

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

Työeläkeyhtiö Elo kiittää mahdollisuudesta lausua otsikon mukaisesta asetusalunoksesta.

Asetusalunoksessa on useita muutosehdotuksia, jotka vahvistavat jo melko vakiintuneita käytäntöjä tai selkiyttävät tällä hetkellä epäselviä asioita.

Muutosehdotukset, jotka asetukseen kirjattuna vahvistavat paljolti jo olemassa olevia käytäntöjä, kuten esimerkiksi:

- 3 §:ssä lisäys tavoitteiden asettamisesta toimintasuunnitelmassa
- 4 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdissa lisäykset voimavaratekijöistä ja voimavaroista
- 4 §:n 1 momentin 8 kohdan lisäys työyhteisön muutostilanteiden huomioimisesta
- 6 §, 1. momentin lisäys ”Työpaikkaselvitys on toteutettava työn sisältö ja työolosuhteet huomioon ottaen käyttäen tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja asiantuntemusta.” Moni työterveyshuollon palveluntuottaja toteuttaa työpaikkaselvityksiä tällä periaatteella, mutta epätarkoituksenmukaistakin toteutusta näkee. Asia on hyvä näkyä asetuksessa. Toivottavasti tätä tullaan avaamaan lisää Hyvä työterveyshuoltokäytäntö -oppaassa.

- 6 §, 1.momentin lisäys ”Tehdyt havainnot, arviot ja toimenpide-ehdotukset on kirjattava työpaikkaselvityksestä laadittavaan asiakirjaan.”

Muutosehdotukset, jotka vaikuttaisivat näkemyksemme mukaan selkiyttävän velvoittavien ja työterveysyhteistyössä sovittavien asioiden sisältöjä ja parantavan työnantajan mahdollisuuksia vaikuttaa sisältöön:

- 2 §:ään ehdotettu lisäys siitä, että yhteistyö muun sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa perustuu työterveys sopimukseen ja toimintasuunnitelmaan oletettavasti selkiyttää yrityskohtaisia käytäntöjä siitä, mitä voidaan tehdä työterveyshuollossa ja mitä ei.

- Samalla tavalla tehtäväjako selkiyttäne 8§:n 2 momentin kohta, jossa korostetaan ”työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämistä, arviointia ja seuranta siten, kuin toimintasuunnitelmassa on kuvattu” sekä 8§:n 5 momentin kohta jossa ”Työterveyshuollon on sovitettava yhteen työkykyyn ja työhön paluuseen liittyviä hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä sekä seurattava ja arvioitava toimenpiteiden toteutumista ja vaikutusta työterveyshuollon järjestämisestä tehtyyn sopimukseen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjatussa laajuudessa”.

- 7 §:ssä on nyt selkeästi määritelty, mitkä terveystarkastukset ovat velvoittavia (erityinen sairastamisen vaara ja terveydentilaan kohdistuvien terveystarkastusten mukaiset tarkastukset). Muut terveystarkastukset sovitaan työterveysyhteistyössä. Ottaen huomioon Työterveyshuoltolain tarkoituksen edistää työntekijöiden terveyttä, työ- ja toimintakykyä, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi jokin velvoittava tarkastus olisi nähdäksemme tarpeellinen, jotta työterveyshuollon osaamisen hyödyntäminen työkyvyn arvioinneissa tulisi varmistettua jatkossakin. Tämän tarkastuksen minimivaatimukset voisi määritellä erikseen ja sen ylittävistä sisällöistä sopia työterveysyhteistyössä.

Asetusehdotuksen lisäys 3 momentista, joka velvoittaa laatimaan sopimuksen siten, että siinä jaetaan työterveyshuollon palveluntuottajalta hankittavat palvelut toimintaan, joka on työnantajan velvoittavaa ja yhteistyössä sovittavaa työterveyshuoltoa ja sairaanhoito- ja muuta terveydenhuoltopalvelua. Velvoittava toiminta on nähdäksemme selkeämpi kuvata, koska se kuvataan Työterveyshuoltolaissa ja tietyiltä osin uudessa asetuksessa vielä tarkennetaan. Yhteistyössä sovittavan työterveyshuollon osalta lienee vähemmän selvää palveluita hankittaessa, mitä tarkalleen ottaen on järkevää tehdä. Varsinaiset tarpeet selviävät usein vasta työterveysyhteistyön käynnistyessä ja työpaikkaselvityksen perusteella, jolloin täsmällinen toiminta käytäntöineen tulisi kuvata toimintasuunnitelmaan, jota sitten noudatetaan.

Pykälän 5 ”Suunnitelma hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta sekä laadun ja vaikuttavuuden seuranta.” Työnantaja-asiakkaan näkökulmasta työterveyshuollon vaikuttavuuden arviointi tapahtuu ensisijaisesti yhteistyössä oman työterveystiimin kanssa ja suhteessa kyseiseen työnantajaan kohdistettuun toimintaan. Vaikuttavuus konkretisoituu asiakaskohtaisesti asetettujen tavoitteiden, sovittujen toimenpiteiden ja niiden toteutumisen sekä näistä syntyvien muutosten kautta. Tällainen arviointi edellyttää työpaikan tarpeiden tuntemista ja jatkuvaa vuoropuhelua, eikä se ole sellaisenaan siirrettävissä palveluntuottajataso yleiseen vaikuttavuusarviointiin. Tämän

vuoksi työnantajakohtaisen vaikuttavuuden arviointia koskevat kysymykset olisi perusteltua käsitellä ensisijaisesti 3 §:ssä, johon on lisätty sana ”vaikuttavasti”, ei tässä pykälässä.

Tässä pykälässä tarkoitettu laadun ja vaikuttavuuden arviointi olisi sen sijaan tarkoituksenmukaista rajata niihin tekijöihin, joita voidaan arvioida palveluntuottajatasolla. Tällaisia ovat esimerkiksi toiminnan suunnitelmallisuus ja systemaattisuus, yhtenäiset ja näyttöön perustuvat toimintamallit ja prosessit, moniammatillisen osaamisen saatavuus ja tarkoituksenmukainen käyttö, henkilöstön osaamisen ylläpito, toiminnan yhdenmukaisuus eri toimipisteissä sekä se, miten palveluntuottaja seuraa ja hyödyntää asiakaskohtaisesta toiminnasta kertyvää tietoa toiminnan kehittämisessä. Näiden tekijöiden arviointi tukee palveluntuottajan toiminnan laatua ja edellytyksiä vaikuttavuudelle, joita työnantaja voisi palveluita hankkiessaan vertailla julkisesta verkosta. Sellaisenaan ne eivät kuitenkaan kuvaa yksittäiselle työnantajalle syntyvää vaikuttavuutta. Selkeä raja palveluntuottajataso arvioitaviin asioihin parantaisi johdonmukaisuutta ja vähentäisi riskiä siitä, että laadun ja vaikuttavuuden seuranta painottuu asiakastyöstä irralliseen yleisluonteiseen dokumentointiin. Perustelumuiustiossa olisi hyvä kuvata, mitä konkreettisesti pitäisi mitata, millaisin indikaattorein, millä aikajänteellä ja mikä on riittävän hyvä taso.

Muita huomioita:

- Säännöskohtaisen perustelun 1 §:ä koskeva perustelu kaipaa tarkempaa avaamista: ”Työterveysyhteistyön menettelytapoja laadittaessa olisi otettava huomioon toimialan erityispiirteet, yrityksen koko, työn järjestämisen ja toteuttamisen muodot sekä moninaisten työntekijöiden tarpeet.” Vai onko tätä tarkoitus avata uudistuvassa Hyvä työterveyshuoltokäytäntö -oppaassa?
- 6 §:n 3 momentissa on hyvä lisäys, joka toivottavasti helpottaa tietojen saamista yhteisillä työpaikoilla. ”Yhteisillä työpaikoilla työnantajien on annettava pyydettyä työpaikalla työskentelevien työntekijöiden työnantajille ja työterveyshuolloille tiedot, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.”
- 4 §:ssä 1 momentin 11 kohdan lisäys ”työpaikan mahdollisuudet yksilöllisiin työjärjestelyihin työntekijöiden työkyvyn perusteella sekä näiden ratkaisujen vaikutukset muihin työntekijöihin” ottaa hienosti huomioon, ettei työjärjestelyjen ole tarkoitus lisätä muiden työntekijöiden työtaakkaa.
- 4 §:ssä viimeisenä on lause ”Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on hyödynnettävä työturvallisuuslain 10 §:n mukaista työn vaarojen selvitystä ja arviointia.” Pitäisikö ”sisältöä”-sana korvata sanaparilla ”menetelmiä ja keinoja”, jotta se olisi yhtenäinen pykälän alkuosan kanssa?
- Perustelumuiustiossa esimiestyö -sanan voisi korvata sanalla esihenkilötyö.

Kunnioitavasti

Liisamari Krüger, ylilääkäri

Mervi Viljamaa, johtava asiantuntijalääkäri

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo

Krüger Liisamari
Työeläkeyhtiö Elo

Viljamaa Mervi
Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo