

SUOMEN PSYKOLOGILIITTO

TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖN UUSI TYÖOTE JA UUDET MENETELMÄT TYÖN MUUTOKSISSA – kehittämistoiminnasta normaalitoiminnaksi

Kutsuseminaari 18.8.2011

Suomen Psykologiliiton näkemyksiä seminaarin aiheista

1. Työterveyshuoltolaki määrittelee työterveyshuollon monitieteiseksi ja moniammatilliseksi asiantuntijatoiminnaksi, jossa keskeiset ammattiryhmät ovat lääkärit, terveydenhoitajat, psykologit ja fysioterapeutit. Näillä kaikilla ammattiryhmillä on tieteellinen taustansa, mihin perustuvat käytössä olevat menetelmät, tutkintoon johtava koulutus jne. Lisäksi kaikilta työterveyshuollossa toimivilta ammattihenkilöiltä ja asiantuntijoilta vaaditaan työterveyshuoltoon pätevä lisäkoulutus.

Näiden ammattiryhmien edustajien tehtävänä on tuoda työterveyshuoltoon paras ja viimeisin tutkimus- ja kokemustieto työn ja terveyden välisistä yhteyksistä ja menetelmistä, joilla terveyttä voidaan edistää ja sairauksia ehkäistä työelämässä.

Suomen Psykologiliitto on toistuvasti tuonut esiin tutkimustuloksia, joiden mukaan psykologista tietoa ja asiantuntemusta työn ja terveyden välisistä suhteista ei osata työterveyshuollon kentällä täysimääräisesti käyttää hyväksi tai sen käyttöä rajoitetaan kustannussyistä työnantajien toimesta tai Kelan korvauskäytännön ohjaamana.

Suomen Psykologiliitto katsoo, että parhaiten tilannetta voitaisiin parantaa muuttamalla Työterveyslakia siten, että yllä mainittujen ammattiryhmien osalta poistettaisiin jako ammattihenkilöihin ja asiantuntijoihin. Siten työnantajan velvollisuudeksi tulisi käyttää riittävästi kaikkien näiden ammattiryhmien asiantuntemusta ”työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seuranta koskevista asioista” eli siis lakisääteissä, ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa. Lakisääteisyys myötä myös psykologiresurssin saatavuusongelma ratkeaisi.

2. Psykologin ammatin tieteellisessä taustassa työterveyshuollon kannalta keskeisimpiä ovat työterveyspsykologian ja työ- ja organisaatiopsykologian tutkimusalat. Näiltä aloilta on viimeisten 50 – 60 vuoden aikana kertynyt valtavan laaja tietopohja työn ja terveyden välisistä yhteyksistä sekä terveyden edistämisen menetelmistä, mutta alan tutkimuksella on luonnollisesti vieläkin pidemmät historialliset juuret.

Näillä tutkimusaloilla ei moneen kymmeneen vuoteen (jos koskaan) ole ollut epäselvää, että työn sujuvuuden ja sen muutosten hallinnan tai työn henkilökohtaisen mielekkyyden ja terveyden / hyvinvoinnin välillä on tärkeä yhteys. Tämän alan tutkimus- ja kehitystyö on myös tuottanut paljon vaihtoehtoisia menetelmiä ja toimintatapoja työtä kehittäviin, terveyttä edistäviin interventioihin samoin kuin työkaluja terveystarkastuksiin ja työpaikkaselvityksiin. Tämän tiedon ja näiden menetelmien käyttö ja soveltaminen on osa työterveyspsykologin koulutuksen ja kokemuksen tuomaa peruskompetenssia.

Työterveyspsykologian ja työ- ja organisaatiopsykologian tutkimusaloilla on jatkuvasti käynnissä intensiivistä tutkimus- ja innovaatiotyötä, jonka laajuudesta, intensiteetistä ja laadusta voi Euroopan tasolla saada kuvan vaikkapa tutustumalla EAOHP:n (European Academy of Occupational Health Psychology) tai EAWOP:n (European Association of Work- and Organizational Psychology) säännöllisesti järjestämien tieteellisten konferenssien materiaaliin. Hyvin yleisiä tällä alalla ovat myös aidosti monitieteiset interventiot, joissa työelämän kehittämiseen ja terveyden edistämiseen osallistuvat myös esim. teknisten ja kaupallisten tieteiden edustajat.

Tämän seminaarin aiheena olevat menetelmät ovat tässä suhteessa jossakin määrin ongelmallisia, koska niiden kehittäjät ja tutkijat eivät identifioitu minkään työterveyshuollon asiantuntija-ammattin taustatieteen edustajiksi. Materiaalissa esiteltyjen menetelmien kehittäminen ja tutkiminen ei myöskään ole selkeästi monitieteistä, vaan lähtee liikkeelle toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen osin raskaasta ja vaikeaselkoisesta käsitteistöä ikään kuin menetelmien perusta

ei olisi työterveys- ja työ- ja organisaatiopsykologiassa, vaan jossakin erillisessä suljetussa teoreettisessa viitekehyksessä.

Suomen Psykologiliitto katsookin, että Suomessa tulisi lisätä resursseja työterveyspsykologian ja työ- ja organisaatiopsykologian tutkimukseen ja opetukseen yliopistoissa ja korkeakouluissa. Sekä perustutkintoihin että erikoistumiskoulutukseen tulee lisätä mahdollisuuksia erikoistua ja pätevöityä näille aloille sekä tutkijaksi että ammatissa toimivaksi psykologiksi. Näin saadaan lisää vaihtoehtoisia väyliä hankkia työterveyshuollon edellyttämä pätevyys. Myös aidosti monitieteistä tutkimusta tulisi edistää.

3. Nyt järjestetyn seminaarin materiaalista tulee ehkä tarpeettomankin keskusjohtoisuuden vaikutelma. Suomen Psykologiliiton mielestä olisi hyvä jos työterveyshuollon toimintamalleja ja konkreettisia menetelmiä kuten kysymyslistoja, tarkistuslistoja ja erilaisia ennaltaehkäiseviä tai kehittäviä interventioita voitaisiin kentällä ja arkityössä ideoida, kokeilla ja kehitellä yhdessä henkilö- ja organisaatioasiakkaiden kanssa, asiakaslähtöisesti, asiakkaiden tarpeisiin, pätevien ja osaavien työterveyshuollon moniammatillisten tiimien johdolla. Kaikessa palvelutoiminnassa asiakaslähtöisyys on tärkeä laadun ja vaikuttavuuden tae.
4. Edelliseen kiinteästi liittyen: vaikuttavuustutkimus on yhä polttavammin ajankohtainen asia koko työterveyshuollon toimintaa koskien. Mielekkäiden indikaattoreiden ja mittausmenetelmien kehittämiseen olisi tärkeätä panostaa voimakkaasti. Vaikuttavuuden tutkimusta jää kaipaamaan myös tämän seminaarin aiheena olevien menetelmien osalta.

Vaikuttavuuden tutkimuksen tulisi olla objektiivista ja puolueetonta. Psykologiliiton mielestä Työterveyslaitoksella voisi juuri tällä alueella olla merkittävä rooli jos käytännön innovaatio- ja kehittäelytyötä tehdään enemmän kentällä työterveyshuollon palvelutuottajien ja asiakkaiden rajapinnassa. Asialle ei ole eduksi jos Työterveyslaitos on vaarassa profiloitua korostuneesti jonkun tietyn koulukunnan tai tutkimussuuntauksen edistäjäksi.