Opas luottamushenkilöille ja työpaikoille

Työterveyshuollon järjestämiseen



Opas luottamushenkilöille ja työpaikoille työterveyshuollon järjestämiseen

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

7 / 2026

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
Pitkänsillanranta 3, PL 157, 00531 Helsinki
020 774 000 - sak@sak.fi - www.sak.fi

Seuraa meitä somessa

SAKSuomenAmmattiliittojenKeskusjarjesto
@sak.fi
@duunarit
@sakliitot
@sakliitot

Esipuhe

Työterveyshuolto on tärkeä ja kiinnostava aihe, josta riittää puhuttavaa. SAK:n näkökulmasta työterveyshuolto on tärkeä palvelu, koska se edistää hyvinvointia ja terveyttä työelämässä. Työterveyshuoltoon kuuluu lakisääteisiä ennaltaehkäiseviä ja työkykyä tukevia tehtäviä, joita voidaan täydentää vapaaehtoisella sairaanhoidolla.

Työterveyshuolto on tärkeä tuki työurien pidentämisessä ja talouselämän rattaiden pyörittämisessä, vaikka se kuluttaa sote-menoista kaikkiaan vain noin neljä prosenttia. Työterveyshuollon kustantavat työnantajat, jotka saavat osan kuluista takaisin Kelan työtulovakuutuksesta. Vakuutuksen korvauskriteerien valmisteluun osallistuvat myös työmarkkinaosapuolet, ja sen rahoittavat työnantajat ja palkansaajat. Työterveyshuollon korvauksiin ei käytetä verorahoja.

Hyvin toimiva työterveyshuolto on oikeudenmukainen, omaan lainsäädäntöön pohjautuva järjestelmä, joka auttaa myös julkisten sote-palvelujen rahoituksen riittävyyteen.

Julkisten palvelujen hoidon ja tutkimuksen jonot aiheuttavat tällä hetkellä haasteita työkykyongelmien ripeälle hoidolle. Viikon sairauspoissaolo maksaa työnantajalle keskimäärin jo noin 2 000 euroa. Mikäli hoitoa tai tutkimusta joutuu odottamaan työkyvyttömänä sairauspäivärahakaudella, saattavat terveydentila sekä työ- ja toimintakyky heikentyä. Työkyvyttömyyden kustannukset voivat tällöin nousta moninkertaisiksi palvelun hintaan verrattuna.

Pitkittyvä sairauspoissaolo aiheuttaa myös pysyvien haittojen riskiä sekä sosiaaliturvan tarvetta. Kun tarvittava palvelu on saatavilla nopeasti työterveyshuollosta, jäävät kokonaiskustannukset pienemmiksi ja työntekijälle sekä työnantajalle kohdistuvat haitat vähäisemmiksi.

On tärkeä huomioida, että taloudellisten haittojen lisäksi työkyvyttömyys, sairastaminen ja työkykypulmat aiheuttavat työntekijöille myös inhimillisiä haittoja.

Työterveyshuollon toimenpiteissä sairauksien ja ongelmien ennaltaehkäisy on aina ensisijainen tavoite. Lisäksi lieviä sairauksia ja pieniä haittoja on helpompi hoitaa ennen kuin ne paisuvat suuriksi pulmiksi.

Tähän oppaaseen on koottu tiiviisti, mutta kattavasti työterveyshuollon toimintaan liittyvät pääasiat. Perustana on alan lainsäädäntö ja sen soveltamisen ohjeet sekä käytännöt. Sosiaaliturvaa ja työsuojelua sivutaan muutamassa kohdassa niiltä osin, kun ne liittyvät suoraan työterveyshuollon toimiin.

Oppaasta löytyy vinkkejä esimerkiksi työterveyshuollon sopimuksen päivittämiseen tai kilpailuttamiseen sekä työterveyshuoltoon liittyvien pulmatilanteiden hoitoon ja palvelutarpeen suunnitteluun työpaikalla.

SAK:n opas on laadittu erityisesti ammattiliittojen aktiiveja ja työsuojeluvaltuutettuja varten, mutta se on vapaasti käytettävissä ja ladattavissa esimerkiksi yrittäjille tai opiskelijoille sekä kaikille muillekin aiheesta kiinnostuneille. Opasta lainatessa lähde on mainittava.

Toivotamme kaikille terveellistä työelämää, parempaa työkykyä, enemmän työniloa sekä pidempiä työuria!

Sisältö

Esipuhe ... 5

Sisältö ... 5

Työterveyshuolto pähkinänkuoressa ... 6

Työterveyshuolto kuuluu jokaiselle työntekijälle ... 7

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö ... 7

Työnantajan velvollisuudet ... 8

- Työnantajan on kuultava työntekijöitä ... 8
- Työnantajan on annettava tietoja työterveyshuollolle ... 9

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät ja oikeudet työterveyshuoltoon liittyen ... 9

Työpaikkaselvitys eli työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden arviointi ... 10

Moniammatillisuus ... 11

Toimintasuunnitelma ... 11

Terveystarkastukset ... 12

- Erityinen sairastumisen vaara työssä ... 12
- Terveyden ja työkyvyn seuranta terveystarkastuksissa ... 12
- Selvitys työkuormituksesta ... 13

Lisääntymisterveys ja työterveys ... 13

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki ... 13

Työkyvyn tuen polku ja "30–60–90–150–230" päivän sääntö ... 14

Aina työkykyä ei voida palauttaa ... 15

Tietoja, neuvontaa ja ohjausta ... 16

Psykososiaalisen kuormituksen hallinta ja työterveyshuollosta saatava tuki ... 16

Ammattitautiepäilyn tutkimus on osa lakisääteisiä palveluja ... 17

Osallistuminen ensiavun järjestämiseen ja työtapaturmien korvaukset ... 17

Sairaanhoitopalvelut vapaaehtoisia ... 18

Yksityiset sairauskuluvakuutukset ... 18

Työnantajalle maksetaan työterveyshuollon korvauksia Kelasta ... 18

Työterveyshuolto irtisanomisen jälkeen ... 19

Terveystietojen käsittely työterveyshuollossa ... 19

Terveystietojen käsittely työpaikalla ... 20

Pätkä- ja vuokratyöntekijöiden, keikkalaisten ja vaihtelevan työajan työntekijöiden palvelut ... 20

Yhteiset työpaikat ... 21

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ... 21

Ikäohjelmilla voidaan tukea eri ikäisten työkykyä ja työhyvinvointia ... 21

Päihdeohjelman laatiminen ... 22

Työsuojeluhallinto toimii viranomaisvalvojana ... 22

Lisätietoa työterveyshuollosta ... 23

Työterveyshuolto pähkinänkuoressa

- Työnantajan on aina järjestettävä kaikille palkkaamilleen työntekijöille ennaltaehkäiseviä ja työkykyä ylläpitäviä työterveyshuollon palveluita.
- Työterveyshuollon sairaanhoitopalvelujen tarjoaminen on työnantajalle vapaaehtoista, mutta suositeltavaa.
- Työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa on tehtävä yhteistyötä työterveyden kehittämiseksi.
- Työsuojeluvaltuutettu edustaa henkilöstöä palveluista neuvoteltaessa ja niitä kehitettäessä.
- Työterveyshuollon tiimi on työpaikan osapuolista riippumaton ja koostuu useista eri ammattilaisista.
- Työterveyshuollon on noudatettava hyvää työterveyshuoltokäytäntöä ja laatua.
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitys eli työn ja työolosuhteiden terveellisyyden kartoitus on työterveyshuoltopalvelujen perusta.
- Terveystarkastuksia on lakiin perustuen tarjottava vähintään fysikaalisten, kemiallisten tai biologisten altisteiden takia erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä. Tarkastuksia tehdään heti työn alkaessa, työn jatkuessa ja tarvittaessa työn päättyessä.
- Myös työntekijän työkyvyn ongelmiin ja tukeen liittyvät terveystarkastukset, neuvonta ja ohjaus sisältyvät lakisääteiseen työterveyshuoltoon.
- Lisäksi voidaan tarjota tarkastuksia esimerkiksi työsuhteen alussa ja lopussa, tai ikään perustuen.
- Työterveyshuollon on annettava työntekijöille tietoja, neuvontaa ja ohjausta työn terveellisyydestä ja mahdollisista riskeistä sekä työtapatumien ensiavusta.
- Myös mielenterveyden tukeminen kuuluu työterveyshuollon tehtäviin.
- Työterveyshuollon palveluja on tarjottava yhdenvertaisesti eikä esimerkiksi työn määräaikaisuus tai osa-aikaisuus ole peruste heikommille palveluille.
- Ammattitaudin epäily kuuluu aina työterveyshuollon selvitettäväksi.
- Työnantaja saa Kelasta jälkikäteen korvauksia järjestämistään työterveyshuollon palveluista.
- Työntekijän terveyteen ja sairauteen liittyvät tiedot ovat aina luottamuksellisia ja salassa pidettäviä.
- Työsuojeluhallinto (Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto) antaa neuvontaa ja valvoo työterveyshuollon järjestämistä.

Työterveyshuolto kuuluu jokaiselle työntekijälle

Työterveyshuolto on jokaisen työntekijän oikeus, ja sen järjestäminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon on tehtävä yhteistyötä työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja samalla työterveyshuoltolain tavoitteiden toteuttamiseksi.

Työterveyshuoltolaki: https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383

Yhteistyön tavoitteena on

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

Työterveysyhteistyön tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista. Työsuojeluvaltuutettu on henkilöstön edustaja, ja hänen roolinsa on keskeinen, kun työpaikan työterveyshuoltopalveluja suunnitellaan ja kehitetään.

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö

Laadukkaiden työterveyshuoltopalvelujen toteuttamiseksi hyvä työterveyshuoltokäytäntö määritellään tässä asetuksessa, jonka päivitetty versio tulee voimaan 1.1.2027.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta | 708/2013 | Lainsäädäntö | Finlex

Asetuksen tulkintaa käsittelevänä opaskirja on päivitettävänä ja julkaistaan verkkoversiona alkuvuodesta 2027.

Työterveyshuollon lähtökohtana on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyö. Lisäksi työterveyshuolto tekee tarpeen mukaan yhteistyötä muiden toimijoiden, kuten

- perusterveydenhuollon
- erikoissairaanhoidon
- kuntoutuksen
- työvoimapalvelujen
- sosiaalivakuutuksen
- työsuojeluviranomaisten kanssa.

Työterveyshuollon on suunniteltava toimintansa, seurattava sen vaikuttavuutta ja parannettava toiminnan laatua tarvittaessa. Työterveysyksiköllä on oltava kirjallinen laatujärjestelmä. Työterveyslaitoksella on toimijoille avoin työterveyshuollon laatuverkosto, josta löytyy lisätietoa osoitteesta: https://www.ttl.fi/palvelut/tyoterveyshuollon-laatu/tyoterveyshuollon-laatuverkosto

Työterveyshuollon on toimittava

- asiakaslähtöisesti
- eettisesti ja luottamuksellisesti
- monitieteisesti ja moniammatillisesti
- työnantajasta ja työntekijöistä riippumattomasti
- tietoja asianmukaisesti käsitellen ja suojaten.

Kaikessa työterveyshuollossa on noudatettava hyvää työterveyshuoltokäytäntöä. joka edellyttää

- työterveyshuollon, työntekijöiden ja työnantajan yhteistyötä
- työterveyden pätevää ja moniammatillista henkilökuntaa
- työterveyshuoltosopimusta työnantajan ja työterveyshuollon välillä
- työpaikan olosuhteista kertovaa, ajoittain päivitettävää työpaikkaselvitystä
- vuosittain tarkistettavaa toimintasuunnitelmaa
- tarvittavia terveystarkastuksia
- työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittämistä
- työssä selviytymisen seurantaa ja edistämistä
- hoitoon ja kuntoutukseen ohjaamista
- työnantajalle ja työntekijöille annettavia tietoja, neuvontaa, ohjausta ja palautetta
- työterveydenhuollon laadun ja vaikutusten seurantaa

Työnantajan velvollisuudet

Työnantaja on työturvallisuuslakiin perustuen vastuussa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on suoritettava niin sanottu riskinarviointi ja pyrittävä poistamaan mahdolliset työn vaara- ja haittatekijät. Työnantaja voi käyttää terveyshuoltoa asiantuntija-apuna suorittaessaan riskinarviointia.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa, että työnantaja järjestää jokaiselle työntekijälle työterveyshuollon yhdenvertaisesti työsuhteen muodosta ja kestosta riippumatta. Kela korvaa työnantajalle osan kuluista. Työntekijälle työterveyshuolto on maksutonta. Työnantajan on huolehdittava, ettei työ vaaranna työntekijän terveyttä eikä turvallisuutta.

Työnantajan on kuultava työntekijöitä

Työnantajan on toimittava yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Ennen kuin työnantaja tekee ratkaisevia päätöksiä työterveyshuollon järjestämisestä tai muuttamisesta, on asiaa käsiteltävä suuremmilla (vähintään 20 työntekijän) työpaikoilla työsuojelutoimikunnassa ja pienemmillä työpaikoilla työsuojeluvaltuutetun kanssa. Jos pienimmillä työpaikoilla ei ole valittu työsuojeluvaltuutettua, asiaa käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa. Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä työterveyshuoltoon liittyviä ehdotuksia. Jos työnantaja ei toteuta niitä, hänen on perusteltava ratkaisunsa.

Työnantajan on annettava tietoja työterveyshuollolle

Työnantajan on hyödynnettävä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden osaamista riittävästi. Työnantajan on annettava heille kaikki tarpeellinen tieto, jolla voi olla vaikutusta työntekijöiden terveyteen. Työnantajan on sallittava työterveyshuollon pääsy työpaikalle työaikana. Työnantajan on ilmoitettava työterveyshuoltoon työntekijän sairauspoissaolosta, kun poissaolopäiviä on kertynyt 12 kuukauden aikana yli 30.

Yhteistoimintalain jatkuvan vuoropuhelun periaate koskee soveltuvin osin myös työterveyshuollon palvelujen suunnittelua ja seurantaa työpaikalla.

Yrittäjä vastaa itse oman työterveyshuoltonsa järjestämisestä niin halutessaan. Työnantajana toimiessaan pienyrittäjän on kuitenkin järjestettävä yhdellekin työntekijälleen lain mukainen työterveyshuolto.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät ja oikeudet työterveyshuoltoon liittyen

Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työpaikkaselvityksen ja toimintasuunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen yhteistyössä työterveyshuollon ja työnantajan kanssa. Hän myös seuraa toimintasuunnitelman toteutumista sekä välittää henkilöstön kokemuksia ja toiveita palveluista. Vähintään 20 hengen työpaikoilla yhteistoiminta toteutuu työsuojelutoimikunnassa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävä on erittäin tärkeä, jotta henkilöstön ääni kuuluu työterveyttä ja palveluja kehitettäessä. Vastuu työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta sekä työterveyspalvelujen järjestämisestä on kuitenkin aina työnantajalla.

Jos työolosuhteiden terveellisyydessä tai työterveyshuollon toteuttamisessa ilmaantuu sellaisia ongelmia, joita ei työpaikan toimin saada ratkaistua, työsuojeluvaltuutettu voi kääntyä työsuojeluviranomaisten tai ammattiliittonsa puoleen ja pyytää neuvoja sekä apua.

Lisäksi työsuojeluvaltuutettu

- antaa lausunnon työterveyshuollon toiminnasta Kelan korvaushakemuksen yhteydessä
- voi pyynnöstä osallistua selvityksen tekoon, jonka työterveyshuolto laatii työntekijän haitallisesta työkuormituksesta
- voi antaa neuvontaa ja osallistua työterveys- tai työkykyneuvotteluihin työntekijän tukena tämän niin halutessa

Työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavat asiat ja toimintamallit on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Jollei työsuojelutoimikuntaa tai vastaavaa toimielintä ole, asiat voidaan pienillä työpaikoilla käsitellä yhdessä työsuojeluvaltuutetun ja/tai henkilöstön kanssa.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada

- työterveyshuollolta tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveydelle ja työpaikan olosuhteiden kehittämiselle. Tietyn työntekijän terveydentilaan liittyviä tietoja voi saada vain kyseisen työntekijän yksilöidyllä luvalla.
- työterveyshuoltoon liittyviä asiakirjoja tarkistaakseen, onko työntekijöitä kohdeltu tasapuolisesti
- työsuojelun valvontalain ja alan sopimuksen mukaisesti käyttää työaikaa tehtäviensä suorittamiseen. Laki ja sopimukset määrittelevät ajankäytön minimin. Tarvittaessa työaikaa tulisi voida käyttää enemmän, jos tehtävät sitä edellyttävät.
- koulutusta, joka auttaa työterveyshuollon arvioimisessa ja työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden edistämisessä. Koulutusta tarjoavat muun muassa ammattiliitot ja Työturvallisuuskeskus.

Työpaikkaselvitys eli työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden arviointi

Työterveyshuollon sisältö ja laajuus määräytyvät työn ja työolosuhteiden määrittämien tarpeiden mukaan. Työterveyshuollon on tunnettava työpaikan olosuhteet, riskit, vaarat ja voimavarat. Näitä selvitetään erilaisilla kyselyillä ja käymällä työpaikalla. Tietoa työpaikan olosuhteista voidaan täydentää myös terveystarkastuksien ja työntekijöiden sairausvastaanoton tai tapaturmien tilastotietojen pohjalta.

Työpaikkaselvitys tulee tehdä kaikilla työpaikoilla ja siitä on laadittava aina kirjallinen raportti. Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon muiden palvelujen perusta, ja se tulee olla työntekijöiden nähtävillä ja helposti saatavilla työpaikalla.

Työpaikkaselvityksen tekoa ja työpaikkakäyntiä täydentävät taustatiedot työpaikasta, työpaikan toimialasta sekä tiedot kyseisen toimialan yleisesti tunnistetuista kuormitustekijöistä ja riskeistä. Työpaikkaselvityksen tekoa on mahdollista täydentää hyödyntämällä digitekniikan ja etäyhteyksien tuomia mahdollisuuksia. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu aina työpaikkaselvityksen tekoon ja sen päivittämiseen riippumatta siitä, mitä menetelmiä ja työtapoja selvityksen teossa käytetään.

Tästä lisätietoa työterveyshuollon digitalisaatiosta ja sen kehittämistarpeista:
Tutkimus: Työoloista vain vähän tietoa työterveyshuollon digitaalisissa asiakasportaaleissa | Työterveyslaitos

Keskeinen osa työpaikkaselvityksen sisältöä on työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen, haittojen ja kuormituksen arviointi sekä niiden merkitys terveydelle ja työkyvylle. Työterveyshuolto kartoittaa työpaikkakäynnin aikana työntekijöitä fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittavat asiat, ja toisaalta myös työn voimavaratekijät. Lisäksi tutkitaan tapaturmien ja väkivallan riskit.

Työpaikkakäynnillä selvitetään myös työjärjestelyihin ja työaikaan liittyviä tekijöitä, kuten työsuhteiden ja -aikojen muodot sekä ylityöt. Huomioon otetaan työpaikan henkilöstörakenne sekä tiedot työntekijöiden terveydestä ja sairastavuudesta. Työpaikkaselvityksen tulokset raportoidaan niin, ettei niistä voi päätellä yksittäisten työntekijöiden terveydentilaan liittyviä tietoja.

Varsinkin pienillä työpaikoilla voi olla järkevää, että työterveyshuollon työpaikkaselvitys sekä työturvallisuuslain työnantajaa velvoittama työn vaarojen tunnistus ja riskien arviointi tehdään yhteistyössä. Vastuu riskien arvioinnista sekä työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta on aina työnantajalla eikä sitä voida ulkoistaa muille toimijoille, kuten työterveyshuollolle. Työterveyshuollon tiimillä on tärkeä rooli riippumattoman ja osaavan asiantuntija-avun antajana sekä moniammatillisten palvelujen tarjoajana.

> ***Kattava työpaikkaselvitys luo pohjan laadukkaille työterveyshuoltopalveluille***
>
> *Hanna kokee ravintola-alan omakseen. Hänen työpaikallaan saatiin uusi vaihde työterveyden edistämiseen, kun uusi toimitusjohtaja oivalsi työterveysyhteistyön hyödyt. Työolosuhteet kartoitettiin huolellisesti ja työsuojeluvaltuutettu oli koko prosessissa mukana. Työfysioterapeutti huomioi ergonomian eri työpisteissä ja työpsykologi auttoi rakentamaan yhteishenkeä ja mielen hyvinvointia työssä. Toimialalle sisältyy erityisiä riskejä, kuten yötyö ja väkivallan uhka, jotka myös kartoitettiin ja todettiin tarve terveystarkastuksille kolmen vuoden välein. Alalla on työvoimapula, mutta se ei koske Hannan työnantajaa, jolla on hyvä maine työkyvyn tukemisessa ja työhyvinvoinnin rakentamisessa yhdessä henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.*

Moniammatillisuus

Työterveyshuollon tiimi palvelee työpaikkojen tarpeita parhaiten silloin, kun kaikkia ammattilaisryhmiä hyödynnetään. Perustiimiin eli työterveyshuollon ammattihenkilöihin kuuluvat työterveyshoitajat, työterveyslääkärit ja työfysioterapeutit. Työpsykologien käyttö asiantuntijoina on lisäksi erittäin suositeltavaa kaikilla työpaikoilla. Muitakin asiantuntijoita voidaan konsultoida työpaikan tilanteen ja tarpeen mukaan. Näitä ovat työhygienian, ergonomian, liikunnan, tekniikan, työnäkemisen, ravitsemuksen, puheterapian, sosiaalialan ja maatalouden asiantuntijat sekä muut kuin työterveyshuollon erikoislääkärit.

Työterveyshuoltopalveluja tarjoavien tahojen tulee huolehtia henkilöstönsä pätevyydestä, erikoistumisesta ja vuosittaisesta täydennyskoulutuksesta. Työpaikka-asiakkaiden kannattaa olla aktiivisia ja kysyä vuosittain työterveyshuollon henkilöstön pätevyyksistä ja toteutuneesta täydennyskoulutuksesta.

Toimintasuunnitelma

Työpaikkaselvityksen pohjalta työpaikalle laaditaan kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma, johon kirjataan työterveyshuollon yleiset tavoitteet ja työpaikalla tarvittavat konkreettiset toimet. Toimintasuunnitelma on keskeinen asiakirja työterveyshuollon palvelujen toteuttamisessa ja niiden kehittämisessä, ja sitä päivitettäessä kannattaa tiedustella myös henkilöstön ehdotuksia ja tarpeita. Toimintasuunnitelmaa laadittaessa ja myös sen toteutumista arvioitaessa kuullaan henkilöstön edustajaa, joka on yleensä työsuojeluvaltuutettu.

Terveystarkastukset

Työterveyshuolto tekee terveystarkastuksia työstä ja työolosuhteista nousevien tarpeiden pohjalta ja toimintasuunnitelmaa noudattaen. Osana terveystarkastusta arvioidaan sitä, tarvitseeko työntekijä seurantaa, ohjausta tai neuvontaa terveytensä tai työkykynsä edistämiseksi. Yhteistyössä työntekijän kanssa hänelle voidaan laatia työkykyä tukeva henkilökohtainen terveyssuunnitelma, jonka mukaisesti häntä tuetaan työssä selviytymisessä, neuvotaan kuntoutuksen tarpeesta tai ohjataan tarvittaessa hoitoon. Olennaista on, että työntekijä saa selkeän tiedon seuraavan terveystarkastuksen tarpeesta ja suositellusta ajankohdasta sekä siitä, mihin hänen terveystarkastuksensa perustuu.

Erityinen sairastumisen vaara työssä

Osa terveystarkastuksista on lakisääteisesti velvoittavia ja perustuvat työpaikalla esiintyviin, erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttaviin tekijöihin. Näistä on myös oma asetus ja opaskirja. Riskitekijät voivat olla fysikaalisia, kemiallisia tai biologisia altisteita. Myös yötyö tai väkivallan uhka voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa ja tarpeen terveystarkastuksille. Näistä terveystarkastuksista säädetään asetuksella: https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011485

Sijaisten, pätkätyöntekijöiden, osa-aikaisten ja vuokratyöntekijöiden lakisääteisten terveystarkastuksien nykyistä kattavampaan toteutumiseen ja seurantaan tulee kiinnittää erityistä huomiota. Altisteisissa työtehtävissä tarvittavat tarkastukset tulee toteuttaa työn alkaessa ja työn jatkuessa työsuhteen muodosta riippumatta, ellei vastaavaa terveystarkastusta ole äskettäin tehty muualla. Lisätietoa terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa työtehtävissä löytyy osoitteesta: https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/terveystarkastukset/terveystarkastukset-erityista-sairastumisen-vaaraa-aiheuttavissa-toissa

Terveyden ja työkyvyn seuranta terveystarkastuksissa

Osassa tarkastuksista on kyse terveyden tai työkyvyn seurannasta. Niissä työntekijän terveydentila sekä työ- ja toimintakyky selvitetään kokonaisvaltaisesti. Tarkastuksessa on otettava huomioon työolot sekä työn ja terveyden välinen yhteys. Työterveyshuollon työkykypainotteiset terveystarkastukset ovat siten lähtökohtaisesti eri palvelu kuin vain yleistä terveydentilaa kartoittavat terveystarkastukset. Työpaikalla on arvioitava ja suunniteltava myös sitä, tulisiko vapaaehtoisia terveystarkastuksia tehdä esimerkiksi iän perusteella. Mikäli työkyvyn epäillään olevan uhattuna tai sairauspoissaolo pitkittyy, saattaa terveystarkastus olla työntekijää velvoittava.

Terveystarkastuksien tarkoitus on tukea työntekijän terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia. Tarjottaviin vapaaehtoisiin terveystarkastuksiin osallistuminen on suositeltavaa.

Terveystarkastuksiin osallistuva ja palveluja käyttävä työntekijä on terveydenhuollon asiakas eli potilas. Näihin palvelutilanteisiin sovelletaan lakia potilaan asemasta ja oikeuksista. Linkki tähän lakiin: https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785

Terveystarkastukseen osallistuminen on lakisääteistä silloin, kun työ- tai toimintakyvyn selvittämistä tarvitaan työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Tavoitteena on työkyvyn tukeminen ja turvallisen työskentelyn varmistaminen. Myös pitkittyvä tai toistuva sairauspoissaolo voi edellyttää terveystarkastuksia, joissa arvioidaan työhön paluun mahdollisuuksia ja työkyvyn tukitoimia.

Selvitys työkuormituksesta

Työterveyshuollon tulee tehdä selvitys työn haitallisesta fyysisestä tai psykososiaalisesta kuormituksesta siinä tapauksessa, että työntekijä pyytää sitä perustellusta syystä. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi epäily haitallisen työkuormituksen vaikutuksesta työntekijän terveydentilaan tai oireisiin. Työkuormituksien arviointeja olisi hyvä tehdä nykyistä useammin, jotta voitaisiin hyödyntää työterveyshuollosta saatava tuki sopivan työkuormituksen räätälöimiseksi. Vastuu työkuormituksen muokkaamisesta on työnantajalla ja esihenkilöllä.

Lisääntymisterveys ja työterveys

Työterveyshuollon työpaikkaselvitystä laadittaessa on huomioitava ennakoiden mahdolliset lisääntymisterveyteen, erityisesti raskaana olevien tai imettävien työntekijöiden suojeluun liittyvät seikat. Näistä tulee myös tiedottaa työntekijöille niin, että työperäiset riskit ja niiltä suojautuminen ovat selvillä ja tiedossa jo ennen kuin raskaus alkaa.

Raskaana olevan työtekijän työtehtävissä tulee huomioida muun muassa useiden kemikaalien ja biologisten altisteiden aiheuttamia riskejä sekä taakkojen nostelun tai melun aiheuttamat haitat. Riskeiltä on suojauduttava altisteita välttäen ja/tai suojavälineitä käyttäen. Ellei tämä riitä eikä muita altisteettomia työtehtäviä ole tarjolla, voi Kela joissain (melko harvoissa) tilanteissa maksaa työntekijälle eritysraskausrahaa hänen jäädessä väliaikaisesti pois työstä. Työterveyshuollon lakisääteisiin tehtäviin kuuluu lisääntymisterveyden kysymyksiin liittyvän asiantuntija-avun antaminen työpaikalle.

Eräät työtehtävät, kuten maanalainen kaivostyö, painekammiotyö tai sukellustyö, ovat riskiensä takia raskaana olevilta kiellettyjä. Raskaana olevaa ei voida velvoittaa yötyöhön, jos asiasta esitetään lääkärintodistus.

Lisääntymisterveyden suojelua työssä määrittelee uudistettu asetus ja tulkintaohjeita löytyy muun muassa Työterveyslaitoksen sivuilta:

https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2024/143#sec_2

https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/uusi-tyoelaman-raskaudensuojeluasetus-painottaa-riskien-arviointia

Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

Kela korvaa työnantajalle 60 prosenttia ennalta ehkäisevän ja työkykyä tukevan työterveyshuollon kustannuksista työntekijäkohtaiseen enimmäismäärään saakka. Lähtökohtana on toiminta hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. On suositeltavaa, että työpaikka ja työterveyshuolto sopivat kirjallisesti myös työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen/välittämisen keinoista. Sopimukseen on kirjattava se, miten sairauspoissaoloja seurataan, miten työntekijän tuen tarve tunnistetaan ja miten tukea annetaan.

Työnantajan on järjestettävä työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta ja tuki hyödyntämällä työterveyshuollon tiimiä asiantuntijoina.

Jos työntekijä sairastuu, työterveyshuolto sovittaa yhteen työkykyyn ja työhön paluuseen liittyvää hoitoa ja kuntoutusta. Työkyvyn ja sairauspoissaolon tarpeen arviointi sekä sen vuoksi tehtävät tarkastukset ovat keskeinen osa työterveyshuollon lakisääteistä toimintaa. Työterveyshuolto tekee työpaikalle lisäksi ehdotuksia, jotka tukevat työntekijöiden työkykyä ja työssä jatkamista.

Työterveyshuolto tekee arvion siitä, voiko työntekijä olla töissä osasairauspäivärahakauden aikana tai tehdä korvaavaa työtä, jos asiasta on kirjaus alan työehtosopimuksessa tai siitä on sovittu paikallisesti työsuojelun yhteistoiminnassa. Muokatun tai kevennetyn työn mallista voidaan sopia yhdessä muillakin sopimusaloilla. Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon käymät työkykyneuvottelut tarjoavat mahdollisuuden sopia yhdessä työkyvyn tukemisen keinoista työpaikalla. Tärkeätä on luottamuksen rakentaminen osapuolten kesken ja yhteisesti sovitut tavoitteet työntekijän terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työpaikan toimintamallin rakentamiseen. Työsuojeluvaltuutettu voi työntekijän itse sitä pyytäessä olla tukihenkilönä mukana myös tietyn työntekijän työkykyneuvotteluissa ja muissa tukitoimissa.

Tules-ongelmat hallintaan

Tiina viihtyi työssään hoivakodissa, mutta sairauspoissaoloja alkoi kertyä toistuvien kipuoireiden takia. Haittana oli sekä selkä- että olkapääkipuja. Työfysioterapeutin avulla kartoitettiin työolosuhteet ja Tiina sai ohjausta omaharjoitteluun sekä työergonomiaan. Sopiva kipulääkityskin löytyi työterveyslääkärin vastaanotolla. Työpaikalle hankittiin myös apuvälineitä raskaimpia työvaiheita helpottamaan. Näin työ hidastui hieman, mutta oireilu ja sairauspoissaolot vähentyivät. Työvuorosuunnittelussa pystyttiin jättämään yksin työskenneltävät ja kuormitusta aiheuttavat yövuorot Tiinan työvuorolistalta pois.

Työkyvyn tuen polku ja ”30–60–90–150–230” päivän sääntö

Työkyvyn tuen tarkoituksena on auttaa työntekijää voimaan työssään hyvin sekä vähentää ja lyhentää työkyvyttömyysjaksoja. Työterveyshuollon tiimi auttaa työntekijää ja työpaikkaa asiantuntijaroolissa. Työkyvyn tuki on osa lakisääteistä, kaikille työntekijöille kuuluvaa työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon ja työnantajan pitää tukea aktiivisesti sellaista työntekijää, jonka työkyky uhkaa heikentyä.

Sairastumisen tai tapaturman jälkeen tarvitaan usein lepoa ja toipumisrauhaa, mutta sopiva työ voi myös tukea toipumista. Pitkittyvä kokoaikainen työkyvyttömyysjakso on sairauden laadusta riippumaton riskitekijä työkyvyttömyyseläkkeelle. Luottamus ja hyvä yhteistyö työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän kesken on tärkeää: yhteisenä tavoitteena on työtekijän terveyden ja työkyvyn tukeminen sekä palauttaminen.

Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työpaikan työkyvyn tuen toimintamallien kehittämistyöhön ja niiden arviointiin. Työntekijän pyynnöstä hän voi olla mukana käsittelemässä myös yksittäisen työntekijän tilannetta ja tukitoimia. Yksilön terveydentilatiedot ovat luottamuksellisia, eikä työterveyshuolto voi kertoa niitä työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle. Keskustelua työn muokkauksesta voidaan käydä ilman yksityiskohtaisia sairauskertomustietoja.

Työkyvyn tuen prosessiin liittyy lakiperusteinen niin sanottu "30–60–90–150–230" päivän sääntö. Säännössä lasketaan Kelan maksamia sairauspäivärahapäiviä. Sairauspäivärahan maksu alkaa, kun alkuomavastuun 1+9 työkyvyttömyysajan arkipäivää ovat ensin kuluneet. Työ- ja virkaehtosopimuksissa sekä työsopimuslaissa on kirjauksia sairausajan palkanmaksusta. Jos työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, Kela maksaa päivärahan työnantajalle.

On suositeltavaa, että lyhyet (esim. 3–7 päivän) sairauspoissaolot ovat mahdollisia ilman terveydenhuollon ammattilaisen todistusta. Tästä ei ole lainsäädäntöä, mutta sairauspoissaoloihin liittyvistä menettelyistä saattaa olla määräyksiä työehtosopimuksessa tai työpaikan paikallisessa sopimuksessa. Mikäli työkyvyttömyys pitkittyy tai toistuu, työnantajan tulee ilmoittaa 30 sairauspoissaolopäivän kohdalla tilanteesta työterveyshuoltoon. Jo tässä vaiheessa voidaan järjestää työkykyneuvottelu työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kesken, ja pohtia, onko mahdollista tehostaa hoitoa, keventää työtä tai lyhentää työaikaa, jotta työhön paluu nopeutuisi.

Kelalla on velvollisuus selvittää kuntoutustarvetta 60 sairauspäivärahapäivän kohdalla. Onko käytettävissä sellaisia kuntoutustoimia, joilla työkyvyn palautumista voitaisiin nopeuttaa?

Työnantajalla on 90 sairauspäivärahapäivän kohdalla velvollisuus osallistua työkykyneuvotteluun, jossa selvitellään työntekijän työssä jatkamisen mahdollisuuksia. Työterveyshuolto laatii asiasta lausunnon, joka toimitetaan Kelalle. Näin Kela voi jatkaa sairauspäivärahan maksua. Työterveyshuolto toimii tässä työterveyshuoltolain mukaisesti työn, terveyden ja sairauden asiantuntijana. Työnantajalla on ratkaiseva rooli, kun mietitään työn tai työajan muokkauksen mahdollisuuksia työhön paluun helpottamiseksi. Olennaista on tarjota työntekijälle konkreettista tukea pelkän lausunnon laatimisen sijasta. Tuloksellisessa työkykyneuvottelussa kaikki osapuolet toimivat aktiivisesti rooleissaan työntekijän työkyvyn tukemiseksi.

Kela muistuttaa työntekijää 150 ja 230 sairauspäivärahapäivän kohdalla kuntoutusmahdollisuuksien selvittämisestä, ja tarvittaessa on laadittava lausunto työssä jatkamisen edellytyksistä. Viimeistään tässä vaiheessa tulisi pohtia myös aktiivisesti myös työeläkejärjestelmän kustantaman ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia, jotta tarvittavat arvioinnit ja kuntoutustarpeen selvittely ehdittäisiin tehdä ennen kuin sairauspäivärahan maksukausi päättyy 300 päivärahapäivän jälkeen. Työterveyshuolto on tässä tarvittaessa tukena ja laatii työolosuhteet tuntevana tahona esimerkiksi todistukset ja lausuntoja.

Linkeissä Kelan infoa työterveyshuollon lausunnoista ja työkyvyn tukemisesta sairauspoissaolon pitkittyessä:

Työterveyshuollon lausunto (kela.fi)

https://www.kela.fi/tyonantajat-tyokyvyn-tukeminen

Aina työkykyä ei voida palauttaa

Mikäli työkyvyttömyys jatkuu tukitoimista, hoidosta ja kuntoutuksesta huolimatta 300 sairauspäivärahapäivän yli, saattaa työntekijällä olla oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen. On suositeltavaa, että hakemukseen tarvittavat lausunnot laaditaan työterveyshuollossa. Kuntoutustuki tarkoittaa määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä, josta olisi vielä mahdollisuuksia kuntoutua työelämään. Työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki voidaan myöntää myös osittaisena.

Tässä prosessissa työeläkelaitoksen tehtäviin kuuluu aina ensin arvioida kuntoutusmahdollisuuksia. Oikeus ammatilliseen kuntoutukseen saattaa syntyä myös työkyvyttömyyden uhan myötä. Erityistä rasittuneisuutta ja kuluneisuutta aiheuttavissa työtehtävissä hyvin pitkän työuran tehneillä saattaa olla joskus mahdollisuus työuraeläkkeeseen. Tällöin tarvitaan työterveyshuollon laatima lausunto asiasta. Työuraeläke on jäänyt melko harvoin realisoituvaksi vaihtoehdoksi.

On syytää huomioida, että työkyvyttömyysmääritelmät ovat erilaiset sairausvakuutuksessa ja työeläkelaeissa. Sairauspäivärahakauden päättyminen ei vielä tarkoita, että työntekijällä olisi oikeus myös työkyvyttömyyseläkkeeseen. Tämän vuoksi on tärkeää, että työkyvyn tukemiseksi ja palauttamiseksi tehdään kaikki voitava ilman viivytyksiä ja tarvittaviin kuntoutustoimiin ryhdytään oikea-aikaisesti. Työterveyshuollon toimijoiden tulee tuntea eläkelakien perusteet ja eri eläkkeiden kriteerit, jotta laadittavat lausunnot ovat laadukkaita ja hakemukset perusteltuja.

Tässä lisätietoa Kelan järjestämistä kuntoutuspalveluista: https://www.kela.fi/kuntoutus

Lisätietoa työeläkejärjestelmän kuntoutuksesta: https://www.tela.fi/tyoelakejarjestelma/tyoelakekuntoutus/

Tietoja, neuvontaa ja ohjausta

Työterveyshuolto antaa työnantajalle ja työntekijöille tietoja, neuvontaa, ohjausta ja palautetta yksilöllisesti tai ryhmässä. Tarve todetaan työpaikkaselvityksessä, terveystarkastuksessa tai esimerkiksi henkilöstökyselyssä. Neuvonnan, ohjauksen ja palautteen antaminen sisällytetään toimintasuunnitelmaan ja henkilökohtaisiin terveyssuunnitelmiin.

Työterveyshuollon tulee seurata työoloja ja niissä tapahtuvia muutoksia säännöllisillä työpaikkakäynneillä sekä muilla keinoilla. Työterveyshuolto tekee työnantajalle ehdotuksia toimenpiteistä, joilla työhyvinvointia ja työn terveellisyyttä sekä turvallisuutta voidaan parantaa ja tarkkailee myös ehdotustensa toteuttamista. Työnantajalla on työsuojeluvastuu ja työterveyshuolto auttaa tässä tarjoamalla asiantuntijapalveluita.

Työterveyshuolto voi osallistua osaamisensa mukaan työn, työmenetelmien ja työtilojen suunnitteluun. Kun työolosuhteet muuttuvat, työterveyshuolto toimii terveyden asiantuntijana.

Työterveyshuollon on osallistuttava ensiavun järjestämiseen. Ensiapuun kuuluu myös tarpeellinen neuvonta työstä tai työtilanteista johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi.

Psykososiaalisen kuormituksen hallinta ja työterveyshuollosta saatava tuki

Työn henkinen eli psykososiaalinen kuormittavuus on otettava esille työpaikkaselvityksissä, neuvonnassa ja terveystarkastuksissa kaikilla toimialoilla. Psykososiaaliset kuormitustekijät liittyvät työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Ne voivat kuormittaa työntekijöitä haitallisesti. Työterveydenhuollon tulee olla moniammatillista, ja on suositeltavaa, että myös työpsykologien osaamista hyödynnetään.

Työntekijä voi pyytää työterveyshuollolta myös kuormitusarviointia työstään. Tavoitteena on, että eri tehtävissä työskentelevillä on sopiva työkuormitus, joka vastaa heidän osaamistaan ja jaksamistaan. Sopiva työ voi vahvistaa yksilön voimavaroja sekä auttaa hyvinvointia ja jaksamista.

Mielen hyvinvointia voivat kuormittaa myös useat työelämän ulkopuoliset tekijät. Työnantajan vastuulla on työolosuhteista huolehtiminen ja niihin liittyvien palvelujen tarjoaminen. Työnantajan kannattaa harkita myös palvelujen laajempaa tarjoamista työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Varhaisen tuen palvelumalleja on kehitetty monilla työpaikoilla ja työterveyshuollon palveluntuottajien toimesta. Olisi hyvä, että työntekijä voisi ottaa matalalla kynnyksellä yhteyttä ja saada keskustelutukea, mikäli hän kokee esimerkiksi masennuksen tai ahdistuksen lieviä oireita, tai työssä jaksaminen alkaa vaikeutua. Osa työterveyshoitajista on myös hankkinut täydennyskoulutusta mielen hyvinvoinnin tukemisessa.

Yksilöön liittyvien tekijöiden ohella on tärkeää, että huomioon otetaan myös työhön ja työyhteisöön liittyvät tekijät. Tarvittaessa tehdään työpaikkaselvitys ja mietitään työn muokkausta tai keventämistä. Pelkkä työntekijän saama tuki ei ratkaise pulmia, jotka liittyvät liialliseen työkuormitukseen tai työyhteisön ongelmiin. Työmarkkinajärjestöt etsivät parhaillaan ratkaisuja, joilla parannettaisiin kelakorvauksia mielen hyvinvointiin liittyvissä työterveyshuollon palveluissa.

Työsuojeluhallinnon kysely työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä:
https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolosuhdemittarit/tyon-psykososiaaliset-kuormitustekijat-kysely

Työterveyslaitoksen aineistoa mielen hyvinvoinnin tukemiseen:
Mielenterveyden tuen työkalupakki (ttl.fi)

Työturvallisuuskeskuksen kuormitusvaaka: https://kuormitusvaaka.ttk.fi/

Mielen hyvinvoinnin tukimalli vähensi sairauspoissaoloja

Teemun työpaikka on keskisuuressa teollisuusyrityksessä. Alalla on kova kilpailu ja tulospaineita. Yrityksessä alkoivat sairauspoissaolot lisääntyä, monet valittivat liiallista stressiä ja jaksamisongelmia. Teemulle ilmaantui univaikeuksia, ilo katosi päivistä ja työnteko tuntui uuvuttavalta.

Yrityksessä otettiin työterveyshuollon avulla käyttöön mielen hyvinvoinnin chat, psykologin kanssa pääsi keskustelemaan aina halutessaan ja esimiehille tarjottiin työkyvyn johtamisen koulutusta. Työmäärää sopeutettiin tarvittaessa. Seurauksena sairauspoissaolot lähtivät laskuun ja asiakaspalautteet parantuivat. Vaikka kaikista uusista palveluista ei saanutkaan kela-korvauksia, totesi työnantaja tehdyt toimet myös taloudellisesti kannattaviksi. Teemu nukkuu taas yönsä hyvin eikä koe enää matalapainetta työssä eikä kotona.

Ammattitautiepäilyn tutkimus on osa lakisääteisiä palveluja

Monien sairauksien taustalta voi löytyä myös työhön liittyviä tekijöitä. Ammattitaudista on kyse silloin, kun työssä esiintyvä kemiallinen, fysikaalinen tai biologinen tekijä on todennäköisesti sairauden pääasiallinen aiheuttaja. Tavallisimpia ammattitauteja Suomessa ovat kuuloa alentavat meluvammat, ihottumat sekä eräät hengityselinsairaudet ja rasitusvammat. Ammattitautia ei todennäköisesti aina osata epäillä, vaikka aihetta olisi, joten osa tapauksista jää tilastojen ulkopuolelle.

Epäillyn ammattitaudin tutkiminen kuuluu työterveyshuollon lakisääteisiin tehtäviin, vaikka sopimukseen ei sisältyisi vapaaehtoista sairaanhoitoa. Työterveyshuolto laatii tarvittaessa lähetteen jatkotutkimuksiin erikoissairaanhoitoon tai Työterveyslaitokselle. Epäillystä ammattitaudista on tehtävä ilmoitus työpaikan vakuutusyhtiöön sekä työsuojeluhallintoon. Vakuutusyhtiö korvaa perustellun ammattitautiepäilyn tutkimuskulut, ja jos ammattitauti todetaan, myös sen hoidon.

Ammattitaudeista ja niiden epäilyistä kertyvää tietoa on tärkeätä hyödyntää ennaltaehkäisevässä työssä työpaikan työolosuhteiden parantamiseksi.

Käsi-ihottuma todettiin ammattitaudiksi

Jukka työskenteli pienehkössä rakennusalan yrityksessä, kun sitkeä käsi-ihottuma alkoi kiusata. Firman työterveyshuoltoon ei sisältynyt sairaanhoitoa, mutta koska ihottumaa epäiltiin työperäiseksi, tehtiin työterveyshuollossa tilannearvio ja lähete erikoislääkärille. Sairaus varmistui hankalaksi ammattitaudiksi. Vakuutusyhtiö korvasi Jukalle tutkimuksen ja hoidon sekä lisäksi koulutuksen työnjohtajaksi, jolloin käsi-ihottumaa aiheuttaneet altisteet työssä jäivät vähäisiksi ja iho pysyi kunnossa.

Osallistuminen ensiavun järjestämiseen ja työtapaturmien korvaukset

Työterveyshuolto osallistuu työturvallisuuslain mukaiseen ensiavun järjestämiseen. Tämä sisältää työolosuhteiden edellyttämällä tavalla työntekijöiden ohjeistamisen sekä välineet ja tilat ensiavun antamiseksi työpaikalla. Työtapaturmien hoito korvataan työntekijälle työnantajan lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta.

Työtapaturmavakuutuksesta voidaan korvata tietyin rajatuin kriteerein myös työliikekipeytyminen, työtehtävästä aiheutunut pahoinpitelyvamma sekä työtapaturman seurauksena poikkeuksellisissa olosuhteissa aiheutunut henkinen järkytysreaktio. Tällöin tarvitaan yleensä työterveyshuollon mukanaoloa prosessissa, esimerkiksi lausuntojen laatimisessa vakuutusyhtiölle sekä työkyvyn tukemisessa.

Sairaanhoitopalvelut vapaaehtoisia

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää ennaltaehkäisevää ja työkykyä tukevaa työterveyshuoltoa. Työnantaja voi lisäksi järjestää vapaaehtoisesti sairaanhoito- ja muita terveyspalveluja. Palveluja tarjotessa tulee huomioida työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu.

Sairaanhoidon yhteydessä arvioidaan aina myös sairauden vaikutusta työkykyyn tai työn vaikutusta sairauden ennusteeseen. Samat henkilöt, jotka vastaavat työpaikan ennaltaehkäisevästä terveydenhuollosta, voivat vastata myös sairaanhoidosta, tai palveluntuottaja voi hyödyntää myös eri ammattilaisia. Olennaista on, että käytettävillä ammattilaisilla on tarvittaessa mahdollisuus hyödyntää esimerkiksi työpaikkaselvityksen tietoja sekä arvioida ja tukea työkykyä osana sairaanhoitoa. Laadukkaasti toteutetut työterveyshuollon vapaaehtoisen sairaanhoidon palvelut maksavat useimmiten itsensä takaisin sairauspoissaolojen vähentymisen ja parantuneen työhyvinvoinnin kautta.

Työterveyshuollon sairaanhoitopalveluilla on näin ollen erilainen sisältö ja painotus kuin perusterveydenhuollon sairaanhoitopalveluissa.

Yksityiset sairauskuluvakuutukset

Jotkut työnantajat ovat hankkineet henkilöstölleen yksityisen sairauskuluvakuutuksen nopean sairaanhoidon varmistamiseksi. Tämä on yksi tapa järjestää palveluja nopeasti sekä ennakoida niiden kustannuksia. Sairauskuluvakuutuksen haittapuoleksi voidaan arvioida se, ettei tietoa henkilöstön oireista ja sairauksista saada kerättyä yhteen paikkaan. Lisäksi joidenkin sairauksien hoito saattaa olla rajattu vakuutuksen ulkopuolelle, mikä saattaa olla huomattava haitta tietyissä tilanteissa. Tämä voi vaarantaa myös työntekijöiden yhdenvertaisuuden.

Sairauskuluvakuutus ei ole työterveyshuoltoa eikä työnantaja saa siitä työterveyshuollon kelakorvauksia. Mikäli sairauksia hoidettaisiin omassa työterveyshuollossa, voitaisiin sieltä kertyvää tärkeätä tietoa hyödyntää ennaltaehkäisyssä ja työolosuhteiden kehittämisessä.

Työnantajalle maksetaan työterveyshuollon korvauksia Kelasta

Työnantaja saa sairaanhoidosta kelakorvauksia jälkikäteen tiettyjen kriteerien ja euromääräisten enimmäiskorvauksien puitteissa. Ehkäisevän ja työkykyä tukevan työterveyshuollon korvaus on 60 prosenttia ja sairaanhoidon 50 prosenttia hyväksytyistä kustannuksista. Työnantajalle maksettava korvaus euroissa on maksimissaan laskennallisen työntekijäkohtaisen enimmäismäärän mukainen. Sairaanhoidon korvaukset voivat kattaa korkeintaan 40 prosenttia yhteisestä kustannuksien enimmäismäärästä, joka vuonna 2025 aiheutuneille kustannuksille oli 492,50 euroa/työntekijä.

Alle 10 hengen työpaikat saavat korotuksia laskennalliseen enimmäismäärään, joka heille lasketaan aina 10 työntekijän mukaisena. Työterveyshuollon korvaukset maksetaan työnantajien ja työntekijöiden rahoittamasta työtulovakuutuksesta, samoin kuin esimerkiksi sairauspäivärahat. Verorahoitusta ei käytetä työterveyshuollon korvauksiin.

Kelan infoa työterveyshuollon korvauksista:
Työterveyshuollon korvauksen määrä | Työnantajat | Kela

Mikäli työnantaja tarjoaa hyvin laajasti sairaanhoito- ja muita terveyspalveluita, ne eivät kuitenkaan aina kaikkien palvelujen osalta oikeuta Kelan maksamiin työterveyshuoltokorvauksiin.

Jo yksi sairauspoissaolopäivä maksaa työnantajalle keskimäärin 370 euroa. Nopea ja tehokas perustason sairaanhoito on usein työnantajalle myös taloudellisesti kannattavaa, jos näin pystytään vähentämään sairauspoissaolopäiviä. Tavoitteena tulee olla sairauden ja sen pahenemisen ennaltaehkäisy, mutta tarvittaessa myös riittävä ja rauhallinen toipumisaika.

Työterveyshuolto irtisanomisen jälkeen

Työsuhteen päättyessä on tarvittaessa järjestettävä terveystarkastus, jossa huomioidaan muun muassa työllistymiseen mahdollisesti vaikuttavat terveysasiat ja kuntoutuksen tarve sekä terveystarkastuksien tai muiden palvelujen tarve jatkossa. Mikäli pitkäaikaisia sairauksia on hoidettu työterveyshuollossa, voidaan laatia yhteenveto niiden jatkohoidon ja kontrollien tarpeesta muualla. Työsuhteen päättyessä tehtävä terveystarkastus on tärkeä varsinkin erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa työtehtävissä. Muulloinkin se on suositeltavaa.

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuollon palvelut työterveyshuoltosopimuksen mukaisena myös taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä silloin, jos työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa ja työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään kolmekymmentä työntekijää.

Muutosneuvottelutilanteet saattavat aiheuttaa ylimääräistä kuormitusta koko henkilöstölle, jolloin esimerkiksi mahdollisuus keskustelutukeen työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden kanssa on suositeltavaa.

Työterveyslaitoksen julkaisemaa tietoa työterveyshuollosta työttömyyden alkaessa:
Työkyvyn tuki työsuhteen päättyessä | Työterveyslaitos

Terveystietojen käsittely työterveyshuollossa

Työterveyshuollon on pidettävä työntekijöiden terveystiedot lähtökohtaisesti salassa. Työntekijällä on oikeus omiin terveystietoihinsa, eli hän voi tarkistaa ne halutessaan. Omat terveystiedot löytyvät keskitetysti Kelan ylläpitämästä Kanta-arkistosta, sekä palveluntuottajakohtaisesti esimerkiksi sovelluksesta.

Terveystarkastuksista työterveyshuolto saa antaa työnantajalle vain tiedon työntekijän soveltuvuudesta tehtäväänsä. Työntekijä toimittaa tämän todistuksen pääsääntöisesti itse työnantajalle.

Salassapidosta voidaan poiketa tietyissä tilanteissa erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. Tällöin terveystarkastuksen johtopäätöksistä voi kertoa työnantajalle, jos niissä on olennaisia työsuojeluun tai työterveyshuoltoon liittyviä seikkoja, jotka esimerkiksi aiheuttavat turvallisuusvaaran.

STM:n työryhmäraportti työterveyshuollon terveystarkastuslausuntojen laatimisesta ja käsittelystä: Työterveyshuollon terveystarkastusten lausunnot : Työryhmän raportti (valtioneuvosto.fi)

Tietoja voidaan antaa myös viranomaiselle työsuojeluvalvontaa varten. Lisäksi tiedot voidaan luovuttaa toiselle työterveyshuollolle, jos työntekijä siirtyy toiselle työnantajalle samanlaiseen, erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaan työhön.

Vakiintuneen tulkinnan mukaisesti sairauspoissaolotodistuksissa on kirjattuna diagnoositieto, jotta työnantaja voi palkanmaksua varten varmistua siitä, että kyseessä on sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys.

Terveystietojen käsittely työpaikalla

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Tällaisia ovat muun muassa työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin liittyvät tiedot. Työntekijän suostumuskaan ei oikeuta käsittelemään tietoja, jotka eivät täytä näitä vaatimuksia. Tietoja tulee kerätä ensisijaisesti työntekijältä itseltään.

Terveystiedot ovat arkaluontoisia, ja niitä on säilytettävä erillään muista henkilötiedoista. Työnantajan on nimettävä ne työtehtävät, joissa on luvallista käsitellä terveystietoja (esim. henkilöstöpäällikkö, palkkahallintoa hoitava). Terveystiedot ovat salassa pidettäviä ja ne tulee hävittää tietoturvallisesti.

Työnantaja saa luovuttaa muualta terveydenhuollosta kirjoitetun työntekijän sairauspoissaolo-todistuksen tai lääkärin lausunnon työterveyshuollolle, ellei työntekijä ole kieltänyt luovutusta.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä: https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759

Pätkä- ja vuokratyöntekijöiden, keikkalaisten ja vaihtelevan työajan työntekijöiden palvelut

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto koko henkilöstölle. Kaikkien työntekijöiden on työsuhteen muodosta ja kestosta riippumatta saatava opastusta tekemänsä työn terveellisyydestä, turvallisuudesta sekä riskeiltä suojautumisesta. Työpaikalla on huolehdittava, että työntekijät tuntevat oikeutensa ja tietävät milloin kääntyä terveys- ja työkykyongelmissa työterveyshuollon puoleen. Myös työpaikan terveystarkastuksien käytännöistä on tiedotettava kaikille työntekijöille, samoin kuin erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavista työtehtävistä ja niiden lakisääteisistä terveystarkastuksista.

Vuokrayrityksellä ei ole oikeutta teettää työpaikkaselvitystä käyttäjäyrityksen tiloista. Sen sijaan se on velvollinen hankkimaan tiedot käyttäjäyrityksen tekemästä lakisääteisestä työpaikkaselvityksestä ja valitsemaan käyttäjäyritykselle lähetettävät työntekijät niin, ettei työ aiheuta heidän terveydelleen vaaraa. Käyttäjäyrityksen on luovutettava nämä tiedot vuokrayritykselle.

Käyttäjäyrityksen työpaikkaselvityksessä on otettava huomioon myös vuokratyönä tehty työ ja vuokratyössä sattuneet työtapaturmat. Vuokratyöyrityksen tulee tarjota henkilöstölleen vähintään lakisääteiset työterveyshuollon palvelut sekä huolehtia siitä, että kaikkia vuokratyöyritykselle töitä tekeviä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

Työsuhteen kesto ei ole lainmukainen peruste erilaisille palveluille työterveyshuollossa. Varsinkin altisteisissa työtehtävissä, jotka aiheuttavat erityistä sairastumisen vaaraa, on kiinnitettävä huomiota siihen, että tarvittavat terveystarkastukset suoritetaan välittömästi työn alkaessa myös määräaikaisille työntekijöille ja vuokratyöntekijöille. Altisteisen työn kestäessä suoritettavat terveystarkastukset tulee huomioida myös tilanteissa, joissa välillä tulee työttömyysjaksoja tai työ on pirstoutuneena useisiin lyhyisiin työsuhteisiin, mahdollisesti vielä eri työnantajille ja/tai vuokratyöyritykseen.

Yhteiset työpaikat

Yhteisillä työpaikoilla työnantajan on annettava työpaikkaselvityksen laatimista varten tiedot, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi. On tärkeää kartoittaa kaikki riskit, myös esimerkiksi toisen työnantajan käyttämät kemialliset aineet ja koneturvallisuusriskit. Riskit on huomioitava työpaikkaselvityksessä ja toimenpiteiden, kuten terveystarkastuksien suunnittelussa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti työsuojelussa ja työterveyshuollossa. Työterveyshuollon sopimuksen sisältö tulee olla sama koko henkilöstölle, mukaan lukien erilaiset työsuhteen muodot ja osa-aikaisuus. Asianmukaisia ja hyväksyttäviä eroja palveluissa voi olla perustuen mm. siihen, millaisia altisteita ja riskejä työstä aiheutuu erilaisissa työtehtävissä. Joskus työnantajalle vapaaehtoisten palvelujen tarjoamista rajoitetaan työntekijän koeaikana.

Työterveyshuollon tiedotusta ja palveluja tarjotaan yhä enemmän digitaalisesti. Tällöin on varmistettava, että kaikilla työntekijöillä ja työntekijäryhmillä on käytössään tilat ja välineet, joilla he voivat hyödyntää palvelua (esimerkiksi perehtyä rauhassa työn terveellisyyteen tai työterveyshuollon palveluihin liittyviin tiedotteisiin, hyödyntää työterveyshuollon etäpalveluja, selvittää luottamuksellisia terveystietojaan työterveyshuollon puhelinvastaanotolla tai videovastaanotolla).

Ikäohjelmilla voidaan tukea eri ikäisten työkykyä ja työhyvinvointia

Työpaikkojen tulee ottaa kehittämistoimissaan ja toimintatavoissaan huomioon työntekijöiden ikään, ikääntymiseen ja erilaisiin elämänvaiheisiin liittyvät tarpeet. Henkilöstön ikärakenne kannattaa huomioida työpaikan voimavarana niin, että erilaisten työntekijöiden vahvuudet tuovat lisäarvoa työyhteisöön. Eri ikäisille suunnatut toimet voidaan sisällyttää osaksi työpaikan suunnitelmia ja kehittämisen asiakirjoja, tai ne voidaan koota työpaikan omaan ikäohjelmaan.

Ikäohjelma sisältää tavallisimmin ikäjohtamiseen, työuran suunnitteluun, osaamisen kehittämiseen sekä työaikoihin, samoin kuin terveyden ja työkyvyn edistämiseen liittyviä elementtejä.

Työterveyshuollon palvelujen osalta eri ikäisten tarpeet tulisi huomioida niin työpaikkaselvityksessä, terveystarkastuksissa kuin työkyvyn tukitoimissa.

Työmarkkinajärjestöjen ikäohjelmamalli:
Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria - opas ikäohjelman laatimiseen

Päihdeohjelman laatiminen

Päihteisiin liittyvät haitat ja ongelmat ovat yleisiä työikäisillä. Päihteet ovat merkittävä riskitekijä monille vakaville sairauksille ja tapaturmille. On suositeltavaa, että kaikilla työpaikoilla on päihdeohjelma. Sen laatimisessa ja toteuttamisessa voidaan hyödyntää työterveyshuollon osaamista. Mikäli työpaikalla vaaditaan todistuksia huumetesteistä ja kriteerit niille täyttyvät, on työpaikan kirjallinen päihdeohjelma pakollinen. Se voi myös sisältyä osaksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Huumetestauksesta ja päihdeohjelmien laatimisesta löytyy tarkempaa ohjeistusta muun muassa Työturvallisuuskeskukselta:
https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyopaikan-paihdeohjelman-rakentaminen.pdf

Päihdeohjelmassa olennaista on päihdehaittojen ennaltaehkäisy koko henkilöstön näkökulmasta sekä malli hoidon tarjoamiseksi jo ongelmien alkuvaiheissa. Tavallisia puutteita päihdeohjelmassa on esimerkiksi se, että siinä keskitytään liikaa vain vaikeampien ongelmatilanteiden hoitoonohjausmalliin tai huumetestien suorittamisen yksityiskohtiin.

Alkoholin käyttöä kuvastavan PEth-testin käyttöön liittyen on viime aikoina esiintynyt pulmatilanteita monilla työpaikoilla ja työterveyshuolloissa. SAK:n näkemyksen mukaan yksittäiselle testille ei tulisi asettaa liikaa painoarvoa, vaan testituloksia tulee arvioida kokonaisvaltaisesti sekä tarpeen mukaan testausta toistaen. Testattavalla henkilöllä tulee olla tieto testin käyttötarkoituksesta ja yksilöity suostumus testaamiseen. Testitulos on salassa pidettävä terveystieto. SAK katsoo, että alkoholitestaamisesta työelämässä tarvittaisiin lainsäädäntöä.

Työsuojeluhallinto toimii viranomaisvalvojana

Mikäli näet, että työpaikallasi on puutteita työterveyshuollon järjestämisessä, kannattaa asiasta keskustella ensisijaisesti työnantajan kanssa. Työsuojeluvaltuutettu toimii henkilöstön edustajana työterveyshuollon kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä.

Jos tilannetta ei korjata, voi yhteyttä ottaa Lupa- ja valvontaviraston (LVV) työsuojeluosastoon, joka valvoo osana työsuojeluasioita myös työterveyshuollon järjestämistä. Valvonnalla varmistetaan, että työnantaja on järjestänyt ja toteuttanut työterveyshuollon lainsäädännön edellyttämällä tavalla ja toimii yhteistyössä työpaikan henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. LVV antaa neuvontaa puhelimitse sekä tekee tarvittaessa tarkistuskäynnin työpaikalle.

Työterveyshuollon järjestämisen valvonta työsuojeluhallinnossa:
https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/valvontaohjeet/tyoterveyshuollon-jarjestamisen-valvonta

Lisätietoa työterveyshuollosta

Lainsäädäntö

- Työterveyshuoltolaki 1383/2001
  https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L1P1
- Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001 https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011485
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013 → päivitetty asetus 1.1.2027 alkaen 506/2026
  Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta | 708/2013 | Lainsäädäntö | Finlex
- Valtioneuvoston asetus raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden suojelemisesta työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä
  https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2024/143#sec_1
- Yhteistoimintalaki 1333/2001 Yhteistoimintalaki 1333/2021 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006
  https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#O1L2
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004
  https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785
- Työturvallisuuslaki 738/2002 https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8

Suositeltavia sivustoja

Työterveyslaitoksen työterveyshuoltoaineistot
Työterveys | Työterveyslaitos

Työturvallisuuskeskuksen työterveyshuoltoaineistot
https://ttk.fi/tyoterveysyhteistyo/

Kelan työterveyshuoltoaineistot, mm. kela-korvaukset (kattavin aineisto työnantajat-sivustolla)
https://www.kela.fi/tyonantajat-tyoterveyshuolto

Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuoltoaineistot
https://stm.fi/tyoelama/tyoterveys

Kirjallisuutta

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö, toimittanut Jukka Uitti, Työterveyslaitos, 2014 → päivitetty Opas verkkoversiona tulossa alkuvuodesta 2027

Altistelähtöinen työterveysseuranta, Kustannus Oy Duodecim, 2019 (Opaskirja terveystarkastuksista)