

OMAILMOITUS

– ohje työpaikoille
omailmoituksen
käytöstä

**Sanna Pesonen,
Jaana I. Halonen,
Juha Liira,
Kari-Pekka Martimo**



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Työterveyslaitos | Arbetshälsöinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

Omailmoitus – ohje työpaikoille omailmoituksen käytöstä

Haluatteko vähentää työntekijöiden turhia lääkarissäkäyntejä lyhyissä ja itsestään paranevissa taudeissa (kuume/fluunsa, vatsaflunssa)? Haluatteko laajentaa omailmoitusta kaikkiin lyhytaikaisiin poissaoloihin? Haluatteko lisätä luottamusta työpaikalla? Haluatteko lisätä esimiesten ja työntekijöiden yhteydenpitoa työkykyasioissa? Haluatteko suunnata työterveyspalveluita työkyvyn edistämiseen ja ylläpitoon? Näitä etuja on havaittu omailmoituksen käytössä työpaikoilla Suomessa.

Tämä ohje on laadittu niiden työpaikkojen kokemusten pohjalta, jotka ovat Suomessa jo ottaneet omailmoituksen käyttöön, ja jotka osallistuivat Työterveyslaitoksen Omailmoitus – tutkimukseen (Pesonen ym. 2016).

Työterveyslaitos

Topeliuksenkatu 41 a A
00250 Helsinki
www.ttl.fi

Toimitus Sanna Pesonen, Jaana I. Halonen, Juha Liira, Kari-Pekka Martimo
Taitto Juvenes Print Oy

© Kirjoittajat ja Työterveyslaitos 2016

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

Opas on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy 2016

SISÄLLYS

1	Sopimustausta.....	4
2	Miksi omailmoitus otetaan käyttöön tai sitä laajennetaan?	5
3	Miten käyttöön otosta sovitaan ja päätetään?	7
4	Miten käyttöön perehdytetään ja kuinka aloituksesta selvitetään?	8
5	Käytössä olevia omailmoitusmalleja	9
6	Mitä hyviä puolia käytännössä on havaittu?	11
7	Mitä ongelmia on todettu ja miten niitä voi käsitellä?.....	12
8	Esimiehen rooli ja miten esimiehiä voidaan tukea?.....	14
9	Mikä on työterveyshuollon rooli?.....	15
10	Mikä rajoittaa käyttöä ja miten asiaan voi vaikuttaa?	16
11	Kenelle omailmoitus ei sovi?.....	16
12	Lopuksi.....	17
	Viitteet	18

1 SOPIMUSTAUSTA

Työntekijän oikeus sairauspoissaoloajan palkkaan Suomessa perustuu työsopimuslain säädöksiin ja eri alojen työ- ja virkaehtosopimuksiin, mutta yksityiskohdista on mahdollista sopia työpaikka-kohtaisesti (STM 2007). Työsopimuslain mukaisesti työntekijän on esitettävä poissaolosta luotettava selvitys työnantajan niin vaatiessa. Joissakin työpaikoissa on käytössä omailmoituskäytäntö, jossa työnantaja ei edellytä lääkärintodistusta enintään kolmen (tai jopa seitsemän) päivän sairauspoissaoloista, vaan esimies hyväksyy poissaolon työntekijän siitä ilmoittaessa. Omailmoituksen käyttöönottoa ja kokemuksia käytännön toimivuudesta eri tilanteissa on tutkittu kuudessa suomalaisessa organisaatiossa. Näihin kokemuksiin perustuen olemme laatineet tämän oppaan avuksi työpaikoille, jotka miettivät käytännön sopivuutta omaan käyttöönsä. Oppaassa esitellään omailmoituksen käyttöönottoon liittyviä seikkoja, kokemuksia käytännön hyvistä ja huonoista puolista sekä niiden ratkaisemisesta.

Suomessa lyhyiden sairauspoissaolojen omailmoituskäytäntö on tullut ensin käyttöön julkisella sektorilla 1980 – luvulta alkaen ja sittemmin yksityissektorin toimihenkilöillä. Teollisuudessa ja palvelualoilla käytäntö on yleistynyt 2000-luvulla, mm. Paperiliiton työehtosopimukseen omailmoituskäytäntö kirjattiin vuonna 2008.

- **Työsopimuslaki:** Luotettava selvitys poissaolosta työntantajalle.
- **Omailmoitus:** Poissaoloilmoituksesta suoraan esimiehelle on sovittu paikallisesti tai työehtosopimuksessa.

Suomea lukuun ottamatta omailmoituskäytäntö on pohjoismaissa lakisääteinen; Norjassa ja Islannissa voi omailmoituksella olla poissa kolme päivää, Ruotsissa seitsemän päivää ja Tanskassa 14 päivää (Brage ym. 2002). Suomessa omailmoituskäytäntö on julkisella puolella laajasti käytössä ja yleisimmin käytössä on malli, jossa esimiehen hyväksymällä omailmoituksella voi olla poissa 1-3 päivää ilman rajoitusta sairaudesta. Yrityspuolella, kuten teollisuudessa, käytäntö

on yleistynyt 2000-luvulla. Vuonna 2013 omailmoitus oli käytössä 71 % yrityksistä ja 60 % työntekijöistä (Sutela ja Lehto 2014). Yrityspuolella ilmoituksen käyttö on yleisintä suurimmissa yrityksissä (Uusi-Pantti ym. 2015).

2 MIKSI OMAILMOITUS OTETAAN KÄYTTÖÖN TAI SITÄ LAAJENNETAAN?

Yleisin syy omailmoituksen käyttöönotolle on kokemusten mukaan ollut tavoite vähentää poissaolopäiviä, jotka liittyvät lyhyisiin, nopeasti ohimeneviin sairauksiin, kuten kuumeiseen flunssaa ja vatsatautiin. Poissaolopäivien vähenemisen uskotaan johtuvan siitä, että omailmoituksella töihin palataan heti, kun olo on parantunut. Lääkärin toteama työkyvyttömyysaika puolestaan on usein hiukan pidempi, keskimäärin kolme päivää, jolloin poissaolokin kestää kolme päivää, vaikka työskentely olisi käytännössä mahdollista jo aiemmin.

Tutkimuksessa havaittua: poissaolokertojen määrä, poissaolojen pituus ja kokonaispoissaolot:

- **Tilastotarkastelu:** Lyhyiden, etenkin yhden päivän, poissaolojen, lukumäärä lisääntyi, mutta poissaolajaksojen kesto lyheni. Poissaolojen kokonaismäärässä ei havaittu merkittävää muutosta.
- **Esimieskysely:** 9 % esimiehistä arvioi, että poissaolot vähenivät ja 57 % esimiehistä arvioi, että lyhyiden poissaolojen kesto lyheni.
- **Haastattelut:** Poissaolon keston katsottiin lyhenevän 1-2 päivään kolmen päivän sijaan. Yhdessä organisaatiossa kokonaispoissaolomäärä oli laskenut arviolta 10 %.

Toisena syynä omailmoituksen käyttöönotolle mainittiin pelkäämistään sairauspoissaolotodistuksen hakemiseksi tehtyjen, ”turhien” lääkäriäkäyntien vähentäminen. Lääkärintodistusta ei tarvitse käydä hakemassa silloin, kun työntekijä arvioi, että kyseessä on it-

sestään paraneva sairaus. Tämä helpottaa sairastunutta työntekijää ja työterveyshuollon (tai muun terveydenhuollon) resursseja vapautuu muuhun käyttöön. Eräässä organisaatiossa havaittiin yhteensä kahdeksan prosentin väheneminen 20 minuutin sairaanhoitaja- ja lääkäri vastaanottokäynneissä. Työterveyshuollon kustannuksissa ei kuitenkaan havaittu merkittävää laskua. Organisaatiossa, jossa työterveyshuollon käyttöä oimailoituksen aikana (ensimmäisen poissaolo viikon aikana) on rajoitettu, oli havaittu laskua myös työterveyshuollon kustannuksissa.

Kolmantena tavoitteena on mainittu luottamuksen lisääminen työnantajan ja työntekijöiden välillä. Tämän perusteena oli se, että kun työnantaja osoittaa luottavansa työntekijän omaan arvioon sairaudesta ja työkyvystä, siihen vastataan luottamuksellisuudella myös työntekijöiden puolelta. Oimailoituksessaolon maksimipituuden lisäämisen tavoitteena on ollut työterveyspalvelujen käytön vähentäminen ja edelleen kustannusten laskeminen.

Tutkimuksessa havaittua: Työterveyshuollon käyntien määrä ja työterveyshuollon kustannukset

- **Tilastotarkastelu:** Äkillisen sairauden vuoksi tehdyt työterveyshuollon käynnit vähenevät, mutta kokonaiskustannukset eivät laskeneet.
- **Esimieskysely:** 90 % esimiehistä oli sitä mieltä, että käytäntö vähentää käynntejä työterveyshuollossa.
- **Haastattelut:** Akuutit vastaanottokäynnit vähenevät. Kokonaiskustannukset vähenevät organisaatiossa, jossa työterveyshuollon käyttöä oli rajattu. Käyntien vähenemisen johdosta työterveyshuollon resursseja voidaan suunnata uudelleen.

3 MITEN KÄYTTÖÖNOTOSTA SOVITAAN JA PÄÄTETÄÄN?

Käyttöönnotosta on sovittava yhdessä työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijöiden kesken. Lopullisen päätöksen omailmoituskäytännön käyttöönnotosta tekee työpaikan johto, mutta työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon tai työsuojelun valmisteleva suunnitelma voi helpottaa käytännöstä sopimista ja vauhdittaa sen käyttöönnottoa.

Tärkeää omailmoituskäytännön käyttöönnotossa ovat mahdollisimman selkeät ja tarkat pelisäännöt siitä, minkälaisissa tapauksissa käytäntöä voi soveltaa. Näihin kuuluvat sairauksien ja poissaolon pituuden määrittely sekä sopimus siitä, että esimiehillä on aina perustellusta syystä mahdollisuus kieltäytyä omailmoituksen hyväksymisestä. Omailmoituskäytännöstä voi olla hyvä tehdä ensin riittävän pitkäaikainen kokeilu, ennen kuin käytäntö otetaan pysyväksi toimintamalliksi. Käytäntö voidaan myös ottaa käyttöön määräaikaisena, tai sitä voi kokeilla pilottialueella. Käyttöönottovaiheessa on myös hyvä miettiä käytännön järjestelyjä: miten työntekijät ottavat yhteyttä esimieheen ja miten toimitaan jos esimiestä ei saada kiinni ja kuka sijaistaa esimiestä poissaoloilmoituksen vastaanottajana. Myös poissaolojen kirjauskäytännöt on hyvä miettiä: miten poissaolo kirjataan ja miten se ilmoitetaan palkanmaksuun. Tärkeää on myös pohtia, miten omailmoituksella olevia poissaoloja seurataan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

4 MITEN KÄYTTÖÖN PEREHDYTETÄÄN JA KUINKA ALOITUKSESTA SELVITÄÄN?

Niin johto, esimiehet kuin työntekijät tarvitsevat perehdytyksen omailmoituksen käyttöönottovaiheessa, jotta sen käytöstä tulisi yksiselitteistä ja sujuvaa. Usein työnantaja tai työterveyshuolto järjestää koulutusta omailmoituskäytännöstä esimiehille. Tämän jälkeen käytännön voimaantulosta tiedotetaan kaikkia osapuolia esimerkiksi palaverissa.

Alkuvaiheessa on tärkeää, että ohjeet ovat selkeät, väärinymmärrysten välttämiseksi. On huomioitava, että uuden käytännön oppiminen ja vakiintuminen vaativat yleensä aikaa. Tästä syystä on tärkeää, että alkuvaiheessa malli on melko vakaa, eikä siihen tehdä muutoksia.

Tutkimuksessa havaittua: Perehdytys

- **Esimieskysely:** Esimiesten perehdytys onnistui yleisesti hyvin ja he saivat riittävästi tietoa käytännöstä.
- **Haastattelut:** Henkilöstöhallinnon ja esimiesten rooli on merkittävä käytännöstä tiedottamisessa. On tärkeää, että kaikki tietävät omailmoituksen säännöt ja tarkoituksen. On myös huomioitava, että uuden käytännön oppiminen vie aikaa, eikä sitä kannata heti muuttaa.

5 KÄYTÖSSÄ OLEVIA OMAILMOITUSMALLEJA

Omailmoituksesta on käytössä erilaisia malleja (Taulukko 1). Tiukimmin rajattu malli, jossa esimiehen hyväksymällä omailmoituksella voi olla poissa päivä kerrallaan enimmillään kaksi päivää ja vain nimettyjen sairauksien vuoksi, on ollut käytössä yrityksissä etenkin käytännön käyttöönoton alkuvaiheessa. Yleisimmät sairaudet, joihin rajattua omailmoitusmallia on voinut käyttää, ovat kuume/flunssa ja vatsatauti, toisinaan myös hoidossa oleva migreeni.

Toinen malli, jossa voi olla poissa 1-3 päivää, mutta ilman rajoitusta sairaudesta, on varsin yleisesti käytössä julkisen sektorin puolella. Tässä mallissa on joissakin organisaatioissa käytössä lisäksi esimiehen ja työntekijän välinen työhönpaluu keskustelu sairauslomalta työhön palatessa.

Kolmantena, pisimmälle vietyinä mallina Suomessa voidaan pitää käytäntöä, jossa omailmoituksella voi olla poissa 1-7 päivää ilman rajausta sairaudesta. Tämä malli on jo käytössä useammassa organisaatiossa ja se on käytössä Työterveyslaitoksella. Kaikissa malleissa poissaoloista, jotka jatkuvat yli sovitun maksimipituuden, tulee toimittaa lääkärintodistus työkyvyttömyydestä työnantajalle.

Omailmoituksen käyttöä voidaan rajoittaa tietyissä tapauksissa. Esim. omailmoitus ei koske alkoholi-ongelmaisia hoitoonohjausvaiheessa tai työntekijöitä, joilla on aikaisemmin todettuja työkykyongelmia. Käyttöä voidaan rajata niin, ettei viikonlopun tai loman yhteyteen hyväksytä omailmoituksella poissaoloa, omailmoituskertoja voi olla korkeintaan esim. kolme vuodessa ja lääkärin määräämää poissaoloa ei jatketa omailmoituksella.

Osassa organisaatioista esimies ilmoittaa työterveyshuoltoon suoraan, jos sinne on tulossa työntekijä, joka on jo ollut omailmoituksella poissa töistä. Usein ilmoitus työpaikalta työterveyshuoltoon menee kuitenkin viiveellä esim. palkanlaskennan kautta.

Malli	Poissaolon pituus	Myöntö	Sairaudet	Muut rajoitukset	Työterveyshuollon käyttö	Työhän paluu
1	1-3 pv	päivä kerrallaan	kuume/ flunssa vatsatauti migreeni	ei lomien tai viikonloppujen oheen	työterveyshuoltoon jos sairaus jatkuu yli 3 pv	keskustelu esimiehen kanssa *
2	1-3 pv	1-3 pv kerrallaan	ei rajausta	maksimi 5 kertaa vuodessa	työterveyshuoltoon jos sairaus jatkuu yli 3 pv	
3	1-7 pv	1-7 pv kerrallaan	ei rajausta		1-7- pv itsehoito ja/tai omavastuullinen hoito, ≥ 8 päivän sairashoitotapauksissa työterveydenhuoltoon	

* oli käytössä yhdessä tutkimusorganisaatiossa

6 MITÄ HYVIÄ PUOLIA KÄYTÄNNÖSSÄ ON HAVAITTU?

Parhaassa tapauksessa omailmoituksen käytöstä on etua työntekijälle, työnantajalle ja työterveyshuollolle. Työntekijät ovat pitäneet käytännössä hyvänä sitä, että he kokevat työnantajan luottavan heihin, mikä voi lisätä työhön sitoutumista. Lisäksi se, ettei lääkärintodistusta tarvita itsehoidettaviin ja nopeasti ohimeneviin sairauksiin, helpottaa käytännön arkea. Tämä puolestaan näkyy työnantajan puolella työterveyshuollon kustannusten laskuna tai suuntautumisena järkevämmiin. Työterveyshuollon puolella omailmoituskäytäntö näkyy vähentyneinä työterveyshuollon käynteinä, mikä johtaa resurssien vapautumisena muuhun käyttöön. Esimerkki organisaatiossa työterveyshoitajille oli vapautunut aikaa olla mukana työkykyneuvotteluissa ja yhteydenpitoon työterveyshuollon, työntekijöiden ja esimiesten välillä, sekä ennaltaehkäisevään toimintaan.

Jotkut työnantajat ovat myös havainneet, että poissaolopäivien määrä vähenee omailmoituskäytännön myötä. Tämä johtunee siitä, että lyhyet poissaolot jäävät useammin 1-2 päivän mittaiseksi, kun lääkärintodistuksella töistä ollaan poissa keskimäärin kolme päivää. Työnantaja ja -tekijä osapuolet voivat kokea myös yhteydenpidon paranemista, kun työntekijä ja esimies joutuvat olemaan suorassa yhteydessä poissaoloista ilmoitettaessa sekä mahdollisissa työhön paluu keskusteluissa. Myös muu keskustelu esimiehen ja työntekijän välillä voi tulla luontevammaksi ja avoimemmaksi. Keskustelu lisää esimiehen tietoisuutta työntekijöiden terveydentilasta ja vahvistaa esimiehen roolia tukea työntekijöiden työkykyä.

Tutkimuksessa havaittua: Luottamuksen lisääntyminen

- **Esimieskysely:** 51 % esimiehistä arvioi, että käytäntö parantaa luottamusta. Kaikissa organisaatioissa tuli esille kommentteja luottamuksen parantumisesta. Tosin kaikissa organisaatioissa oli myös mainintoja, ettei käytäntö ole vaikuttanut luottamukseen.

- **Haastattelut:** Käytännön perustana nähtiin työntekijän ja esimiehen välinen luottamus, toistensa tunteminen ja avoimuus. Luottamuksen nähtiin lisääntyvän molemmin puolin. Käytäntö osoitti luottamusta työntekijälle niin, että hänen omaan arvioon luotettiin. Myös esimies luotti työntekijän tekemään arvioon omasta terveydestään. Kun työntekijät huomaavat, että heihin luotetaan, sitouttaa se työhön.

7 MITÄ ONGELMIA ON TODETTU JA MITEN NIITÄ VOI KÄSITELLÄ?

Omailmoituskäytännön suurimpana ongelmana pidetään luottamuspulaa, jota esiintyy varsinkin työpaikoissa, joissa esimiehet eivät tunne alaisiaan. Tutustuminen on haastavaa työpaikoilla, joissa alaisia on paljon ja/tai työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Väärinkäytön mahdollisuus on olemassa, mutta kokemus viittaa hyvin vähäiseen väärinkäyttöön niissä suomalaisissa organisaatioissa, joissa käytäntö on voimassa.

Koska esimiehet joutuvat arvioimaan työntekijän terveydentilan vaikutusta työkykyisyyteen, osa heistä voi kokea joutuvansa ”lääkärin rooliin”, mikä voi vähentää halua hyväksyä omailmoituspoissaoloja ja siten haitata käytännön toimivuutta. Käyttöönottovaiheessa esimiehille tulisikin painottaa, ettei heidän tarvitse arvioida työntekijän terveydentilaa tai ottaa siitä vastuuta. Esimiehen ensisijainen tehtävä on ottaa ohjeiden mukaan tehty omailmoitus vastaan ja painottaa työntekijälle, että he itse päättävät hoitoon hakeutumisen tarpeesta. Myös työntekijät saattavat jättää omailmoituksen tekemättä, jos kokevat, että esimies tai työtoverit eivät luota heidän ilmoitukseensa.

Tutkimuksessa havaittua: Luottamuspuola

- **Esimieskysely:** 15 % esimiehistä arvioi, että työntekijät jäävät liian helposti kotiin. Kahdessa organisaatiossa tuotiin esille se, että käytäntö voi vaikuttaa negatiivisesti luottamukseen esim. epäillyt väärinkäytökset olivat lisänneet epäluottamusta. Työntekijät saattoivat kokea epäluottamuksena myös sen, että jos esimies ei myöntänyt omailmoituksella poissaoloa.
- **Haastattelut:** Esimiehet olivat sitä mieltä että, työntekijät käyttivät joko hyvin vähän tai ei lainkaan omailmoitusta väärin perustein. Luottamuspuolan katsottiin johtuvan siitä, ettei esimies tuntenut alaisiaan kunnolla ja eniten ongelmia raportoitiinkin organisaatiossa, jossa esimiehillä oli keskimääräistä enemmän alaisia. Epäluottamus voi aiheuttaa epäröintiä poissaolon myöntämisessä sekä epätasa-arvoista kohtelua työntekijöiden välillä ja edelleen työpaikan ilmapiirin heikkenemistä.

Viikon omailmoitusmallissa oli työterveyspalvelujen saatavuutta saman aikaan rajoitettu. Työterveyspalveluiden käytön rajoittaminen, ja vastuun sekä kustannusten siirtäminen työntekijälle, voi olla ongelmallista potilasturvallisuuden ja tasa-arvon kannalta, minkä vuoksi palveluiden rajoittamista tulisi harkita tarkasti. Tutkimuksessa työterveystoimijat näkivät haasteellisena työterveyshuollon palvelujen rajoittamisessa sen, että perusterveydenhuollossa ei tunnettu työntekijän työoloja eikä yhteydenpito esimieheen työn muokausmahdollisuuksien arvioimiseksi ollut tavallista.

8 ESIMIEHEN ROOLI JA MITEN ESIMIEHIÄ VOIDAAN TUKEA?

Esimiesten rooli on keskeinen omailmoituskäytännön onnistumiselle. Esimiesten tulee voida luottaa siihen, että työntekijät toimivat järkevästi ilmoituksia tehdessään ja työntekijät osoittautuvat luottamuksen arvoisiksi. Lähtökohtaisesti esimiehet ennen muuta vastaanottavat ilmoituksen ja toteavat, että on toimittu, kuten on sovitettu. Lääkärin roolissa toimiminen ei kuulu esimiesten tehtäviin eikä koulutukseen. Esimiehen tulee kuitenkin tarttua työkykyongelmaan sitä epäillessään esim. toistuvien poissaolojen kohdalla. Tällöin on syytä käyttää varhaisen tuen toimintamallia työpaikalla.

Esimiehen kiinnisaaminen ennen työvuoron alkua omailmoituksen tekemiseksi voi joissakin tehtävissä olla haasteellista. Tapauksissa, joissa lähin esimies ei ole esim. töissä samassa vuorossa tai on lomalla, pitäisi sopia varahenkilö/t, jolle ilmoituksen voi tehdä. Tämä vähentäisi turhia käyntejä työterveyshuollossa esim. tapauksissa, joissa akuutin vatsataudin takia ei ole päässyt yövuoroon töihin, eikä ole saanut yhteyttä esimieheen ja joutuu siksi aamulla hakemaan sairauslomatodistuksen edellisestä yöstä, vaikka on jo seuraavana yönä työkykyinen.

Kokemuksia on myös alaisten haluttomuudesta käyttää omailmoitusta. Toisinaan työntekijät eivät halua itse arvioida omaa terveyttään, vaan haluavat lääkärin arvion siitä, onko tila ohimenevä vai sellainen, joka vaatii hoitoa. Työntekijöiden kokemukset sairauden tunteesta voivat myös vaihdella. Osa työntekijöistä jää pois töistä jo pienen vaivan takia. Työterveyshuolto voi opastaa työntekijöitä arvioimaan sairausloman tarvetta työn vaativuuden näkökulmasta ja rohkaista työntekijöitä omahoitoon.

Paperisten poissaoloilmoitusten täyttäminen ja eteenpäin lähettäminen esimiehen toimesta on koettu turhauttavana ja hankalana. Joissakin organisaatioissa onkin jo käytössä sähköinen järjestelmä, johon omailmoituspoissaolot on helppo rekisteröidä.

Tutkimuksessa havaittua: Esimies lääkärin roolissa

- **Esimieskysely:** 33 % esimiehistä arvioi, että omailmoituskäytännössä joutuu lääkärin rooliin arvioimaan sairauksia.
- **Haastattelut:** Vain muutama haastatelluista esimiehistä arvioi joutuvansa lääkärin rooliin. Käyttöönottovaiheessa useampi esimiehistä arveli joutuvansa lääkärin rooliin, mutta käsitys osoittautui myöhemmin vääräksi. Osa esimiehistä ohjasi työntekijät herkästi työterveyshuoltoon, koska ei halunnut ottaa lääkärinroolia.

9 MIKÄ ON TYÖTERVEYS- HUOLLON ROOLI?

Työterveyshuolto voi osallistua esimieskoulutuksiin omailmoituskäytännöstä. Näin voidaan tukea esimiehiä omailmoituksen käytössä, varsinkin käyttöönottovaiheessa. Mikäli käytännön käyttöönoton jälkeen työntekijät edelleen hakevat poissaolotodistuksia omailmoituksen piiriin kuuluviin sairauksiin työterveyshuollosta, tulee työterveyshuollon ohjata työntekijöitä omailmoituksen käyttöön. Työterveyshuolto myös seuraa sairauspoissaolojen määrää, sillä heidän tulee saada aina tieto myös omailmoituspoissaoloista. Työterveyshuollossa voidaan myös varautua sairauslomatodistusten tarpeen (eli lääkärikäyntien) vähenemiseen, jonka seurauksena mahdollisesti vapautuvia resursseja voidaan ohjata käyttöön muussa toiminnassa.

Tutkimuksessa havaittua: Työterveyshuollon rooli

- **Haastattelut:** Työterveyshuolto oli ollut mukana suunnittelemassa käytäntöä ja työterveyshuollosta kannustetaan ja ohjataan käyttämään omailmoitusta. Yhdessä organisaatiossa työterveyshuollolla oli myös valvova rooli eli työterveyshuollossa tarkistettiin lomakkeesta, että oli toimittu sovittujen sääntöjen mukaisesti.

10 MIKÄ RAJOITTAÄ KÄYTTÖÄ JA MITEN ASIAAN VOI VAIKUTTAA?

Omailmoitus on vähemmän käytössä yksityisellä puolen pienillä, kuin suurilla, työpaikoilla. Käytön laajeneminen vaatii asenteen ja käyttäytymisen muutoksen ja aluksi siihen saatetaan suhtautua epäillen niin työntekijöiden kuin työnantajienkin piirissä. Käyttöä voi vähentää se, että esimiehet eivät ole varmoja, tukeeko johto käytäntöä. Omailoituksen käyttöönotto vaatii huolellista valmistelua ja selviä pelisääntöjä. Käytäntöä aloitettaessa rajoitettu 1-3 päivän omailmoitus on ollut suosituampi yksityissektorin työpaikoilla, mutta rajoittamaton omailmoitus toimii tehokkaammin tavoitteen eli turhien lääkärikäyntien vähentämisen kannalta.

11 KENELLE OMAILMOITUS EI SOVI?

Omailmoituskäytännön toimivuuden kannalta luottamus esimiehen ja työntekijöiden välillä on tärkeää. Selvitettyjen kokemusten perusteella omailmoituskäytäntö ei sovi, tai sopii huonosti työpaikoille, joissa esimies ja työntekijät eivät tunne toisiaan kunnolla, jolloin luottamusta heidän välilleen ei synny. Luottamuspulaa voidaan kokea myös työpaikoilla, joilla lähiesimiesten ja alaisten määrä vaihtuvuus on suuri.

12 LOPUKSI

Kaikkiaan kootut kokemukset omailmoituksen käytöstä eri organisaatioissa ovat olleet pääosin positiivisia ja kokeilun jälkeen käytäntö on lähes aina jäänyt pysyväksi. Kaikissa omailmoitus tutkimuksessa mukana olleissa organisaatioissa omailmoitus jäi pysyväksi käytännöksi. Sairauspoissaolojen lyheneminen ja työterveyshuollon käyntien väheneminen sekä luottamuksen lisääntyminen työnantajan ja työntekijöiden välillä ovat olleet käytännöstä seuranneet suurimmat hyödyt. Uuden käytännön vakiinnuttaminen organisaatiossa voi viedä aikaa eli alkuvaiheessa voidaan tarvita säännöllistä tiedottamista, perehdyttämistä ja kouluttamista uuteen käytäntöön. Tiedottamisessa on tärkeää, että se on koko organisaatiossa yhtenäistä. Tärkeää käytännön toimivuuden kannalta on myös se, että koko henkilöstö on sitoutunut käytännön sääntöihin. Johdon uskallus ja päätös omailmoituksen kokeilusta on ollut ratkaiseva useimilla työpaikoilla.

VIITTEET

Brage S, Krohg M, Klockars M, Mikaelsson B, Permin H, Thorlaciuss S. Trygdeordninger i Norden. *Social insurance schemes in Nordic countries*. Tidsskr Nor Laegeforen 2002; 122: 1486–91.

Pesonen S, Halonen JI, Liira J. *Omailmoitus – tutkimus sairauspoissaolojen omailmoituksen käyttöönnotosta ja vaikutuksista*. Työterveyslaitos 2016.

STM. *Sairauspoissaolokäytäntö työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä*. Helsinki 2007. 68 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja, ISSN 1236-2050; 2007:7) ISBN 978-952-00-2317-1 (nid.), ISBN 978-952-00-2318-8 (PDF)

Sutela H ja Lehto MA 2014. *Työolojen muutokset 1977–2013*. Tilastokeskus. Helsinki.

Uusi-Pantti M, Pesola J, Saviluoto J, Suokas J-P. 2015. *Työsuojelukysely. Työturvallisuus parantunut, mutta melu edelleen työpaikkojen suurin työsuojeluongelma*. Teknologiateollisuus Ry, Metallityöväen Liitto Ry, Ammattiliitto PRO Ry. http://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/tyosuojelukysely_2015_high_quality_print.pdf

Omailmoitus – ohje työpaikoille omailmoituksen käytöstä

Haluatteko vähentää työntekijöiden turhia lääkärisäkäyntejä lyhyissä ja itsestään paranevissa taudeissa (kuume/flunssa, vatsaflunssa)?

Haluatteko laajentaa omailmoitusta kaikkiin lyhytaikaisiin poissaoloihin? Haluatteko lisätä luottamusta työpaikalla? Haluatteko lisätä esimiesten ja työntekijöiden yhteydenpitoa työkykyasioissa? Haluatteko suunnata työterveyspalveluita työkyvyn edistämiseen ja ylläpitoon? Näitä etuja on havaittu omailmoituksen käytössä työpaikoilla Suomessa.

Tämä ohje on laadittu niiden työpaikkojen kokemusten pohjalta, jotka ovat Suomessa jo ottaneet omailmoituksen käyttöön, ja jotka osallistuivat Työterveyslaitoksen Omailmoitus – tutkimukseen (Pesonen ym. 2016).



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Työterveyslaitos | Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

Työterveyslaitos
Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational
Health

PL 40, 00251 Helsinki
www.ttl.fi