

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 antaa lausunto tästä tärkeästä säädöshankkeesta. On erittäin perusteltua ja tarpeellista, että hyvän työterveyshuoltokäytännön keskeistä lainsäädäntöä tarkastellaan, täsmennetään ja päivitetään vastaamaan muuttuvaa työelämää.

Hyvinvointialueilla työympäristö muuttuu jatkuvasti ja paikoin erittäin nopeasti. Organisaatorakenteet, tehtävät, työn sisällöt sekä kuormitustekijät elävät vauhdilla, mikä asettaa työterveyshuollon ja työnantajan yhteistyölle merkittäviä vaatimuksia. Työterveyshuoltoyhteistyön tulee olla vaikuttavaa, tarvelähtöistä ja luottamusta herättävää työkyvyn tukemista, joka vastaa toimintaympäristön muutoksiin ennakoivasti.

Pidämme tärkeänä, että yhteistyön ja toiminnan vaikuttavuutta ei arvioida tai määritellä pelkästään yleisluonteisten riittävyyslausuntojen tai yhteistyön tärkeyden toteamisen kautta. Tarvitaan systemaattista vaikuttavuuden mittaamista ja analysointia, ja tähän tulisi ohjata ja kannustaa myös lainsäädännön tasolla. Ilman arviointia ja seurantaa on vaikea varmistaa, että toimet tukevat aidosti työkykyä ja tuottavat tavoiteltua hyötyä sekä henkilöstölle että työnantajalle.

Ennaltaehkäisevään yhteistoimintaan ohjaaminen sekä psykososiaalisten kuormitustekijöiden aiempaa vahvempi painottaminen ovat erittäin tarpeellisia. Tältä osin pidämme 3 §:ään ehdotettua lisäystä selkeyttävänä ja oikeansuuntaisena. Se tukee ennaltaehkäisevää toimintaa ja voi osaltaan helpottaa myös työnantajan kustannustehokkuusajattelua ja resurssien tarkoituksenmukaista kohdentamista.

Lisäksi haluamme nostaa esiin, että 4 §:ään tehty lisäys on tärkeä. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden tarkastelu ja voimavaratekijöiden arviointi työterveyshuollon toimesta ovat keskeisiä sekä toiminnan luotettavuuden että ennaltaehkäisevän työn yhteiskehittämisen näkökulmasta. Tämän voidaan nähdä myös mahdollistavan sen, että toiminnan korvattavuus laajenee nykyisestä jonkin verran, mikä tukisi ennaltaehkäisevän työn vahvistamista käytännössä.

Työpaikkaselvitysprosessia koskeva ehdotus on lähtökohtaisesti hyvä. Selvitystapojen rikastaminen ja monipuolistaminen on tarpeellista, erityisesti siten, että työnantaja saa mahdollisimman kustannustehokkaasti laadukasta, yksikkökohtaista sekä laajempaa kokonaiskuvaa työpaikan terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Selvitysten tulee tukea sekä operatiivista johtamista että pidemmän aikavälin päätöksentekoa.

Korostamme, että työterveyshuollon tulee tuntea ja raportoida työnantajalle säännöllisesti, selkeästi ja ymmärrettävästi työpaikkaa koskevat työn vaarat ja riskit. Erityisen tärkeää on ennakoiva näkökulma, jossa muutosten ja kehittyvien riskien tunnistaminen on keskiössä. Tämä mahdollistaa oikea-aikaisen reagoinnin ja tukee työkyvyn säilymistä.

1 momentin 9 kohdan "henkilöstön tila" on ollut käytännön työterveyshuollon kehittämistyössä merkityksellinen. Henkilöstön tilaa on perustellusti tarkasteltu työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä, mikä on mahdollistanut kokonaisvaltaisemman ja aidosti työkykyä tukevan arvioinnin. Huolena on, että muotoilu henkilöstö- ja organisaatorakenne voi mahdollistaa luettelomaisen ja sisällöltään köyhemmän tilannekuvan verrattuna nykyiseen, yhteistä arviointia ja tulkintaa korostavaan näkökulmaan.

Palveluiden laajuutta ja painopisteitä tulee voida operoida ketterästi ja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa siten, että toimintaa voidaan kohdentaa kustannustehokkaasti ja palvelun ostajaa aidosti hyödyttävään suuntaan. Tarvelähtöisyys ja toimintaympäristön erityispiirteiden huomioiminen ovat tässä keskeisiä.

Pidämme 2 §:n ehdotettua muutosta tärkeänä. Yhteistyötarve muiden toimijoiden kanssa tulee olla riittävän kattava ja joustava, ja toteuttamismahdollisuuksien tulee olla aidosti tarvelähtöisiä. Lisäksi ehdotamme harkittavaksi, tulisiko asetuksessa tai sen perusteluissa vahvemmin huomioida myös tietosuojakysymykset. Työterveyshuolloissa käytössä olevat tiedonsiirtomenetelmät vaihtelevat merkittävästi, ja tietosuojaa koskeva selkeä maininta voisi tukea luottamusta sekä sujuvaa ja turvallista yhteistyötä.

Lopuksi pidämme 10 §:n työyhteisötason neuvontaa erittäin tärkeänä ja tervetulleena lisäyksenä. Se on aidosti ennaltaehkäisevää toimintaa, erittäin kustannustehokasta ja tukee koko työyhteisön työhyvinvointia sekä toimintaedellytyksiä.

Mikkonen Susanna  
Kainuun hyvinvointialue