



## **Statsrådets principbeslut**

HÄLSA I ARBETE 2025 – ARBETSFÖRMÅGA  
OCH HÄLSA GENOM SAMARBETE



Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2017:2

Statsrådets principbeslut

## Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete



Social- och hälsovårdsministeriet

ISSN: 1797-9854

ISBN: 978-952-00-3950-9

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3950-9>

Pärmbild: Rodeo

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet / enheten för informationsstöd och publikationer/ Anja Järvinen

Helsingfors 2017

## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet	xx.xx.2017
<b>Publikationens titel</b>	Statsrådets principbeslut. Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete	
<b>Publikationsseriens namn och nummer</b>	Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2017:2	
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-3950-9	<b>ISSN PDF</b> 1797-9854
<b>URN-adress</b>	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3950-9	
<b>Sidantal</b>	36	<b>Språk</b> svenska
<b>Nyckelord</b>	arbetshälsa, arbetsförmåga, företagshälsovård, företagshälsovårdssamarbete, små företag, digitalisering	
<b>Referat</b>	<p>Genom utvecklingslinjen Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete eftersträvas att 1) företagshälsovården funktionellt integreras i social- och hälsovårdssystemet, 2) företagshälsovårds-, hälso- och sjukvårds- samt rehabiliteringssystemet i rätt tid samarbetar för att förebygga arbetsförmåga och återställa arbetsförmågan bland personer i arbetsför ålder, 3) företagshälsovården har beredskap att svara mot de utmaningar vad gäller hälsa och arbetsförmåga som arbetet och utförandet av arbete medför, 4) alla arbetsgivare har ordnat företagshälsovård oberoende av företagets storlek, 5) företagshälsovården är en betydande samarbetspartner i främjandet av arbetsförmågan och förebyggandet av arbetsförmåga på arbetsplatser och 6) företagshälsovården utvecklar sina tjänster så att de svarar mot små arbetsplatser och företagares behov.</p> <p>Verksamhetshelheten Hälsa i arbete 2025 har sammanfattats i tre huvudlinjer: klientorienterade företagshälsovårdstjänster, hälsa och arbetsförmåga för personer i arbetsför ålder genom samarbete samt utvecklande av verksamheten, resurserna och ersättningsystemet inom företagshälsovården.</p> <p>Utvecklingslinjerna för företagshälsovården Hälsa i arbete 2025 lyfter i synnerhet fram utvecklandet av tjänster som svarar mot de behov som små företag och företagare, olika klientgrupper och personer vars arbete förändras har så att företagshälsovårdstjänsterna ska vara bättre tillgängliga för dem än tidigare. Dessutom betonas företagshälsovårdens roll som samordnare av samarbetet mellan arbetstagaren, arbetsplatsen och olika aktörer inom hälso- och sjukvården och rehabilitering i vård- och rehabiliteringsprocesser i arbetslivet. Det är viktigt att utnyttja företagshälsovårdens kunskaper då man bedömer arbets- och funktionsförmågan hos arbetslösa. Genom de åtgärder som är förenliga med utvecklingslinjerna eftersträvas effektiva företagshälsovårdstjänster som stödjer arbetsförmågan hos personer i arbetsför ålder. Strukturreformen inom social- och hälsovården för olika aktörer närmare varandra vilket gör det möjligt att samarbeta smidigt, effektivt utnyttja kunskaperna och skapa genomslagskraft samtidigt som kostnaderna blir mindre.</p> <p>Utvecklingslinjerna för Hälsa i Arbete 2025 har beretts av Delegationen för företagshälsovård. I linjerna har man beaktat arbetslivets utveckling, tyngdpunktsområdena i regeringsprogrammet, reformen av social- och hälsovården samt lagstiftningen om företagshälsovård. Företagshälsovården, arbetsplatserna och deras personal, inbegripet arbetarskyddsorganisationen, övrig hälso- och sjukvård, rehabilitering och socialväsendet, Arbetshälsoinstitutet, Folkpensionsanstalten, social- och hälsovårdsministeriet samt övriga aktörer deltar alla i genomförandet av utvecklingslinjerna.</p>	
<b>Förläggare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet	
<b>Beställningar/ distribution</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>	

## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö	xx.xx.2017	
<b>Julkaisun nimi</b>	Valtioneuvoston periaatepäätös Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä		
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:2		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-3950-9	<b>ISSN PDF</b>	1797-9854
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3950-9">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3950-9</a>		
<b>Sivumäärä</b>	36	<b>Kieli</b>	svenska
<b>Asiasanat</b>	työterveys, työkyky, työterveyshuolto, työterveysyhteistyö, pienyritykset, digitalisaatio		
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä kehittämislinjauksilla tavoitellaan sitä, että 1) työterveyshuolto on toiminnallisesti integroitunut sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmään, 2) työterveyshuolto-, terveydenhoito- ja kuntoutusjärjestelmä tekevät oikea-aikaisesti yhteistyötä työikäisten työkyvyttömyyden ehkäisyssä ja työkyvyn palauttamisessa, 3) työterveyshuollolla on valmiudet vastata työn ja työn tekemisen tuomiin terveydellisiin ja työkyvyn haasteisiin, 4) kaikki työnantajat ovat järjestäneet työterveyshuollon yrityksen koosta riippumatta, 5) työterveyshuolto on merkittävä yhteistyökumppani työpaikoilla työkyvyn edistämässä ja työkyvyttömyyden ehkäisyssä ja 6) työterveyshuolto kehittää palvelujaan vastaamaan pientyöpaikkojen ja yrittäjien tarpeita.</p> <p>Työterveys 2025 toimintakokonaisuus on tiivistetty kolmeen päälinjaan: asiakaslähtöiset työterveyspalvelut, terveyttä ja työkykyä työikäisille yhteistyössä sekä työterveyshuollon toiminnan, voimavarojen ja korvausjärjestelmän kehittäminen.</p> <p>Työterveys 2025 – työterveyshuollon kehittämislinjaukset nostavat näkyväksi erityisesti pienten yritysten ja yrittäjien, eri asiakasryhmien ja muuttuvaa työtä tekevien tarpeisiin vastaavien työterveyspalvelujen kehittämisen, jotta työterveyspalvelut ovat aiempaa paremmin heidän saatavissaan. Lisäksi korostuu työterveyshuollon koordinaattorooli työntekijän, työpaikan ja eri terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoiden välisessä yhteistyössä työelämässä olevien hoito- ja kuntoutusprosesseissa. Työterveyshuollon osaamista on tärkeä hyödyntää työttömien työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa. Kehittämislinjausten mukaisilla toimilla tavoitellaan työterveyspalvelujen vaikuttavuutta työikäisten työkyvyn tukemisessa. Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistus tuo eri toimijat lähemmäksi toisiaan mahdollistaen sujuvan yhteistyön, osaamisen tehokkaan hyödyntämisen ja vaikuttavuuden aikaansaamisen kustannuksia säästään.</p> <p>Työterveys 2025 – kehittämislinjat on valmisteltu Työterveyshuollon neuvottelukunnassa. Linjauksissa on huomioitu työelämän kehitys, hallitusohjelman painoalueet, sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus sekä työterveyshuollon lainsäädäntö. Kehittämislinjojen toteuttamiseen osallistuvat työterveyshuolto, työpaikat ja niiden henkilöstö, mukaan lukien työsuojeluorganisaatio, muu terveydenhuolto, kuntoutus ja sosiaalitoimi, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos, sosiaali- ja terveysministeriö sekä muut toimijat, kukin omalta osaltaan.</p>		
<b>Kustantaja</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö		
<b>Julkaisun myynti/jakaja</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		

# Innehåll

<b>FÖRORD</b>	9
<b>1 Inledning</b>	11
<b>2 Mål och utvecklingslinjer för principbeslutet Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete</b>	17
<b>3 Utvecklingslinjerna för Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete</b>	19
3.1 Klientorienterade företagshälsovårdstjänster	19
3.1.1 Att svara mot utmaningen med små arbetsplatser	20
3.1.2 Att svara mot olika klientgruppers behov i ett föränderligt arbetsliv	20
3.1.3 Utvecklande av digitala tjänster	22
3.2 Hälsa och arbetsförmåga för personer i arbetsför ålder genom samarbete	23
3.2.1 Samarbete mellan företagshälsovården, den övriga hälso- och sjukvården och rehabiliteringen	23
3.2.2 Företagshälsovårdssamarbetet	25
3.2.3 Samarbete kring bedömning av arbetsförmågan hos arbetslösa	26
3.3 Utvecklande av verksamheten, resurserna och ersättningssystemet inom företagshälsovården	27
3.3.1 Företagshälsovårdens kvalitetsystem och genomslagskraft	27
3.3.2 Forskning och utveckling inom företagshälsovården	28
3.3.3 Personalens kompetens och utbildningsresurser inom företagshälsovården	29
3.3.4 Utvecklande av ersättningar för företagshälsovårdstjänster	31
<b>4 Verkställandet av utvecklingslinjerna för Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete</b>	32
<b>KÄLLOR</b>	35





## FÖRORD

Företagshälsovården har sedan 1989 utvecklats målmedvetet och systematiskt med stöd av statsrådets två tidigare principbeslut. Med stöd av dessa beslut har man byggt upp lagstiftningen, servicesystemet, tjänsterna och ersättningsförfarandet kring dessa samt utbildningen inom företagshälsovården. På 2010-talet satsade man på främjande och upprätthållande av arbetsförmågan. Arbetslivet har ändrat så mycket att det finns skäl att på nytt fastställa företagshälsovårdens utvecklingslinjer enligt arbetslivets behov. Ordandet av företagshälsovård och utvecklandet av verksamheten som en del av servicesystemet för social- och hälsovården kommer att vara ett centralt mål under de kommande åren. Den samarbetspraxis och de processer som bygger på servicesystemet främjar genomförandet av enhetliga tjänster i rätt tid och som stödjer arbetsförmågan. Det inbördes samarbetet mellan företagshälsovården och arbetsplatsen är också viktigt i stödjandet av arbetsförmågan. Här behövs företagshälsovårdens specialkunskap och det är viktigt att trygga utbildningen med anknytning till denna.

Det huvudtema som lyfts fram inom ramen för utvecklingslinjerna för Hälsa i arbete 2025 är samarbete för att stödja arbets- och funktionsförmågan och främja hälsan såväl för personer som arbetar som för arbetslösa. Arbetet belastar personer som arbetar på många sätt: fysiskt, psykiskt och socialt. Personer som har varit arbetslösa länge har ofta många problem som försvagar arbets- och funktionsförmågan. Hälsöfrämjandet och den förebyggande verksamheten är etisk, målinriktad och förenlig med principerna för en hållbar utveckling. Verksamheten respekterar och värnar om människan. Då man arbetar för att stödja arbets- och funktionsförmågan bör man se till att arbetstagaren eller den arbetslösa inte diskrimineras till exempel på grund av kön, ålder eller hälsotillstånd.

Utvecklingslinjerna för Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete har beretts tillsammans med delegationen för företagshälsovård, i vilken finns representanter för arbetsmarknadsorganisationerna, fackföreningarna, Kommunförbundet, FPA, Arbetshälsoinstitutet och ministerierna. Utvecklingslinjerna har utarbetats så att de svarar mot kraven i arbetslivet och inom ramen för dem kan man genomföra åtgärder enligt förändringarna i arbetslivet. I utvecklingslinjerna för Hälsa i arbete 2025 har man beaktat det

förändrade arbetslivet och arbetet, reformen av servicesystemet inom social- och hälsovården och den befintliga lagstiftningen. Utvecklingslinjerna ger en ram och stakar ut en riktning för åtgärder som genomförs på lång sikt så att man kan fokusera på att genomföra dem på ett målinriktat och systematiskt sätt. Utvecklingslinjerna för Hälsa i arbete 2025 stödjer också kanaliseringen och inriktningen av Arbetshälsoinstitutets uppgifter.

Statsrådet godkänner som sitt principbeslut utvecklingslinjerna för Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete och anser att det är viktigt att de genomförare och samarbetspartner som nämns i principbeslutet deltar i genomförandet av linjerna. Social- och hälsovårdsministeriet samordnar, följer och styr genomförandet av utvecklingslinjerna och uppnåendet av målen.

Helsingfors den 19 januari 2017

Juha Rehula  
Familje- och omsorgsministern

# 1 Inledning

Europeiska unionens direktiv påverkar Finlands lagstiftning om arbetshälsa och arbets säkerhet. Finland har ratificerat Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention om företagshälsovård (nr 161, 19/1988) och godkänt rekommendationen i anslutning till denna (nr 171), som har styrt utvecklandet av företagshälsovården. Dessa förutsätter nationella utvecklingslinjer för företagshälsovården. Utvecklingslinjerna förnyas så ofta som det är nödvändigt. Utvecklingslinjer har upprättats sedan 1989 och statsrådet har godkänt dem som sitt principbeslut. De här är de tredje utvecklingslinjerna. Det är viktigt att med tanke på arbetslivets utveckling förnya linjerna. Företagshälsovården utvecklas enligt trepartsprincipen som en del av social- och hälsovårdspolitiken och reformen av social- och hälsovården.

## Företagshälsovårdens nuvarande tillstånd

Processerna inom den förebyggande företagshälsovården som arbetsgivaren ska ordna (1383/2001, 12 §) omfattar en arbetsplatsutredning, verksamhetsplan för företagshälsovården, hälsoundersökning samt råd och vägledning. Till den förebyggande verksamheten hör att identifiera rehabiliteringsbehovet, hänvisa till rehabilitering samt samarbeta med andra aktörer, till exempel den övriga hälso- och sjukvården, arbets- och näringsförvaltningen och socialförsäkringen. Verksamheten enligt lagen om företagshälsovård omfattar såväl förebyggande företagshälsovård som sjukvårdsrelaterad verksamhet, som genomförs som en enda funktionell helhet. Inom den förebyggande verksamheten inom företagshälsovården bör arbetsförmågan bedömas och stödjas tillsammans med arbetsplatsen. Sjukvården (1383/2001) bör fokusera på att identifiera och vårda sjukdomar i anslutning till eller som följd av arbetet. Man bör inom sjukvården ta ställning till sambandet mellan sjukdomen och arbetet eller arbetsförmågan samt vidta de åtgärder som situationen kräver. Därför bör den företagshälsoinriktade sjukvården och den förebyggande verksamheten genomföras som en helhet och grunda sig på kännedom om förhållandena på arbetsplatsen. Enligt översikten Arbetshälsa i Finland (Työterveys Suomessa, 2012) omfattas 91 procent av löntagarna av företagshälsovårdssystemet och 86 procent av dessa har också tillgång till sjukvård som arbetsgivaren ordnar. De största utmaningarna när det gäller att förbättra företagshälsovårdstjänsternas omfattning är små arbetsplatser med färre

än tio anställda. Ett mål för utvecklingslinjerna är att få en större andel små arbetsplatser med i företagshälsovården. Lagen förpliktar inte företagare och personer som utför eget arbete att skaffa företagshälsovårdstjänster. Det är viktigt att utveckla tjänsterna så att företagarna vill skaffa dem och att tjänsterna finns tillgängliga i hela landet.

Styrningen av företagshälsovården har under de senaste åren varit inriktad på upprätthållande och främjande av arbetsförmågan samt tryggande av omfattande och högklassiga företagshälsovårdstjänster. Inom företagshälsovården skräddarsys insatserna utifrån behovet och man samarbetar med andra. Förordningen om god företagshälsovårdspraxis (708/2013) förutsätter att alla enheter för företagshälsovård har tagit i bruk ett skriftligt kvalitetssystem från början av 2016. Lagstiftningen om företagshälsovård ålägger arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården att agera på ett planmässigt och målinriktat sätt inom ramen för företagshälsovårdssamarbetet (708/2013, 1 §). Företagshälsovården ska utgående från arbetsplatsens behov samarbeta planmässigt och multidisciplinärt med primärvården, den specialiserade sjukvården och rehabiliteringen (708/2013, 3 §). Under de kommande åren är det synnerligen viktigt att på olika sätt och i samarbete med olika aktörer ta hand om funktions- och arbetsförmågan hos den arbetande befolkningen inom ramen för den praxis och de ansvar man kommit överens om och med de resurser man har till sitt förfogande.

Befolkningens åldrande har ökat behovet av att förlänga arbetskarriärerna. Arbetsförmåga har en betydande negativ inverkan på arbetskarriärens längd. Här har företagshälsovården en viktig uppgift tillsammans med arbetsplatserna. Förebyggande praxis som stödjer arbetshälsan i arbetslivet, en effektiv företagshälsovård samt vård och rehabilitering i rätt tid är viktiga aspekter för att förebygga arbetsförmåga. År 2011 höjdes nivån för ersättningen inom den förebyggande företagshälsovården (lagen om ändring av 13 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen 1056/2010) till 60 procent om arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården tillsammans avtalar om vilken praxis som följs på arbetsplatsen och inom företagshälsovården gällande hur upprätthållandet, uppföljningen och ett tidigt stödande av arbetsförmågan ska förverkligas. Målet med de ändringar av sjukförsäkringslagen (19/2012, kap. 8, 5a §) och lagen om företagshälsovård (20/2012, 10a §) som trädde i kraft 2012 var att förebygga att arbetsförmågan förlängs (den så kallade regeln om 30/60/90 dagar). Utlåtandet från företagshälsovården för utbetalning av dagpenning inom sjukförsäkringen ska lämnas in till Folkpensionsanstalten senast 90 dagar efter den dag som berättigar till sjukdagpenning. På så sätt säkerställer man att arbetsplatserna och företagshälsovården tillsammans funderar på arbetstagarens möjlighet att fortsätta i arbetslivet trots de begränsningar som sjukdomen medför. Detta förutsätter ett fungerande samarbete mellan den övriga hälso- och sjukvården, företagshälsovården, arbetsplatserna och socialförsäkringen.

## Ett arbetsliv i utveckling

I social- och hälsovårdsministeriets översikt Arbetsliv 2025 presenteras olika scenarier för hur arbetslivet förändras. En del av dessa förändringstrender har kunnat iakttas medan en del är antaganden. I översikten beskrivs utvecklingen av arbetslivet från år 2025 bakåt så som det skulle se ut om den nuvarande trenden fortsätter och man inte ingriper i icke-önskade förändringar. Enligt ovan nämnda översikt stämplas arbetslivet av stress, osäkerhet, ökade kompetenskrav, ständig anträffbarhet, korta anställningsförhållanden, förändringstillstånd samt kognitiv belastning och krav på att göra många saker på samma gång. Den press som atypiska anställningsförhållanden, det förändrade arbetet och arbetssättet, den psykosociala belastningen samt omsorgen om familjen och äldre personer medför är närvarande i vardagen för dem som arbetar. En del personer i arbetslivet kämpar med den press som offentligheten och det inskränkta privatlivet ställer när de är tvungna att fatta etiskt svåra beslut på grund av knappa resurser. För en del förblir arbetet stabilt och lugnt.

Arbetslivet har på många sätt utvecklats i positiv riktning. Man insett att en personal som mår bra i sitt arbete ger ökad produktivitet, och arbetsplatserna erbjuder sina anställda möjlighet att sköta om sin arbetshälsa. Inom ledningen har det blivit viktigt att beakta personalens påverkningsmöjligheter, lyssna, respektera samt uppskatta och sporra. En bra atmosfär och gemenskapsanda främjas genom gemensam aktivitet. Arbetet kan göras smidigare med hjälp av processbeskrivningar och anvisningar. Arbetsmiljöerna har blivit tryggare och sundare. Lösningar inom teknologi, robotism och informationsteknologi har underlättat arbetet. Många fysiskt tunga och farliga arbeten kan underlättas och automatiseras. Kontakten till samarbetsparter på olika håll i världen har berikat arbetet och livet. Arbetet har blivit flexiblare och friare i och med att många arbeten kan göras på annan plats är arbetsplatsen, i egen takt och vid en tidpunkt som passar en själv. Samtidigt överförs ansvaret för att sörja för välbefinnandet i allt större utsträckning till personen själv. Många reformer i arbetslivet har kommit för att stanna och utvecklas fortsättningsvis. En del av reformerna har en positiv inverkan på hälsan medan andra påverkar den negativt. Personer i arbetslivet förutsätts ha ett nytt grepp att identifiera och kontrollera såväl nya som traditionella hälsorisker.

Befolkningen har en bättre hälsa och människor lever längre än tidigare. I framtiden kommer en allt större del av människorna i arbetsför ålder att hållas friska och arbetsförmögna. En del personer i arbetsför ålder är fortsättningsvis sjuka och mår dåligt. Ordandet av företagshälsovårdstjänster och minskandet av arbetsförmågan försvåras av att arbetet, arbetslivets kvalitet och arbetshälsan samt resurserna allokeras till ytterligheter. Det att arbetstiderna och arbetshälsan individualiseras samt att arbetet och arbetsplatserna ändras så att de blir oberoende av tid och plats kan öka ojämlikheten. Arbetena och resurserna centraliseras och det uppstår regionala skillnader i ålders- och utbildningsstrukturerna och tillgången till tjänster. En jämn kvalitet i arbetslivet, önskade och icke-önskade

arbeten, ett samhälle som blir mer olikvärdigt och en försämrad social kohesion åter- speglas i behovet av företagshälsovårdstjänster. Det uppstår en splittring i såväl hälsa och förväntad livslängd som i arbetshälsa och arbetsförmåga. Risker med anknytning till arbetsförmåga och arbetshälsa hopas hos personer som är mindre lyckligt lottade. De socioekonomiska hälsoskillnaderna syns i invalidpensionerna och sjukfrånvarona. För att påverka orsakerna till sjukfrånvaron på grund av besvär i stöd- och rörelseorganen och problem med den mentala hälsan krävs aktiva förebyggande insatser och specialkompe- tens av arbetsplatserna och företagshälsovården.

Arbetslagarnas kompetens ligger på olika nivåer. Det finns också arbetslagare som repre- senterar olika nationaliteter och kulturer. Löneskillnaderna är stora, hälsoskillnaderna ökar och skillnaderna i arbetshälsan är betydande. Även arbetsplatserna differentieras. Det behövs fortsättningsvis arbete som är bundet till tid och plats och där man inte kan slopa till exempel alla farliga arbetsuppgifter genom den tekniska utvecklingen. Även behoven av företagshälsovård fördelas. Det behövs framförhållning, bedömning av behovet, speci- alkunskaper och skräddarsydda företagshälsovårdstjänster för olika klientgrupper: parti- ellt arbetsföra, pensionärer som arbetar deltid, unga personer som kommer in i arbetslivet, arbetslösa och personer som rör sig mellan företagande, lönearbete och arbetslöshet.

### **Främjande av arbetsförmågan och förebyggande av arbetsförmåga – en framtida utmaning**

Företagshälsovårdens kärnuppgift är att främja hälsan och arbetsförmågan och förebygga arbetsförmåga samt uppgifter för att skapa sunda och trygga arbetsförhållanden. Det är viktigt att ta i användning och stödja en befintlig arbetsförmåga. I anslutning till detta arbetar man med att identifiera resurser och riskfaktorer och att påverka dessa (promotion och primärprevention). Åtgärderna kan riktas till en individ, arbetsgemenskap eller arbets- miljö. Genom tidig identifiering av hot mot arbetsförmågan och ingripande i dem genom vård, rehabilitering och återvändande till arbetet (sekundärprevention) förhindrar man att arbetsförmågan förlängs (tertiärprevention).

För att verksamheten ska bli effektivare måste företagshälsovården nödvändigt samarbeta intensivare med arbetsplatserna och deras olika personalgrupper och dess arbetarskydds- organisation. Det är viktigt att företagshälsovården allokera insatser till små arbetsplat- ser eftersom det förutspås att det blir allt vanligare med ensam- och mikroföretagande samt annan självanställning vid sidan av lönearbetet. Företagshälsovården ska samarbeta på ett sätt som är förenligt med arbetslivets utveckling. Föränderliga hälsoproblem och hälso- och sjukvårdens utveckling förutsätter specialkompetens, som behöver utvecklas vid sidan om företagshälsovårdens grundläggande kompetens. Digitala tjänster ger före- tagshälsovården nya möjligheter att nå arbetsplatser och arbetslagare. Det är viktigt att företagshälsovården identifierar riskgrupper och -individer på arbetsplatsen och tillsam-

mans med arbetsplatsen allokerar förebyggande insatser som stödjer arbetsförmågan till dem. Företagshälsovården presenterar alternativ för att avlägsna, minimera och kontrollera risker.

Under de senaste åren har det gjorts lagreformer för att förebygga arbetsförmåga. Genom reformerna vill man förbättra samarbetspraxisen. Det finns fortsättningsvis saker som bör utvecklas vad gäller praxisen för samarbete mellan hälso- och sjukvården och rehabiliteringen. Det behövs mer yrkesövergripande nätverkssamarbete mellan dessa för att man ska kunna genomföra det gemensamma målet om att stödja arbets- och funktionsförmågan. Företagshälsovården söker aktivt effektiva former för samarbete med rehabiliteringen inom ramen för reformen av rehabiliteringssystemet.

### **Reformen av social- och hälsovårdssystemet**

Skyldigheten att ordna social- och hälsovårdstjänster överförs från kommunerna till landskapen i samband med att social- och hälsovårdsreformen genomförs. Reformen påverkar företagshälsovården och dess placering som en del av servicesystemet för hälso- och sjukvården. Integrationen av företagshälsovården i social- och hälsovården bereds i samband med reformen av social- och hälsovården. I reformen av social- och hälsovårdssystemet förtydligar man vilken roll olika aktörer inom hälso- och sjukvården har och bygger ändamålsenliga servicenätverk mellan företagshälsovården, den övriga hälso- och sjukvården, rehabiliteringen och socialförsäkringen. Organisationskapandet betonas i förändringen.

### **Pensionsreformen skapar nya uppgifter**

Målet för den pensionsreform som kommer att träda i kraft i början av 2017 är att höja den genomsnittliga pensionsåldern med tre år fram till 2025. För att målet ska nås förutsätts såväl att antalet invalidpensioner minskar som att arbetstagare i större utsträckning fortsätter arbeta efter den lägsta pensionsåldern. Företagshälsovården är en naturlig aktör i minskandet av arbetsförmåga bland arbetande personer, men den kan i betydande utsträckning också påverka arbetstagarnas vilja att fortsätta arbeta genom att stödja arbetsförmågan och främja arbetshälsan.

Arbetslivspensionen är en ny pensionsform i pensionsreformen och bedömningen av arbetsbelastningen och -slitaget kommer att vara central vid tillämpandet av kriterierna för den. Här får företagshälsovården en ny uppgift som bottnar i det egna kompetensområdet.

## Tjänster även för personer utanför arbetslivet

Företagshälsovårdens klienter består av arbetsplatser och arbetstagare. Det är viktigt att utnyttja företagshälsovårdens sakkunskap om hälsofaror i arbetet, bedömning av arbetsförmågan och åtgärder som strävar till att förhindra arbetsoförmåga även inom den övriga hälso- och sjukvården, arbetskraftstjänsterna och till tillämpliga delar även till nytta för övriga medborgare. Förebyggandet av arbets- och funktionsförmågan och omsorgen om arbetsförmågan betonas i fråga om personer i arbetsför ålder på gränsen mellan arbetslöshet och arbetslivet. Över hälften av de personer som får invalidpension är arbetslösa. De har ofta en splittrad arbetskarriär, mycket frånvaro redan under tio år innan de går i pension och de deltar mer sällan än andra i rehabiliterande åtgärder. Genom att stödja arbets- och funktionsförmågan och förebygga arbetsoförmåga kan man förbättra personens livskvalitet och uppnå betydande inbesparingar för arbetslivet och samhället. Förankringen i arbetslivet har positiva effekter för människan.

## Etiskhet och målinriktad verksamhet inom företagshälsovården

Inom företagshälsovården, precis som inom annan hälso- och sjukvård, fattas beslut på alla nivåer av beslutsfattandet. Serviceproducenternas resurser bör stå i realistisk proportion till verksamhetens krav inom företagshälsovården. Etiska principer hos serviceproducenter och yrkesutbildade och experter inom företagshälsovården stödjer företagshälsovårdens mål i främjandet och stödjandet av hälsan, arbetsförhållandena och arbetsförmågan.

Arbetet har en hälsofrämjande effekt på arbetstagarnas hälsa. Å andra sidan orsakar arbetet och arbetsförhållandena en del sjukdomar. Genom samarbete inom arbetshälsa kan man påverka uppkomsten av sjukdomar och skador i anslutning till eller som följd av arbetet. Genom samarbete kan man också påverka den försämrade arbetsförmåga som orsakas av ovan nämnda sjukdomar och viktiga folksjukdomar. Arrangemang på arbetsplatsen och verksamhet inom företagshälsovården påverkar arbetet och hälsan, sjukfrånvaron och arbetsförmågan och därigenom kostnaderna för samhället, arbetsplatsen och arbetstagaren. En god hälsa skapar förutsättningar för att verka i arbetslivet och arbetet förbättrar välbefinnandet i det övriga livet. För att så många som möjligt ska kunna arbeta är det viktigt att man anpassar arbetsförhållandena till arbetstagaren och den arbetsökandes hälsomässiga förutsättningar. Stödjandet och främjandet av hälsa och arbetsförmåga samt utvecklandet av arbetsförhållandena är en del av en hållbar utveckling på arbetsplatsen och i samhället som möjliggör ökad produktivitet och konkurrenskraft. Här spelar företagshälsovårdens verksamhet en viktig roll såväl på samhällsnivå som på arbetsplats- och individnivå. Grundtanken bakom allt som presenterats ovan är respekt för och omsorg om människan.



## 2 Mål och utvecklingslinjer för principbeslutet Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete

Utgångspunkten för principbeslutet Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete är att främja hälsan och arbetsförmågan på alla arbetsplatser och i beslutsfattandet. Arbetsplatsen främjar hälsan om arbetsförhållandena och organiseringen av arbetet är i skick, arbetsmiljön är sund och trygg och en kultur som främjar hälsan råder på arbetsplatsen. Det sociala kapitalet och förtroendet i arbetsgemenskapen samt stödet från chefer och arbetskamrater är väsentliga faktorer i främjandet av arbetsförmågan. För att man ska undvika hälsomen och minska skillnaderna mellan olika arbetstagargruppers hälsa bör främjandet av hälsan och arbetsförmågan tas i beaktande på alla nivåer i beslutsfattandet: samhället, regionen, arbetsplatsen och individen. Målen kan endast nås genom samarbete mellan olika förvaltningsområden och aktörer.

Målet för samarbetet inom arbetshälsa mellan företagshälsovården och arbetsplatsen är att människor ska stanna längre kvar och vara friskare i arbetslivet. För att trygga att samhället fungerar är det nödvändigt att så många personer i arbetsför ålder som möjligt stannar kvar i arbetslivet.

Följande mål har fastställts för principbeslutet Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete:

1. Företagshälsovården har funktionellt sett integrerats i servicesystemet för social- och hälsovården.
2. Företagshälsovården, hälso- och sjukvårds- och rehabiliteringssystemet samarbetar i rätt tid för att förebygga arbetsoförmåga och återställa arbetsförmågan hos personer i arbetsför ålder.

3. Företagshälsovården har beredskap att svara mot hälsomässiga utmaningar och utmaningar som berör arbetsförmågan till följd av arbetet och arbetsförhållandena och att stärka arbetstagarens resurser.
4. Alla arbetsgivare har ordnat ändamålsenlig företagshälsovård oberoende av företagets storlek.
5. Företagshälsovården är en viktig samarbetspartner när det gäller att främja hälsan, arbetsmiljön och arbetsförmågan samt förebygga arbetsförmåga på arbetsplatserna.
6. Företagshälsovården utvecklar sina tjänster så att de svarar mot i synnerhet små arbetsplatsers och företagares behov.

Utvecklingslinjerna för principbeslutet Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete är följande:

- Klientorienterade företagshälsovårdstjänster (mål 3, 4, 6).
- Hälsa och arbetsförmåga för personer i arbetsför ålder genom samarbete (mål 1, 2, 5).
- Utvecklande av verksamheten, resurserna och ersättningssystemet inom företagshälsovården (mål 1, 3).

## 3 Utvecklingslinjerna för Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete

Lagstiftningen om företagshälsovård och arbets säkerhet samt en god praxis för företagshälsovården skapar en stabil grund för att främja arbetshälsan och arbetsförmågan. Bestämmelserna förutsätter att företagshälsovårdstjänsterna ordnas på ett högklassigt och effektivt sätt. Tjänsterna och metoderna inom företagshälsovården ska bearbetas så att de passar för olika klientgruppers behov.

Social- och hälsovårdsreformen gör det möjligt att integrera företagshälsovården i den övriga hälso- och sjukvården. Den skapar ramar för samarbetet mellan olika aktörer och en samarbetspraxis där företagshälsovården spelar en viktig roll som expert och koordinerare av samarbetet mellan arbetstagen, arbetsplatsen, hälso- och sjukvården och rehabiliteringen.

### 3.1 Klientorienterade företagshälsovårdstjänster

**Mål:**

*Alla arbetsgivare har ordnat ändamålsenlig företagshälsovård oberoende av företagets storlek.*

*Företagshälsovården utvecklar sina tjänster så att de svarar mot i synnerhet små arbetsplatsers och företagares behov.*

*Företagshälsovården har beredskap att svara mot hälsomässiga utmaningar och utmaningar som berör arbetsförmågan till följd av arbetet och arbetsförhållandena och att stärka arbetstagens resurser.*

### 3.1.1 Att svara mot utmaningen med små arbetsplatser

Det uppskattas att antalet mikroföretag och ensamföretagare kommer att öka i framtiden. Det är viktigt att säkerställa att företagshälsovårdstjänster finns tillgängliga i hela landet och att alla företagare och små arbetsplatser har informerats om dem. Genom att vidta regionala och nationella åtgärder som underlättar ordnandet av företagshälsovården förbättras små arbetsplatser och företagares möjligheter att omfattas av och få tillgång till företagshälsovård. Företagshälsovårdens tjänster utvecklas så att de är flexibla, kostnadseffektiva och svarar mot små arbetsplatserns behov.

#### Måltillstånd:

- Det erbjuds kostnadseffektiva tjänster och verksamhetsmodeller som skräddarsyttas för små arbetsplatser och företagen har fått information om dessa.

#### Indikatorer:

- Andelen små arbetsplatser som ordnar företagshälsovård.
- Andelen företagare och personer som sysselsätter sig själva som anslutit sig till företagshälsovården.

### 3.1.2 Att svara mot olika klientgruppers behov i ett föränderligt arbetsliv

Lagstiftningen om arbetshälsa och arbets säkerhet revideras så att den beaktar de krav som det föränderliga arbetslivet ställer. Lagstiftningen påverkar genomförandet av företagshälsovården och omsorgen om arbets säkerheten. Genom bestämmelserna skapas förutsättningar för att man ska kunna utarbeta flexibla företagshälsovårdstjänster som passar klienterna samt metoder för att styra och övervaka genomförandet av arbetarskyddet. Företagshälsovården har en helhetsöverblick över arbetsplatsens, olika yrkesgruppers och arbetstagares servicebehov. Den aktör som producerar företagshälsovården ansvarar för att företagshälsovården genomförs i enlighet med god praxis och på ett etiskt godtagbart sätt. Arbetarskyddet övervakar att arbetsplatsernas företagshälsovårdstjänster ordnas i enlighet med lagen om företagshälsovård.

Tack vare automatisering och robotik kan arbeten med risk för exponering och fysiskt tunga arbeten utföras av maskiner. Trots detta kommer det även i framtiden att förekomma fysisk belastning, i synnerhet statisk sådan. De psykosociala riskerna och den kognitiva ergonomi som arbetet förknippas med har stor betydelse för människan och ekonomin och de kommer att öka inom den närmaste framtiden.

Då man utvecklar och genomför företagshälsovårdstjänster för arbetsplatser beaktas arbetsplatsens bransch, utvecklingsskede, de strukturella förändringarna och andra för-

ändringar i arbetet och organisationen samt olägenheter för hälsan, säkerhetsfaktorer, problem och resurser i arbetet och arbetsmiljön. I fråga om exponering bör företagshälsovården förbereda sig inför nya risker och kunna ge rekommendationer om hur de ska åtgärdas till arbetsplatsen. Åtgärderna riktas förutom till att hantera riskerna och minska belastningen i högre grad än tidigare till att stärka de psykosociala resurserna. Man säkerställer att chefer, arbetstagare, arbetarskyddspersonal och företagshälsovården har tillräckliga kunskaper för att främja de psykosociala resurserna, minska den skadliga belastningen samt identifiera och följa faktorer med anknytning till dessa. Arbetsplatserna kan å sin sida minska hälsoskillnaderna genom att rikta åtgärder till riskgrupper och erbjuda möjligheter att främja hälsan till exempel i form av matsservering, motion och rökfrihet på arbetsplatsen. Arbetsplatsen stödjer arbetstagaren under den period denne är arbetslös och då personen återvänder till arbetet. Företagshälsovården ger arbetsplatserna råd och vägledning kring hur de kan stödja arbetsförmågan och ge partiellt arbetsföra personer möjligheter att arbeta.

Företagshälsovårdstjänsterna för arbetstagare utvecklas enligt bransch så att de lämpar sig för olika klientgruppers behov (till exempel partiellt arbetsföra, personer med atypiska anställningsförhållanden, invandrare, personer som rör sig från ett land till ett annat). Hälsan och arbetsförmågan främjas och upprätthålls i olika skeden av livet och karriären. Företagshälsovården aktiverar klienterna att själva ta ansvar för sin egen hälsa, arbetsförmåga och välfärd.

### Måltillstånd:

- Företagshälsovårdstjänsterna möter klienternas behov. De grundar sig på etiskt hållbara principer och gällande lagstiftning.
- Företagshälsovårdens verksamhet stödjer arbetsplatsens egen verksamhet kring arbetshälsa och -säkerhet.
- Företagshälsovården tillämpar sådana verksamhetssätt och metoder som svarar mot behoven på föränderliga arbetsplatser och hos personer med föränderligt arbete.
- Den har beredskap att upptäcka och bedöma nya risker och de olägenheter för hälsan som dessa orsakar. Den hittar lösningar för att minska, avlägsna och hantera riskerna.
- Företagshälsovården har ordnats på ett ändamålsenligt sätt i situationer där en person har flera arbetsplatser och olika anställningsförhållanden samtidigt.
- Personer i arbetsför ålder är arbetsförmögna ända till ålderspensionsåldern.
- De socioekonomiska hälsoskillnaderna har minskat.
- Riskgrupper och faktorer som leder till arbetsoförmåga identifieras i ett tidigt skede och åtgärder vidtas.

- Den skadliga psykosociala belastning som upplevs i arbetet minskar med 20 procent före 2020 jämfört med 2010.
- Den skadliga fysiska belastning som upplevs i arbetet minskar med 20 procent före 2020 jämfört med 2010.
- Den skadliga psykosociala belastningen på arbetsplatserna identifieras och bekämpas och personalens psykosociala resurser stärks. Dessa faktorer beaktas i ledningspraxisen och utgör en del av arbetstagarnas arbetslivsfärdigheter.

#### Indikatorer:

- Den genomsnittliga pensionsåldern.
- Klienternas belåtenhet med företagshälsovårdstjänsterna.
- Genomsnittsåldern för invalidpension och antalet personer som fått invalidpension.
- Antalet personer som beviljats partiell sjukdagpenning och dess förhållande till det totala antalet personer som beviljats sjukdagpenning.
- Antalet sjukfrånvarodagar/person/år.
- Den skadliga belastning arbetet upplevs orsaka.
- Den skadliga psykiska belastning arbetet upplevs orsaka.

### 3.1.3 Utvecklande av digitala tjänster

De digitala tjänsterna inom företagshälsovården utvecklas vid sidan om de traditionella tjänsterna. Tjänsterna är förenliga med god företagshälsovårdspraxis. Hälso- och sjukvårdstjänsterna i egen regi, uppföljningen av hälsotillståndet och möjligheterna att använda e-tjänster blir mångsidigare och klienterna aktiveras att utnyttja dessa. Då företagshälsovårdstjänsterna genomförs utnyttjar man i större utsträckning än tidigare de möjligheter som digitala tjänster ger i synnerhet för små företags och arbetsplatsers behov. För att tjänsterna ska kunna utnyttjas krävs att man beaktar patientsäkerheten och rättsskyddet för yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården samt säkerställer dataskyddet och en smidig överföring av uppgifter mellan olika system. Användningen av digitala tjänster får inte leda till att tjänsterna inte används på ett ändamålsenligt sätt.

#### Måltillstånd:

- Utbudet och utnyttjandet av digitala tjänster är ändamålsenligt och förenligt med behoven.
- De digitala tjänsterna inom företagshälsovården förbättrar tillgången till företagshälsovård och företagshälsovårdens omfattning.

**Indikator:**

- Belåtenheten hos de klienter som använder digitala tjänster.
- Förhållandet mellan användningen av digitala och traditionella företagshälsovårdstjänster och trenden kring detta.

## 3.2 Hälsa och arbetsförmåga för personer i arbetsför ålder genom samarbete

**Mål:**

*Företagshälsovården har funktionellt sett integrerats i servicesystemet för social- och hälsovården.*

*Företagshälsovården, hälso- och sjukvårds- och rehabiliteringssystemet samarbetar i rätt tid för att förebygga arbetsoförmåga och återställa arbetsförmågan hos personer i arbetsför ålder.*

*Företagshälsovården är en viktig samarbetspartner när det gäller att främja hälsan, arbetsmiljön och arbetsförmågan samt förebygga arbetsoförmåga på arbetsplatserna.*

### 3.2.1 Samarbete mellan företagshälsovården, den övriga hälso- och sjukvården och rehabiliteringen

Företagshälsovården är en del av det integrerade hälso- och sjukvårdssystemet vad gäller enhetliga servicenätverk, datasystem inom hälso- och sjukvården samt dataproduktion. Integrationen samordnas av de regionala aktörer som ansvarar för företagshälsovården. Man tryggar att vården fortsätter och uppgifter överförs då en person byter arbetsplats, blir arbetslös eller får arbete efter att ha varit arbetslös samt lämnar arbetslivet. I reformerna av social- och hälsovården samt rehabiliteringssystemet beaktas företagshälsovårdens roll och sakkunskap vad gäller bedömning, upprätthållande och återställande av arbetsförmågan inom ramen för det nära samarbetet.

Primärvården, den specialiserade sjukvården, socialservicen, rehabiliteringen och företagshälsovården arbetar i rätt tid för att bedöma, upprätthålla och återställa arbetsförmågan samt stödja arbets- och funktionsförmågan. Förutom företagshälsovården och arbetsplatserna främjar även kommuner och frivilliga aktörer hälsan och välbefinnandet hos personer i arbetsför ålder.

Företagshälsovården samordnar arbetstagarens arbetsförmågeprocess. Syftet är att uppgifterna om en klient som hänvisats från företagshälsovården till den övriga hälso- och sjukvården eller rehabilitering överförs till företagshälsovården och att klienten återvänder till arbetet enligt behov via företagshälsovården. Företagshälsovården samarbetar intensivt och på ett praktiskt plan med alla aktörer inom hälso- och sjukvården och rehabiliteringen för att främja hälsan och arbetsförmågan och förlänga karriärerna. Samarbetet förutsätter att man kommer överens om praxisen och processerna för samarbetet samt att datasystemen fungerar och är kompatibla.

De olika aktörerna vet vilken som är deras uppgift och roll i rehabiliteringsprocessen och samarbetet kring en persons återvändande till arbetet. Företagshälsovården och hälso- och sjukvården kan hänvisa även sådana personer som växlar mellan arbetslöshet och anställning till rehabilitering. Företagshälsovården deltar i arbetstagarens rehabiliteringsprocess med fokus på att personen ska fortsätta arbeta eller återvända till arbetet.

Den fungerar som stöd för arbetstagaren, expert i kontakten mellan hälso- och sjukvården och arbetsgivaren och som samarbetspartner till hälso- och sjukvården, rehabiliteringen och arbetskraftstjänsterna.

Arbetshälsoinstitutet klargör vilken roll olika aktörer inom hälso- och sjukvården har och utvecklar praxisen för samarbete inom hälso- och sjukvården tillsammans med Institutet för hälsa och välfärd och övriga expertinstanser. Målet är att skapa regionala vårdvägar och enhetliga servicekedjor så att man kan hänvisa personer vars arbetsförmåga måste bedömas, personer som behöver stöd för att återvända till arbetet eller personer som behöver en bedömning av huruvida deras sjukdom beror på arbetet till företagshälsovården. Företagshälsovården spelar en betydande roll vid sjukdomar som beror på arbetet. Den stödjer bevarandet av arbetsförmågan genom att tillsammans med arbetsplatsen ändra på arbetet och arbetsförhållandena så att arbetstagaren kan arbeta trots sjukdomen.

### **Måltillstånd:**

- Företagshälsovården representeras vid regionala hälso- och sjukvårdsenheter.
- Hälso- och sjukvården och rehabiliteringen har en smidig och fungerande samsarbetspraxis och handlingsmodeller för att främja hälsan och arbetsförmågan hos invånare i arbetsför ålder, och alla aktörer har vetskap om dessa.
- Hälso- och sjukvårdsenheterna känner till vård- och rehabiliteringskedjorna i området och aktörerna och handlingssätten inom dessa i fråga om centrala sjukdomsgrupper som påverkar arbetsförmågan.



- Företagshälsovården utvecklas i sin roll att stödja den arbetsplatsorienterade rehabiliteringen (inte endast som samordnare). Tidtabellen för rehabiliteringen planeras så att den är ändamålsenlig för klienten.
- Fördröjningar gällande tillgången till vård och återgången till arbetet efter vården som beror på systemet har avlägsnats och långa sjukfrånvaron på grund av fördröjningarna har minskat.

#### Indikatorer:

- En ökning av antalet personer som återvänder till arbetet efter en över 90 dagar lång sjukdagpenningssperiod.
- Varje region har en kontaktperson/expert inom företagshälsovården.
- Varje region har en vårdväg/ett servicenätverk för centrala sjukdomar som påverkar arbetsförmågan.

### 3.2.2 Företagshälsovårdssamarbetet

Arbetsplatsen och enheten för företagshälsovård samarbetar kring arbetshälsan för att kontrollera riskerna på arbetsplatsen, stärka resurserna och stödja arbetstagarnas arbetsförmåga. Bägge parter följer och bedömer regelbundet genomförandet av de mål de fastställt tillsammans.

Samarbetet mellan enheten för företagshälsovård och arbetsplatsens arbetarskyddspersonal är en del av företagshälsovårdssamarbetet. Små arbetsplatser har inte nödvändigtvis en egen arbetarskyddsorganisation. Då stödjer experter och yrkesutbildade personer inom företagshälsovården arbetsplatserna i grundläggande saker som berör arbetarskydd, det vill säga i bedömningen av riskerna på arbetsplatsen och utarbetandet av ett handlingsprogram för arbetarskyddet. Det behövs regionala experter på arbetarskydd i synnerhet med tanke på små arbetsplatser. Ett bra företagshälsovårdssamarbete stödjer på ett övergripande sätt arbetsplatsens kontinuerliga utveckling, dess styrkor och en aktiv identifiering av faror på eget initiativ i syfte att främja en sund och trygg arbetsplats med en god arbetshälsa.

#### Måltillstånd:

- Arbetsplatsen har förbundit sig till företagshälsovårdssamarbetet som en del av arbetsplatsens strategiska ledning.
- Den verksamhet kring arbetshälsa och säkerhet som genomförs genom samarbete stödjer varandra så att bägge får större genomslagskraft.

**Indikatorer:**

- Företagshälsovården får information om alla sjukfrånvaron (inbegripet information om diagnoser).
- Det genomförs arbetshälsoförhandlingar i anslutning till 90 dagars-regeln.
- Företagshälsovården har deltagit i arbetsplatsens riskbedömning vad gäller bedömningen av den hälsorelaterade betydelsen.

**3.2.3 Samarbete kring bedömning av arbetsförmågan hos arbetslösa**

Vid hot om arbetslöshet bedömer företagshälsovården arbetstagarens hälsa, arbetsförmåga och möjligheter att med sin nuvarande arbetsförmåga sysselsättas i ett arbete som motsvarar personens utbildning samt startar nödvändiga vård- och rehabiliteringsinsatser. Om en person som blir arbetslös är i behov av hälso- och sjukvårds- och rehabiliteringsinsatser för att upprätthålla arbetsförmågan, hänvisar företagshälsovården personen i fråga till övriga hälso- och sjukvårds- och rehabiliteringstjänster, som kan sörja för den arbetslöses arbetsförmåga och rehabilitering.

I fråga om arbetslösa bör man fastställa vilken aktör som ansvarar för samordningen av den arbetslöses arbets- och funktionsförmåga. Hälso- och sjukvårdens vård- och rehabiliteringsvägar stödjer den arbetslöses hälsa och arbetsförmåga. Företagshälsovården erbjuder den övriga hälso- och sjukvården konsultationstjänster och tjänster kring bedömning av arbetsförmågan. Det finns ett behov av att företagshälsovården, den övriga hälso- och sjukvården och arbets- och näringsförvaltningen tillsammans utvecklar praxisen för samarbete och konsultation på regional nivå.

**Måltillstånd:**

- De tjänster som arbetslösa behöver har beaktats inom vård- och rehabiliteringsvägarna och -processerna.
- Vård- och rehabiliteringsbehovet har bedömts för personer som blir arbetslösa.
- Arbetslösa personer bibehåller sin arbets- och sysselsättningsförmåga, sysselsätts lättare och hålls kvar i arbetslivet.

**Indikatorer:**

- Antalet nya invalidpensioner bland arbetslösa.
- Antalet arbetslösa som deltar i yrkesinriktad rehabilitering och antalets utveckling.

### 3.3 Utvecklande av verksamheten, resurserna och ersättningssystemet inom företagshälsovården

**Mål:**

*Företagshälsovården har funktionellt sett integrerats i servicesystemet för social- och hälsovården.*

*Företagshälsovården har beredskap att svara mot hälsomässiga utmaningar och utmaningar som berör arbetsförmågan till följd av arbetet och arbetsförhållandena och att stärka arbetstagarens resurser.*

#### 3.3.1 Företagshälsovårdens kvalitetssystem och genomslagskraft

Sedan början av 2016 kräver lagstiftningen (708/2013) att alla verksamhetsenheter inom företagshälsovården har ett kvalitetssystem. Nationell information om verksamhet inom företagshälsovården samlas in via Kvalitetsportalen. Vid fastställda år görs rapporter den insamlade informationen om situationen och utvecklingstrender inom företagshälsovården. Informationen utnyttjas i utvecklandet av lagstiftningen om företagshälsovård, servicesystemet inom företagshälsovården, utbildningen inom branschen och praxisen samt i nationella och internationella jämförelser. Arbetsgivaren kan utnyttja informationen i valet av vilken serviceproducent som passar företagets behov bäst. Företagshälsovårdsenheterna utvecklar sin verksamhet utifrån den information som det egna kvalitetssystemet ger. Den genomslagskraft som företagshälsovårdssamarbetet har följs genom de indikatorer som företagshälsovårdsenheten och arbetsplatsen tillsammans kommit överens om.

För revisionen av företagshälsovårdens kvalitetssystem utvecklas lösningar som beaktar företagshälsovårdsenheternas olika behov och resurser. De system för att stödja beslutsfattandet som inbegrips i journalsystemet kan användas inom företagshälsovården, varvid verksamheten blir mer systematisk, målinriktad och högklassig.

**Måltillstånd:**

- Enheterna för företagshälsovård har ett kvalitetssystem som revideras årligen.
- Alla enheter för företagshälsovård ger regelbundet information om sin verksamhet för nationell jämförelse.
- Alla arbetsgivare har tillgång till högklassiga företagshälsovårdstjänster.

- Man skapar en skala utifrån kvalitetskriterierna och företagshälsovårdsenheterna når minst nivån "bra" på denna skala (skala: mycket bra, bra, medelmåttig, dålig, mycket dålig).
- Det tillämpas lösningar med hjälp av vilka enheterna för företagshälsovård regelbundet kan bedöma verksamhetens genomslagskraft tillsammans med arbetsplatserna.

#### Indikator:

- Antalet enheter inom företagshälsovården som genomfört en internrevision eller en externrevision.
- Antalet enheter inom företagshälsovården som uppgett information om verksamheten.

### 3.3.2 Forskning och utveckling inom företagshälsovården

Företagshälsovården utvecklas enligt trepartsprincipen och i samarbete med delegationen för företagshälsovård. För att servicesystemet inom hälso- och sjukvården ska fungera bättre förtydligas företagshälsovårdens uppgift i förhållande till övriga aktörer inom hälso- och sjukvården i social- och hälsovårdens nya servicesystem. Företagshälsovården utvecklas på basis av information om integrationen av servicesystemet som undersökts i olika skeden. Offentlig forskningsfinansiering ska riktas till företagshälsovården och forskning med anknytning till utvecklandet av denna. Genom forskning söker man information som stöd för beslutsfattandet och fungerande lösningar med beaktande av hälso- och sjukvården i sin helhet. Lösningarna bör bestå av metoder för att genomföra företagshälsovården som är ändamålsenliga med tanke på samhället, arbetsgivaren och arbetstagaren. De bör också vara ekonomiska och ta personalresurserna i beaktande.

Arbetshälsoinstitutet är en central aktör i utvecklandet av företagshälsovården och arbetsmedicinen och det är viktigt att trygga institutets resurser. Arbetshälsoinstitutet samlar in och analyserar statistikinformation från olika riksomfattande källor gällande utvecklingstrender i arbetslivet som påverkar arbetshälsans utveckling och riktning. För detta bör fastställas ett informationsunderlag vars uppgifter samlas in vid fastställda tidpunkter. Informationen utnyttjas i beredningen av lagstiftning, beslutsfattandet, styrningen, utvecklandet av företagshälsovårdens servicesystem och verksamhet, ledningen, allokeringen av utbildning och forskning samt utvecklandet av hela hälso- och sjukvården. Arbetshälsoinstitutet utvecklar tillsammans med företagshälsovården och arbetsplatserna företagshälsovårdstjänsterna enligt arbetslivets behov. Det genomför forskningsbaserade försök och projekt för att utveckla verksamheten inom företagshälsovården för olika klientgrupper tillsammans med universitet och övriga forskningsinstitutioner samt med utvecklings- och utbildningsorganisationer i arbetslivet. Arbetshälsoinstitutet och övriga

forskningsinstitutioner förmedlar forskningsinformation och god praxis till företagshälsovården och arbetsplatser. Det behövs allt mer effektforskning som stöd för beslutsfattandet samt för att man ska kunna allokera arbetsplatsernas och företagshälsovårdens verksamhet och resurser på ett ändamålsenligt sätt.

Den forskning och utveckling inom arbetsmedicin och företagshälsovård som idkas vid universitet och Arbetshälsoinstitutet stödjer genomslagskraften hos samarbetet med arbetshälsoverksamheten och den övriga hälso- och sjukvården samt företagshälsovårdens möjligheter att bilda nätverk med övriga medicinska specialområden och övriga vetenskapsbranscher.

### Måltillstånd:

- Det reserveras tillräckliga ekonomiska resurser och personresurser för forskning och utveckling inom företagshälsovården (innehåll, metoder, utbildning, forskning, praxis).
- Man får fler kanaler för strategisk forskningsfinansiering.
- Det finns region- och branschvis information om nyckeltal för arbetshälsa och arbetsförmåga och för hur dessa utvecklats.

### Indikatorer:

- Finansiering till forskning och utveckling inom företagshälsovården.
- Årsverken som reserverats för Arbetshälsoinstitutets forskning i företagshälsovård.
- Antalet doktorsavhandlingar inom företagshälsovård.

### 3.3.3 Personalens kompetens och utbildningsresurser inom företagshälsovården

Resurser för forskning inom företagshälsovårdsbranschen och för forskningsbaserad undervisning tryggas vid högskolor och sektorsforskningsinstitutioner. Inom företagshälsovården behövs förutom traditionell beredskap även allt mer kunskaper och färdigheter att samordna arbetstagares arbetsförmåga och arbetshälsa. Personalen inom företagshälsovården bör känna till såväl nya arbetsmetoder som de redan befintliga samt förstå affärlivets lagbundenheter. Man bör utveckla de datatekniska färdigheterna eftersom användningen av digitala tjänster och datatekniska tillämpningar ökar. Personalen inom företagshälsovården behöver färdigheter och metoder att minska hälsoskillnaderna och kontrollera klienternas psykosociala belastning. För att man ska kunna stödja hälsan och arbetsförmågan hos arbetstagare med olika kulturella bakgrunder krävs kännedom om kulturell mångfald och språkfärdigheter. Företagshälsovården måste kunna identifiera,

förebygga och hantera nya hälsorisker samt utveckla företagshälsovårdstjänster för olika branscher och klientgrupper som är lämpliga med tanke på arbetsplatsens utvecklingskede och personens behov. Den kan vid behov ge små företag och arbetsplatser råd i grundläggande frågor som berör arbetarskydd.

För att man på bästa möjliga sätt och med bästa möjliga resurser ska kunna stödja arbetsförmågan krävs yrkesövergripande kunskaper, vilket förverkligas genom ändamålsenligt och flexibelt samarbete mellan yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården. Arbetsfördelningen mellan yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården utreds.

Fram till 2025 kommer antalet yrkesutbildade personer inom företagsvården att minska till följd av pensioneringar. Det behövs utbildning och utbildningsresurser i branschen med tanke på specialisering och komplettering av kompetensen. Finansieringen av utbildning inom företagshälsovård har minskat och det är osäkert om man får finansiering. Det är viktigt att man i samband med omorganiseringen av specialistläkarutbildningen sörjer för att resursfördelningen och strukturerna för specialiseringen svarar mot behoven så att förutsättningarna för servicesystemet för företagshälsovård ska kunna vara verksamt tryggas fram till 2025. Den nya strategin för specialistläkarutbildningen och riktlinjerna för finansiering med specialstatsandel tar ställning till specialistläkarutbildningen inom företagshälsovården. Dessutom bör man trygga ordnandet och finansieringen av utbildning för företagshälsovårdsläkare, företagshälsovårdare, företagshälsovårdsfysioterapeuter och företagshälsovårdpsykologer i syfte att säkerställa en yrkeskunnig och tillräcklig företagshälsovårdspersonal i framtiden.

### **Måltillstånd:**

- Specialistutbildning, utbildning som ger behörighet och kompletterande utbildning för yrkesutbildande personer och sakkunniga inom företagshälsovården har tryggats och svarar mot arbetslivets behov.
- Det finns ett register över yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården, i vilket man kan verifiera att en person har behörighet för branschen.
- Alla yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården har behörighet enligt bestämmelserna.

### **Indikatorer:**

- Ökning av antalet behöriga yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården.

### 3.3.4 Utvecklande av ersättningar för företagshälsovårdstjänster

I samband med reformen av social- och hälsovården förändras finansieringsunderlaget för hälso- och sjukvården. Enligt lagen om företagshälsovård bekostar arbetsgivare förebyggande företagshälsovårdstjänster för sina arbetstagare och dessa tjänster är avgiftsfria för arbetstagarna. Att ordna sjukvårdstjänster är frivilligt för arbetsgivare. Utöver arbetsgivaren bidrar även arbetstagarna till finansieringen av företagshälsovårdstjänsterna genom att betala en dagpenningsskatt från sin lön. Arbetsgivaren får med stöd av sjukförsäkringslagen ersättning för de företagshälsovårdstjänster arbetsgivaren ordnar.

Ersättningssystemet inom företagshälsovården utvecklas så att det sporrar enheter för företagshälsovård att utveckla innehållet i och metoderna inom verksamheten så att de betjänar samhället, arbetsgivare, företagare och arbetstagare i främjandet av arbetshälsa och arbetsförmågan på ett sådant sätt som är ändamålsenligt även med tanke på integrationen av hälso- och sjukvården.

#### Måltillstånd:

- Tyngdpunkten i ersättningssystemet för företagshälsovårdstjänster ligger på förebyggande företagshälsovårdstjänster.
- Ersättningssystemet stödjer en överföring av företagshälsovårdens tyngdpunkt till vård av sjukdomar i anslutning till eller som följd av arbetet.

#### Indikatorer:

- Andelen förebyggande företagshälsovård av alla företagshälsovårdstjänster.

## 4 Verkställandet av utvecklingslinjerna för Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete

Social- och hälsovårdsministeriet samordnar, följer och styr genomförandet av utvecklingslinjerna. I genomförandeplanen för riktlinjerna (Bilaga 1) fastställs delområden i utvecklandet, aktörer och tidtabell.

Centrala samarbetsparter och genomförare av utvecklingslinjerna för Hälsa i arbete 2025 är Arbetshälsoinstitutet, företagshälsovården, arbetsplatserna, fackföreningar för yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården, ministerierna, arbetsmarknadsorganisationerna, Folkpensionsanstalten, övriga forsknings- och utvecklingsinstitutioner, regionförvaltningsverken, utbildningsorganisationer inom branschen samt enheter inom social- och hälsovården och rehabiliteringen. Samarbetsparterna förbinder sig att genomföra utvecklingslinjerna samt att informera social- och hälsovårdsministeriet om verksamheten.

För att man ska kunna trygga tillgången till kompetenta personer inom företagshälsovården samt deras yrkeskunskaper förutsätts fortsatt finansiering av specialistläkarutbildningen inom branschen och utbildningen för yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården inom ramen för statsekonomin och statsbudgeten. I de nationella betoningarna och betoningarna inom ESF-finansieringen beaktas utvecklandet av företagshälsovården, integrationen och samarbetet inom servicesystemet för social- och hälsovården samt främjandet av hälsan, arbets säkerheten och arbetsförmågan.



## Bilaga 1 Hälsa i arbete 2025 – utkast till tidtabell för verkställandet av utvecklingslinjerna

Åtgärd som ska utvecklas	Uppskattad tidtabell
Integration av företagshälsovården i social- och hälsovården	Integrationen bereds tillsammans med den övriga social- och hälsovården. Integrationen genomförs stegvis som en del av social- och hälsovårdsreformen..
Utvecklande av företagshälsovårdstjänster för små arbetsplatser	Företagshälsovårdstjänsterna och verksamhetsmodellerna är färdiga för små arbetsplatser och företagare före 2019. Det skapas en verksamhetsmodell enligt principen om ett serviceställe och den är färdig 2017–2018. Alla arbetsgivare har ordnat företagshälsovård 2025.
Utvecklande av företagshälsovårdstjänster som svarar mot olika klientgruppers och branschens behov	Företagshälsovårdstjänsterna utvecklas kontinuerligt. Det har utvecklats företagshälsovårdstjänster för större branscher och klientgrupper före 2025. Enheterna för företagshälsovård bär huvudansvaret för att utveckla tjänsterna. Uppföljningen sker via Kvalitetsportalen. Psykosocial belastning och stärkande av resurserna är en del av företagshälsovårdstjänsterna före 2018. Lagstiftningen om arbetshälsa och arbets säkerhet justeras under 2017–2018 så att den svarar mot det föränderliga arbetslivets behov -> utveckla företagshälsovårdstjänsterna. Ordnandet av företagshälsovård i situationer där en person har flera arbetsplatser och olika anställningsförhållanden samtidigt har fastställts till 2019.
Digitala företagshälsovårdstjänster	Anvisningarna om och kriterierna för distanstjänster är färdiga 2016. Enheterna för företagshälsovård utvecklar digitala företagshälsovårdstjänster för företagets behov.
Samarbete mellan företagshälsovården, den övriga hälso- och sjukvården och rehabiliteringen	I 3–5 landskap börjar man skapa vård- och rehabiliteringsvägar, verksamhetsmodeller, samarbetspraxis och processer inom ramen för spetsprojektet Vägar in i arbetslivet för partiellt arbetsföra, och de är färdiga 2019 och tas i bruk i de övriga landskapen. Vård- och rehabiliteringsvägarna utvecklas även för andra som en del av social- och hälsovårdsreformen..
Företagshälsovårdssamarbete mellan företagshälsovården och arbetsplatsen	Existerar på en del arbetsplatser. Följs upp på Kvalitetsportalen. Genomförs på alla arbetsplatser före 2025.
Regionala arbetarskyddsexperter för små företag	Regionerna har experter på arbetarskydd före 2019..
Bedömning av arbetsförmågan hos arbetslösa	Inom spetsprojektet Vägar in i arbetslivet för partiellt arbetsföra skapas vårdvägar, som är färdiga 2019 i en del landskap, och därefter tas de i bruk i alla landskap. Inom primärvården har kompetensen stärkts genom utbildning (pilotprojekt). Material finns redan samlat på internet. Företagshälsovårdens kompetens utnyttjas i bedömningen av arbetsförmågan. Detta genomförs i liten utsträckning redan i nuläget och utvidgas 2019..
Företagshälsovårdens kvalitetssystem	Kvalitetssystemet togs i bruk vid alla enheter för företagshälsovård 2015. Det utvecklas ständigt. Verksamhetens kvalitet följs med 1–2 års mellanrum. Revisionsmetoden börjas användas vid alla enheter för företagshälsovård före 2020. Bedömningen av genomslagskraften utvidgas med företagshälsovården och arbetsplatserna.

Åtgärd som ska utvecklas	Uppskattad tidtabell
Forskning och utveckling inom företagshälsovården	<p>Det samlas in information om integrationen av företagshälsovården i servicesystemet för social- och hälsovården i olika skeden.</p> <p>Genom undersökningen Sote 5 (eller 18) utreds social- och hälsovårdspersonalens välbefinnande under social- och hälsovårdsreformen.</p> <p>Big data om arbetslivet har samlats in och kan användas 2020.</p>
Personalens kompetens och utbildningsresurser inom företagshälsovården	<p>En specialistläkarutbildning genomförs genom finansiering med specialstatsandel 2019.</p> <p>Utbildning för övriga som är verksamma inom företagshälsovården genomförs varje år med särskilt anslag.</p> <p>Ett register över yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården har upprättats 2018.</p> <p>Som en del av betoningen av den förebyggande verksamheten inom företagshälsovården utreds effekterna av och grunderna för rollerna och arbetsfördelningen hos yrkesutbildande personer och sakkunniga inom företagshälsovården, i synnerhet vad gäller företagspsykologer och företagsfysioterapeuter 2017–2018.</p>
Utvecklande av ersättningsystemet inom företagshälsovården	<p>Direkt ersättning till företagare är möjlig 2017.</p> <p>Ersättning för distanstjänster genomförs 2017.</p> <p>Ersättningssektionen har inlett beredningen både vad gäller betoningen på förebyggande företagshälsovårdstjänster och vård av sjukdomar i anslutning till eller som följd av arbetet..</p>

## KÄLLOR

Lag om ändring av 13 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen 1056/2010. Tillgänglig:  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2010/20101056>

Lag om ändring av sjukförsäkringslagen (19/2012). Tillgänglig:  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2012/20120019>

Lag om ändring av lagen om företagshälsovård 20/2012. Tillgänglig:  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2012/20120020>

Social- och hälsovårdsministeriet 2015. Översikt Arbetsliv 2025. Hur förändringarna i arbetslivet och arbetsmiljön påverkar arbetarskyddet och välbefinnandet i arbete. Tillgänglig (på finska):  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125724/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3573-0.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125724/URN_ISBN_978-952-00-3573-0.pdf?sequence=1)

Lag om företagshälsovård (1383/2001). Tillgänglig: <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011383>

Arbetshälsoinstitutet och social- och hälsovårdsministeriet 2012: Företagshälsovården i Finland 2010 och utvecklingstrenden 2000–2010, Helsingfors. Tillgänglig (på finska):  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/TTH\\_2010.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/TTH_2010.pdf)

Statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga 708/2013. Tillgänglig:  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2013/20130708>

ILO:s konvention om företagshälsovård (FördrS 19/1988), 1985 (nr 161) och rekommendation 171 som kompletterar den. I boken: Kansainväliisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset, 2 upplagan, ANM och Finlands ILO-delegation. Tillgänglig (på finska):  
[https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo\\_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f](https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f) och (på finska) <http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsviite/1988/19880019>

Internet: [stm.fi/sv/publikationer](http://stm.fi/sv/publikationer)

■ SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

ISSN PDF 1797-9854  
ISBN PDF 978-952-00-3950-9