

TYÖTERVEYSHUOLTO

Tavoitteena aktiivinen työterveysyhteistyö

Työterveyshuolto on järjestettävä

Työterveyshuollon tarkoitus on edistää turvallista ja terveellistä työn tekemistä sekä ehkäistä terveyshaittoja, työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia.

Suomessa työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittaa työnantajaa järjestämään henkilöstölle työterveyshuollon, kun työntekijöitä on yksi tai enemmän riippumatta tehtävistä työtunneista tai työsuhteen kestosta.

Ennaltaehkäisevien työterveyspalvelujen järjestäminen on työnantajille lakisääteistä. Sen sijaan sairaanhoidon järjestäminen on vapaaehtoista. Yrittäjät voivat hankkia myös itselle työterveyshuoltopalvelut.

Työterveyshuolto on yhteistyökumppani ja asiantuntija, joka voi tehdä ehdotuksia seuraavissa asioissa:

- työn, työympäristön ja työmenetelmien parantaminen ja kehittäminen
- terveysvaarojen ja haittojen ehkäiseminen ja vähentäminen
- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäiseminen
- terveyden ja työkyvyn edistäminen ja tukeminen koko työuran ajan
- sairauspoissaolojen vähentäminen
- työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytön tukeminen
- työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen.

Yhteistoiminta

Kun työterveyshuoltopalveluja hankitaan, toimintaa suunnitellaan ja arvioidaan tai palvelujen sisältöä muutetaan, on asia lain mukaan käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Keskustelu käydään työpaikan koosta riippuen työsuojelu-toimikunnassa tai työsuojeluvaltuutetun tai koko henkilöstön kanssa.

Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi. Ehdotukset käsitellään yhteistoiminnassa.

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö

Työterveyshuollon toiminnan tulee perustua työterveys-huoltolain ohella hyvään työterveyshuoltokäytäntöön, josta säädetään asetuksessa (VNa 708/2013).

Hyvä työterveyshuoltokäytännön mukainen työterveys-huolto on asiakaslähtöistä, riippumatonta, eettistä, luottamuksellista, monitieteistä ja moniammatillista. Siihen kuuluvat työterveyshuollon toiminnan suunnitelmallisuus sekä toiminnan laadun ja tuloksellisuuden seuranta ja arviointi.

Eri alojen asiantuntijoiden yhteistyöllä saadaan käyttöön monipuolinen tieto työn ja terveyden välisistä suhteista sekä niiden hallinnasta.

Valvonta

Työterveyshuollon toteutumista työpaikoilla valvoo työ-suojeluviranomainen. Sosiaali- ja terveysministeriö, Valvira ja aluehallintovirastot valvovat työterveyshuollon palvelu-tuottajien ja työterveyshuollon ammattihenkilöiden toiminta- ja työterveyshuollon palveluiden sisältöä.

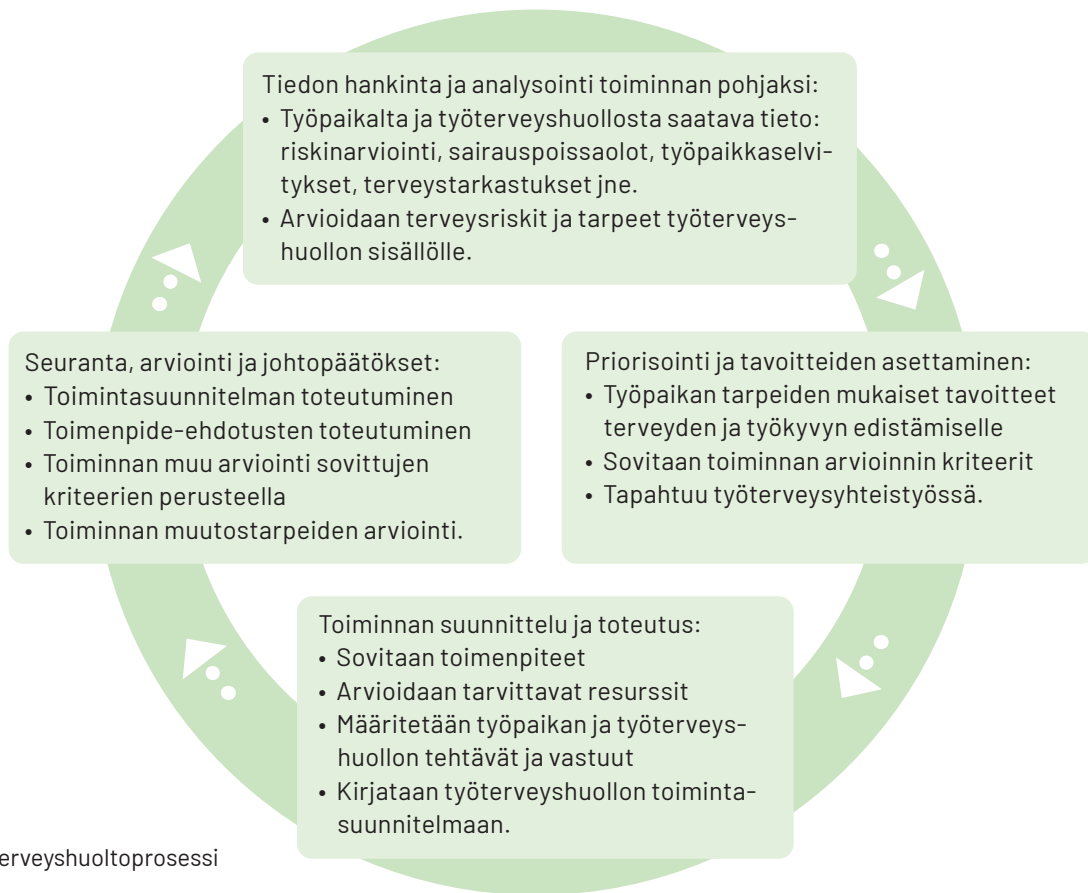
Mistä palvelut hankitaan

Työterveyshuoltopalvelut voi hankkia joko julkiselta (hyvinvointialueet) tai yksityiseltä työterveyshuollon palvelu-tuottajalta. Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon myös itse tai yhdessä toisen työnantajan kanssa.

Työterveyshuollon toteutuksesta huolehditaan moniammatillisena yhteistyönä. Toteutuksen päävastuu on työ-terveyshuollon ammattihenkilöillä: työterveyslääkärillä, työterveyshoitajalla ja työfysioterapeutilla. Lisäksi tiimiin kuuluvat tarvittavat asiantuntijat, joilla on työterveys-huollon koulutus, esimerkiksi työterveyspsykologi tai asiantuntijat työhygienian, sosiaalialan, työnäkemisen tai ravitsemuksen alalta.

Ammattihenkilöt arvioivat työterveyshuollon asiantuntijoi-den käytön tarpeen.





Kuva 1. Työterveyshuolto prosessi

Mitä huomioon ennen sopimusta

Työpaikalla on tärkeää yhdessä miettiä ja selvittää, millaiset työterveyspalvelut vastaavat oman työpaikan tarpeita.

Tarvetta arvioitaessa otetaan huomioon työolosuhteet, työn luonne sekä henkilöstörakenne.

Työterveyshuoltosopimusta tehtäessä kannattaa tarkistaa

- työterveyshuollon palveluiden saatavuus
- keitä työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita on käytettävissä
- missä asioissa työterveyshuolto voi toimia yhteistyökumppanina ja asiantuntijana
- millaiset valmiudet työterveyshuollolla on osallistua työpaikkayhteistyöhön, kuten työsuojelutoimikunnan kokouksiin tai muihin työpaikan kokouksiin
- miten työterveyshuolto voi osallistua työkyvyn edistämiseen, tukemiseen ja sairauspoissaolojen seurantaan
- mitä työolojen kehittämispalveluja on tarjolla
- millaisia yhteenvetoja ja raportteja saatte toiminnasta ja sen vaikuttavuudesta.
- työterveyshuollolla on hyvää työterveyshuoltokäytäntöä noudattava laatujärjestelmä.

Sopimus työterveyshuoltopalveluista

Työterveyshuoltopalveluista tehdään kirjallinen sopimus työnantajan ja työterveyspalveluiden tuottajan välillä.

Palvelun tuottajalla tulee olla toimilupa työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen.

Työterveyshuoltosopimuksessa sovitaan

- työterveyshuollon yleiset järjestelyt, kuten vastaanoton sijainti, aukioloajat ja yhteyshenkilöt
- palveluiden sisältö ja laajuus: lakisääteinen tai sairaanhoidon sisältävä
- sopimuksen kesto
- palvelujen hinnat
- laskutukseen liittyvät asiat
- sopimuksen irtisanomiseen liittyvät asiat.

Kun sopimus on tehty, työterveyshuolto pyytää työpaikalta tietoja toiminnan suunnittelun pohjaksi mm. työpaikan organisaatiosta, toimipaikoista, työtiloista, toiminnoista, henkilöstöstä, työsuojeluorganisaatiosta, työsuojelun toimintaohjelmasta ja työnantajan vaarojen arvioinnista.

Muita suunnittelussa tarvittavia tietoja on käsitelty kohdassa Työpaikkaselvitys.

Kirjallinen sopimus työterveyshuollon sisällöstä ja laajuudesta pidetään työpaikalla työntekijöiden nähtävillä, samoin vastaava kuvaus, jos työnantaja järjestää sen itse. Sopimusta tarkistetaan, jos työpaikan olosuhteet (tilat, laitteet, työmenetelmät) muuttuvat olennaisesti.

Työterveyshuolto on prosessi (kuva 1), jossa toiminnan tarvetta, sisältöä ja toiminnan vaikuttavuutta arvioidaan säännöllisesti. Jo sopimusvaiheessa luodaan kriteerit toiminnan vaikuttavuuden arviointiin.

Toiminnan arviointia varten työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshuollolta tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyden kehittämisen kannalta.

Työterveyshuollon sisältö

Lakisäateinen työterveyshuolto painottuu työstä ja työoloista aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen ennaltaehkäisyyn. Tavoitteena on edistää ja ylläpitää työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja turvallisuutta.

Lakisäateiseen työterveyshuoltoon kuuluvat

- työpaikkaselvitys eli työn terveydellisten olojen selvittäminen

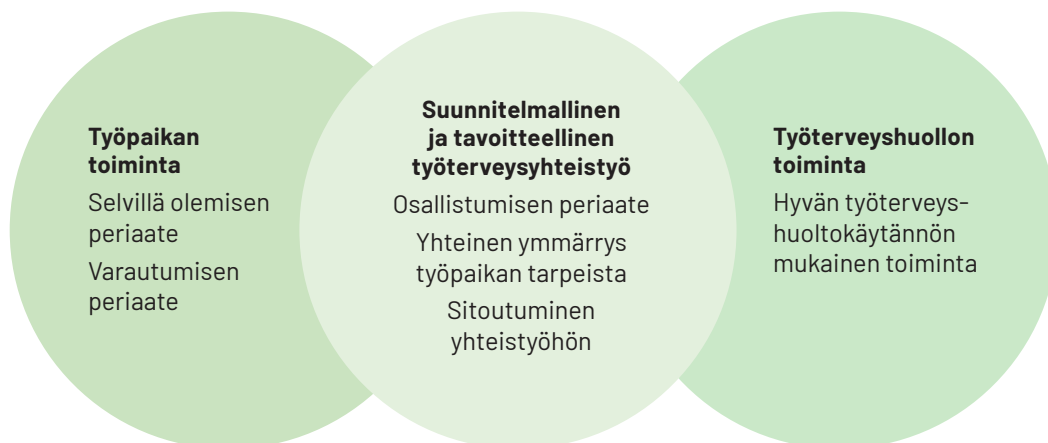
- terveystarkastukset eli työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen
- työolojen kehittämissuositukset
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus yksilöille tai ryhmille
- työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan osallistuminen
- työterveysyhteistyössä sovituin käytännöin
- työssä selviytymisen seuranta työkyvyn heikentyessä
- ensiavun järjestämiseen osallistuminen
- toiminnan vaikuttavuuden arviointi.

Lakisäateinen työterveyshuolto ei sisällä sairaanhoitoa, mutta työnantajalla on mahdollisuus yleislääkäritasoisien sairaanhoidon tarjoamiseen. Myös erikoislääkärikonsultaatiot ovat mahdollisia, mutta niiden tarve perustuu työterveyslääkärin arvioon.

Työterveysyhteistyö

Työnantajan, työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön ja työterveyshuollon välillä tarvitaan tiivistä, suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä.

Työterveysyhteistyön tarkoitus on, että työterveyshuollolla, työnantajalla, henkilöstöhallinnolla ja työsuojelulla olisi



Työterveysyhteistyössä luodaan yhteinen tieto ja käsitys

Henkilöstöstä, työstä ja sen riskeistä:

- henkilöstörakenne ja -tilanne
 - työkykyyn ja terveyteen liittyvät riskit
 - psykososiaalinen ja fyysinen kuormittavuus
 - työkyvyttömyyskustannukset.
- (Selvillä olemisen periaate)

Toimintatavoista, joilla riskien vaikutuksia vähennetään:

- henkilöstöriskien hallinta
 - varhainen puuttuminen
 - ennaltaehkäisevät toimet.
- (Varautumisen periaate)

Toiminnan toteuttamisesta yhteistyönä:

- työterveysyhteistyö ja sen suhde työpaikan työturvallisuusyhteistyöhön
 - tilannekohtainen työssäjatkamisen mahdollisuuksien selvittäminen.
- (Osallistumisen periaate)

Kuva 2. Työterveysyhteistyö

Lähde: Kela Terveysosasto/työterveyshuoltoryhmä

yhteinen käsitys työpaikan turvallisuudesta, henkilöstön tilanteesta ja terveyteen ja työkykyyn liittyvistä tekijöistä.

Kuva 2 hahmottaa työterveysyhteistyötä työpaikan ja työterveyshuollon toiminnan kohtaamisena.

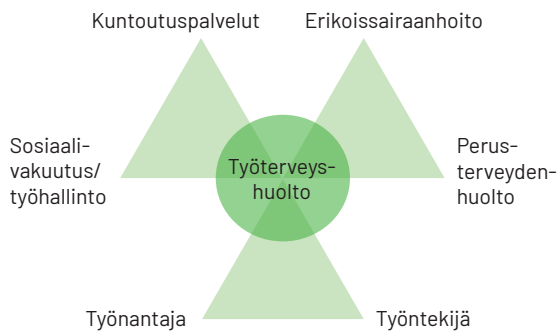
Säännölliset tapaamiset, joissa käsitellään ja arvioidaan yhteisiä asioita, käydään läpi työterveyshuollon raportteja tai suunnitellaan uusia toimia työpaikan terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi ovat yhteistyön perusta. Tapaamiset tehostavat asioiden etenemistä, keskinäistä luottamusta ja mahdollistavat pitkän aikavälin yhteisen suunnittelun.

Jotta yhteistyö olisi sujuvaa ja joustavaa, toimijoiden vastuut ja menettelytavat on sovittava selkeästi. Yhteishenkilöiden vaihtuessa menettelytapojen kertaaminen on tärkeää.

Yhteistyö muun terveydenhuollon kanssa

Työterveysyhteistyö ulottuu työpaikkaa laajemmalle (kuva 3). Työterveyshuolto koordinoi työkyvyn tukemiseksi tarvittavien toimien toteutumista myös perusterveydenhuollossa ja erikoissairaanhoidossa.

Työkyvyn tuki voi edellyttää myös yhteistyötä kuntoutuksen kanssa.



Kuva 3. Työterveyshuollon asema terveydenhuollon kentässä.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työterveyshuoltoa toimimaan yhteistyössä myös työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen, sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajan kanssa.

Työpaikkaselvitys

Työterveyshuollon sisältö ja toiminnan suunnittelu perustuvat työpaikkaselvitykseen. Siinä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen sekä kuormitustekijöiden ja voimavarojen mer-

kitystä työntekijöiden terveydelle ja työkyvylle. Samalla arvioidaan myös työpaikan ensiapuvalmiuden tarve.

Työpaikkaselvityksissä hyödynnetään olemassa olevia selvityksiä ja tutkimuksia, esim. työnantajan omaa vaarojen arviointia, mittauksia tai tarkastuksia.

Työpaikkaselvitykset jaetaan laajuuden ja tarkkuuden mukaan perusselvitykseen ja suunnattuun selvitykseen.

Perusselvitys koostuu esiselvityksestä ja työpaikalla käynteistä.

Jotta työterveyshuollon sisältö vastaisi työpaikan tarvetta, selvitetään

- työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet, esimerkiksi esiintyykö työssä melua, pölyä, käytetäänkö kemikaaleja, sekä mitä suojaimia tarvitaan
- työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus, kuten työasennot, nostotilanteet, kiiretilanteet ja väkivallan uhka
- työntekijöiden terveydentila sekä työ- ja toimintakyky
- työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva sairastumisen vaara
- työstä johtuva ammattitaudin, tapaturman sekä väkivallan vaara ja uhka
- työperäiset ja muut työhön liittyvät sairaudet
- työaikajärjestelyt
- työolosuhteiden ja henkilöstön muutostilanteet
- henkilöstörakenne ja henkilöstön tila
- työ- ja palvelussuhdemuotoihin liittyvät terveydelliset vaarat ja haitat
- työpaikan mahdollisuudet työkykyyn perustuviin yksilöllisiin työjärjestelyihin
- edellä mainittujen ja mahdollisten muiden tekijöiden yhteisvaikutukset.

Työpaikkaselvitys tehdään aina työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Osallistujina työpaikalta voivat olla työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut, esihenkilöt ja työntekijät.

Työterveyshenkilöstö arvioi työolojen merkityksen terveydelle ja työkyvylle työpaikkakäynnillä kerättävien tietojen, havaintojen, keskustelujen ja tarvittaessa mittausten perusteella. Lisäksi haastattelulla tai kyselyillä voidaan selvittää työilmapiiriä ja kuormitustekijöitä.

Perusselvitys tehdään työterveyshuoltoa aloitettaessa ja se tarkistetaan

- työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa päivitettäessä
- työpaikan työolosuhteiden muuttuessa olennaisesti tai työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella
- päivitetään kuitenkin 3–5 vuoden välein.

Työterveyshuoltolaki

12 § Työolojen terveellisuuden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi työpaikkakäynnein:

- Työpaikan altisteet
- Työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus
- Työjärjestelyt
- Tapaturma- ja väkivaltavaara
- Työstä erityinen sairastumisvaara (VNa 1485/2001)

Työturvallisuuslaki

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

25 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen:

- Terveydelle haitallisen kuormituksen tilanteissa työnantajan on selvitettävä kuormitustekijät ja ryhdyttävä toimiin vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi.

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Yhteistyössä työnantaja ja työterveyshuolto

- sopivat, miten toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä ja toisiaan hyödyntävinä prosesseina
- määrittelevät toimenpiteet, aikataulut ja vastualueet
- sopivat toteutumisen seurannasta ja toimenpiteiden vaikutusten arvioinnista.

Kuva 4. Työterveyshuoltolaki ja Työturvallisuuslaki velvoittavat vaarojen ja riskien selvittämiseen.

Työnantaja ja työsuojelun edustaja saavat työpaikkaselvityksestä raportin, joka sisältää yhteenvedon työn vaaroista ja terveysriskeistä sekä toimenpide-ehdotuksia

- työolojen kehittämisestä
- työntekijöiden terveydentilan seuraamisesta ja työkyvyn edistämisestä
- työyhteisön kehittämisestä
- työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen hyvistä käytännöistä mukaan lukien työhön paluun tukeminen.

Raportissa on myös työpaikan altisteisiin perustuva yhteenvedo tarvittavista lakisääteisistä terveystarkastuksista.

Raportti käsitellään työpaikalla yhdessä työntekijöiden kanssa. Työterveyshuollon on hyvä osallistua raportin käsittelyyn. Työpaikkaselvitys pidetään työpaikan henkilöstön nähtävänä.

Suunnatut työpaikkaselvitykset

Työpaikalle tehdään tarvittaessa myös suunnattuja työpaikkaselvityksiä. Niissä tarkastellaan valittua aihetta perusteellisemmin, jolloin myös toimenpide-ehdotukset työolojen kehittämisestä ovat tarkempia ja konkreettisempia.

Esimerkiksi suunnatussa ergonomisessa selvityksessä keskitytään fyysisiin kuormitustekijöihin. Tällöin arvioidaan tarkemmin työasentoja, työliikkeitä, nostotilanteita, tarvittavia apuvälineitä tai näyttöpäätetyötä. Suunnattu selvitys voi kohdentua myös

- työpaikan kemikaaliriskeihin
- psykososiaalisiin kuormitustekijöihin
- muuhun tarkempaa selvitystä vaativaan olosuhteeseen.

Työpaikkaselvitys ja vaarojen arviointi

Työnantajan tulee olla selvillä työpaikan riskeistä ja varautua niihin. Sekä työturvallisuuslaki että työterveyshuoltolaki velvoittavat vaarojen ja riskien selvittämiseen (kuva 4).

Työpaikkaselvitys- ja vaarojen arviointiprosessit kannattaakin toteuttaa mahdollisuuksien mukaan samaan aikaan tai rinnakkain niin, että työpaikkaselvityksessä hyödynnetään vaarojen arvioinnin tuloksia ja päinvastoin.

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja käyttää tarvittaessa vaarojen arvioinnissa asiantuntijaa. Työterveyshuolto on luonteva asiantuntija tässä yhteydessä. Yhteistyön muodoista, aikatauluista ja seurannasta sovitaan työpaikan tarpeen mukaan.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työnantaja ja työterveyshuollon palvelujen tarjoaja laativat työterveyshuollon toimintasuunnitelman, joka perustuu työpaikkaselvitykseen ja siinä todettuihin terveysriskeihin.

Myös työpaikan oman riskien arvioinnin tulokset otetaan huomioon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. Tällöin toimintasuunnitelma sisältö on työpaikan tarpeesta lähtevää ja se sisältää oleelliset toimenpiteet työkyvyn tukemisessa sekä työkykyongelmien ehkäisyssä.

Toimintasuunnitelma on käsiteltävä yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa esim. työsuojelutoimikunnassa tai työsuojeluvälituotetun kanssa.

Toimintasuunnitelmaan kirjataan työterveyshuoltopalvelun toteuttajien yhteystiedot, työpaikan tarpeet ja toiminnan tavoitteet sekä työterveyshuollon toteuttamisen keinot ja niiden toteuttajat:

- suunnitelma työpaikkaselvitysten tekemisestä, kohteet ja aikataulu
- lakisääteiset terveystarkastukset: keitä koskevat, mitä sisältävät ja kuinka usein tehdään
- mahdolliset vapaaehtoiset terveystarkastukset: keitä koskevat, mitä sisältävät ja kuinka usein tehdään
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus, miten tapahtuu yksilö- ja ryhmätasolla
- toiminnan seuranta ja arviointi.

Toimintasuunnitelmassa kuvataan myös

- työterveyshuollon toiminta varhaisen tuen tarpeen havaitsemisessa ja tuen antamisessa, sairauspoissaolojen seurannassa ja työpaikan terveys- ja työkykytilannetta koskevien raporttien laadinnassa ja esittämisessä
- työterveyshuollon yhteistyö ja työkyvyn tukemista koskevat käytännöt työpaikan ulkopuolisten toimijoiden kanssa.

Jos työnantaja tarjoaa lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työntekijöilleen sairaanhoitopalveluja, kerrotaan näiden palvelujen laajuus ja sisältö toimintasuunnitelmassa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tarkistetaan vuosittain. Työnantaja ja työntekijät arvioivat yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työterveyshuollon toimintaa ja sen vaikuttavuutta. Tässä yhteydessä voidaan tehdä muutoksia seuraavan vuoden toimintasuunnitelmaan perustuen esimerkiksi uusiin työpaikalla tehtyihin tutkimuksiin tai selvityksiin.

Terveystarkastukset

Työterveystarkastukset ovat osa työterveyshuollon ennalta ehkäisevää ja työterveyttä edistävää toimintaa. Niillä selvitetään työntekijän terveydentila sekä ja työ- ja toimintakyky.

Työterveyshenkilöstö määrittää tarkastusten tarpeellisuuden ja suunnittelee tarkastusten sisällön niiden tietojen mukaan, jotka työpaikkaselvityksessä on saatu työn laadusta, sen asettamista vaatimuksista, kuormitustekijöistä ja työympäristön riskeistä ja altisteista.

Tavoitteena on selvittää terveyteen, turvallisuuteen ja työkykyyn liittyvien tekijöiden vaikutus työntekijään ja käynnistää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennalta ehkäisevät ja korjaavat toimenpiteet.

Työntekijälle annetaan tietoja, neuvoja ja ohjausta terveellisiin ja turvallisiin työtapoihin sekä oman terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitoa ja parantamista varten.

Työterveyshuollossa tehtävien terveystarkastusten tavoitteita eri tilanteissa:

- työstä aiheutuvien riskien ja kuormitustekijöiden haittojen arviointi ja ennaltaehkäisy
- terveyden, työkyvyn tai työhön liittyvien sairauksien arviointi
- työntekijän voimavarojen tunnistaminen ja tukeminen
- työn sopeuttaminen työntekijän terveydellisiin edellytyksiin
- hoidon ja kuntoutuksen suunnitelmallinen seuranta ja koordinointi
- terveystarkastuksen tekeminen työkyvyn tukemiseksi tai tarvittaessa ennen työsuhteen päättymistä
- työaikajärjestelyn aiheuttamien riskien arviointi.

Terveystarkastusta tehtäessä huomioidaan työntekijän terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuus ja erityisesti työn ja terveyden välinen yhteys.

Lakisääteiset terveystarkastukset

Lakisääteiset terveystarkastukset tehdään työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaan perustuen työpaikkaselvityksessä sekä työpaikan vaarojen arvioinnissa todettuihin altisteisiin, riskeihin, kuormitustekijöihin ja työn erityisvaatimuksiin (työssä erityinen sairastumisvaara).

Lakisääteisten terveystarkastuksen perusteena voivat olla:

- työn aiheuttama terveydellinen vaara (esim. melu, fyysisesti / psyykososiaalisesti kuormittava työ, yötyö)
- työstä johtuva terveydellinen vaatimus (esim. värinäkö, terve iho, yötyö)
- erityisalojen turvallisuusnäkökohdat (esim. kuljetusala, mastotyöntekijät)
- sairausvaiheiden yhteydessä terveydentilan ja työkyvyn sitä edellyttäessä.

Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä terveystarkastukset tehdään työsuhteen alkaessa ja määräajoin (alku- ja määräaikaistarkastus). Niiden tavoitteena on seurata työn terveysvaikutuksia ja estää työntekijää sairastumasta työssä esiintyvän altisteen tai muun sairastumisvaaran vaikutuksesta. Tarkastukset tehdään yleensä 1–3 vuoden välein ja tarkastusväli määritellään työolosuhteiden mukaan.

Esihenkilö voi ohjata työntekijän työkykyarvioon epäillensä työntekijän työkyvyn heikentyneen. Työntekijä voi itsekkin tarvittaessa hakeutua työterveyshuoltoon työkykyarvioon.

Terveystarkastus voidaan tehdä myös työ- ja toimintakyvyn arvioimiseksi tai osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen seuraamiseksi.

Työntekijän on osallistuttava lakisääteisiin terveystarkastuksiin. Esihenkilö huolehtii, että lakisääteiset terveystarkastukset toteutuvat.

Muut terveystarkastukset

Muita terveystarkastuksia ovat muun muassa vapaaehtoiset ikäryhmittäin tehtävät terveystarkastukset ja työhönsijoitustarkastukset, jos työssä ei ole erityistä sairastumisen vaaraa. Työhönsijoitustarkastuksessa arvioidaan työntekijän terveydellisiä edellytyksiä suhteessa tulevan työn vaatimuksiin.

Vapaaehtoisten terveystarkastusten sisältö suunnitellaan yhteistyössä työnantajan kanssa. Tavoitteena on terveyden ja työkyvyn selvittäminen, ylläpitäminen ja parantaminen.

Työperäiset sairaudet

Työperäisillä sairauksilla on syy-yhteys työhön eli työssä on sairautta aiheuttava tekijä. Työperäiset sairaudet ovat joko ammattitauteja, jolloin pääasiallinen aiheuttaja liittyy työhön tai osittain työperäisiä sairauksia, jolloin sairastuminen liittyy työhön, mutta ammattitaudin kriteerit eivät täyty.

Ammattitaudin aiheuttaja on työhön liittyvä fysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä. Yleisimmät ammattitaudit ovat meluvammat, hengitystieallergiat, ihosairaudet, asbestisairaudet ja yläraajojen rasitusvammat. Ammattitaudin määrittäminen perustuu lääketieteen ohella lainsäädäntöön ja sopimuksiin.

Työnantajan tulee ehkäistä työperäisten sairauksien syntymistä vaarojen selvittämisellä ja riskien arvioinnilla sekä työn ja työmenetelmien suunnittelussa. Lisäksi työperäiset sairaudet käsitellään työpaikkaselvityksessä ja työsuojeluyhteistoiminnassa. Jos sairastumista kuitenkin tapahtuu, tulee altistaviin tekijöihin puuttua ja korjata työoloja, jotta työntekijän altistuminen ei jatku ja vastaavilta sairastumisilta vältytään jatkossa. Tässä on hyvä tehdä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Ammattitautien ilmoittamis- ja korvauskäytännöistä säädetään työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015). Jos lääkäri epäilee ammattitautilaissa tarkoitettua ammattitautia tai työstä johtuvaa muuta työperäistä sairautta, hänen on viipymättä ja salassapitosäännösten estämättä tehtävä asiasta ilmoitus aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle.

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

Työkykyä edistäviä ja tukevia toimintakäytäntöjä työpaikalla nimitetään työkyvyn hallinnaksi. Työkyvyn hallinta on ennakoivaa, perustuu työpaikan tarpeisiin, koskee kaikkia työpaikalla ja jatkuu läpi työuran.

Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännöstä sovitaan työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyönä. Samalla määritetään työnantajan ja työterveyshuollon vastuut.

Päävastuu työkyvyn edistämisestä sekä työkyvyttömyyden ehkäisystä on työnantajalla. Työterveyshuollolla on vastuu asiantuntemuksensa käytöstä ja työnantajan sekä työntekijöiden neuvonnasta työkykyasioissa.

Työntekijällä itsellään on myös velvollisuus huolehtia omasta työkyvystään (elintavat, osaaminen). Onnistuminen edellyttää kaikkien osapuolien aktiivista osallistumista ja sitoutumista.

Työkyvyn edistämistä ja ylläpitämistä toteutetaan ensisijaisesti työpaikalla sisäisin toimenpitein ja painopiste on ehkäisevässä toiminnassa. Toimenpiteet suuntautuvat työhön, työjärjestelyihin työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön, ammatilliseen osaamiseen ja terveyteen.

Toimintakäytännöt työkyvyn hallinnassa voidaan alle 20 työntekijän yrityksissä kirjata työpaikkaselvitykseen ja työterveyshuollon toimenpiteet työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Isommilla työpaikoilla laaditaan erillinen kuvaus toimintakäytännöistä ja työterveyshuollon osuus kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

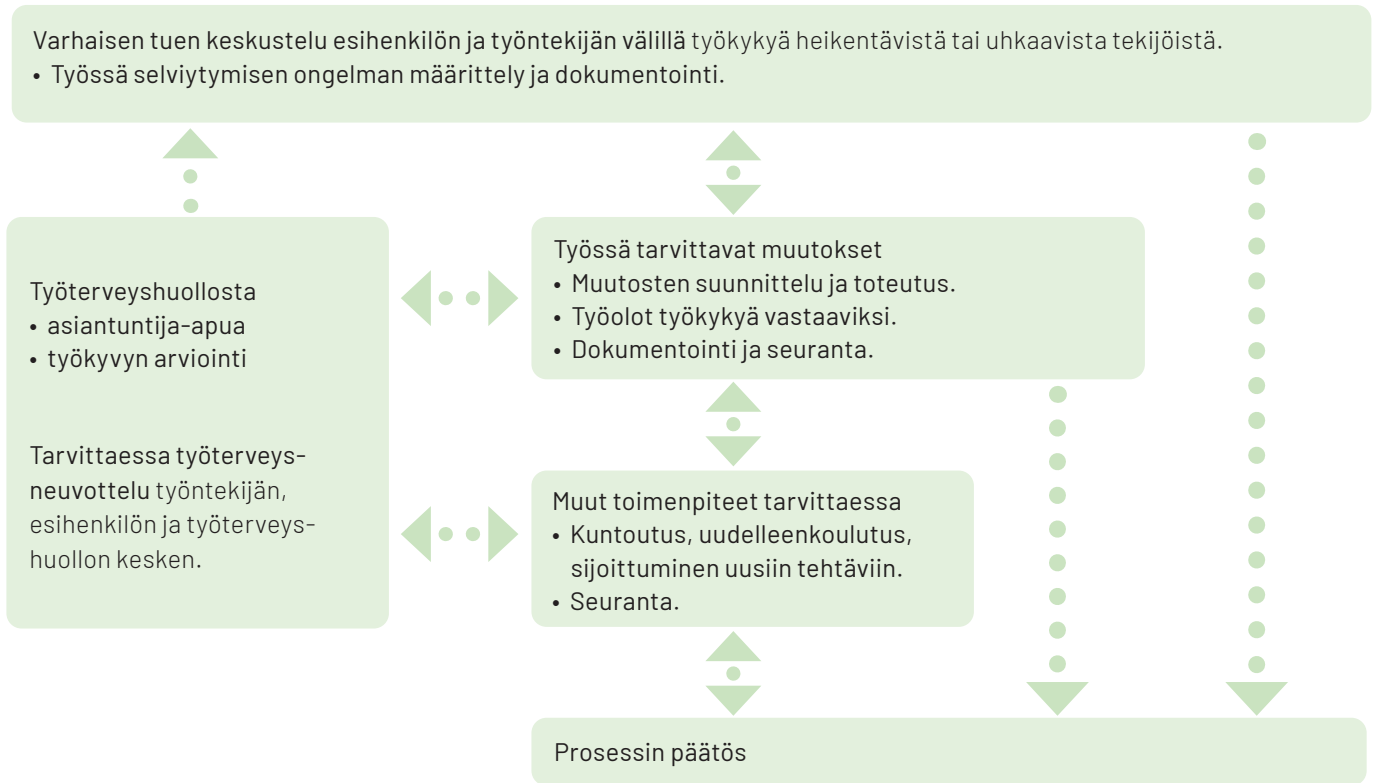
Työkyvyn varhainen tuki

Jos ennakoivista toimenpiteistä huolimatta työntekijän työssä selviytyminen on heikentynyt, tarvitaan suunnitelmallisia toimia työkyvyn varhaiseen tukeen ja palauttamiseen sekä työhön paluun tukeen, jotta työkyvyttömyys voidaan ehkäistä.

Työkyvyn varhaisen tuen toimenpiteet (malli) sovitaan ja käsitellään työpaikan yhteistoiminnassa ja toteutetaan yhteistyössä.

Tarkoituksena on edistää vuoropuhelua työntekijän ja esihenkilön välillä (kehityskeskustelut, työkykykeskustelut) ja vaikuttaa työpaikan tilanteisiin korjaavasti ennen kuin tulee pahenevia ongelmia ja sairauspoissaoloja.

Varhaisen tuen päävaiheet



Työkyvyn varhaisen tuen mallissa kuvataan

- milloin ja miten työkykyasia otetaan puheeksi ja kirjataan ylös
- mitkä ovat eri osapuolten roolit ja vastuut (työntekijä, esihenkilö, työterveyshuolto, henkilöstöhallinto, työsuojeluhenkilöt, luottamusmies)
- miten työhön paluuta tuetaan
- miten esihenkilöt ja muut osapuolet koulutetaan toimimaan varhaisen tuen mallin mukaisesti
- miten mallin käyttöä, toimivuutta seurataan ja arvioidaan.

Työkyvyn varhaisen tuen keskustelussa esihenkilö ja työntekijä kartoittavat, miten työkykyongelma näkyy työssä, mitkä ovat työn voimavarat ja mitä muutoksia työssä pitää tehdä.

Aloite keskusteluun voi tulla esihenkilöltä, työntekijältä itseltään, työsuojeluvaltuutetulta tai työterveyshuollosta. Sovitut toimenpiteet toteutetaan ja niiden vaikutusta seurataan.

Työntekijän niin halutessa keskusteluun voi osallistua myös työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies.

Tarkoituksena on auttaa esihenkilöä puuttumaan tilanteissa, jolloin esihenkilö on huolestunut työntekijän työkyvystä.

Työkyvyn heikkenemisen merkkejä voi olla

- jatkuvasti pitkittyvät työpäivät
- sovittujen aikataulujen tai vastuiden laiminlyönti
- vetäytyminen sosiaalisesta kanssakäymisestä
- heikentynyt työn laatu ja tuottavuus
- runsaat poissaolot
- kielteinen asiakaspalaute
- työyhteisön sisäisen ilmapiirin heikkeneminen ja lisääntyneet ristiriidat
- lisääntyneet myöhästymiset
- huolimattomuus, välinpitämättömyys
- muuttunut käytös
- päihtyneenä tai krapulaisena oleminen työssä.

Varhaisen tuen tarpeen taustalla voi olla esimerkiksi fyysiset tai psyykkiset sairaudet, haitallinen kuormittuminen työssä, osaamisen ja työnhallinnan ongelmat, ikääntymiseen liittyvät asiat, päihdeongelmat tai kuormittava elämäntilanne. Tarvittaessa esihenkilö ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon terveydentilan selvittämistä varten.

Jos varhaisen tuen keskustelu ja työpaikan toimenpiteet eivät riitä, pidetään ns. työterveysneuvottelu, johon työntekijä, esihenkilö ja työterveyshuollon edustaja(t) osallistuvat. Neuvottelussa sovitaan työkykyä vastaavista töistä ja työjärjestelyistä.

Suunnitelmallinen työhön paluun tuki pitkän sairauspoissaolon yhteydessä ehkäisee työkyvyttömyyden pitkittymistä. Tuki käynnistyy jo ennen poissaolon päättymistä. Työpaikalla sovitaan yhteydenpidosta sairauspoissaolon aikana ja valmistellaan työhön paluuta tarvittavin työjärjestelyin esihenkilön johdolla.

Muut työkyvyn tukitoimet

Osa-aikaista työtä voidaan kokeilla työkyvyn tueksi hyödyntämällä osasairauspäivärahaa. Vaikka päivärahan omavastuu on yhdeksän päivää, voi työaikaa lyhentää 40–60 % jo omavastuujalla. Tarvittaessa työterveyshuolto ohjaa työntekijän kuntoutukseen sekä seuraa sen toteutumista ja vaikutusta.

Työterveyshuoltolaki ja sairausvakuutuslaki ohjeistavat sairauspoissaolojen seuranta seuraavasti:

- **30:** Työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan. 30 päivää lasketaan vuoden kertymänä.
- **60:** Työntekijän on haettava sairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta ja osasairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan.
- **90:** Työterveyslääkärin lausunto työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamismahdollisuuksista tarvitaan viimeistään, kun sairauspäivärahopäiviä on kertynyt 90 kahden vuoden aikana. Työssä jatkamismahdollisuutta selvitetään yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa. Lausunnon tavoitteena on arvioida työhön paluun mahdollisuudet, työpaikan tukitoimien tarve ja laatia työhönpaluusuunnitelma. Työntekijän on toimitettava lausunto Kelaan.
- **150 ja 230:** Työkyky ja työssä jatkamisen mahdollisuus selvitetään tarvittaessa 150 ja 230 sairauspäivärahopäivän kohdalla. Lisäksi Kelalla on silloin velvollisuus arvioida tarvittaessa kuntoutustarve.

Työeläkelaitokset järjestävät ammatillista kuntoutusta. Myös Kela järjestää ammatillista ja työkykyä tukevaa kuntoutusta. Työntekijä voi sijoittua kuntoutukseen liittyvien työkokeilujen tai uudelleen koulutuksen kautta myös uusiin tehtäviin.

Sairauspoissaolojen seuranta

Työpaikalla sovitaan sairauspoissaolojen ilmoittamis- ja todistuskäytännöstä (ilmoitus esihenkilölle, milloin tarvitaan poissaolotodistus) sekä siitä, kuka käsittelee työpaikalla poissaolotodistuksia ja miten sairauspoissaolot kootaan yhteen. Lisäksi sovitaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöstä sairauspoissaolojen seurannan toteuttamisessa ja analysoinnissa.

Tavoitteena on mahdollisimman varhainen puuttuminen sairautta aiheuttaviin syihin työpaikalla.

Työterveyshuollon tulee saada tieto poissaoloista, jotta se voi

- puuttua ennaltaehkäisevästi poissaoloja aiheuttaviin kuormitustekijöihin tai muihin työolosuhteisiin työssä
- seurata poissaolojen syitä ja esiintymistä työn-antajan eri toimipisteissä.

Neuvonta ja ohjaus

Työterveyshuoltolain mukaan kaikkiin työterveyshuollon toimintoihin sisältyy tietojen antamista, ohjausta ja neuvontaa. Lisäksi niitä toteutetaan omana, erillisenä, suunnitelmallisena toimintana yksilöille ja ryhmille.

Työterveyshuolto arvioi ohjauksen ja neuvonnan tarpeen työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla ja muilla työterveyshuollon menetelmillä.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on annettava neuvontaa, ohjausta ja palautetta työnantajalle ja työntekijöille

- työterveyshuollon tavoitteista ja sisällöstä toiminnan eri vaiheissa
- työssä ja työpaikalla esiintyvistä terveysvaaroista ja -haitoista, niiden merkityksestä ja niiltä suojautumisesta sekä ensiapujärjestelyistä
- terveellisistä ja turvallisista työmenetelmistä työtä aloitettaessa ja työn kestäessä
- ammattitaudeista ja työtapaturmista sekä niiden ehkäisystä
- työperäisistä sairauksista ja muusta työhön liittyvästä sairastavuudesta
- työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämisestä
- työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja edistämisestä sekä työkyvyttömyyden ehkäisemisestä
- voimavarojen merkityksestä terveyden edistämässä ja työkyvyn ylläpitämisessä

- työmenetelmiin, työjärjestelyihin ja työaikoihin sekä työpaikan olosuhteisiin ja niiden muutoksiin liittyvistä terveystieteistä ja -haitoista ja niiden hallinnasta
- päihteiden väärinkäytön ehkäisystä sekä päihdeongelmaisten varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta;
- työhön liittyvän fyysisen väkivallan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja hallinnasta
- työttömyyden uhatessa
- henkilöstön terveyserojen kaventamiseksi
- työterveysyhteistyöstä sekä työkyvyn hallinnan ja seurannan, varhaisen tuen sekä työhön paluun toimintakäytäntöjen järjestämisestä.

Työnantajalla, työpaikan työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshuollolta tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden sekä työpaikan olosuhteiden terveellisyyden kehittämisen kannalta.

Työntekijä voi pyytää perustellusta syystä työterveyshuollolta selvityksen työkuorimituksesta.

Ensiapu

Työpaikalla tulee olla työpaikan olosuhteisiin ja toimintaan nähden riittävästi ensiaputaitoisia henkilöitä ja asianmukainen ensiapuvälineistö sekä toimintaohjeet onnettomuustilanteita varten. Työterveyshuolto osallistuu asiantuntijana työpaikan ensiapuvalmiuden suunnitteluun ja järjestämiseen.

Työpaikan vaarojen tunnistus ja riskien arviointi sekä työpaikkaselvitys muodostavat perustan ensiapuvalmiuden suunnittelulle. Tarkoituksenmukainen ensiapuvalmius (koulutus- ja ensiapuvälineiden tarve) suunnitellaan yhteistyössä työsuojelun, työterveyshuollon ja tarvittaessa väestönsuojelun ja pelastustoimen kanssa.

Työsuojelun toimintaohjelmaan ja myös työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan on hyvä määritellä koulutettavien henkilöiden tarve ja määrä sekä koulutuksen sisältö (EA1, EA2, Hätäensiapu). Samoin kirjataan, kuka työpaikalla ylläpitää rekisteriä koulutetuista ja huolehtii ensiapuvälineistä.

Työnantaja huolehtii, että henkilökunta saa riittävän perehdytyksen ensiapujärjestelyistä sekä ohjeet avun hälyttämiseen onnettomuustilanteessa. Ensiavun järjestämiseen kuuluu myös tarpeellinen neuvonta ja ohjaus työstä tai työtilanteista johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi.

Ensiapukoulutusta voi antaa henkilö, joka on suorittanut SPR:n ensiavun ja terveystiedon kouluttajakoulutuksen ja tarvittavat täydennyskoulutukset. Henkilöstön ensia-

putaitoja pidetään yllä säännöllisellä koulutuksella ja harjoitusten avulla, jolloin samalla tarkistetaan ohjeistuksen tarkoituksenmukaisuus.

Työnantaja voi laittaa työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset ensiapukoulutuskustannukset työterveyshuollon Kelan korvaushakemukseen (ks. Työterveyshuollon kulujen korvaaminen).

Ensiapukoulutuksen tarvetta arvioitaessa on hyvä muistaa muut työpaikalla olevat henkilöt, kuten asiakkaat.

Työterveyshuollon kulujen korvaaminen

Kansaneläkelaitos (Kela) korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä ja toteutuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Työterveyshuollon palvelut kohdistuvat työolosuhteisiin, työyhteisöön tai yksittäiseen työntekijään.

Työterveyshuollosta aiheutuvat kustannukset jaetaan kahden korvausluokkaan (KL):

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja ensiapuvalmiuden ylläpitämisestä.
- Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Työnantaja saa korvausta ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon (KL 1) kustannuksista. Korvaus niistä on 60 %. Jos korvattavat maksimikustannukset eivät täyty ennaltaehkäisevistä kuluista, voi korvausta hakea myös sairaanhoidon kuluista. Niiden osuus voi olla enintään 40 % kulujen kokonaismäärästä. Sairaanhoidokulujen korvaus on 50 %.

Korvauksen edellytyksenä on, että toiminta täyttää hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteet, tavoitteet on määritetty, toiminta on tarvelähtöistä ja suunnitelmallista ja sen vaikuttavuutta seurataan. Korvauksen edellytyksenä on, että toiminta täyttää hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteet, tavoitteet on määritetty, toiminta on tarvelähtöistä ja suunnitelmallista ja sen vaikuttavuutta seurataan.

Korvattavia kustannuksia syntyy

- työterveyshuollon ammattihenkilöiden eli työterveyslääkäreiden ja -hoitajien palveluista
- ammattihenkilöiden tarvitsemista asiantuntijapalveluista (esimerkiksi työfysioterapeuttien tai työterveyspsykologien palveluista)

- ammattihenkilöiden tarvitsemista laboratorio- ja radiologisista tutkimuksista
- työpaikan ensiapuvalmiuden ylläpitämisestä
- muista työterveyshuollon toteuttamiseen tarpeellisten voimavarojen käytöstä.

Korvausta voi hakea Kelan asiointipalvelussa työnantajille. Korvaushakemus käsitellään työpaikalla työsuojeluyhteistoiminnassa.

Lähteet ja linkit

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Työterveyslaitos 2014.

Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta (1027/2022)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013)

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)

Työterveyshuoltolaki. Opas työterveyshuoltolain soveltajille. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004:12.

Kansaneläkelaitos: kela.fi/tyoterveyshuolto

***Kansaneläkelaitos:
kela.fi/tyonantajat-osasairauspaivaraha***

***Ammattitaudit ja työperäiset sairaudet, Työsuojeluhallinto:
tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/ammattitaudit***

Työterveyshuolto - Tavoitteena aktiivinen työterveysyhteistyö

Työnantajan on järjestettävä lain mukaan työntekijöille työterveyshuolto, jonka tavoitteena on

- edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa
- ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia
- edistää työn terveellisyyttä ja turvallisuutta
- tukea työyhteisön toimintaa.

Työterveyshuolto perustuu työpaikan tarpeeseen ja suunnitelmalliseen yhteistyöhön työpaikan ja työterveyshuollon kesken. Tässä tietolehdessä kerrotaan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesta työterveyshuollon järjestämisestä ja toteutuksesta.

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus ry

Teksti: Asta Koivikko, Pirkko Mäkinen, Hanna Pratsch, Työturvallisuuskeskus

Taitto: Susanna Hälikkä, Työturvallisuuskeskus

8., korjattu painos 2024

ISBN 978-951-810-756-2 (pdf)

