

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

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

Lausuntopyynnön diaarinumero: VN/2539/2025

Tehy kiittää mahdollisuudesta lausua valtioneuvoston asetuksesta hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta.

Lausunto on tehty yhteistyössä Suomen Sairaanhoidajat ry:n ja Suomen Kätilöliitto ry:n kanssa.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annettua valtioneuvoston asetusta. Esitys perustuu asetuksen päivittämistarpeita selvittäneen sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen asettaman työryhmän ehdotukseen.

Voimassa olevan asetuksen 1038/2021 1–10 §:ään esitetään tehtäväksi tarkentavia muutoksia. Asetuksen 11–13, 13a ja 14 § jäisivät ennalleen.

Asetuksen nimi

Voimassa olevan asetuksen nimi ”Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta” on pitkä ja monimutkainen. Sitä ehdotetaan lyhennettäväksi ja selkeytettäväksi muotoon ”Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta”.

Pidämme asetuksen nimen lyhentämistä ja selkeyttämistä perusteltuna, ja ehdotamme yhä pitkästä nimestä otettavaksi pois sanan ”hyvän”. Lähtökohtaisesti voidaan olettaa, että asetus tavoittelee hyvää toimintaa. Nimen voisi ehkäpä siitäkkin edelleen lyhentää, esimerkiksi muotoon: ”Valtioneuvoston asetus työterveyshuollon toteuttamisesta sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta”.

Lähtökohdat

Kaikkiaan pidämme tärkeinä esityksen keskeisiä lähtökohtia siitä, että uudella asetuksella 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. Työterveyshuollossa tulee tunnistaa eri sukupolvien erityiset työhyvinvoinnin kysymykset, kuten vaikkapa nuorten hyvinvoinnin keskeiset haasteet ja vahvuudet, työn ja perheen yhteen sovittaminen sekä se, että työvoimamme ikääntyy ja on tärkeää eri tavoin huolehtia työssä jaksamisesta myös työuran loppupuolella.

Panostus ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja työkyvyn ylläpitoon on kannatettavaa. Se voi vähentää myöhempiä sairaanhoidon kustannuksia ja työkyvyttömyyttä. Työterveyshuollon toiminnan jatkuva parantaminen ja edelleen kehittäminen on tärkeää, jotta se muokkautuu ja muuttuu työelämän ja -paikan tarpeisiin ja muutoksiin nähden.

Tehy näkee, että työterveyshuollossa toimivien ammattihenkilöiden työhyvinvoinnin ja osaamisen edistäminen on myös keskeistä. Se varmistaa osaltaan laadukkaat palvelut asiakkaille ja potilaille. Työterveyshuollossa toimivien ammattihenkilöiden työhyvinvointia tukisivat muun muassa kohtuulliset henkilöstömitoitussuosituksen (suositus asiakasyritysten + henkilöasiakkaiden maksimimäärästä) ja riittävät resurssit, hallittava prosentuaalinen enimmäismäärä laskutettavalle työlle, riittävä täydennyskoulutus sekä mahdollisuus perehdytykseen ja osaamisen ylläpitoon, selkeä työnjako ja konsultaatorakenteet. Resurssisääntelyn tulee vastata työn veloitteita, esimerkiksi asetusmuutoksen myötä mahdollisesti kasvavia kirjaamisen ja mittaamisen vaateita. Tehyn jäsenistöltään saaman palautteen valossa työterveyshuollossa toimivien ammattihenkilöiden työhyvinvoinnin turvaamisessa näkyy juuri nyt haasteita, esimerkiksi: asiakasyritysten ja

yksilöasiakkaiden määrää kasvatetaan muun muassa yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena, samalla kun laskutustavoitteita kiristetään jatkuvasti, ja bonusjärjestelmien rajat eivät ole realistisella tasolla, eivätkä siten motivoi henkilöstöä tavoittelemaan asetettuja tulostavoitteita.

Asetuksessa ja sen toimeenpanossa tulee varmistaa, ettei työterveyshuollon laatu ja saatavuus eriydy työnantajasektorien välillä. Yhdenvertaiset vähimmäiskriteerit ja laadunvalvonta tulisi turvata valtakunnallisesti.

Kaikkiaan näemme, että työterveyshuollon palveluissa olisi mahdollisuus kehittää nykyistä paremmin moniammatillisuutta ja eri ammattihenkilöiden välistä työnjakoa. Nyt palvelut ovat julkisiin sote-palveluihin verrattuna usein varsin lääkärivetoisia (kts. Perustason avosairaanhoidon rakenteet, resurssit ja rahoitus, Eduskunnan tarkastusvaliokunta 2025). Työnjaon kehittäminen voisi osaltaan edistää resurssien asianmukaista käyttöä. Tehy on muun muassa esittänyt, että lääkkeenmääräamishoitajien työ tulisi jatkossa mahdollistaa myös yksityisen työterveyshuollon sairaanhoitopalveluissa (kts. s.77: Sairaanhoitajien rajattu lääkkeenmääräminen - Tehyn selvitys, Tehyn selvityksiä B1/2025). Työterveyshuollon palveluiden käytön kustannuksissa sekä sairaspöissaoloissa korostuvat tuki- ja liikuntaelinten (TULE) sekä mielenterveyden haasteet. Työterveyslääkärikäyntien lisäksi näissä terveystarkastuksissa voitaisiin työterveyspalveluissa hyödyntää nykyistä paremmin tuki- ja liikuntaelinvaivoissa työterveysfysioterapeuttien osaamista ja suoravastaanottoja sekä mielenterveyden haasteiden ennaltaehkäisyssä ja hoidossa työterveyshoitajien ja työterveyspsykologien lisäksi psykiatrisia sairaanhoitajia.

Kaikkiaan on syytä eri keinoin vahvistaa työterveyshuollon palveluiden roolia ja mahdollisuuksia nimenomaan mielenterveyden sekä TULE- sairauksien osalta. Asetuksessa tai sen soveltamisohjeissa tulisi määritellä valtakunnalliset, vähintään suosituksenluonteiset täydennyskoulutusmoduulit, joilla varmistetaan työterveyshuollon henkilöstön yhtenäinen osaamistaso esimerkiksi mielenterveyden tuessa, TULE-ongelmien arvioinnissa ja varhaisen tuen menetelmissä. Suosittelemme, että asetuksessa tai sen soveltamisohjeissa tuodaan täsmällisemmin esiin työterveyshuollon mielenterveysosaamisen minimivaatimukset sekä psykososiaalisen työn ammattihenkilöiden hyödyntäminen.

Pykäläkohtaisia kommentteja

Tehy kannattaa pääsääntöisesti esitettyjä muutoksia ja niiden perusteluja. Alla nostamme erikseen vielä muutamia huomioita pykäläkohtaisesti.

1 § Työterveysyhteistyö

Vaikka työantajankin rooli on keskeinen, kirjauksin on varmistettava, että työterveyshuollon on mahdollista toimia tarkoitetussa asiantuntijaroolissaan ja ensisijaisesti asiakkaan/potilaan edun mukaisesti, eikä niinkään palveluntuottajana työnantajan ehdoilla.

2 § Työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyö

Ei lisähuomioita.

3 § Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä

Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi, että työterveyshuollon tulisi toimia ”vaikuttavasti”. Huomautamme, että tärkeää on myös määritellä mitä vaikuttavalla tarkoitetaan ja millaisia seurantamittareita sen luotettava arviointi edellyttää. Kansallisten, yhtenäisten vaikuttavuusindikaattoreiden tulisi painottua työkykyyn, terveyteen ja hyvinvointiin. Vaikuttavuusindikaattoreiden tulee perustua kansallisesti johdettuun, riippumattomaan määrittelyyn. On vältettävä asetelmaa, jossa palveluntuottajat itse määrittelevät vaikuttavuusmittarit, mikä voisi heikentää vertailukelpoisuutta ja läpinäkyvyyttä.

Kuten muistion tekstissä mainitaan, osa etiikkaa on se, että toimenpiteiden tulee olla työterveyshuoltosopimuksessa sovitun mukaisia ja oikeasuhtaisia tarpeisiin nähden. Toiminnan tulee olla sillä tavoin läpinäkyvää, että sitä ohjaa näyttöön perustuvat terveydenhuollon ja lääketieteen sekä hoitotyön käytännöt, ei esimerkiksi yksityisen palveluntuottajan ansaintalogiikka. Momenttiin voisikin lisätä vielä termin ”näyttöön perustuvasti”. Läpinäkyvyyteen liittyy se, että työterveyspalveluiden laskutuksen oikeellisuutta tulee voida arvioida riittävästi.

4 § Toteuttaminen

Kannatamme erityisesti lisäyksiä voimavaratekijöiden selvittämisestä, työntekijöiden lisääntymisterveyteen ja yksilöllisiin sairauksiin liittyvien näkökohtien huomioon ottamista terveydentilan selvittämisessä sekä sanan ”työympäristön” korvaamista sanalla ”työolosuhteiden”.

Lisääntymisterveyteen liittyen työpaikkoja tulisi tukea kuukautisterveyden huomioimisessa. Työterveydessä tulee huomioida myös gynekologiset sairaudet ja oireyhtymät sekä työssä jaksamisen tuki ja oireiden tunnistaminen vaihdevuosissa. Näillä kaikilla on merkittävää vaikutusta niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseen hyvinvointiin sekä työkykyyn. Tämä kokonaisuus tulee myös huomioida työterveyshuollon ammattihenkilöiden täydennyskoulutuksessa.

Huomionarvoista on, että työolosuhteiden osalta työterveyshuollon mahdollisuudet puuttua erilaisiin tekijöihin vaihtelevat. Mekaanisiin ongelmiin, kuten sisäilmaongelmiin, voi olla selkeämpää puuttua kuin vaikkapa sosiaalisiin ongelmiin tai vahingolliseen johtamisen tapaan. Kuitenkin erilaisiin työhyvinvointia vaarantaviin epäkohtiin tulisi voida rohkeasti puuttua. Tosiasiallisia työterveyshuollon keinoja voimavaratekijöiden vahvistamiseen ja niitä uhkaavien riskien ehkäisyyn tai poistamiseen tulee kirkastaa, ja myös tarjota kokonaisuuden suhteen täydennyskoulutusta työterveyspalveluiden henkilöstölle.

5 § Suunnitelma hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta sekä laadun ja vaikuttavuuden seuranta

Tehy kannattaa esitettyjä peruseriaatteita ja ehdotettuja muutoksia sikäli kuin ne ovat mahdollisia muiden säännösten estämättä. Järjestelmän rakentamisessa on kuitenkin myös tiedostettava mahdollisia riskejä, esimerkiksi ns. "markkinaohjautuvuus", palvelun tarjoajan mahdollinen halu luoda tietynlainen imago sen sijaan, että viestitään aidosti merkityksellisiä vaikuttavuustuloksia.

6 § Työpaikkaselvityksen tekeminen

Työpaikkaselvitys voidaan nähdä koko työterveyshuollon kivijalkana. Asetuksen toimeenpanossa tulisi varmistaa, ettei etäselvityksiä käytetä fyysisten käyntien korvikkeina kustannussyistä, vaikka fyysiselle käynnille olisi perusteet. Vähintään ohjeistava käyntitiheys (esim. vuosittain tai riskiperusteisesti) tulisi määritellä, ja se missä tapauksissa muutoin on tarpeen tehdä fyysinen työpaikkakäynti ja milloin etäselvitys on riittävä. Linjaus voisi olla esimerkiksi, että uuden asiakasyrityksen kohdalla ensimmäinen selvitys toteutetaan aina paikan päällä. Lisäksi tulee huomioida työpaikat, joilla ei ole varsinaista fyysistä työtilaa tai toimistoa, kuten esimerkiksi taksiryttäjät ja muut liikkuvaa työtä tekevät.

Työpaikkaselvityksen jälkeen tulisi työpaikoille tarjota myös työterveyshuollon tukea, huomioiden erityisesti annetut toimenpide-ehdotukset. Työpaikkaselvitysten osalta voisi myös tarkentaa, kuinka yksilölliset kuntoutustarpeet huomioidaan selvityksissä. Esimerkiksi työn fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden arviointi voisi sisältää erityisiä kuntoutukseen liittyviä näkökulmia.

Myös työpaikkaselvitysten voimassaoloon kaivataan tarkennusta. Mitä tarkoitetaan ajantasaisella työpaikkaselvityksellä ja kuka määrittää sen ajantasaisuuden?

Vuokratyöyritysten osalta käytännöt herättävät kysymyksiä. Miten toimitaan tilanteissa, joissa työpaikkaselvityksiä ei ole saatavilla? Tällöin altisteista ei välttämättä ole tietoa, vaikka

terveystarkastuksia edellytetään tehtäväksi. Tämä vaikeuttaa olennaisesti sen arviointia, mihin tarkastuksissa tulisi keskittyä. Lisäksi vuokratyöyritysten maksusitoumuskäytännöt voivat olla kyseenalaisia. Työntekijöiltä saatetaan edellyttää maksusitoumuksen pyytämistä esihenkilöltä ennen ajan varaamista työterveyshuoltoon. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työntekijän on kerrottava työnantajalle syy työterveyteen hakeutumiselle tai vähintäänkin ilmoitettava hakeutumisestaan, mikä voi olla ongelmallista luottamuksellisuuden näkökulmasta.

7 § Terveystarkastuksen tekeminen

Erityisesti niillä työpaikoilla, joissa työterveydenhuolto kattaa vain lain säätämän minimin, on tuettava sujuvaa hoitoon pääsyä tarpeenmukaisiin muihin terveydenhuollon palveluihin sekä hoidon jatkuvuutta.

Pyydämme harkitsemaan, olisiko sana "luotettavilla" asianmukaista korvata käsitteellä "näyttöön perustuvilla" lauseessa "Terveystarkastuksella selvitetään terveydentila ja työ- ja toimintakyky sekä kliinisillä tutkimuksilla että muilla tarkoituksenmukaisilla luotettavilla menetelmillä".

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

Asetuksessa tulee korostaa varhaisen puuttumisen merkitystä esimerkiksi kuntoutuksessa. Tämä voisi sisältää ohjeita siitä, miten työterveyshuolto ja työnantaja voivat yhdessä tunnistaa ja puuttua työkykyä uhkaaviin tekijöihin ajoissa. Asetuksessa korostetaan moniammatillista yhteistyötä, mutta sitä voisi vahvistaa entisestään esimerkiksi konkreettisilla suosituksilla ja ohjeilla eri asiantuntijoiden, kuten työterveyslääkäreiden, työterveyshoitajien, työterveysfysioterapeuttien ja työterveyspsykologien, yhteistyöstä asiakkaiden kuntoutusprosessissa.

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

Työterveyshuollon henkilökunnan tulee antaa neuvontaa ja ohjeistusta työhön paluun toimintakäytännöistä. Tämä voi sisältää esimerkiksi työkokeilujen ja joustavien työaikajärjestelyjen käytön ja myös keinot varmistaa tämän toteutuminen.

10 § Neuvonnan ja ohjauksen sisältö

Erityisesti kannatamme esitettyjä muutoksia sanoituksissa liittyen päihteidenkäyttöön ja riippuvuuksiin sekä sen, että fyysisen väkivallan lisäksi huomioidaan myös henkinen väkivalta sekä häirintä ja epäasiallinen kohtelu.

Tehy pyytää erikseen huomioimaan, ja mahdollisesti myös asetukseen sanoituksena lisäämään, että häirintä ja väkivalta kattavat myös seksuaalisen häirinnän ja väkivallan. Seksuaalinen häirintä ja jopa väkivalta on valitettavan yleistä työpaikoilla ja voi merkittävästi heikentää työhyvinvointia, työkykyä ja jaksamista. Eri syistä (esim. häpeä) seksuaalinen häirintä jää useissa tapauksissa raportoimatta esihenkilöille. Huomionarvoista on, että seksuaalinen häirintä työpaikoilla on tasa-arvolain kieltämää syrjintää, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. Seksuaalinen ahdistelu ja muut asteeltaan vakavimmat seksuaalirikokset kriminalisoidaan rikoslaisissa. Asetuksen soveltamisohjeisiin tulisikin sisällyttää seksuaalisen häirinnän tilanteiden käsittelyä koskeva selkeä toimintamalli, johon sisältyy mm. näyttöön perustuvat toimintamallit sekä koulutus ja perehdytyskäytännöt häirintätilanteisiin ja niiden ehkäisyyn, asenneilmapiirin nollatoleranssi, riskien arviointi, raportointikäytännöt (esim. häirintäyhteyshenkilö tai muu selkeä yhteydenottokanava), tuen tarjoaminen ja tarvittaessa ohjaus asianmukaisesti muihin palveluihin.

Seksuaalisen häirinnän ja seksuaaliväkivallan estäminen ja puuttuminen on osa seksuaaliterveyttä ja sen edistämistä. Sanaa seksuaaliterveys ei asetuksen tekstissä erikseen mainita, tähän pyydämme kiinnittämään huomiota. Seksuaaliterveyttä ei tulisi sivuuttaa terveyspalveluissa, myöskään työterveyshuollossa: seksuaali- ja lisääntymisterveys ovat merkittävä osa kokonaisvaltaista terveyttä ja hyvinvointia. Seksuaalioikeuksia ja niiden edistämistä tulee huomioida myös työterveydessä.

Tehy kannattaa esitettyä lisäystä mahdollisuudesta antaa neuvontaa työyhteisön tasolla. Muistiossa todetaan, että ryhmämuotoinen toiminta voi esimerkiksi isoja työntekijäryhmiä koskevissa asioissa olla nopea, vaikuttava ja kustannustehokas tapa toteuttaa neuvontaa ja ohjausta. Tehy huomauttaa, että ryhmämuotoisen toiminnan toteuttamiseen tulee myös resursoida työaika ja varmistaa työterveyshuollon henkilöstölle työmuodon edellyttämää osaamista ja tarvittavaa täydennyskoulutusta. Pitää toki myös huomioida yksilönsuoja sekä työtehtävien luonne: mistä aiheista ja millä tavoin on mahdollista järjestää ryhmämuotoista toimintaa. Kustannustehokkuuden nimissä ryhmämuotoisen toiminnan ei tule korvata yksilövastaanottoa, kun sille on tarve. Työntekijöiden vapaaehtoisuus tulee myös arvioida: ryhmäinterventioita ei tule käyttää tilanteissa, joissa on riski, että työntekijöitä painostetaan osallistumaan.

Suutarla Anna
Tehy ry