



## SUOSITUS LÄÄKÄRIEN TYÖTERVEYSHUOLLOSTA

(Hyväksytty Lääkäriliiton hallituksessa 21.4.2022)

### Kohderyhmä

Lääkärit sekä työsuhteissa että ammatinharjoittajina, heidän työterveys- huoltoaan järjestävät ja tuottavat toimijat.

### Työterveyshuollon tavoite

Työterveyshuollon ensisijainen tavoite on yksilön terveyden, työ- ja toiminta- kykyisyyden säilyttäminen ja edistäminen sekä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy.

Tavoitteena on edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisön hyvinvointia.

Toiminta perustuu luottamukseen. Työterveyshuolto toimii oman ammat- tietiikkansa pohjalta itsenäisenä, puolueettomana asiantuntijana ja vastaa siitä, että toiminta on tieteellisesti perusteltua ja asianmukaista.

Toiminta toteutetaan yhteistyössä työnantajan, työntekijän ja työterveyshuol- lon kanssa.

### Järjestäminen

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää ja kus- tantaa työterveyshuolto palveluksessaan oleville työntekijöille. Suomessa noin 84 % työssä olevista lääkäreistä toimii työsuhteessa kuntaan, valtioon tai yksityiseen työnantajaan ja on työterveyshuollon piirissä. Noin 16 % lää- käreistä toimii yksityisenä ammatinharjoittajana tai muussa toimipaikassa.

Työterveyshuoltolaki (6 §) edellyttää, että työnantaja ja työterveyshuoltoy- kikkö tekevät työterveyshuollon järjestämisestä kirjallisen sopimuksen, josta ilmenevät työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laa- juus.

Työterveyshuollon palveluntuottajan tulee olla lääkärin toimintayksiköstä hallinnollisesti ja työyhteisöllisesti erillään, jotta palvelujen ammatillisen riip- pumattomuus, toimiva hoitosuhde ja tietosuojan turvaaminen mahdollistuvat. Erityisesti pienissä yksiköissä riittävä erillisuus voidaan turvata vain hankki- malla palvelut toimintayksikön ulkopuolelta. Hankkiminen voi kohdistua työ- terveyshuollon koko toimintaan tai osaan siitä. Erityisesti lääkäreiden osalta toi- mivan hoitosuhteen mahdollistaminen ja ammatillisen riippumattomuuden ta- kaaminen edellyttävät paikallista pohdintaa ja joissain tilanteissa erityisrat- kaisuja.

Yksityisillä ammatinharjoittajilla ei ole työterveyshuollon palveluja järjestävää työnantajaa. Yrittäjinä heidän tulee järjestää nämä palvelut omilla päätöksil- lään ostamalla ne esimerkiksi lääkäriasemalta tai yksittäiseltä ammattihenkil- löltä.

Työterveyshuollon toteutumista valvoo työsuojeluviranomainen. Työterveyshuolto toimii yritysorganisaatiosta riippumattomana asiantuntijana kaikissa työterveyshuollon toteuttamisvaihtoehdoissa.

Työterveyshuoltosopimus ja sen sisältö tulee olla yleisesti nähtävillä.

Lääkärien käytettävissä on työterveyshuollon koko moniammatillinen tiimi. Ammattihenkilöiden tulee olla hyvin tavoitettavissa ja saavutettavissa eri tavoin mm. sähköisin menetelmin. Etäpalveluiden käyttö tukee palveluja.

## Lääkärin työn erityispiirteet

Lääkärin työhön hakeutuu velvollisuudentuntoisia henkilöitä, jotka ovat sitoutuneita työhönsä. Tämän asian käänttöpuoli on ylisitoutuneisuus ja vaikeus rajata työtään. Työuupumusoireita on eri tutkimusten mukaan 20–50 prosentilla lääkäreistä. Pitkittyessään työuupumus voi johtaa masennusoireisiin, jotka ovat lääkäreillä tavallisempia kuin muilla asiantuntija-aloilla.

Työssä on sekä fyysistä että henkistä kuormitusta. Toimenpidealoilla fyysinen rasitus voi olla merkittävän suuri. Lääkäri käyttää työvälineenään myös omaa persoonaansa ja työssä on paljon tunnekuormitusta. Vaikeitakin ratkaisuja täytyy tehdä yksin ja nopeasti, sen hetken tietämyksen varassa. Erityisesti kuormitusta on uran alkuvaiheessa, kun työruutiinit eivät ole vielä vaikiintuneet.

Edellä mainittujen lisäksi lääkärin työlle ominaisia terveysriskejä ovat yötyö ja pitkät työrupeamat sekä väkivallan uhka. Liian tiukaksi suunnitellut aikataulut vaikeuttavat taukojen pitämistä. Ylityöt ovat yleisiä. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen voi olla työsidonnaisuuden takia vaikeaa ja tämä voi olla erityisesti perheellisillä merkittävä kuormitustekijä. Usein lääkärin puoliso on myös lääkäri ja aikataulujen järjestelytarve kertautuu. Palautuminen fyysisesti ja psyykkisesti jää puutteelliseksi, mikä vaikuttaa pitkään jatkueessaan haitallisesti terveyteen.

Terveystuollossa muutos on jatkuvaa ja muutoksiin sisältyvää työprosessien hidastumista ei oteta huomioon työtä suunniteltaessa. Lääkärit osallistuvat harvoin muutosten suunnitteluun ja heidän näkökulmansa jää huomioon ottamatta. Lääkärillä on aina kokonaisvastuu tilanteista, joita vaikeuttavat ajoittain puutteelliset resurssit ja epäselvät vastuusuhteet. Lääkärijohtajilla on vain vähän aikaa henkilöjohtamiseen. Poikkeus- ja haittilanteiden selvittelyyn ei aina ole selkeitä tukiprosesseja tai ne eivät ole lääkärin tiedossa.

Lääkärin voi olla vaikea tuoda esiin jaksamiseen liittyviä haasteita. Tämä liittyy lääketieteen kulttuuriin, jossa korostuu vahvuuden ja varmuuden malli ja väsymystä voidaan pitää henkilökohtaisena heikkoutena.

Työterveyspalveluihin hakeutuminen työpäivän aikana voi olla vaikeaa aikataulusyistä. Lääkärien sairauspoissaolot ovat muita ammattiryhmiä vähäisempiä ja lähes kaikki lääkärit työskentelevät joskus sairaina. Lääkärin alentunut toimintakyky esimerkiksi liiallisen työkuormituksen takia on riski potilasturvallisuudelle.

Terveyskäyttäytymisessään lääkärit ovat kohtuullisen esimerkillisiä. Liikuntaa harrastetaan keskimääräistä enemmän, ylipainoa on vähemmän ja tupakointi on selvästi keskiväestöä vähäisempää. Itselääkitys on yleistä ja

lääkkeitä on helposti saatavilla. Lääkärien itsemurhariski on kohonnut muihin akateemisen koulutuksen saaneisiin henkilöihin verrattuna, erityisesti naislääkäreillä.

### **Lääkärin hoitamisen erityispiirteet**

Lääkärit koulutetaan selviytymään kaikesta ja jaksamaan rajattomasti, potilaat tulevat aina ensimmäisenä ja lääkärin omat asiat jäävät hoitamatta. Avun tarpeen myöntäminen voi olla vaikeaa ja samoin avun hakeminen itselleen.

Esimies toimii omalla toiminnallaan esimerkkinä ja linjaa yksikkönsä muiden lääkärin terveyskäyttäytymistä. Esimiehen tulee esitellä työterveyshuoltopalvelut alaisilleen ja kannustaa niiden käyttöön. Toisen lääkärin hoitoon hakeutumisen merkitys on myös potilasturvallisuuden kannalta tärkeää.

Huoli tietosuojan säilymisestä on oleellinen tekijä lääkärin hoidon etsimisessä. Tietosuojan on oltava ehdottoman luotettava.

Häpeän pelko turhasta yhteydenotosta nostaa kynnystä vastaanotolle hakeutumiseen. Asiaton kommentti voi säilyä muistissa pitkään ja estää edelleen hoitoon pääsyä. Tieto normaalilöydösten suuresta osuudesta tutkimuksessa voi aiheuttaa oireen kieltämisen ja hoidon viivästymisen, samoin kuin tietoon perustuva pelko mahdollisista vakavista löydöksistäkin. Tämän vuoksi vastaanotolle hakeudutaan usein myöhään.

Lääkärillä tulee olla mahdollisuus olla potilaana ja hoitavan lääkärin on kannettava asiallinen hoitovastuu. Lääkäripotilas voi joskus pyrkiä pitämään hoitovastuun itsellään. Epävirallisia konsultaatioita tulee välttää, koska hoitovastuu jää niissä kysyjälle.

Hoitava lääkäri tukee hoitoprosessissa ja ohjaa oikean hoidon piiriin. Lääkäripotilaalle on kirjoitettava reseptit ja lähetteet samoin kuin muillekin potilaille. Myös seurantakäynnistä on sovittava ja kuntoutukseen ohjaus lausuntoineen on otettava ajoissa esille.

Havaitseminen ja läsnäolo on kaiken vuorovaikutuksellisen kohtaamisen peruskivijalka. Mikäli lääkäripotilaita on paljon, työterveyshuollossa on heidän hoitamiseensa järjestettävä koulutusta ja perehtymistä hoidon laadun varmistamiseksi. Myös lääkärin esimiehet tarvitsevat koulutusta työterveyshuollon tuomista velvoitteista ja tukimahdollisuuksista.

Lääkäriliiton luottamuslääkäritoiminta käynnistettiin 1997. Luottamuslääkäri auttaa lääkäriä löytämään apua silloin, kun avun löytäminen tavanomaisista järjestelmistä on haasteellista. Luottamuslääkäritoiminta ei korvaa työterveyshuoltoa. Luottamuslääkärit auttavat lääkärit sopivan hoidon piiriin.

### **Työterveyshuollon rooli ja tehtävät**

Työpaikkaselvitys toiminnan pohjana

Työterveyshuolto perehtyy työoloihin ja työn terveydellisiin riskitekijöihin. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan tältä pohjalta. Oleellista on myös tietojen antaminen ja ohjaus työhön liittyvistä terveysriskeistä.

## Työkyvyn tukeminen

Työkykyyn vaikuttavien seikkojen ja terveysriskien huomioon ottaminen ovat tärkeitä. Myös elämäntilanteiden ja työn muutosten vaikutukset työkykyyn on kartoitettava. Työn ja yksityiselämän tasapaino on keskeistä.

Potilasturvallisuus edellyttää, että lääkäri huolehtii omasta työkyvystään. Työterveyshuolto tukee häntä moniammatillisesti. Esimiestyössä on hyvä tuntea työkyvyn tukimuodot ja toimia esimerkkinä omassa toiminnassa.

## Terveystarkastukset ja työkykyselvitykset

Työterveyshuoltolain pohjalta toimintasuunnitelmassa määritellään lakisääteisten terveystarkastusten perusteet (esim. yötyö). Vastuu tarkastusten järjestämisestä on työnantajalla, eikä näistä terveystarkastuksista voi kieltäytyä.

Terveystarkastuksissa keskitytään työhön liittyvien riskien ja työkykyä uhkaavien tekijöiden tunnistamiseen, poistamiseen ja seurantaan. Tulosten perusteella toimenpidesuosituksia voidaan suunnata sekä työntekijöille että työoloihin.

Erityisesti on huolehdittava nuorten ja erikoistuvien lääkäreiden osalta terveystarkastuksista työhön tullessa, mikäli työ sisältää riskejä tai terveydellisiä vaatimuksia. Terveystarkastuksesta annetaan tällöin soveltuvuus lausunto. Terveystiedot eivät mene työnantajalle.

Työnantajat tarjoavat myös monia vapaaehtoisia terveystarkastuksia.

Sairauspoissaolojen seuranta on sekä työnantajan että työterveyshuollon vastuulla.

Työkykyselvityksen perusteena voivat olla runsaat sairauspoissaolot tai työsuorituksen ongelmat. Työkykyselvityksen kautta kartoitetaan millaisia tukitoimia lääkäri voisi tarvita. Aloitteen tähän selvitykseen voi tehdä lääkäripotilas itse, hänen esimiehensä, työterveyslääkäri tai työsuojelu.

## Työkyvyn seuranta

Työterveyshuolto on mukana suunnittelemassa työhön paluuta pitkän sairauspoissaolon jälkeen. Työterveyshuolto järjestää työterveysneuvotteluja työn muokkaustarpeista, esimerkiksi määräaikaisista työajan lyhennyksistä (osasairauspäiväraha KELA:n tukemana tai työkokeilu eläkevakuuttajan / työnantajan tukemana).

Mikäli työterveyshuollon toimet eivät ole riittäviä, voidaan lääkäri ohjata esimerkiksi kuntoutukseen tai työnohjaukseen.

## Sairaanhoito

Työnantaja voi halutessaan järjestää ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi myös työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon, jonka laajuus määritellään työterveyshuoltosopimuksessa.

## Tuki kriisitilanteissa

Väkivalta ja uhkailu, epäasiallinen kohtelu työpaikalla, hoitovirheen jälkiseuraukset tai muun kriisitilanteen kohdanneen lääkärin riittävästä tuesta tulee huolehtia. Vaikeassa tilanteessa oman tilanteen hahmottaminen on vaikeaa. Väkivallan uhriksi joutuneen lääkärin tulisi ainakin kertaalleen käydä vastaanotolla työterveyshuollossa oireiden vaikeusasteen arvioimista ja dokumentointia varten, vaikka hän kokisikin olevansa kunnossa. Työterveyshuollon debriefing-osaamista on hyödynnettävä.

## Yhteenveto

Lääkärien koulutuksen ja ammatillisuuden erityispiirteet on otettava huomioon heille järjestettävässä työterveyshuollossa. Näin voidaan varmistaa potilasturvallisuutta sekä tukea lääkärin turvallista työskentelyä ja työkyvyn säilymistä. Tavoitteet ovat tärkeitä sekä inhimillisesti että yhteiskunnallisesti.

## LÄHTEITÄ

Työterveyshuoltolaki 2001

<https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20011383/>

Hyvä työterveyshuolto asetus 2013

<https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2013/20130708/>

Työterveyshuollon hyvät käytännöt päivitetään

Lääkärilehti 18.10.2013 vsk 68 2696 - 2697

<https://www.laakarilehti.fi/tyossa/raportit-ja-kaytannot/tyoterveyshuollon-hyvat-kaytannot-paivitetaan/>

STM <https://stm.fi/tyoterveyshuolto>

Työterveyslaitos [https://www.tyoelamatieto.fi/fi/themes/occupational\\_health](https://www.tyoelamatieto.fi/fi/themes/occupational_health)

Lääkäriliitto tutkii <https://www.laakariliitto.fi/laakariliitto/tutkimus/>

Lääkäriliitto: Työolot ja hyvinvointi

<https://www.laakariliitto.fi/laakariliitto/tutkimus/tyo-olot-ja-hyvinvointi/>

Lääkäriliitto: Lääkäri väkivallan tai vainon kohteena –työryhmäraportti 2018

<https://www.laakariliitto.fi/laakariliitto/tutkimus/raportit/>

Miten toimin, kun kohtaan työssäni uhkailua tai väkivaltaa?

Miten toimin, kun koen kuormittuvani työssä?

Miten esimiehenä toimin, jos alaiseni kuormittuu työssään?

<https://www.laakariliitto.fi/palvelut/neuvontapalvelut/usein-kysytyt/laakarintyo/>

Häiritsevä palaute <https://hairitsevapalaute.fi/>