

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**

Asetukseen esitetään useita tarkennuksia ja lisäyksiä, jotka tuovat paremmin käytännön tasolla esille työterveyshuollon tehtäviä ja tarkoitusta. Asetuksessa ohjataan entistä suunnitelmallisempaan, tavoitteellisempaan ja vaikuttavampaan työterveyshuollon toimintaan korostamalla työpaikan tarpeista lähtevää suunnitelmallista ja moniammatillista yhteistyötä myös muiden sosiaali- ja terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoiden kanssa työterveyshuollon sopimuksen ja -suunnitelman mukaisesti, jotka ovat hyviä täsmennyksiä

#### Lähtökohdat

STTK pitää tärkeinä esityksen keskeisiä lähtökohtia siitä, että asetuksen päivittämisellä pyritään vastaamaan nykyisen hallitusohjelman tavoitteisiin liittyen mm. hoidon tarpeen tunnistamisen ja hoitoon ohjaamisen aikaistamiseen, uupumuksesta ja työpahoinvoinnista johtuvien sairauspoissaolojen vähentämiseen, sairauspoissaolojen syntymisen ja pitkittymisen ennaltaehkäisemiseen sekä kaikkiaan vastaamaan paremmin muuttuneen työelämän tarpeita sekä parantamaan työntekijöiden työkykyä ja työelämän laatua työterveyshuollon käytettävissä olevilla keinoilla.

STTK kannattaa työterveyshuollon ennaltaehkäisevän roolin ja työkyvyn tuen vahvistamista. STTK pitää tärkeänä, että työterveyshuoltoa kehitetään jatkuvasti ja aktiivisesti, jotta se pystyy paremmin ja ajantasaisesti vastaamaan työelämän ja työpaikkojen muuttuviin tarpeisiin.

Yleisesti STTK toteaa, että työterveyshuollon palveluita olisi kannattavaa kehittää nykyistä enemmän kohti moniammatillisuutta ja siten keventää palveluiden lääkärivetoisuutta, mikä voisi edistää

resurssien asianmukaista käyttöä. Työterveyshuollon palveluiden käytön kustannuksissa sekä sairaspöissaoloissa korostuvat tuki- ja liikuntaelinten sekä mielenterveyden haasteet, joiden osalta voitaisiin mykyistä paremmin hyödyntää lääkärien sijaan fysioterapeuttien osaamista ja suoravastaanottoja sekä mielenterveyden haasteiden ennaltaehkäisyssä ja hoidossa työterveyshoitajien ja psykologien lisäksi psykiatrisia sairaanhoitajia.

Kaiken kaikkiaan STTK katsoo, että työterveyshuollon palveluiden roolia nimenomaan mielenterveyden haasteiden sekä tuki- ja liikuntaelin sairauksien osalta on syytä vahvistaa eri keinoin.

Pykäläkohtaisia kommentteja

STTK pääasiassa kannattaa esitettyjä muutoksia ja niiden perusteluja. Alla joitakin huomioita pykäläkohtaisesti.

### 1 § Työterveysyhteistyö

STTK katsoo, että henkilöstön edustajien roolia työterveysyhteistyössä olisi voinut korostaa asetustekstissä selvemmin, vaikka pykälässä työntekijät ja heidän edustajansa onkin mainittu. Muistion teksti "Terveystarkastuksien suunnittelussa on muistettava työterveysyhteistyön toteutuminen niin, että henkilöstön edustajat ovat aktiivisesti mukana prosessissa" voisi näkyä paremmin itse asetuksessa, eikä jäädä vain muistion kommentiksi.

### 2 § Työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyö

Ei huomioita.

### 3 § Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä

Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi, että työterveyshuollon tulisi toimia "vaikuttavasti". STTK huomauttaa, että on olennaista määrittää, mitä vaikuttavuudella tarkoitetaan ja miten vaikuttavuutta mitataan ja seurataan luotettavasti ja riippumattomasti. Kansallisten, yhtenäisten vaikuttavuusindikaattoreiden tulisi painottua työkykyyn, terveyteen ja hyvinvointiin.

Kuten muistion tekstissä mainitaan, osa etiikkaa on se, että toimenpiteiden tulee olla työterveyshuoltosopimuksessa sovitun mukaisia ja oikeasuhtaisia tarpeisiin nähden. Momenttiin, voitaisiin lisätä vielä termi "näyttöön perustuvasti, mikä vahvistaisi näyttöön perustuvien terveydenhuollon, lääketieteen ja hoitotyön käytäntöjen merkitystä toimintaa ohjaavina periaatteina.

#### 4 § Toteuttaminen

STTK katsoo, että lisääntymisterveyteen liittyen työpaikkoja tulisi tukea kuukautisterveyden huomioimisessa. Lisäksi gynekologisten sairauksien ja oireyhtymien sekä vaihdevuosisoireiden tunnistaminen ja niiden työkykyvaikutukset tulee huomioida työterveyshuollossa ja työterveyshuollon ammattihenkilöiden täydennyskoulutuksessa.

STTK huomauttaa, että vaikkakin voimavaratekijöiden lisääminen asetukseen on kannatettavaa, on keinoja niiden vahvistamiseen ja niitä uhkaavien riskien ehkäisyyn ja poistamiseen on syytä kirkastaa. Lisäksi kokonaisuuden hallinta vaatii täydennyskoulutusta työterveyshuollon ammattilaisille ja asiantuntijoille.

#### 5 § Suunnitelma hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta sekä laadun ja vaikuttavuuden seuranta

STTK kannattaa ehdotettuja muutoksia sikäli kuin ne ovat mahdollisia muiden säännösten estämättä.

#### 6 § Työpaikkaselvityksen tekeminen

STTK korostaa, että työpaikkaselvitys voidaan nähdä koko työterveyshuollon kivijalkana. Sen osalta asetukseen voisi tarkentaa, kuinka yksilölliset kuntoutustarpeet huomioidaan selvityksissä. Esimerkiksi työn fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden arviointi voisi sisältää myös kuntoutukseen liittyviä näkökulmia.

STTK huomauttaa, että työpaikkaselvityksen voimassaoloa voisi olla syytä tarkentaa ajantasaisuuden määrittelyn osalta.

#### 7 § Terveystarkastuksen tekeminen

STTK katsoo, että lauseen "Terveystarkastuksella selvitetään terveydentila ja työ- ja toimintakyky sekä kliinisillä tutkimuksilla että muilla tarkoituksenmukaisilla luotettavilla menetelmillä" osalta voisi olla harkita sanan luotettavilla korvaamista käsitteellä "näyttöön perustuvilla".

#### 8 § Työntekijöiden työkykyä ylläpitävä toiminta, työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi, seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen

STTK katsoo, että asetuksessa olisi syytä korostaa varhaisen puuttumisen merkitystä myös kuntoutuksen näkökulmasta.

Lisäksi STTK nostaa esiin, että asetuksessa korostettua moniammatillista yhteistyötä voitaisiin vahvistaa ja konkretisoida suosituksilla ja ohjeilla eri asiantuntijoiden yhteistyöstä kuntoutusprosessin aikana.

Varhaisen tuen mallien toteuttamiseksi tulee määritellä selkeä vastuunjako työnantajan, esihenkilöiden ja työterveyshuollon välillä. Mallien käytön tulee olla dokumentoitua ja niiden vaikuttavuutta seurattava säännöllisesti.

## 9 § Neuvonta ja ohjaus

Ei huomioita.

## 10 § Neuvonnan ja ohjauksen sisältö

STTK katsoo, että asetuksen tai perustelumistion sanoitukseen olisi syytä harkita lisättävän, että häirintä ja väkivalta kattavat myös seksuaalisen häirinnän ja väkivallan. Seksuaalinen häirintä ja väkivalta ovat yleisiä työpaikoilla ja heikentävät työkykyä, työhyvinvointia sekä jaksamista.

Vaikkakin STTK kannattaa esitettyä tarkennusta työyhteisötason neuvonnan antamisen mahdollisuudesta, STTK huomauttaa, että toiminnan toteutuminen vaatii työterveyshuollon asiantuntijoille ja ammattilaisille tarjottavaa riittävää osaamista ja tarvittavien täydennyskoulutusten toteuttamista. Huomioon on otettava myös yksilönsuoja ja työtehtävien luonne sekä työntekijöiden valinnan vapaus. Lisäksi on huolehdittava, että ryhmämuotoisella toiminnalla ei korvata yksilövastaanottoja silloin kun niille on tarve.

Lisäksi STTK huomauttaa, että asetukseen voisi harkita lisättävän maininnan henkilökohtaisten edellytysten vaatimista yksilöllisistä työsuojelutoimenpiteistä sekä ikäohjelmista tai muista käytännön neuvoista ja ohjeista työntekijöiden tukemiseksi työuran eri vaiheisiin.

Nummelin Ida  
STTK ry.