

# VAIKUTTAVUUTTA JA VASTUULLISUUTTA SAIRAUSPOISSAOLOKÄYTÄNNÖILLÄ

Pihlajalinna Työterveyden palvelusisällöt kehittyvät yhä vaikuttavampaan suuntaan. Osana tätä työtä tuomme asiakasorganisaatioidemme avuksi suosituksen sairauspoissaolokäytännöistä. Suositus sisältää parhaisiin käytänteisiin pohjautuvan vähimmäissuosituksen lyhyisiin sairauspoissaoloihin sekä selkeän työnjaon työkyvyn tukeen.

**Työkyvyttömyyteen ja sairauksiin liittyviä kustannuksia kertyy asiakasorganisaatioille ainakin neljästä eri lähteestä:**

- poissaolo työstä heikentää työn tuottavuutta
- sairauspoissaolot aiheuttavat sijaiskustannuksia
- sairausloma-ajan palkkakulut
- sairastuneen asiointi työterveydessä nostaa työterveyden kustannuksia

## ESIHENKILÖLUPAMENETTELY MAHDOLLISTAA SAIRAUSPOISSAOLOJEN VAIHTOEHDOT

Tiivis yhteydenpito esihenkilöön tukee työkykyjohtamisen onnistumista ja mahdollistaa työkykyhaasteisiin puuttumisen kokonaisvaltaisesti. Työpaikan varhaisen tuen malli toimii tässä vahvana tukena. Työkyvyn tuki perustuu keskusteluun ja luottamukseen, joka rakentuu työpaikoilla. Työterveystiimi auttaa työnantajaa varhaisen tuen mallin toteutumisessa esimerkiksi esihenkilötyötä tukemalla ja tuomalla tietoa päätöksenteon tueksi.

**Työterveys hoitaa potilaita tarpeen mukaisella työnjaolla:**

- työkykyriskit oman työterveystiimin arvioon
- terveysneuvonta ja omahoidon tuki ensisijaisia
- TULE-oireissa (työ)fysioterapeutti
- mielen oireissa työterveyshoitaja, työterveyspsykologi tai Mielen huoli -linja
- lääkäreiden vastaanottoajat varataan nimenomaisesti lääkärin arviota tarvitseville esimerkiksi yli 10 päivän sairauspoissaoloissa



”Esihenkilön myöntämä poissaolo on hyvää työkykyjohtamista. Se myös mahdollistaa terveydenhuollolle oikea-aikaisen hoidon toteuttamisen, kun hoitoon hakeutumista ohjaa oireisto eikä todistuksen tarve.”

Henni Hyytiä-Ilmonen, Pihlajalinnan johtava työterveyslääkäri

Me Pihlajalinnassa kannamme asiakasorganisaatioidemme työkykyriskien lisäksi huolta terveydenhuollon resursseista ja erityisesti hoitohenkilöstön työn oikein kohdentumisesta. Autamme sairaita ja tarjoamme laadukasta lääketieteellistä hoitoa sitä tarvitseville. Lyhyiden sairauspoissaolojen lupakäytäntö on erillinen kokonaisuus, jossa paras asiantuntijuus on työpaikoilla. Ohjaamalla työkykykeskustelut selkeämmin työpaikoille, mahdollistamme työnantajille sairauspoissaolon vaihtoehtojen suunnittelun sekä vapautamme erityisesti lääkäriresursseja niille, jotka hoitoa tarvitsevat. Samalla säästämme työterveyden sairaanhoidon kustannuksia.

Useilla työpaikoilla on tätä suositusta joustavampia malleja ja laajempia esihenkilölupakäytäntöjä, ja kokemukset näistä organisaatioista ovat kannustavia. Myös tutkimusten mukaan esihenkilötyö on ratkaiseva tekijä sairauspoissaolojen vähentämisessä.

## **TARVE JA VASTUUT OHJAAVAT TOIMINTAA**

Pihlajalinnassa Työterveyden mallissa ohjaavana periaatteena on tarpeenmukaisuus. Esihenkilön tarve on keskustella työntekijän kanssa työkyvyn uhkatilanteessa välittömästi, ja tämä on myös työntekijän luvallisen poissaolon edellytys. Työntekijällä on tarve levätä tai saada apua oireeseensa huolehtimatta toimeentulostaan. Kela tarvitsee lääkärintodistuksen yli 10 päivän poissaoloista sairauspäivärahan maksuperusteiden arvioon.

Sekä tarpeiden että sosiaaliturvamme perusteella voidaan todeta, ettei alle 10 päivän työkyvyttömyyksissä lähtökohtaisesti tarvita terveydenhuoltoa. Työterveyshuollon asioinneista iso osa on ylähengitystieinfektiosyillä, joka yleensä on itsestään omahoidolla paraneva oireisto. Usein käynnin perussyynä on poissaolotodistuksen tarve ja kirjoitetun sairauspoissaolon kesto on alle 3 päivää, ja siten asioinnit voidaan nähdä tarpeettomina. Suosituksemme on, että esihenkilölupamenettely kattaa vähintään 5 päivän poissaololuvat. Tämän jälkeen, mikäli terveydenhuollon todistus päätetään vaatia 6–9 päivän kohdalla, todistuksen laatii hoitaja tai TULE-oireissa työfysioterapeutti.

Mikäli työntekijällä on epäselvä, yleisvointiin vaikuttava oireisto tai esimerkiksi hoidon tarpeen arviota vaativa tapaturma, tulee työntekijän hakeutua terveydenhuollon arvioon poissaolosta riippumatta. Esihenkilölupamenettely mahdollistaa oikea-aikaisen hoitoon pääsyn, kun vastaanottoaikaa ei tarvitse järjestää todistuspäivän ohjaamana vaan lääketieteellisen hoidon tarpeen perusteella. ▶

## YHTEISTYÖLLÄ KOHTI SUUNNITELMALLISTA TYÖKYKYRISKIEN HALLINTAA

Työpaikan sairauspoissaolokäytännöt ja erityisesti varhaisen tuen malli kannattaa keskustella työpaikalla yhdessä henkilöstön edustajien ja henkilöstöhallinnon kanssa. Esihenkilöt kannattaa valmentaa mallin käyttöön ja työkykyhaasteiden puheeksi ottamiseen. Toimivan mallin suunnittelussa ja käyttöönotossa auttaa oma työterveystiiminne. Oheinen Pihlajalinnan suosittama sairauspoissaolokäytäntöjen malli toimii hyvänä pohjana, ja se on maksutta kaikkien asiakasorganisaatioidemme käytössä.

Haluamme tällä suosituksella kannustaa asiakasorganisaatioitamme keskustelukulttuurin ja luottamuksen vahvistamiseen työpaikoilla, ja sitä kautta työkyvyttömyyden parempaan hallintaan myös pitkällä tähtäimellä. Mikäli haluatte päivittää asiakasorganisaationne sairauspoissaolokäytännöt, ottakaa yhteys nimettyyn työterveyshoitajaanne. Pidetään yhdessä huolta työkyvystä.

### *Pihlajalinna Työterveys*

#### **Pihlajalinna Työterveyden sairauspoissaolokäytännön suositus:**

##### **Työnantajien työkalut:**

- Esihenkilön luvalla: 1-5 päivää
- Tilapäiset työjärjestelyt
- Korvaava työ

##### **Terveystienhuollon työkalut:**

- Hoitajan poissaolosuositus +1-5 päivää, myös puhelimitse
- Työfysioterapeutti +1-5 päivää, vain vastaanotolta
- Lääkäri 10+ päivää (Chat-lääkäri max. 10 päivää)
- Omalle työterveystiimille viimeistään 20 päivän kohdalla



#### **Lisätietoa:**

[Työfysioterapeutin suoravastaanotto Pihlajalinnassa](#)

#### **Aiheesta mediassa:**

[Puuilo otti käyttöön mullistavan sairauslomakäytännön](#)