

Valtioneuvoston asetus

hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti
muutetaan hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen (708/2013) nimike ja 1–10 §, sellaisina kuin niistä ovat 8 ja 10 § osaksi asetuksessa 1038/2021 seuraavasti:

Valtioneuvoston asetus

hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamisen periaatteista sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta

1 §

Työterveysyhteistyö

Työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa sekä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi.

2 §

Työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyö

Työterveyshuollon on tehtävä työpaikan tarpeista lähtevää suunnitelmallista ja moniammatillista yhteistyötä muun sosiaali- ja terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoiden kanssa työterveyshuollon järjestämistä koskevan sopimuksen ja toimintasuunnitelman mukaisesti.

3 §

Työterveyshuollon toimintatapa ja sopimus työterveyshuollon järjestämisestä

Työterveyshuollon on toimittava asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti, moniammatillisesti ja vaikuttavasti.

Työterveyshuollon toimintaan on sisällytettävä työterveysyhteistyössä työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, tavoitteiden asettaminen toimintasuunnitelmassa, vaikuttavuuden seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen.

Työterveyshuollon palveluntuottajalta hankittavat palvelut on eriteltävä työterveyshuollon järjestämisestä tehdyssä kirjallisessa sopimuksessa toimintaan, joka on työnantajan

järjestettäväksi säädettyä työterveyshuoltoa sekä sairaanhoito- ja muihin terveydenhuoltopalveluihin.

4 §

Toteuttaminen

Työterveyshuollon menetelmiä ja keinoja valittaessa on selvitettävä:

- 1) työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet;
- 2) työn, työympäristön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormittavuus sekä voimavaratekijät;
- 3) työntekijöiden terveydentila, työ- ja toimintakyky sekä voimavarat;
- 4) työntekijöiden yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva erityinen ja muu sairastumisen vaara;
- 5) työstä johtuva ammattitaudin, tapaturman sekä väkivallan vaara ja uhka;
- 6) työperäiset ja muut työhön liittyvät sairaudet;
- 7) työaikajärjestelyt;
- 8) työolosuhteiden ja työyhteisön muutostilanteet;
- 9) henkilöstö- ja organisaatorakenne;
- 10) työ- ja palvelussuhdemuotoihin liittyvät terveydelliset vaarat ja haitat;
- 11) työpaikan mahdollisuudet yksilöllisiin työjärjestelyihin työntekijöiden työkyvyn perusteella sekä näiden ratkaisujen vaikutukset muihin työntekijöihin;
- 12) 1–11 kohdassa mainittujen ja mahdollisten muiden tekijöiden yhteisvaikutukset.

Työterveyshuollon on selvitettävä 1 momentissa mainitut seikat siten, että se voi asiantuntijana tehdä ehdotuksia työnantajalle tai tämän edustajalle:

- 1) toimenpiteistä ja menettelytavoista työn, työolosuhteiden ja työmenetelmien parantamiseksi ja kehittämiseksi sekä terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi;
- 2) työntekijään ja eri työntekijäryhmiin kohdistuvista toimenpiteistä terveydentilan seuraamiseksi ja terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi työuran eri vaiheissa;
- 3) työyhteisön toiminnan kehittämiseksi;
- 4) työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen hyvistä käytännöistä mukaan lukien työhön paluun tukeminen.

Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on hyödynnettävä työturvallisuuslain 10 §:n mukaista työn vaarojen selvitystä ja arviointia.

5 §

Suunnitelma hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta sekä laadun ja vaikuttavuuden seuranta

Työterveyshuollon palveluntuottajalla on oltava kirjallinen suunnitelma toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta ja niiden seurannasta sekä hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta.

6 §

Työpaikkaselvityksen tekeminen

Työterveyshuollon toiminnan suunnittelun on perustuttava työpaikkaselvitykseen. Työpaikkaselvityksessä on arvioitava työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvylle. Työpaikkaselvitys on toteutettava työn sisältö ja työolosuhteet huomioon ottaen käyttäen tarkoituksenmukaisia menetelmiä ja asiantuntemusta. Tehdyt

havainnot, arviot ja toimenpide-ehdotukset on kirjattava työpaikkaselvityksestä laadittavaan asiakirjaan.

Työpaikkaselvitys on tehtävä toimintasuunnitelman laatimiseksi työterveyshuoltoa aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa, työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. Työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työturvallisuuslain 10 §:n mukaista työn vaarojen selvitystä ja arviointia.

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.

7 §

Terveystarkastuksen tekeminen

Sen lisäksi mitä muussa lainsäädännössä säädetään, työnantajan on järjestettävä hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti terveystarkastus:

- 1) työntekijän terveydentilan selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraan aiheuttavassa työssä tai työympäristössä; ja
- 2) työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi työstä aiheutuvien terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi.

Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisia terveystarkastuksia ovat 1 momentin mukaisten tarkastusten lisäksi myös seuraavat työterveysyhteistyössä sovitut tarpeen mukaiset tarkastukset, jotka tehdään:

- 1) työaikajärjestelyjen perusteella;
- 2) uusien käyttöön otettavien teknologioiden, menetelmien ja aineiden terveysvaikutusten perusteella;
- 3) työntekijän terveydentilan toteamiseksi ja tarvittavan jatkoseurannan suunnittelemiseksi altistumisen loputtua;
- 4) työtehtävien olennaisesti muuttuessa tai työuran eri vaiheissa;
- 5) työntekijän terveydentilan, työkyvyn, työhön mahdollisesti liittyvien tai mahdollisten työperäisten sairauksien ja oireiden perusteella;
- 6) työssä selviytymisen mahdollisuuksien arvioimiseksi ja tukemiseksi sekä työn sopeuttamiseksi työntekijän voimavaroihin, terveydellisiin edellytyksiin ja työ- ja toimintakykyyn; ja
- 7) ennen palvelussuhteen päättymistä terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja työllistymisen terveydellisten edellytysten selvittämiseksi sekä suunnitelman laatimiseksi terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja jatkotoimiin ohjaamisesta.

Terveystarkastuksella selvitetään terveydentila ja työ- ja toimintakyky sekä kliinisillä tutkimuksilla että muilla tarkoituksenmukaisilla luotettavilla menetelmillä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettujen terveystarkastusten järjestämisen tulee perustua työpaikkaselvityksessä todettuihin tietoihin työpaikan terveysvaaroista ja -haitoista sekä työstä ja työympäristöstä aiheutuvasta erityisen sairastumisen vaarasta ottaen huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet.

Edellä 2 momentissa tarkoitettua terveystarkastusta tehtäessä on otettava huomioon työntekijän ikä, sukupuoli, yksilölliset ominaisuudet, terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuus sekä erityisesti työn ja terveyden välinen yhteys. Terveystarkastuksen perusteella arvioidaan ohjauksen ja neuvonnan tarve ja laaditaan henkilökohtainen terveysuunnitelma yhteistyössä työntekijän kanssa työkyvyn tukemiseksi.

8 §

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

Työkykyä ylläpitävä toiminta on toteutettava ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ja sen painopisteen on oltava ehkäisevässä toiminnassa. Työnantajan toimenpiteet suuntautuvat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työhön, työjärjestelyihin, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön sekä työntekijän ammatilliseen osaamiseen, terveyteen ja työkykyyn.

Työterveyshuollossa toteutettava työkykyä ylläpitävä toiminta perustuu hyvään työterveyshuoltokäytäntöön ja työterveysyhteistyössä laadittuun tarvearvioon sekä työterveysyhteistyössä käsiteltyyn ja työterveyshuollon järjestämisestä tehtyyn sopimukseen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Työnantajan on järjestettävä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta työterveyshuollon ammattihenkilöitä tai asiantuntijoita tarkoituksenmukaisesti käyttäen, siten kuin toimintasuunnitelmassa on kuvattu. Työnantaja voi järjestää 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuja tarpeen mukaisia terveystarkastuksia osana työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämistä, arviointia ja seurantaa. Työntekijän työssä jatkamisen selvittämiseksi ja tueksi voidaan järjestää yhteinen neuvottelu työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kesken.

Jos työpaikan sisäisin toimenpitein tai työterveysyhteistyössä tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea vajaakuntoisen työntekijän työkykyä, työterveyshuollon on neuvottava häntä hoitoa ja kuntoutusta koskevissa asioissa tai hänet on tarvittaessa ohjattava hoitoon taikka kuntoutukseen.

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.

9 §

Neuvonta ja ohjaus

Työterveyshuollon on arvioitava neuvonnan ja ohjauksen tarve työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla tai muilla työterveyshuollon menetelmillä. Neuvontaa, ohjausta ja tietoja on annettava tarpeen mukaan työnantajalle, työntekijälle, ryhmätoimintana tai työyhteisölle. Neuvonta, ohjaus ja tietojen antaminen sisällytetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja henkilökohtaisiin työterveyssuunnitelmiin.

10 §

Neuvonnan ja ohjauksen sisältö

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on annettava neuvontaa, ohjausta ja tietoja työnantajalle, työyhteisölle, ryhmätoimintana ja työntekijöille:

- 1) työterveyshuollon tavoitteista ja sisällöstä toimintaa aloitettaessa ja toiminnan eri vaiheissa;
- 2) työssä ja työpaikalla esiintyvistä terveysvaaroista ja -haitoista, niiden merkityksestä ja niiltä suojautumisesta sekä ensiapujärjestelyistä;
- 3) terveellisistä ja turvallisista työmenetelmistä työtä aloitettaessa ja työn kestäessä;
- 4) ammattitaudeista ja työtapaturmista sekä niiden ehkäisystä;
- 5) työperäisistä sairauksista ja niiden ehkäisystä sekä muusta työhön liittyvästä sairastavuudesta;

6) työn, työympäristön ja työyhteisön kehittamisestä sekä työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja edistämisestä sekä työkyvyttömyyden ehkäisemisestä työuran eri vaiheissa;

7) terveyttä ja työkykyä ylläpitävien ja edistävien voimavarojen merkityksestä ja vahvistamisesta;

8) työmenetelmiin, työjärjestelyihin, työaikoihin sekä työpaikan olosuhteisiin ja niiden muutoksiin liittyvistä terveysvaaroista ja -haitoista sekä niiden hallinnasta;

9) päihteiden haitallisen käytön, päihdeongelmien ja riippuvuuksien ehkäisystä, varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta;

10) työhön liittyvän väkivallan, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä näiden uhan ehkäisemisestä ja hallinnasta; ja

11) työterveysyhteistyöstä sekä työkyvyn hallinnan ja seurannan, varhaisen tuen sekä työhön paluun toimintakäytäntöjen järjestämisestä.

Edellä 1 momentissa tarkoitetut seikat on otettava huomioon annettaessa selvitys työntekijän työn kuormittavuudesta.

Neuvonnan ja ohjauksen järjestämisessä työterveyshuollon on omalta osaltaan otettava huomioon työhön perehdyttämiseen ja opastamiseen liittyvä työturvallisuus- ja työterveysneuvonta sekä neuvonnan ja ohjauksen tarve työttömyyden uhatessa.

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2027.

Työterveyshuollon järjestämisestä tehdyssä kirjallisessa sopimuksessa on eriteltävä työterveyshuollon palveluntuottajalta hankittavat palvelut 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla viimeistään 1 päivänä tammikuuta 2029.

Työterveysyksiköllä on oltava 5 §:ssä tarkoitettu kirjallinen suunnitelma toiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta ja niiden seurannasta sekä hyvän työterveyshuoltokäytännön noudattamisesta viimeistään 1 päivänä tammikuuta 2029.

Helsingissä 11.6.2026

Sosiaaliturvaministeri Sanni Grahn-Laasonen

Hallitussihteeri Kaisu Ahtola