

TYÖTERVEYS – kustannus vai investointi?

OPAS TYÖNANTAJALLE

finla
TYÖTERVEYS

Lukemalla oppaan

- Löydät keinoja työterveyshuollon kustannusten hallintaan.
- Ymmärrät, mitkä ovat työterveyden kustannusvaikutukset pitkällä aikavälillä. Keskitytäänkö terveyden ylläpitoon vai sairaanhoitoon?
- Tutustut esimerkkitapauksiin eri aloilta ja voit hahmottaa konkreettisemmin työterveyden kustannushyötyjä.
- Saat ajatuksia kumppanuuden, vuoropuhelun ja jatkuvasti kehittyvän yhteistyön merkityksestä kustannusten hallinnassa.
- Ymmärrät, miten Kela-korvaus vaikuttaa kokonaiskustannuksiin.

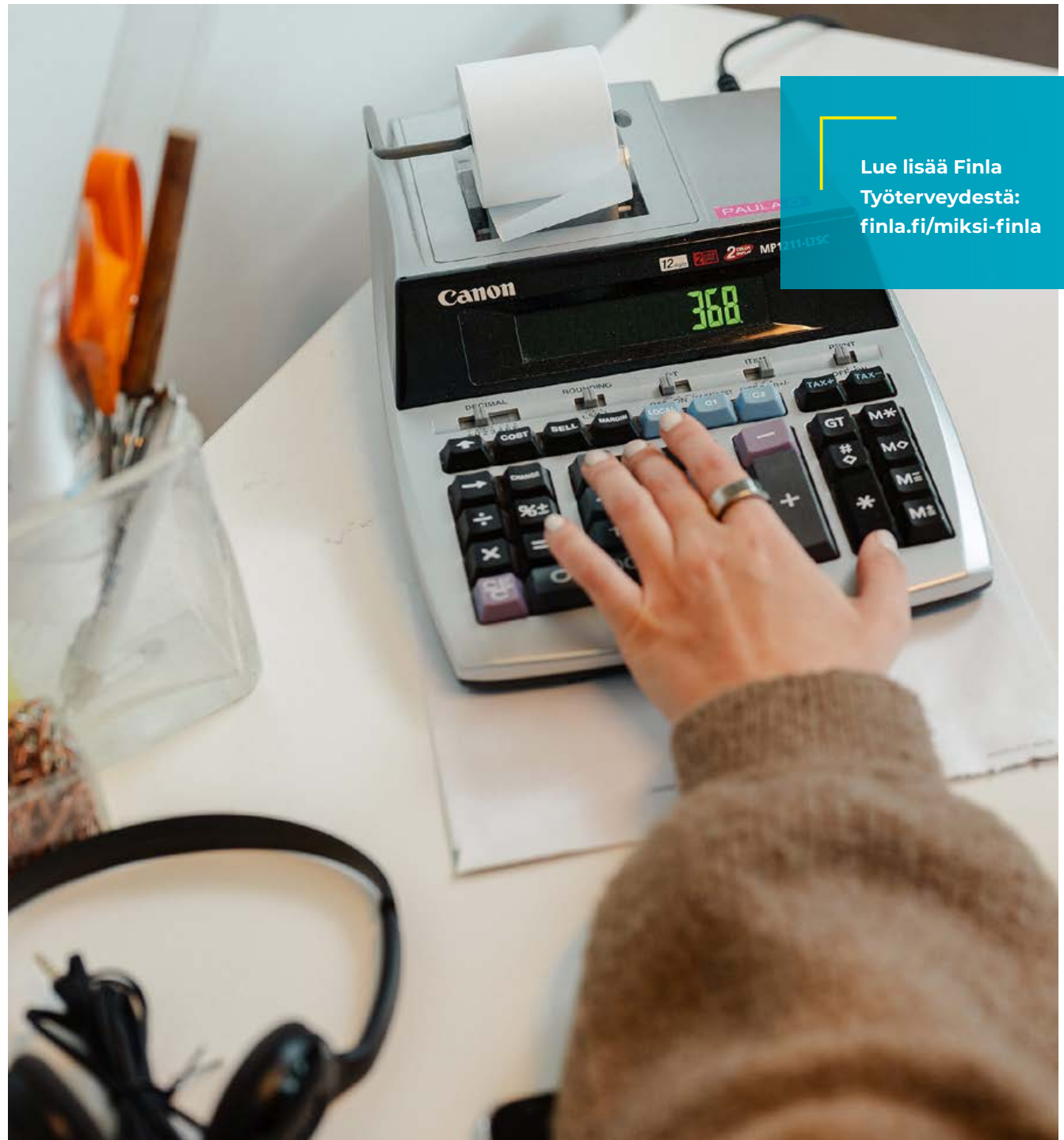
Katso lainsäädäntöön ja Kela-korvauksiin liittyvät taustatiedot oppaan lopusta!

Sisällysluettelo

7 vinkkiä työterveyskustannusten hallintaan.....	3
1. Tee hyvä toimintasuunnitelma ja seuraa sen toteutumista.....	4
2. Valitse yrityksellesi sopivin palvelutaso	5
3. Panosta tehokkaaseen sairaanhoitoon	7
4. Hyödynnä myös julkista terveydenhuoltoa	8
5. Huomioi toimialan erityispiirteet	9
6. Hallitse kustannuksia kumppanuuden avulla.....	10
7. Hyödynnä työterveyshuoltoa kokonaisvaltaisesti	11
Muista huomioida nämä seikat työterveyspalvelua valitessa	12
Hyvä työterveyskumppanuus tuo kustannussäästöjä.....	13
Tapaus 1: Kuinka terveydenhuolto karsii kustannuksia?	14
Tapaus 2: Tuki- ja liikuntaelinvaijien vähentäminen toi huikeat säästöt.....	15
Tapaus 3: IT-yrityksen toimintataparemontti.....	16
Tapaus 4: Poissaolot puolitettiin kohdennetuilla toimilla	17
Hyvä tietää	18
Finlasta yrityksesi työterveyskumppani?	19

7 VINKKIÄ työterveys- kustannusten hallintaan

Työterveyslaissa on säädetty, että työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuollon. Mistä sen kustannukset muodostuvat ja miten rahalle saadaan paras mahdollinen vastine? Kokosimme seitsemän vinkkiä työterveyshuollon kustannusten hallintaan ja hyödyn maksimointiin.



Lue lisää Finla
Työterveydestä:
finla.fi/miksi-finla



Työterveyden kustannuksia miettiessä on hyvä muistaa myös välilliset vaikutukset: kun panostat ennaltaehkäisyyn, karsit mahdollisesti paljon suurempia kuluja, kuten sairauspoissaoloja, työtehon heikentymistä tai ennenaikaisia eläköitymisiä.

1. TEE hyvä toimintasuunnitelma ja seuraa sen toteutumista

Työterveyskumppanuuden alkaessa on lain mukaan laadittava toimintasuunnitelma. Tämä voi tuntua byrokraattiselta, mutta siihen kannattaa panostaa, sillä suunnitelma on ennaltaehkäisevän työterveystoiminnan kulmakivi.

Toimintasuunnitelmassa määritellään työterveyshuollon tavoitteet sekä budjettiresurssit. Tämän jälkeen arvioidaan

ne toimet, joilla työterveyshoidon kokonaistehokkuus voidaan maksimoida. Toimintoja on välttämätöntä priorisoida ja seurata, jotta kustannukset pysyvät hallinnassa.

2. VALITSE yrityksellesi sopivin palvelutaso

Kun lakisääteiseen työterveys­sopimukseen sisältyvät myös sairaanhoitopalvelut, henkilöstösi saa sairastuessaan hoitoa työterveyteen erikoistuneelta hoitajalta tai lääkäriltä. Silloin sairauksien vaikutuksia arvioidaan juuri kyseisen henkilön työtehtävän kannalta. Sairauspoissaolon pituus määräytyy todennäköisemmin oikein ja tilannetta voidaan arvioida nopeasti uudelleen, jos tarve vaatii.

Sopimuksen laajuus tilanteesi mukaan

Moni yritys ottaa ensin kapeamman sairaanhoitosopimuksen ja laajentaa sisältöä, kun luottamussuhde yrityksen ja työterveyshuollon välillä syvenee. Hyvän pohjatyön päälle on helppo räätälöidä juuri kyseiselle yritykselle sopivia lisäpalveluita. Tiukassa taloustilanteessa sairaanhoitosopimusta voi keventää. Jos työterveys­so­pimus ei esimerkiksi kata tarvittavaa

tutkimusta, työntekijän on mahdollista hakeutua julkisten palveluiden piiriin tai maksaa jatkohoito itse yksityispuolella.

Nykytyöelämässä laajat sairaanhoitopalvelut ovat myös rekrytointivalttia aloilla, joilla työntekijöistä on kilpailua. Hyvin suunniteltu ja toteutettu työterveyspalvelu osoittaa arvostusta työntekijöitä kohtaan ja sopii monen yrityksen arvomaailmaan.

Riittävätkö pelkät lakisääteiset työterveys­huoltokustannukset vai pitäisikö henkilöstölle tarjota laadukkaat sairaanhoitopalvelut sekä tukea hyvinvointiin ja jaksamiseen?

Laajemman kumppanuuden edut:

- Tukee henkilöstösi työhyvinvointia ja jaksamista.
- Minimoi sairaus- ja työkyvyttömyyskustannuksia.
- Sujuvoittaa arkea.
- Parantaa työnantajamielikuvaa.

Työpaikkaselvitys

Lakisääteisiin palveluihin kuuluvat työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitykset, joihin kannattaa valmistautua etukäteen. Kun esimerkiksi suojautumiseen tai ergonomiaan liittyvät haasteet tunnistetaan, voidaan ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä säästää sekä yrityksen rahaa että työntekijöiden terveyttä. Kun yritys on tehnyt oman riskinarvioinnin, työterveyshuolto osaa keskittyä oikeisiin asioihin eikä aikaa ja kustannuksia kulu päällekkäiseen tekemiseen.



3. PANOSTA tehokkaaseen sairaanhoidoon

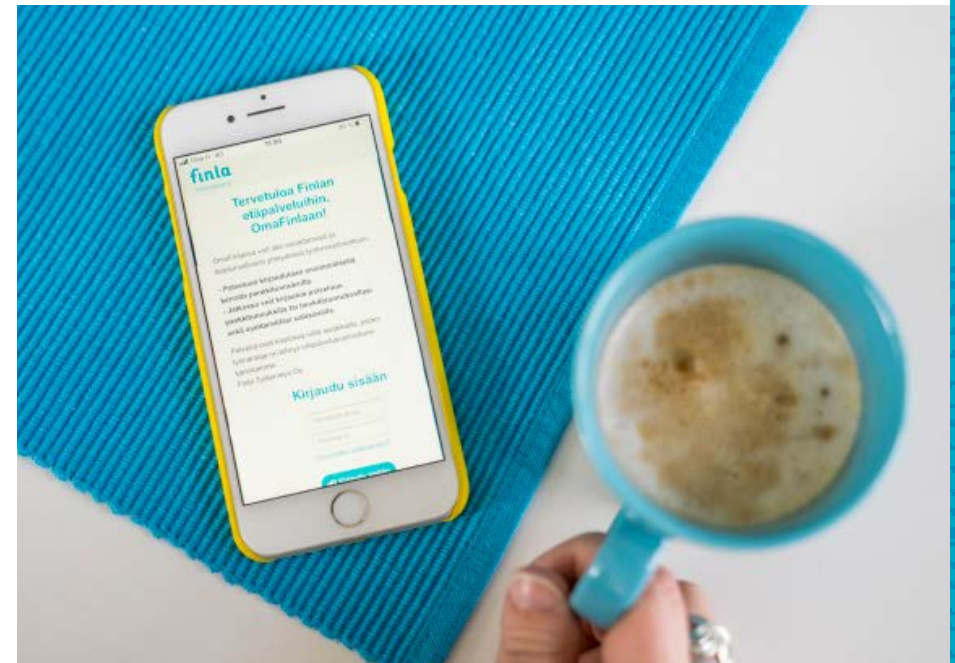
Tehokas sairaanhoito on kaikkien etu. Kun työntekijä sairastuu, tilanne-arvio ja hoito-ohjeet on saatava nopeasti. Koulutetut sairaanhoitajat ja työterveyshoitajat osaavat arvioida parhaiten esimerkiksi alueellisia infektio-tilanteita sekä antaa hoito-ohjeita. Viimeistään koronapandemian myötä etäpalvelut ovat osoittaneet arvonsa sekä nopean tavoitettavuuden että infektioiden leviämisen ehkäisyn näkökulmasta. Hoitajan toteuttaman hoidontarpeen arvioinnin pohjalta potilas voidaan ohjata tarvittaessa laboratoriokokeisiin sekä lääkärintarkintaan. Näin lääkärit kohdentuvat potilaille, joilla on vaikeampi taudinkuva.

Hoitopolun jatkuvuus

Sairaanhoitopalveluissa on tärkeää hoitopolun jatkuvuus. Akuutin yksittäistapauksen voi hoitaa nopeimmin saatavilla oleva ammattilainen, mutta jos tilanne vaatii useamman käynnin, olisi tärkeää, että ne ohjautuvat yrityksen omalle vastuutyöterveyshoitajalle tai -lääkärille, joka tuntee työn luonteen. Kaikilla työterveyspalveluiden tarjoajilla tämä ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys. Työntekijän ja työn tunteva vastuuhenkilöstö pystyy suunnittelemaan tilanteeseen tehokaimmat hoitopolut, aktiiviset tukitoimet työhön paluuseen tai korvaavaa työtä mahdollisuuksien mukaan. Silloin hoitoketju ei pirstaloitu, vaikka osa toimista hoidettaisiin esim. julkisessa erikoissairaanhoidossa.

Mutkattomat ja joustavat toimintamallit

- Moni sairaanhoidollinen asia ratkeaa jo chat-, video- tai puhelinkontaktissa.
- Selkeissä sairastapauksissa lyhyt poissaolo esihenkilön luvalla säästää kustannuksia pelkän sairauspoissaolotodistuksen kirjoittamisesta.
- Epäselvissä tilanteissa esihenkilö voi ohjata työntekijän työterveyshuoltoon sairauspoissaolon tarpeen arviointia varten. Tämä on sekä työntekijän että yrityksen etu.





Pohdi, mitä asioita yritys on valmis hoitamaan yksityisessä terveydenhuollossa ja mitä hoidetaan julkisen terveydenhuollon puolella.

4. HYÖDYNNÄ myös julkista terveydenhuoltoa

Työkäisillä on oikeus käyttää myös oman alueensa julkisen perusterveydenhuollon palveluita. Akuuteissa sairaanhoitotilanteissa työterveyspalvelut ovat kuitenkin usein paremmin resursoituja ja siten hoitoon pääsy on nopeampaa, jolloin saetaan välttää sairauspoissaolopäiviä.

Pitkäkestoissa oireissa julkisen terveydenhuollon hoitopääsyajat voivat kuitenkin olla kohtuulliset, jos oire ei aiheuta työkyvyttömyyttä. Myös pitkäaikaissairauksien hoitoketjut on monissa kunnissa suunniteltu toimiviksi erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon välillä. Näihin ohjaaminen aktiivisesti on potilaan etu.

On tärkeää, että tiedonkulku työterveysasioiden vastuutahojen välillä toimii, jotta työkyvyn seuranta ja tarvittaessa työkykyä turvaavat toimet pystytään käynnistämään oikea-aikaisesti. Kelan toteuttaman Kanta-palvelun avulla hoitavat tahot ovat tietoisia kokonaistilanteesta.

5. HUOMIOI toimialan erityispiirteet

Työterveyshuolto suunnitellaan yhteistyössä, työpaikalla esiintyvien terveyteen ja työkykyyn vaikuttavien tarpeiden perusteella. Toimialakohtaisesti voi esiintyä erityisiä vaatimuksia, joilla on vaikutusta myös kustannuksiin. Altistelähtöisten terveystarkastusten avulla voidaan ennakoida ja estää ammattitaudin kehittyminen tai ehkäistä työperäistä sairastuvuutta sekä oireiden ja sairauksien pahentumista työssä. Varhaisen puuttumisen ansiosta voidaan ehkäistä sairastumisia esimerkiksi poistamalla altiste kyseisestä työstä, siirtämällä työntekijä toisiin tehtäviin tai tehostamalla suojautumista.

Kohdennetut terveystarkastukset

Kohdennettujen terveystarkastusten ansiosta terveystoimet voidaan räätälöidä yrityksen riskien mukaisesti ja ennaltaehkäistä tapaturmia, sairauspoissaoloja ja kustannuksia. Niissä voidaan hyödyntää työterveyskyselyä sekä työterveyshoitajan jalkautumista työpaikalle lyhyisiin terveystapaamisiin. Kun työterveyskumppani saapuu työpaikalle, tavoitetaan koko henkilökunta ja resurssit voidaan kohdentaa henkilöstön tarpeiden mukaan. Havaintojen pohjalta voidaan järjestää pidemmät jatkoterveystarkastukset, joissa tilanteisiin keskitytään tarkemmin yksilöiden kautta.

Fyysisen suorituskyvyn mittaus

Fyysisesti kuormittavissa töissä on tärkeää, että työntekijöiden suorituskyky on riittävällä tasolla työn vaatimuksiin nähden. Asiantuntijoiden avulla yritykselle voidaan räätälöidä fyysisen suorituskyvyn testistö, joka toteutetaan terveystarkastuksissa. Näin työntekijä saa tietoa omasta suorituskyvystään ja mahdollisista kehityskohteista. Heikentyneen fyysisen suorituskyvyn aiheuttamia tuki- ja liikuntaelinoireita tai heikkoa palautumista voidaan ennaltaehkäistä varhaisella puuttumisella. Toiminnalla voidaan ennaltaehkäistä myös sydän- ja verisuonisairauksia sekä diabetesta. Työntekijän hyvä fyysinen suorituskyky tukee hyvää työkykyä ja voi auttaa vähentämään sairauspoissaoloja.

Työterveyspsykologit tai työfysioterapeutit voivat toteuttaa suunnattuja selvityksiä tai järjestää ryhmätoimintaa. Ryhmään kohdistuvat toimenpiteet maksavat itsensä nopeasti takaisin, sillä ne ovat kustannustehokkaita ja parhaimmillaan vähentävät yksilökäyntien tarvetta.

6. HALLITSE kustannuksia kumppanuuden avulla

Raportointi

Kattava raportointi mahdollistaa kustannusten seurannan sekä yrityksessä että työterveyshuollossa. Raportoinnin pitää tukea organisaation työkyvyhallintamalleja, ja sen avulla pitää päästä kiinni työkykyriskeihin varhaisessa vaiheessa. Työkykytiedot, työkyvyttömyyden uhkaan liittyvät tiedot, sairauspoissaolo- ja käynninsyytiedot sekä työterveyshuollon kustannustiedot auttavat toiminnan tehokkuuden arvioimista. Raporteissa on hyvä olla myös mm. trendi- ja vertailutietoa omalta toimialalta. Tarjolla on myös terveystarkastusten ja -kyselyjen yhteenvetotietoja, osastokoh-

taisia sairauspoissaoloraportteja sekä terveyteen ja sairastamiseen liittyviä raportteja kehitystrendeistä.

Raporttiin lisätty työterveyden ammattilaisen tulkinta auttaa tunnistamaan kohteita, joihin pitää panostaa tai joissa kustannuksia on syytä seurata tarkemmin tai useammin. Yhteistyön ansiosta voidaan esimerkiksi selvittää syyt kustannusten nousuun ja ratkaisut niiden hallintaan.

Aktiivinen vuoropuhelu

On tärkeää, että työterveyspalvelua käytännön arjessa toteuttavat ammattilaiset käyvät aktiivisesti vuoro-

Hyvä työterveyskumppanuus vaatii aktiivista vuorovaikusta, yhteistyöhalukkuutta ja läpinäkyvää keskustelua myös kustannusten osalta. Kumppanuuden avulla panostukset työterveyspalveluiden järjestämiseen maksavat itsensä takaisin moninkertaisesti. Ilman tiivistä kumppanuutta työterveyshuolto ei toimi tehokkaimmalla mahdollisella tavalla eikä investointi tuota haluttua tulosta.

puhuelua yrityksen edustajien kanssa. Se on paras keino varmistaa kustannusten ja vaikuttavuuden läpinäkyvyys. Kun koko vuoden tapaamiset kalenteroidaan kerralla, varmistetaan niiden toteutuminen ja seuranta. Tapaamiset voivat olla tiiviitä, kunhan raportoinnin sisältö on sovittu selkeästi ja kaikki osapuolet ymmärtävät yhteiset tavoitteet.

Kun osapuolet tuntevat toisensa, etätapaamiset säästävät kaikkien aikaa. Etukäteen suunniteltujen tapaamisten lisäksi on hyvä sopia yhteydenottokäytännöistä heti, kun jotain uutta ilmenee. Matalan kynnyksen yhteydenotot parantavat yhteistyötä,

ja niiden ansiosta mahdolliset väärinymmärrykset voidaan selvittää välittömästi. Jos esimerkiksi työpaikalla koetaan, että työterveystoimija ei vaikuta asianmukaiselta, esihenkilön on hyvä selvittää tilanne asianomaisten kanssa. Näin asia saadaan havaittua ja mahdollinen virheellinen toimintatapa korjattua. Asioita on aina vaikeampi korjata, jos niihin puututaan liian myöhään.



7. HYÖDYNNÄ työterveys- huoltoa kokonais- valtaisesti

Työterveyshuoltoa kannattaa hyödyntää myös ”boxin ulkopuolella”. Kun työnantaja havaitsee mitä tahansa henkilöstöön liittyviä kehittämistoiveita, kannattaa asia ottaa puheeksi myös työterveyden kanssa. Ammattilainen oivaltaa asioiden yhteyden työhön ja työkykyyn ja osaa suositella projekteja, joita toimialalla on toteutettu onnistuneesti sekä mahdollisia kumppanitahoja. Yleensä yritysten välisestä vuoropuheluista ja ajatustenvaihdosta hyötyvät kaikki osapuolet.

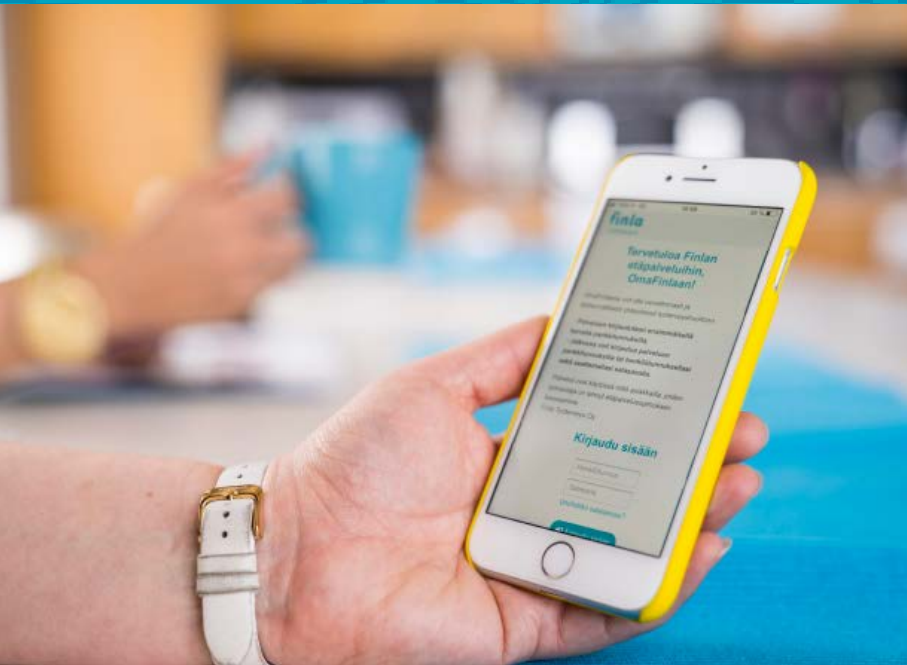
Hyvinvointipalvelut

Työterveyshuolto tarjoaa myös toimintoja ja palveluita, joita yritys on saattanut tottua ostamaan muualta. Työterveyden kautta voidaan toteuttaa henkilöstön kokonaisterveyttä ja hyvinvointia lisääviä toimia, kehittää fyysistä suorituskykyä tai tukea työntekijöiden jaksamista ja palautumista. Erilaiset mittarit auttavat lähtötilanteen sekä toimenpiteiden kartoittamisessa. Esimerkiksi **hyvinvointianalyysi** (mm. Firstbeat tai Livtec) tarjoaa tietoa kuormittumisen ja palautumisen suhteesta. Analyysi voidaan toteuttaa yksittäiselle työnte-

kijälle, ryhmälle tai koko henkilöstölle, jolloin tuloksia voidaan tarkastella yritystasolla.

Henkilöstölle räätälöidyt **kuntotestit** voidaan järjestää yksilöllisesti tai ryhmässä. Kuntotestien tulosten perusteella voidaan seurata kehitystä sekä antaa vinkkejä kestävyysharjoitteluun, ohjeita lihaskuntoharjoittelun tekniikkaan tai laatia kuntoiluohjelma. Jos sparraus halutaan viedä vielä pidemmälle, voidaan sopia Personal Training -ohjauksesta, joka voidaan järjestää myös ryhmälle. Työterveyshuollon kautta voi olla saatavilla myös laajempia hyvinvointiohjelmaa.

Muista huomioida nämä seikat työterveyspalvelua valitessa



Tee hyvä toimintasuunnitelma ja seuraa sen toteutusta

1

Panosta tehokkaaseen sairaanhoitoon

2

Valitse yrityksellesi sopivin palvelutaso

3

Huomioi toimialan erityispiirteet

4

Hyödynnä myös julkista terveydenhuoltoa

5

Hyödynnä työterveyshuoltoa kokonaisvaltaisesti

6

Hyvä kumppanuus säätelee kustannuksia

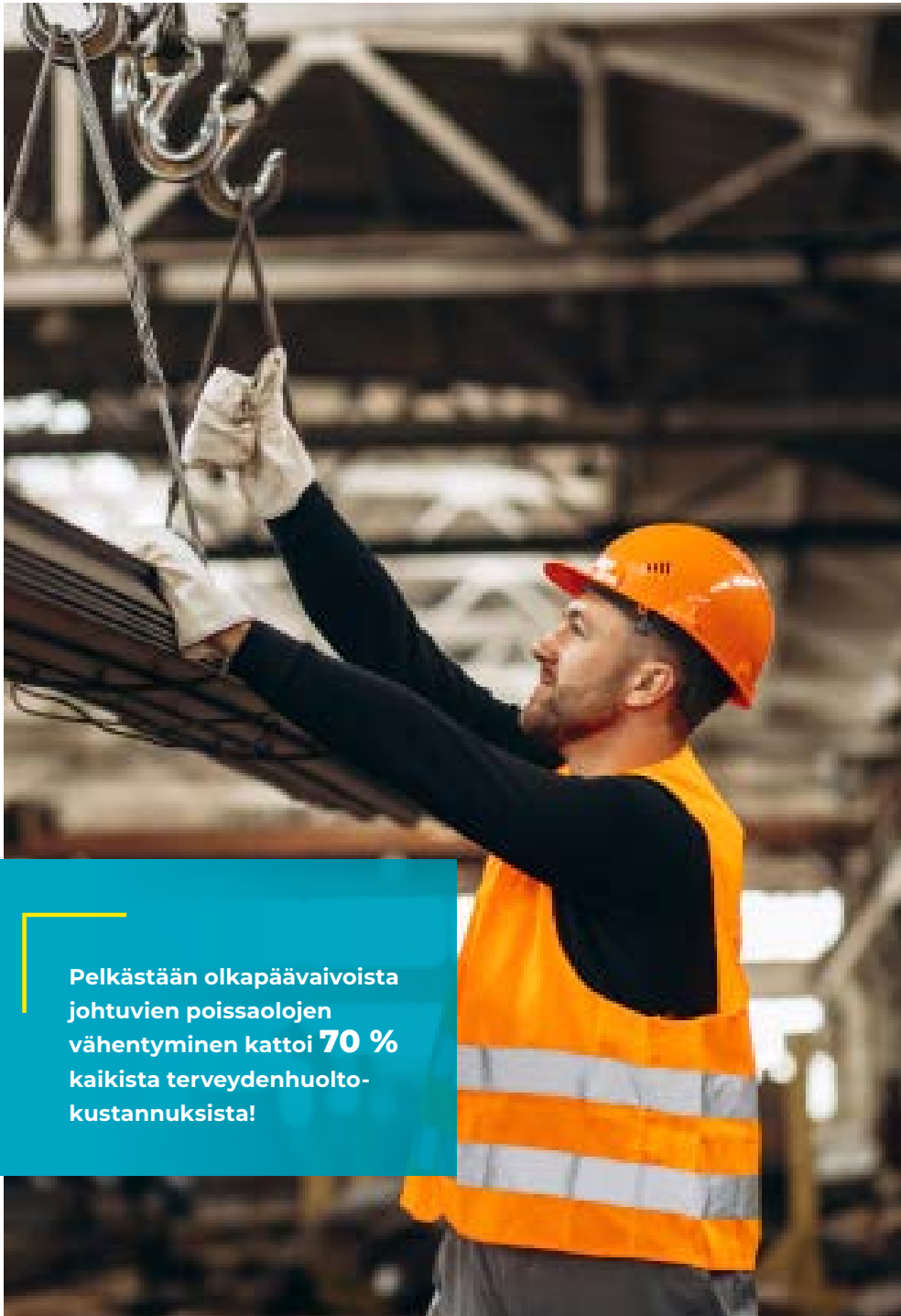
7

Hyvä työterveys- kumppanuus tuo kustannus- säästöjä

Tapausesimerkkejä eri aloilta

Vaikka jokaisella yrityksellä ja toimialalla on omat erityispiirteensä, monet tekijät ovat yhteisiä kaikille työyhteisöille. Ennakointi, laadukas sairauksien hoito sekä yhteinen työolojen kehittäminen auttavat tutkitusti sairauspoissaolojen ja sitä kautta ylimääräisten kustannusten karsimisessa. Keräsimme tähän oppaaseen esimerkkejä projekteista, joissa asiakkaillemme on koitunut työterveyskumppanuudesta selkeitä kustannussäästöjä. Yksityisyysyistä asiakasyrityksemme esiintyvät oppaassa nimettöminä.





Pelkästään olkapäävaivoista johtuvien poissaolojen vähentyminen kattoi **70 %** kaikista terveydenhuolto-kustannuksista!

TAPAUK 1.

Tuki- ja liikuntaelinvaivojen vähentäminen toi huikeat säästöt

Lähtötilanne:

Fyysisesti kuormittavaa työtä tekevässä yksikössä korostuivat selkeästi tuki- ja liikuntaelinsairaudet, hengityselinvaivat sekä erilaiset vammat. Tuki- ja liikuntaelinpoissaolojen yleisimpiä aiheuttajia olivat selkä- ja olkapääoireet. Eniten edustettuina olivat lyhyet 1–3 päivän sairausjaksot sekä pitkäaikaiset, yli 90 päivän poissaolot.

Mitä tehtiin?

- Kohdennettu olkapääryhmä, jonka yhteydessä työfysioterapeutti toteutti myös suunnatut ergonomiakäynnit.
- Työergonomiaa kohentavat muutokset työpisteillä.
- Aktiivinen työkyvyn tukeminen, esim. ammatillinen kuntoutus.
- Työtehtävien muokkaaminen oireiden vähentämiseksi.

Saavutukset:

- Selkävaivoista johtuvat poissaolot vähenivät 6 kk vertailussa 379:stä 255:een.
- Pelkästään olkapäävaivoista johtuvat poissaolot vähenivät 188 päivällä (346 -> 158). Ne tuottivat laskennallista kustannussäästöä 65 800 €.
- Sairauspoissaolopäivät yhteensä vähenivät 1324:stä 976:een. Henkilöä kohden 1,3 päivästä 1,0 päivään.
- Kun sairauspoissaolojen kehitystä verrattiin vielä seuraavaan kokonaiseen vuoteen, pelkästään olkapääoireista johtuvien sairauspoissaolojen vähenemisellä maksettiin 70 % koko yksikön työterveyshuollon kokonaiskustannuksista.

Potentiaalisia
eläkekuluja säästettiin
2,4 miljoonaa euroa.



TAPAUK 2.

Turvaan työkyvyttömyys- uhan alta

Lähtötilanne:

Noin 2800 työntekijää yrityksessä oli vuoden aikana yhteensä 105 työterveysneuvottelua 83 henkilölle. Työkyvyttömyyden uhan alla oli 16 työntekijää.

Mitä tehtiin?

Toimenpiteet koskivat mm. työkyvyn arviointia, työn mukauttamista määräajaksi, osasairauspäivärahan aktiivista käyttöä sekä päihdehoitoa.

Saavutukset:

- 9 työntekijää on uudelleenkoulutuksessa. 7 oppisopimus- ja 2 aikuiskoulutuksessa.
- Yksi työntekijä on yrittäjänä, yksi uudessa työssä.

- 2 työntekijää jatkaa omalla työnantajalla, yhdellä ammatillisen kuntoutuksen prosessi on vielä kesken.
- Kahden työntekijän kohdalla tilannetta seurataan ennen toimenpiteitä.
- Yksittäisen työntekijän työkyvyttömyyseläkekustannukset ovat arviolta 150 000 €. Työkyvyttömyysuhan alla oli 16 työntekijää, eli eläkekuluja säästettiin 2,4 miljoonaa euroa.
- Yrityksen työeläkevakuutuksen maksuluokka aleni kuntoutusprosessien ansiosta tasolta 5 tasolle 2. Se johti 2 397 000 € säästöihin.

Ergonomiaan
panostamalla
puolitettiin
fysikaalisen hoidon
läheteiden määrää.



TAPAUS 3.

IT-yrityksen toimintatapa- remontti

Lähtötilanne:

Noin 450 henkilön IT-yrityksessä ilmeni huomattavan paljon vastaanottokäyntejä sekä sairauspoissaoloja, joista valtaosa johtui tuki- ja liikuntaelinvaivoista. Työpiste-ergonomiaan ei ollut kiinnitetty huomiota ja henkilöstön omaehtoinen vaivojen ehkäisy oli vähäistä.

Mitä tehtiin?

- Työterveyshuoltoa uudistettiin ja toimintasuunnitelma

määriteltiin uudelleen tarpeiden ja tavoitteiden kautta.

- Oireiden varhainen havainnointi ja niihin puuttuminen
- Työfysioterapeutin laatima itsehoito-ohjanta tuki- ja liikuntaelinvaivoihin.
- Työpisteiden ergonomiohjanta
- Kaksi keskustelutilaisuutta, aiheena mm. tuki- ja liikuntaelimistöstä huolehtiminen

Saavutukset:

- Vuosittaisten vastaanottokäyntien määrä väheni 230:sta 148:aan.
- Fysikaalisen hoidon läheteet vähenivät alle puoleen, 55:stä 26:een.
- Sairauspoissaolopäivien määrä väheni 181:stä 156:een

TAPAUK 4.

Poissaolot puolitettiin kohdennetuilla toimilla

Lähtötilanne:

Osastolla työskenteli 280 henkilöä, ja lyhyet toistuvat poissaolot olivat yleisiä. Sairauspoissaolopäiviä kertyi puolen vuoden aikana yhteensä 906 kappaletta. Ylivoimaisesti suurin poissaolojen aiheuttaja olivat tuki- ja liikuntaelämistön vaivat.

Mitä tehtiin?

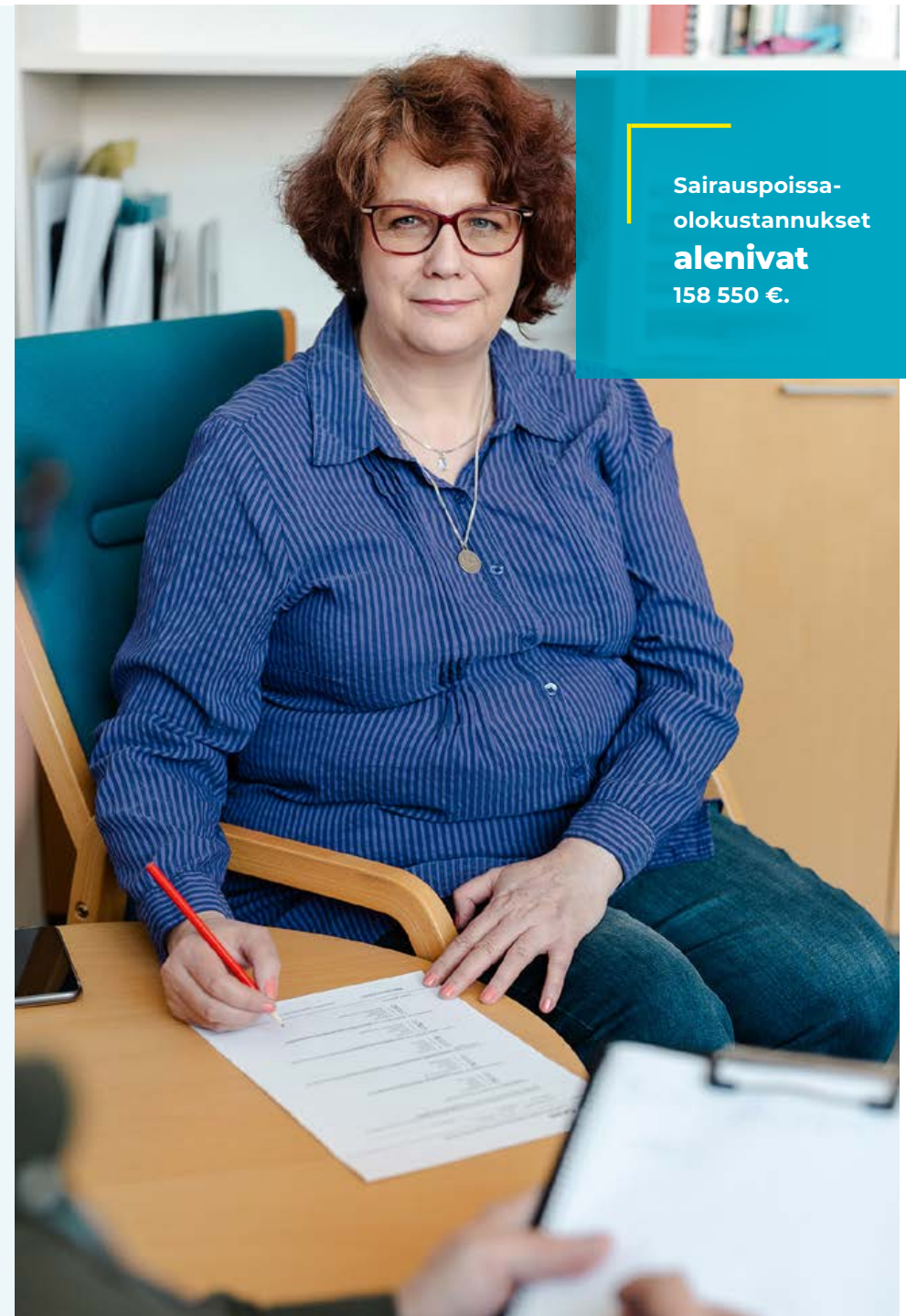
- Sairauspoissaolojen syihin kohdennetut toimet, kuten selkä- ja niska-hartiaoireiden ryhmätoiminta ja työfysioterapeuttin palvelut
- Työhön paluun aktiivinen tukeminen yhteistyössä
- Ratkaisujen pohdinta luottamushenkilöiden kanssa

- Työterveysneuvottelut, väliaikaiset työjärjestelyt, työvuorosunnittelu
- Työkyvyn tunnistaminen ja kuntoutustoimet
- "Puhumalla paras" -keskustelut esihenkilöstön ja työntekijöiden kesken.
- Aktiivinen seuranta

Saavutukset:

- Sairauspoissaolot vähenivät yli 50 % (906 -> 442)
- Sairauspoissaolokustannukset alenivat 158 550 €
- Kommunikaation ja tietoisuuden kohentuminen, työilmapiirin paraneminen

Sairauspoissa-
olokustannukset
alenivat
158 550 €.



Hyvä tietää

Työterveyslaki

Työterveyslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Työnantaja vastaa työpaikan turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu yhteistyössä työpaikan kanssa edistää työntekijöiden työkykyä ja työsuojelua.

Työnantajan tulee kustannuksellaan järjestää työterveyshuolto työntekijöilleen. Yrittäjällä ja muuta omaa työtään tekevällä on yhtä lailla mahdollisuus järjestää itselleen työterveyspalvelut.

Työterveyslain (21.12.2001/1383) tavoitteena on se, ettei kukaan sairastuisi Suomessa työstä johtuvista syistä. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoiminnin edistää:

Suomalaisen työterveysjärjestelmän rahoitus ja kela-korvaukset

Työntekijöiden työterveyshuolto rahoitetaan yli 99 %:sti työnantajilta ja käyttäjiltä perittävillä pakollisilla työtulovakuutuksen maksuilla sekä työnantajien asiakasmaksuilla (Heikinen ja Räsänen 2013). Työnantaja voi saada Kelasta korvausta lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon ja vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannuksista. Työnantaja hakee korvauksen jälkikäteen tilikausittain.

1. työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä työn ja työympäristön terveellisyyttä sekä turvallisuutta
2. työntekijöiden terveyttä
3. työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
4. työyhteisön toimintaa





FINLASTA yrityksesi työterveyskumppani?

Finla Työterveys Oy on erikoistunut työterveyteen. Siksi me osaamme vahvistaa henkilöstösi työhyvinvointia, tukea yrityksesi kasvua ja ehkäistä sairauspoissaoloista aiheutuvia kustannuksia. Tunnetta myös toimialasi erityisvaatimukset. Kehitetään yhdessä juuri sinun yrityksellesi sopivat työterveys- ja hyvinvointipalvelut.

Pyydä tarjous tai kysy lisää sähköpostitse asiakkuustiimi@finla.fi

finla
TYÖTERVEYS

finla.fi