Lokakuu 2026

Hyvän työterveyshuoltokäytännön asetus

Uudistettu asetus tulee voimaan 1 .tammikuuta 2027.

Keskeinen tavoite

Työterveyshuoltoa koskevaa asetusta päivitetään

- vastaamaan muuttuvaa työelämää kustannustehokkaasti ja vaikuttavasti
- vahvistamaan työkyvyn tukea tarkoituksenmukaisella tavalla
- ehkäisemään lyhyt- ja pitkäkestoista työkyvyttömyyttä sekä
- selkeyttämään työterveyshuollon tehtäviä ja eri toimijoiden vastuita.

Tässä yhteydessä ei ole muutettu työterveyshuoltolakia eikä muita sen pohjalta annettuja asetuksia (kuten asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä).

https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2013/708
https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/1383
https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/1485

Uudistuva sääntely auttaa osaltaan korjaamaan työterveyshuoltoon liittyviä virheellisiä mielikuvia ja niiden pohjalta nousevaa kritiikkiä.

Keskeinen tavoite

1. Työterveyshuollon sopimusten täsmentäminen

- Työterveyshuoltosopimuksissa on jatkossa eriteltävä:
  - työnantajan lakisääteinen työterveyshuolto
  - vapaaehtoiset sairaanhoito- ja muut terveyspalvelut
- Tavoitteena on läpinäkyvyys ja palvelujen tarkoituksenmukaisempi kohdentaminen sekä kustannusnousun hallinta

2. Työterveysyhteistyön vahvistaminen

- Korostetaan suunnitelmallista yhteistyötä työnantajan, työntekijöiden tai heidän edustajiensa sekä työterveyshuollon ammattihenkilöiden välillä
- Yhteistyön tulee perustua työpaikan todellisiin tarpeisiin ja toimivaan tiedonkulkuun

3. Laajempi yhteistyö muun sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa

- Työterveyshuollon yhteistyötä laajennetaan koko sosiaali- ja terveydenhuollon kenttään, ei vain perusterveydenhuoltoon ja erikoissairaanhoitoon
- Tarkoituksena on nopeuttaa hoitoon ja kuntoutukseen pääsyä sekä tukea työssä jatkamista
- Yhteistyön toimintatavat on kirjattava sopimukseen ja toimintasuunnitelmaan
- Työolosuhteista on tieto vain työterveyshuollossa, tätä ei tule jättää hyödyntämättä
- Samoin keskusteluyhteys työpaikalle on vain työterveyshuollolla
- Työkyvyttömyyden kustannukset sekä tuottavuushyödyt kannustimena

4. Työpaikkaselvitysten uudistaminen

- Työpaikkaselvityksissä huomioidaan aiempaa laajemmin/huolellisemmin:
  - fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet, ammattitautiriskit
  - psykososiaaliset kuormitustekijät, työaika
  - työympäristön voimavaratekijät
  - organisaatiomuutokset
  - työntekijöiden voimavarat
  - yksilöllisten työjärjestelyjen vaikutukset muihin työntekijöihin
  - terveydellisen merkityksen arviointi selkeäksi työpaikkaselvityksissä
  - toisaalta usein mahdollisuus myös etänä tehtävään, tai suppeampaan kohdennettuun työpaikkaselvitykseen (aina yhteistoiminnassa henkilöstön edustajan kanssa)
  - Keskitytään työpaikalle olennaisiin asioihin, vältetään tarpeettomia rutiineja
- Työturvallisuuslain mukaista vaarojen arviointia tulee hyödyntää nykyistä systemaattisemmin, ja sen laatiminen on työnantajan vastuulla
- Työterveyshuolto tarjoaa tarvittaessa asiantuntemustaan työnantajalle

5. Vaikuttavuuden ja laadun seuranta

- Nykyisestä työterveysyksiköiden byrokraattiseksi koetusta laatujärjestelmävaatimuksesta luovutaan
- Tilalle tulee palveluntuottajan kirjallinen suunnitelma laadun, vaikuttavuuden ja hyvän työterveyshuoltokäytännön seurannasta
- Palvelun laadun arviointi ja seuranta kannattaa asiakasorganisaation ottaa säännöllisesti esille osana sopimusta ja toiminnan suunnittelua
- Palveluntuottajan moniammatillisen henkilöstön pätevyydet merkittävä laatutekijä

6. Terveystarkastusten sääntelyn selkeyttäminen

- Terveystarkastukset jaetaan:
  - velvoittaviin tarkastuksiin (erityinen sairastumisen vaara, tapaturmavaara)
  - työterveysyhteistyössä sovittaviin muihin tarpeenmukaisiin tarkastuksiin
- Työkyvyn tukea, työuran eri vaiheita ja työhön paluuta tukevia tarkastuksia korostetaan, mutta niiden sisällöstä ja toiminnoista tulee sopia kirjallisesti etukäteen
- Terveystarkastuksista sääntelyä myös lukuisissa muissa laeissa, jotka eri toimialoilla ja niiden työterveyspalveluissa tunnettava

7. Työkyvyn tukemisen painopiste varhaiseen toimintaan ja ehkäisyyn

- Työkykyä ylläpitävät toimet kohdistetaan mahdollisimman varhain:
  - työhön
  - työjärjestelyihin
  - työympäristöön
  - työyhteisöön
  - työntekijän osaamiseen ja terveyteen
- Työterveyshuollon roolia kuntoutukseen ohjaamisessa selkeytetään (ammatillinen sekä lääkinnällinen/toimintakykykuntoutus, lyhyet työkokeilut myös työterveyshuollon toimintana)

8. Neuvonta- ja ohjaustoiminnan laajentaminen

- Yksilöllisen ohjauksen lisäksi korostetaan työyhteisö- ja ryhmämuotoista toimintaa
- Neuvonta ja ohjaus voi kohdentua työn riskeihin ja voimavaroihin, tai myös yksilön terveyteen, työkykyyn ja elintapoihin
- Ohjausta täsmennetään koskemaan muun muassa:
  - työperäisten sairauksien ehkäisyä
  - työssä esiintyvää väkivaltaa ja sen uhkaa
  - häirintää ja epäasiallista kohtelua
  - päihteiden haitallista käyttöä ja riippuvuuksia
  - voimavarojen vahvistamista

Keskeinen tavoite

- Tarkoituksena on parantaa työkykyä, vähentää sairauspoissaoloja, tukea työssä jatkamista ja pidentää työuria – tästä hyötyvät kaikki osapuolet
- Parempaa työhyvinvointia ja tuottavuutta
- Työnantajaa velvoittavien palvelujen toteutumisen varmistaminen kaikilla työpaikoilla
- Työterveysyhteistyön, yhteistoiminnan sekä yhdessä tehtävän suunnittelun ja seurannan vahvistaminen – kaikki osapuolet samalla puolella
- Työnantajille voi syntyä kustannussäästöjä palvelujen paremman kohdentamisen ja vaikuttavuuden vahvistumisen kautta
- Hallinnollinen työ saattaa siirtymävaiheessa lisääntyä jonkin verran sopimusneuvottelujen ja uusien toimintasuunnitelmien vuoksi
- Toisaalta vähintäänkin kevyt päivitys ja suunnitelmien tarkistus tulisi tehdä vuosittain
- Ymmärrys työterveyshuollon merkityksestä ja hyödyistä vahvistuu

Voimaantulo

- Päivitetty asetus tulee voimaan 1.1.2027.
- Työterveyshuoltosopimusten uusi velvoite toimintojen erittelyistä sekä laadun/vaikuttavuuden suunnitelmat olisi toteutettava viimeistään 1.1.2029.

SAK:n näkökulmasta merkittäviä muutoksia ovat

- lakisääteisesti velvoittavan ja tarveharkintaan perustuvan työterveyshuollon selkeyttäminen
- suunnitelmallisuuden ja sen kirjaamisen merkitys vahvistuu palvelujen määrittelyssä
- yhteistoiminnan ja työterveysyhteistyön painottaminen → henkilöstön edustajien koulutus
- muutokset työkyvyn tuen ja terveystarkastusten toteuttamiseen
- maltillisuus kustannuskehityksessä sekä työterveyshuoltoon tarvittavan henkilöstön määrässä ovat kaikkien osapuolten, sekä myös yhteiskunnan yhteinen etu

Lisätietoja

SAK:n asiantuntijalääkäri
Riitta Työläjärvi
puh. 040 827 2988
riitta.tyolajarvi@sak.fi