

SUOMEN SÄÄDÖSKOKOELMA

Julkaistu Helsingissä 14 päivänä lokakuuta 2013

708/2013

Valtioneuvoston asetus

hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta

Annettu Helsingissä 10 päivänä lokakuuta 2013

Valtioneuvoston päätöksen mukaisesti säädetään työterveyshuoltolain (1383/2001) 3 §:n 2 momentin ja 12 §:n 4 momentin nojalla:

1 §

Työterveysyhteistyö

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

2 §

Työterveyshuolto ja terveydenhuollon yhteistyö

Työterveyshuollon on tehtävä työpaikan tarpeista lähtevää suunnitelmallista ja moniammatillista yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa.

3 §

Työterveyshuollon toimintatapa

Työterveyshuollon on toimittava asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luotamuksellisesti, monitieteisesti ja moniammatillisesti.

Työterveyshuollon toimintaan on sisälly-

tettävä työterveysyhteistyössä työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, vaikuttavuuden seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen.

4 §

Toteuttaminen

Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on selvitettävä:

- 1) työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet;
- 2) työn fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormittavuus;
- 3) työntekijän terveydentila sekä työ- ja toimintakyky;
- 4) työntekijän 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 henkilöstön muutostilanteet;
- 9) henkilöstörakenne ja henkilöstön tila;

10) työ- ja palvelussuhdemuotoihin liittyvät terveydelliset vaarat ja haitat;

11) työpaikan mahdollisuudet yksilöllisiin työjärjestelyihin työntekijän työkyvyn perusteella;

12) edellä 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, työympäristön 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 kehittämiseksi;

4) työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen hyvistä käytännöistä mukaan lukien työhön paluun tukeminen.

5 §

Toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta

Työterveysyksiköllä on oltava hyvää työterveyshuoltokäytäntöä noudattava kirjallinen laatujärjestelmä.

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 työkyvyille. Tiedot on kirjattava selvityksestä tehtävään asiakirjaan.

Työpaikkaselvitys on tehtävä toimintasuunnitelman laatimiseksi työterveyshuolto aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa, työterveyshuoltoon kerty-

neen tiedon perusteella tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. Työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työnantajan omaa riskinarviointia.

Yhteisillä työpaikoilla työnantajan on annettava työpaikkaselvityksen laatimiseksi tiedot, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.

7 §

Terveystarkastuksen tekeminen

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

Sen lisäksi mitä muussa laissa säädetään, terveystarkastus on järjestettävä:

1) työntekijän iän, sukupuolen, fysiologisen tilan sekä työstä johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen sitä edellyttäessä;

2) tarvittaessa työaikajärjestelyjen perusteella;

3) uusien käyttöön otettavien teknologioiden, menetelmien ja aineiden terveysvaikutusten sitä edellyttäessä;

4) tarvittaessa työntekijän terveydentilan toteamiseksi ja tarvittavan jatkoseurannan suunnittelemiseksi altistumisen loputtua;

5) työn terveydellisten erityisvaatimusten perusteella;

6) tarpeen vaatiessa työtehtävien olennaisesti muuttuessa tai työuran eri vaiheissa;

7) työntekijän terveydentilan, työkyvyn tai työhön liittyvien sairauksien ja oireiden sitä edellyttäessä;

8) työssä selviytymisen mahdollisuuksien arvioimiseksi ja tukemiseksi sekä tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän voimavaroihin, terveydellisiin edellytyksiin ja työ- ja toimintakykyyn;

9) tarvittaessa ennen palvelussuhteen päättymistä terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja työllistymisen terveydellisten edellytysten selvittämiseksi sekä suunnitelman laatimiseksi terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja jatkotoimiin ohjaamisesta.

Terveystarkastusta tehtäessä on otettava huomioon työntekijän terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuus ja erityisesti

työn ja terveyden välinen yhteys. Terveystarkastuksen perusteella arvioidaan ohjauksen ja neuvonnan tarve ja laaditaan henkilökohtainen terveystarkastus suunnitelma yhteistyössä työntekijän kanssa työkyvyn tukemiseksi.

8 §

Työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen

Työkykyä ylläpitävä toiminta on toteutettava ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ja sen painopisteen on oltava ehkäisevässä toiminnassa.

Työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen.

Työkyvyn ylläpitämisen perustana on työterveysyhteistyössä sovittu toimintakäytäntö. Työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin työntekijän työkyvyn edistämiseksi, ylläpitämiseksi, palauttamiseksi ja seuraamiseksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Toimenpiteiden on suuntauduttava työntekijän työhön, työjärjestelyihin, työvälineisiin, työympäristöön, työyhteisöön, työntekijän ammatilliseen osaamiseen, terveyteen ja työkykyyn.

Jos työpaikalla tai työterveysyhteistyössä tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea vajaakuntoisen työntekijän työkykyä, häntä on neuvottava hoitoa ja kuntoutusta koskevista asioista tai hänet on tarvittaessa ohjattava hoitoon taikka ammatilliseen, lääkinnälliseen tai sosiaaliseen kuntoutukseen.

Työterveyshuollon on sovitettava yhteen työkykyyn ja työhön paluuseen liittyviä hoito- ja kuntoutustoimenpiteitä.

9 §

Neuvonta ja ohjaus

Työterveyshuollon on arvioitava ohjauksen ja neuvonnan tarve työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla ja muilla työterveyshuollon menetelmillä. Neuvontaa, ohjausta ja palautetta on annettava yksilöllisesti

tai tarpeen mukaan ryhmätoimintana. Neuvontaa ja ohjausta ja palautteen antaminen sisällytetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja henkilökohtaisiin terveystarkastus suunnitelmiin.

10 §

Neuvonnan ja ohjauksen sisältö

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on annettava neuvontaa, ohjausta ja palautetta työnantajalle 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 tarvittaessa työn kestäessä;

4) ammattitaudeista ja työtapaturmista sekä niiden ehkäisystä;

5) työperäisistä sairauksista ja muusta työhön liittyvästä sairastavuudesta;

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

7) terveyttä ja työkykyä ylläpitävien ja edistävien voimavarojen merkityksestä;

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

9) päihteiden väärinkäytön ehkäisystä sekä päihdeongelmaisten varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta;

10) työhön liittyvän fyysisen väkivallan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja hallinnasta;

11) työttömyyden uhatessa;

12) henkilöstön terveyserojen kaventamiseksi;

13) työterveysyhteistyöstä ja työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännön järjestämisestä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettut seikat on

otettava huomioon annettaessa selvitys työn-
tekijän työn kuormittavuudesta.

Neuvonnan ja ohjauksen järjestämisessä
työterveyshuollon on omalta osaltaan otet-
tava huomioon työhön perehdyttämiseen ja
opastamiseen liittyvä työturvallisuus- ja työ-
terveysneuvonta.

11 §

Ensiapuvalmius

Työterveyshuollon on osallistuttava työtur-
vallisuuslain (738/2002) 46 §:ssä tarkoitetun
ensiavun järjestämiseen.

Työpaikkaselvityksessä on arvioitava ensi-
apuvalmiuden tarve. Suunnittelussa on otet-
tava huomioon ensiaputaitojen ja -välineiden
tarve ja työpaikan erityisvaatimukset. Suun-
nittelu on toteutettava tarvittaessa väestön-
suojelu- ja pelastustoimesta sekä ensihoidosta
vastaavien organisaatioiden edustajien
kanssa. Suunnittelussa on otettava huomioon
ensiapuvalmius suuronnettomuuden sattui-
ssa.

Ensiavun järjestämiseen kuuluu myös
työstä tai työtilanteista johtuvien psyykkisten
reaktioiden hallitsemiseksi tarpeellinen neu-
vonta ja ohjaus.

12 §

Työterveyshuollossa toimivat lääkärit

Työterveyshuollossa päätoimisesti toimi-
van laillistetun lääkärin on oltava työterveys-
huollon erikoislääkäri. Päätoimiseksi katso-
taan henkilö, joka työskentelee työterveys-
huollon tehtävissä keskimäärin 20 tuntia tai
enemmän viikossa.

Työterveyshuollossa osa-aikaisesti toimi-
valla laillistetulla lääkäriellä on oltava vähin-
tään viidentoista opintopisteen laajuinen työ-
terveyshuollon koulutus kahden vuoden kulu-
essa siitä, kun hän siirtyy työterveyshuollon
tehtäviin.

Mitä edellä 1 ja 2 momentissa säädetään,
ei sovelleta erikoistuvaan lääkäriin, vaan
tästä säädetään erikseen erikoislääkärin ja eri-
koishammaslääkärin tutkinnoista annetussa
asetuksessa (420/2012).

13 §

Työterveyshuollossa toimivat terveydenhoitajat

Työterveyshuollossa toimivalla lailliste-
tulla terveydenhoitajalla on oltava terveyden-
hoitajan pätevyys ja lisäksi vähintään viiden-
toista opintopisteen laajuinen työterveyshuol-
lon koulutus kahden vuoden kuluessa siitä,
kun hän siirtyy työterveyshuollon tehtäviin.

14 §

Työterveyshuollon asiantuntijat

Työterveyshuollon asiantuntijalla on riittä-
vät tiedot työterveyshuollosta, jos hänellä on:

1) laillistetun fysioterapeutin pätevyyden
lisäksi vähintään viidentoista opintopisteen
laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden
vuoden kuluessa siitä, kun hän aloittaa asian-
tuntijatoiminnan;

2) laillistetun psykologin pätevyyden li-
säksi vähintään viidentoista opintopisteen
laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden
vuoden kuluessa siitä, kun hän aloittaa asian-
tuntijatoiminnan; tai

3) työhygienian, sosiaalialan, ergonomian,
teknisen, maatalouden, työnäkemisen, ravit-
semuksen, puheterapian, tai liikunnan alan
soveltuva korkeakoulu-, tai muun vastaavan
alan aikaisemman ammatillisen tutkinnon li-
säksi vähintään kahden opintopisteen laajui-
nen työterveyshuollon koulutus.

15 §

Voimaantulo

Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä tam-
mikuuta 2014.

Tällä asetuksella kumotaan hyvän työter-
veyshuoltokäytännön periaatteista, työter-
veyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöi-
den ja asiantuntijoiden koulutuksesta annettu
valtionneuvoston asetus (1484/2001).

Työterveysyksiköllä on oltava 5 §:ssä tar-
koitettu kirjallinen laatujärjestelmä viimeis-
tään 1 päivänä tammikuuta 2016.

Ne työterveyshuollossa toimivat tervey-
denhuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat,

jotka ovat tämän asetuksen voimaan tullessa päteviä toimimaan työterveyshuollossa, ovat tämän asetuksen säännösten estämättä edelleen päteviä nykyisiin ja niitä vastaaviin työterveyshuollon tehtäviin.

Helsingissä 10 päivänä lokakuuta 2013

Sosiaali- ja terveysministeri *Paula Risikko*

Hallitusneuvos Liisa Katajamäki