

Asia: VN/2539/2025

Lausuntopyyntö luonnoksesta valtioneuvoston asetukseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Kiitämme mahdollisuudesta lausua otsikon mukaisesta asetusluonnoksesta. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö - asetus on kaivannut jo pidempään uudistamista.

Yliopistojen tehtävä on vastata työterveyshuollon erikoislääkärikoulutuksesta, mikä liittyy säädöksessä määriteltyihin työterveyshuollon ammattihenkilöiden koulutusvaatimuksiin. Jos koulutusvaatimuksia uudistettaisiin, tarvitaan myös muutoksia työterveyshuoltolakiin. Yliopiston näkökulmasta työterveyshuollossa toimivien erikois- ja muiden lääkäreiden pätevyysvaatimukset ovat keskeinen asia. Kun asia myöhemmässä vaiheessa tulee ajankohtaiseksi, osallistumme mielellämme tämän kohdan uudistamiseen.

Työnantajana Helsingin yliopisto ymmärtää lakimuutoksen taustalla olevan tavoitteen lisätä vaikuttavaa työterveyshuoltoyhteistyötä. Erityisen hyvänä nähdään työntäjän mahdollisuus suunnitella ja valikoida parhaiten tarkoituksiinsa sopiva palvelukokonaisuus. Helsingin yliopisto katsoo kuitenkin, että tällaisenaan kirjaukset sisältävät useita tulkinnanvaraisia ja epäselviä kohtia, jotka voivat kasvattaa merkittävästi työntäjälle tulevia kustannuksia ja hallinnollisen työn määrää sekä työterveyshuollossa että työnantajan toimissa.

Yksityiskohtaisempia kommentteja:

1§ Muutoksen tavoitteena on korostaa työterveysyhteistyötä, joka tarkoittaa työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden yhteistyötä työpaikan kanssa. Tämä ei ole uusi asia nykytilanteeseen verrattuna, mutta korostaminen on tärkeää.

2§ Ehdotuksen mukaan käytettäisiin jatkossa muotoilua ”muun sosiaali- ja terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoiden” kanssa sen sijaan että tarkennettaisiin ”perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen” kanssa. Muutoksella ei ole käytännön merkitystä.

Luonnoksen toinen ehdotus työterveyshuollon ja muun terveydenhuollon yhteistyön sisällön ohjaamisesta työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman perusteella on ongelmallisempi. Merkittävä panostus on viime vuosina tehty koko maahan levinneessä Työote-hankkeessa, jossa työterveyshuolto huolehtii hoitopoluista erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon kanssa yhteistyössä. Jos ehdotettu muutos toteutuu, työnantaja voisi sulkea tällaisen toiminnan pois työterveyshuoltosopimuksestaan. Erikoissairaanhoidossa tai perusterveydenhuollossa ei ole tietoa yksittäisten työterveyssovimusten sisällöstä. Kanta-arkistoon on suunnitelmassa saada tieto henkilön työterveyshuollosta. Työote - malli uhkaa menettää merkityksensä ja saavutetut hyödyt, jos tämä ehdotus toteutuu.

Työote-mallissa potilas ohjataan työterveyshuoltoon, jossa otetaan vastuu työkyvyn arvioinnista ja tukitoimista. Sähköinen potilastietojärjestelmien välinen lähete tehostaa tiedonkulkua. Työote toimintamalli, joka on tutkimuksissa todettu vaikuttavaksi mm ortopedisten leikkausten jälkeisiin sairauspoissaoloihin, on mukana Orpon hallituksen ohjelmassa. Työote-mallin jatkosta ja kansallisesta implementaatiosta ei voi luopua ja tarvittaessa olisi muutettava asetusluonnoksen tekstiä tai avata sitä tarkemmin asetuksen selitysoppaassa.

Helsingin yliopisto pitää hyvänä tarkennusta, jolla häivyttäisiin rajoja eri terveydenhuollon toimijoiden välillä ja korostettaisiin, että yhteistyötä tulisi tehdä koko terveydenhuollon kentän toimijoiden kanssa. Valmistelussa on tärkeää huomioida, että yhteistyön onnistumisen osalta on keskeistä eri toimijoiden välisen tiedonsiirron parantuminen.

3§ Muutoksessa ehdotetaan, että työterveyshuollon palvelut jaetaan työnantajan järjestettäväksi säädettyyn työterveyshuoltoon sekä sairaanhoito- ja muihin terveydenhuoltopalveluihin. Tarkennusta tarvitaan tähän, jotta jaottelu onnistuu samoilla periaatteilla koko maassa ja kaikilla palvelutuottajilla.

Hyväksi katsotaan se, että työterveyshuoltoyhteistyötä tehdään työpaikan tarpeista lähtien ja sitä, että työntekijälle tulee antaa työterveyshuollossa kunnollinen selvitys terveydentilastaan ja mahdollisesti tehtävästä terveysuunnitelmasta niin, että hän riittävästi ymmärtää sen sisällön ja miten se vaikuttaa hänen työ- ja toimintakykyynsä. Lainsäätäjän on kuitenkin hyvä ottaa huomioon,

että työnantajana tämän onnistumista ja vaikuttavuutta on toisinaan vaikea seurata tietosuojasyistä johtuen.

4§ Ehdotuksessa korostetaan työpaikan altisteiden ja muiden riskien lisäksi voimavaratekijöitä. Nykyisissä toimintakäytännöissä voimavaratekijät kuuluvat jo työpaikkaselvityksiin ja terveystarkastuksissa selvitettäviin asioihin. Työyhteisön tilan selvittämiseksi tulee hyödyntää organisaatiossa jo olemassa olevia tietoja kuten esim. yliopistoissa työhyvinvointikyselyiden tuloksia. On tärkeää, että työterveyshuolto ei kartoita asioita, jotka ovat työnantajalta riittävässä määrin jo saatavilla.

5§:ssä on aiemminkin edellytetty laadun ja vaikuttavuuden seuranta, mutta nyt edellytettäisiin palvelutuottajalta myös julkisessa tietoverkossa kirjallista suunnitelmaa toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta ja niiden seurannasta. Varsinaista laatujärjestelmää ei enää edellytettäisi. Vaikuttavuus nousee esiin muissakin pykälissä, esim. 3§, 6§ ja 9§. Vaikuttavuutta ei kuitenkaan tässä asetuseronnoksessa tarkemmin määritellä, mitä sillä tarkoitetaan ja miten sitä mitataan. Selkeämpi vaihtoehto olisi puhua työterveysyhteistyön vaikuttavuudesta kuin palvelutuottajan toiminnan vaikuttavuudesta, kun tavoitteena on terveellinen työympäristö ja työkykyiset työntekijät. Ilman työpaikan omaa panosta ei ulkoinen palvelutuottaja voi vaikuttaa asiakastyöpaikan sisäisiin asioihin. Vaikuttavuuden lisääntyminen työterveyshuoltoyhteistyössä tulee tarkoittaa tiivistä yhteistyötä ja kustannustehokkuuden nimissä myös mahdollisen päällekkäisen hallinnollisen työn poistumista.

Laatujärjestelmän vaatimuksesta luopuminen voi vähentää työterveysyksiköiden hallinnollista taakkaa, laatua voidaan seurata muutenkin. Toisaalta toiminta voi muuttua henkilöriippuvaiseksi ja epäsystemaattiseksi.

6§ Helsingin yliopisto kannattaa sitä, että työpaikkaselvityksessä käytettäviä menetelmiä valittaessa ja toteutusta suunniteltaessa tulee arvioida, onko kyseessä olevassa työpaikassa tarkoituksenmukaista tehdä työpaikkakäynti työnantajan toimitiloihin vai voidaanko se korvata muilla menetelmillä kuten esimerkiksi etänä tehtävällä haastattelulla. Työpaikkaselvitystä suunniteltaessa tulisi arvioida myös, keiden ammattihenkilöiden asiantuntemus on tarpeellista kyseisen työpaikkaselvityksen tekemisessä.

Työpaikkaselvitysten käytäntöjen monipuolistuminen tulee tarkoittaa tarkoituksenmukaisuutta. Tämän ei tule olla käytäntöjä ja kustannuksia lisäävää, vaan toiminnan tehostuessa voisi jopa vähentää työnantajalle tulevaa kustannusta. Työterveyshuollon työnantajalle antamat kehittämissuositukset tulee esittää konkreettisesti toiminnan vaikuttavuutta lisäten ja niiden seurantaan on sovittava vastuut.

7§ Helsingin yliopisto pitää muutoksia osittain haastavina ja epäselvinä. Kohta ”Työtehtävien olennaisesti muuttuessa tai työuran eri vaiheissa” on epäselvä ja lainsäätäjän on tärkeää määritellä sekä eri vaiheet että se, mitä tarkoittaa olennaiset muutokset.

Toinen erittäin haastava kirjaus liittyy kohtaan 7 eli terveyden ja työkyvyn arviointini ennen palvelussuhteen päättymistä. Yliopistoille tämä voi aiheuttaa merkittäviä lisäkustannuksia määräaikaisen työn luonteen takia. Helsingin yliopistossa on runsaasti määräaikaisia työsuhteita mm. erilaisista määräaikaisista hankkeista ja rahoituksista johtuen sekä siitä, että opetus- ja tutkimushenkilöstön tehtäviin lukeutuu tehtävien luonteesta johtuen paljon määräaikaisia pätevyystehtäviä. Tällaisia määräaikaisia pätevyystehtäviä ovat muun muassa väitöskirjatutkijat, joiden työsuhteen kesto on kytketty väitöskirjan ja tohtorintutkinnon valmistumiseen, tutkijatohtoreiden tehtävät, jotka ovat akateemisella uralla pätevyystehtäviin tarkoitettuja tyypillisesti 2-5 vuoden määräaikaisia tehtäviä tai ns. tenure track -tehtävät, joissa on kyse määräaikaisesta apulaisprofessorin tehtävästä, jonka aikana apulaisprofessori voi kehittää ja osoittaa akateemisia ansioitaan ja edetä sen myötä vakituiseen professorin tehtävään. Helsingin yliopisto kannattaa säädöksen taustalla olevia tavoitteita, mutta pitää tämänhetkistä kirjausehdotusta ongelmallisena edellä mainituin perustein.

Yhteenvetona:

Helsingin yliopisto puoltaa ja pitää tärkeänä valtioneuvoston asetusta hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista yleisellä tasolla. Tarkennuksia tarvitaan kuitenkin siihen, miten Työote-mallin ylläpitämisestä huolehditaan, miten työterveyshuollon palvelut jaetaan tulevaisuudessa ja siihen, millä mittareilla työterveyshuollon palveluntuottajan tai työterveysyhteistyön vaikuttavuutta arvioidaan.

Lisäksi pyydämme kiinnittämään huomiota siihen, että käytäntöjen monipuolistumisen tulee tarkoittaa tarkoituksenmukaisuutta. Tämän ei tule olla käytäntöjä ja kustannuksia lisäävää, vaan toiminnan tehostumista, hallinnollisen työn vähentymistä ja vaikuttavuuden vahvistumista.

Karppinen Laura
Helsingin yliopisto - Rehtori Sari Lindblom