

## Laki työterveyshuoltolain 3 § muuttamiseksi

Esitetyn uudistuksen tavoitteet työterveyshuollon moniammatillisuuden edistämisestä ja kuntoutuksen aseman kehittämisestä ovat kannatettavia, mutta keinot riittämättömiä. Uudistuksen yhteydessä myös toimintaterapeutit tulee lisätä työterveyshuollossa toimivaksi ammattiryhmäksi. Kaikkien kuntoutusalan asiantuntijoiden, myös toimintaterapeuttien, erityisosaaminen tulee tunnistaa ja sitä on hyödynnettävä työterveyshuollossa. Esityksen tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan siis ehdotettua laajempaa työterveyshuollon moniammatillisuuden ja lainsäädännön kehittämistä.

### Lausuntopyyntö ja uudistusesitys

Sosiaali- ja terveysministeriö on pyytänyt tietyiltä sidosryhmiltä lausuntoa luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi työterveyshuoltolain 3 §:n muuttamisesta. Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry on saanut tiedon lausuntopyynnöstä keskusjärjestö Akava ry:n kautta. Katsomme tarpeelliseksi nostaa esille keskeisiä seikkoja työterveyshuollon moniammatillisuuden ja lainsäädännön kehittämiseen liittyen.

Työterveyshuoltolakia esitetään muutettavaksi siten, että työfysioterapeuteista tulisi työterveyshuollon ammattihenkilöitä, kun he nykyään ovat työterveyshuollon asiantuntijoita. Esityksen tavoitteena on saada työterveyshuollon toiminnasta joustavampaa, vähentää rakenteellista jäykkyyttä, luoda mahdollisuuksia uusille käytännöille sekä parantaa moniammatillisen ja monitieteisen toimintatavan edellytyksiä työterveyshuollossa.

### Toimintaterapeutit tulee lisätä työterveyshuollossa toimivaksi ammattiryhmäksi

Toimintaterapeutti on terveydenhuollon laillistettu ammattihenkilö, mutta ei sisälly työterveyshuoltolakiin (1318/2001) eikä -asetukseen (708/2013). Niissä toimintaterapeutteja ei määritellä työterveyshuollon ammattihenkilöksi eikä asiantuntijaksi. Lisäksi toimintaterapeutin palveluiden korvattavuutta koskevat sairausvakuutuslain (1224/2004) säännökset ovat epäselvät. Nämä lainsäädännölliset puutteet rajoittavat merkittävästi toimintaterapeutin ammattitaidon hyödyntämistä työterveyshuollossa ja siten työterveyshuollon moniammatillisuutta ja -tieteisyyttä.

Toimintaterapeuttien pois jättämiselle työterveyshuollosta ei ole tutkittuun tietoon pohjautuvaa perustelua. Kun työterveyshuoltolakia nyt uudistetaan, toimintaterapeutit tulee lainsäädäntö- ja asetustasolla määritellä työterveyshuollossa toimivaksi ammattiryhmäksi.

### Työkyvyn arviointi on toimintaterapeuttien ydinosaamista

Jotta työkyvyn arvioinnin avulla voidaan suunnitella toimenpiteitä työkyvyn edistämiseksi ja tukemiseksi, tarvitaan monipuolista, oikea-aikaista ja luotettavaa tiedonkeruuta. Toimintaterapeuteilla on tähän sekä ammattitaitoa että tarvittavia, luotettavia työkyvyn arviointivälineitä.

Työterveyshuollossa tulee ottaa käyttöön toimintaterapia-alan tieteelliseen tutkimukseen perustuvat työkyvyn arviointivälineet ja niihin liittyvä toimintaterapeuttien ammattitaito. [Toimintaterapian Inhimillisen toiminnan malliin perustuvilla arviointivälineillä \(AWP, AWC, WRI, WEIS\)](#) saadaan kattava kuva ihmisen työkyvystä. Niillä tuodaan työkyvyn arviointiin sellaisia menetelmiä ja osaamista, mitä suomalaisessa työterveyshuollossa ei vielä ole.

Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry  
Rautatietäisenkatu 6  
00520 Helsinki

Sosiaali- ja terveysministeriö  
PL 33  
00230 Valtioneuvosto  
[kirjaamo@stm.fi](mailto:kirjaamo@stm.fi)

Nämä arviointimenetelmät auttavat hahmottamaan kokonaistilannetta työkykyyn liittyen ja tarjoavat toimintakeskeisen lähestymistavan erilaisten toimenpiteiden suunnitteluun. Havainnointimenetelmät mahdollistavat sekä henkilön omien että työtehtävässä vaadittavien taitojen havainnoinnin työtilanteessa. Niiden avulla tehdään havaintoja työtehtävien luonteesta sekä niistä taidoista, joita tehtävien tehokas ja tarkoituksenmukainen suorittaminen vaatii. Menetelmiä voidaan hyödyntää esimerkiksi työhön paluuta suunniteltaessa, kun halutaan tietää, millaisia taitoja työtehtävät tietyssä ympäristössä edellyttävät ja mitkä ovat työntekijän mahdollisuudet suoriutua niistä. Menetelmiä voidaan käyttää yksilötasolla tai työpaikkatasolla työtehtävien vaatimusten ja ominaispiirteiden kuvaamiseen.

Haastattelumenetelmiä hyödyntäen voidaan tunnistaa henkilön omia odotuksia ja käsityksiä hänen työkykynsä liittyvistä tekijöistä sekä saadaa syvällistä ymmärrystä työympäristön merkityksestä työkyvylle. Niillä voidaan tarkastella esimerkiksi työntekijän ja työympäristön yhteensopivuutta sekä tunnistaa työntekijän näkökulmasta työympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työkykyyn.

### **Arviointimenetelmät ovat käytössä kansainvälisesti**

AWP on Ruotsin kansaneläkelaitoksen (Försäkringskassan) tekemän selvityksen mukaan Ruotsin käytetyimpiä työkyvyn arviointivälineitä. Kansaneläkelaitoksen työkykyarviointien (Aktivitetsförmågeutredning AFU) lisäksi sitä käytetään esimerkiksi julkisissa työllistymispalveluissa (Arbetsförmedlingen). Myös kuntatyönantajia vastaava Sveriges Kommuner och Landsting suosittelee sen käyttöä. AWP on käännetty tai sitä ollaan parasta aikaa kääntämässä 11 kielelle. Sitä käytetään osana työterveyshuollon palveluita esimerkiksi Kanadassa.

Lisätietoja osoitteesta: [www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapia/mohotyokyvynarviointi/](http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapia/mohotyokyvynarviointi/)

18.11.2020

Kristina Holmberg  
puheenjohtaja  
Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry  
[kristina.holmberg@toimintaterapeuttiliitto.fi](mailto:kristina.holmberg@toimintaterapeuttiliitto.fi)  
040 759 5588

Lisätietoja:  
Mirella Drushinin  
asiantuntija  
Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry  
[mirella.drushinin@toimintaterapeuttiliitto.fi](mailto:mirella.drushinin@toimintaterapeuttiliitto.fi)  
040 197 1797