, M. & Sund, R. 2009. "Vaikuttavuus" suomalaisissa terveydenhuollon tutkimuksissa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 46, 285–297. Hakupäivä 22.11.2020. <https://journal.fi/sla/article/view/2606>
4. ^{^ abcdef}Uitti, J. & Sauni, R. 2018. Vaikuttavaa työterveysyhteistyötä. Teoksessa K. Martimo, J. Uitti, M. Antti-Poika & L. Ala-Mursula (toim.) Työstä terveyttä. 4. uud. p. Helsinki: Duodecim, 66–73.
5. [^]Reho, T., Atkins, S., Talola, N., Ojajärvi, U., Sumanen, M., Viljamaa, M. & Uitti, J. 2018. Työterveysneuvottelut työssä jatkamisen tukena – kuvaileva tutkimus. Suomen Lääkäri-lehti 73 (36), 1948–1953.
6. ^{^ abc}Viljamaa, M., Uitti, J., Kurppa K. & Juvonen-Posti, P. 2012. Työterveystoiminnan seurannan indikaattorit – työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen prosessien indikaattorit. Väiliraportti. Työterveyslaitos, Helsinki. Hakupäivä 22.11.2020. Viljamaa, M., Uitti, J., Kurppa K. & Juvonen-Posti, P. 2012. Työterveystoiminnan seurannan indikaattorit – työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen prosessien indikaattorit. Väiliraportti. Työterveyslaitos, Helsinki. Hakupäivä 22.11.2020. <https://www.julkari.fi/handle/10024/134973>
7. [^]Kiiskinen, U., Vehko, T., Matikainen, K., Natunen, S. & Aromaa, A. 2008. Terveyden edistämisen mahdollisuudet. Vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:1. Helsinki: Yliopistopaino. Hakupäivä 22.11.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226049>
8. ^{^ abc}Suomen työterveyshoitajaliitto ry. Työterveyshoitajan työn viitekehys ja vaativuus. Hakupäivä 22.11.2020. <https://www.stthl.fi/site/assets/files/1219...>
9. ^{^ ab}Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 10.10.2013/708. Hakupäivä 13.1.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>
10. ^{^ ab}Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Hakupäivä 13.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

11. [Uitti J.](#) 2018. Työelämän ja työterveyden kehitys Suomessa. Teoksessa K. Martimo, J. Uitti, M. Antti-Poika & L. Ala-Mursula (toim.) Työstä terveyttä. 4. uud. p. Helsinki: Duodecim, 12–16.
12. [Seuri, M.](#) 2013. Työterveys 2.0 : järjestelmämme on muututtava. 1. p. Jyväskylä: Docendo.
13. [Hoitotyön tutkimussäätiö.](#) Näyttöön perustuva terveydenhuolto. Hakupäivä 1.12.2020. <https://www.hotus.fi/nayttoon-perustuva-terveydenhuolto-2/>
14. [Suomen työterveyshoitajaliitto ry.](#) Työterveyshoitajan eettiset ohjeet. Hakupäivä 1.12.2020. <https://www.stthl.fi/site/assets/files/1219/stthl-eettiset-ohjeet.pdf>
15. [Hoitotyön tutkimussäätiö.](#) Hoitotyöntekijän näyttöön perustuva päätöksenteko. Hakupäivä 1.12.2020. <https://www.hotus.fi/hoitotyontekijan-nayttoon-perustuva-paatoksenteko/>
16. [Työterveyslaitos.](#) Hyvä ja laadukas toiminta. Hakupäivä 1.12.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/hyva-laadukas-toiminta/>
17. [Työterveyslaitos on julkaissut ohjeen ehkäisevän työterveyshuollon etäpalveluiden toteuttamisesta ja kriteereistä.](#) Työterveyslaitos. 2016. Ohje ehkäisevän työterveyshuollon etäpalveluista ja niiden kriteereistä. Hakupäivä 22.11.2020. <https://stm.fi/documents/1271139/3446009...>
18. [Gronoff, A., Kujala, J., Pääatalo, K. & Honkanen, H.](#) 2020. Työterveyshoitaja, mistä löydät tieteellistä tietoa työsi tueksi? ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 49. Hakupäivä 22.11.2020. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2020042019316>
19. [Ala-Mursula, L.](#) 2018. Työterveyshuollon sisältö. Teoksessa K. Martimo, J. Uitti, M. Antti-Poika & L. Ala-Mursula (toim.) Työstä terveyttä. 4. uud. p. Helsinki: Duodecim, 28–48.
20. [Sauni, R.](#) 2018. Työturvallisuusyhteistyö. Teoksessa K. Martimo, J. Uitti, M. Antti-Poika & L. Ala-Mursula (toim.) Työstä terveyttä. 4. uud. p. Helsinki: Duodecim, 74–86.
21. [Liira, H. & Seuri, M.](#) 2016. Työterveyshuollon terveystarkastukset. Suomen lääkärilehti - Finlands läkartidning 71 (21), 1525–1531.
22. [Sauni, R. & Leino, T.](#) 2016. Työterveyshuollon terveystarkastusten vaikuttavuus. Duodecim 132 (2), 152–158. Hakupäivä 13.1.2021. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12949>
23. [Hoitotyön tutkimussäätiö.](#) Tukirakenteet ja toimintamallit. Hakupäivä 1.12.2020. <https://www.hotus.fi/tukirakenteet-ja-toimintamallit/>
24. [Lunden, A., Teräs, M., Kvist, T. & Häggman-Laitila, A.](#) 2017. A systematic review of factors influencing knowledge management and the nurse leaders' role. Journal of Nursing Management 25, 407–420. Hakupäivä 13.1.2021. <https://doi.org/10.1111/jonm.12478>
25. [Hoitotyön tutkimussäätiö.](#) Asiantuntijuustoimintamalli (FinAME). Hakupäivä 1.12.2020. <https://www.hotus.fi/asiantuntijuustoimintamalli/>

Kuvalähteet

1. [KUVIO 1.](#) Näyttöön perustuvan terveydenhuollon prosessi etenee näytön käyttöönotosta organisaation käytäntöihin ja päätöksentekoon. Hoitotyön tutkimussäätiö. Näyttöön perustuvan terveydenhuollon malli. Hakupäivä 1.12.2020. <https://www.hotus.fi/materiaaliapankki/>

Metatiedot

Nimeke: Työterveyshoitajan vaikuttavat työtavat

Tekijä: Huusko Elina; Pääatalo Kati; Männistö Merja

Aihe, asiasanat: osaaminen, työmenetelmät, työterveyshoitajat, työterveyshuolto, vaikuttavuus

Tiivistelmä: Vaikuttavuus-käsite on ollut esillä työterveyshuollossa erityisesti viimeisen vuosikymmenen aikana. Suomessa työterveyshuollon vaikuttavuus ja sen lisääminen nostettiin yhdeksi kehityskohteeksi sosiaali- ja terveysministeriön raportissa 2011. Vaikuttavuus on kuitenkin käsitteenä abstrakti ja vaikuttavuuden lisääminen esimerkiksi työterveyshoitajan käytännön työssä voi tuntua haastavalle.

Yleisesti terveydenhuollossa vaikuttavuus nähdään intervention tai palvelun tuottamana terveysvaikutuksena tai hyötynä asiakkaalle. Vaikutuksia voidaan arvioida joko prosessien tai lopputuloksen tai molempien näkökulmasta. Lisäksi vaikuttavuuden arviointia voidaan tehdä joko palvelun tuottajan tai asiakkaannäkökulmasta.

Työterveyshoitaja toimii yhteistyössä muiden työterveyshuollon asiantuntijoiden sekä työnantajapuolen kanssa työntekijöiden terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi ja ylläpitämiseksi ja työstä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi. Työterveyshoitaja voi edistää oman työnsä vaikuttavuutta ylläpitämällä omaa osaamistaan ja kehittämällä toimintaansa hyväksi todettujen käytäntöjen ja näyttöön perustuvan tiedon pohjalta. Työterveyshoitajan tulee perehtyä asiakasyritystensä toimintaan ja tarpeisiin. Työterveystoiminnan tavoitteet valitaan huolella tarpeita vastaaviksi ja niiden sisältö sovitaan yhdessä asiakasyrityksen kanssa mahdollisimman konkreettisesti. Tavoitteiden saavuttamista seurataan sovitusti ja toimintaa arvioidaan. Toiminta on ollut sitä vaikuttavampaa, mitä lähemmäksi asetettuja tavoitteita on päästy.

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

Aikamääre: Julkaistu 2021-02-19

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202101293219>

Kieli: suomi

Suhde: <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

Oikeudet: CC BY-NC-ND 4.0

Näin viittaat tähän julkaisuun

Huusko, E., Päätaalo, K. & Männistö, M. 2021. Työterveyshoitajan vaikuttavat työtavat. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 10. Hakupäivä xx.xx.xxxx. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202101293219>.