



Företagshälsovårdens utlåtanden om hälsundersökningar

Arbetsgruppens promemoria

Företagshälsovårdens utlåtanden om hälsoundersökningar Arbetsgruppens promemoria

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Social- och hälsovårdsministeriet

© 2021 författare och social- och hälsovårdsministeriet

ISBN pdf: 978-952-00-9883-4

ISSN pdf: 2242-0037

Bilder: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo, Shutterstock

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten

Helsingfors 2021

Företagshälsovårdens utlåtanden om hälsundersökningar Arbetsgruppens promemoria

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior
2021:12

Tema -

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet

Redigerare Riitta Sauni

Språk svenska

Sidantal 24

Referat

Sektionen för utveckling vid social- och hälsovårdsministeriets delegation för företagshälsovård tillsatte i november 2019 en arbetsgrupp på trepartsbasis med uppgift att ge förtydligande anvisningar om utlåtanden om hälsundersökningar. Syftet med anvisningarna är att förtydliga och förenhetliga utlåtandep Praxis.

Hälsundersökningarna är en del av företagshälsovårdens förebyggande och arbetshälsofrämjande verksamhet. Syftet med dem är att skydda arbetstagarna mot hälsorisker i arbetet, men också att främja arbetstagarnas egna resurser och hälsa för att upprätthålla arbetsförmågan. Hälsundersökningar utförs också i situationer där man behöver bedöma och stödja arbetsförmågan. Målinriktade hälsundersökningar är en viktig struktur i det vardagliga samarbetet med företagshälsovården när det gäller att stödja arbetskarriärer.

Om en hälsundersökning utförs på grund av arbete som orsakar särskild risk för ohälsa eller på grund av de krav som arbetet ställer på hälsan, ges det alltid ett utlåtande om lämplighet för arbetet. Om det är fråga om en frivillig hälsundersökning som utförs för att bedöma och främja hälsa och arbetsförmåga, kommer företagshälsovården och arbetsgivaren överens om ett utlåtande behövs. Undersökningen tar inte ställning till arbetstagarens lämplighet för arbetet, utan till den aktuella arbetsförmågan i relation till arbetet. Överenskommen praxis skrivs in i verksamhetsplanen för företagshälsovården.

Nyckelord företagshälsovård, arbetshälsa, bedömning av arbetsförmågan, hälsundersökningar

ISBN PDF 978-952-00-9883-4

ISSN PDF 2242-0037

URN-adress <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9883-4>

Työterveyshuollon terveystarkastusten lausunnot Työryhmän raportti

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:12 Teema -

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö

Toimittaja/t Riitta Sauni

Kieli ruotsi

Sivumäärä 24

Tiivistelmä Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnan kehittämisjaosto asetti marraskuussa 2019 kolmikantaisen työryhmän antamaan terveystarkastusten lausuntoihin liittyen selventäviä ohjeita. Ohjeistuksen tarkoitus on selkeyttää ja yhdenmukaistaa lausuntokäytäntöjä.

Terveystarkastukset ovat osa työterveyshuollon ennalta ehkäisevää ja työterveyttä edistävää toimintaa. Niiden tavoitteena on toisaalta työntekijöiden suojelu työstä johtuvilta terveysriskeiltä, mutta myös työntekijän omien voimavarojen ja terveyden edistäminen työkyvyn ylläpitämiseksi. Terveystarkastuksia tehdään myös työkyvyn arviointia ja tukemista vaativissa tilanteissa. Tavoitteelliset terveystarkastukset ovat tärkeä arjen työterveysyhteistyön rakenne työurien tukemiseksi.

Jos terveystarkastus tehdään työn aiheuttaman erityisen sairastumisen vaaran vuoksi tai työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi, näistä annetaan aina sopivuuslausunto. Jos kyse on vapaaehtoisista, terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja edistämiseksi tehtävistä terveystarkastuksista, työterveyshuolto sopii työnantajan kanssa, laaditaanko näistä terveystarkastuksista lausuntoja. Tarkastuksessa ei arvioida työntekijän sopivuutta työhönsä, vaan sen hetken työkykyä suhteessa työhön. Sovittu käytäntö kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Asiasanat työterveyshuolto, työterveys, työkyvyn arviointi, terveystarkastukset

ISBN PDF 978-952-00-9883-4

ISSN PDF 2242-0037

Julkaisun osoite <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9883-4>

Statements on health examinations carried out by occupational healthcare

Working group report

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2021:12	Subject	-
Publisher	Ministry of Social Affairs and Health	

Editor	Riitta Sauni		
Language	Swedish	Pages	24

Abstract	<p>In November 2019, the development division of the Advisory Board on Occupational Health Care that operates in connection with the Ministry of Social Affairs and Health appointed a tripartite working group to issue elaborate instructions on statements concerning health examinations. The aim of the instructions is to clarify and harmonise procedures related to statements on health examinations.</p> <p>Health examinations are part of occupational healthcare's preventive measures aimed at promoting occupational health and safety. They are intended not only to protect employees from work-related health risks but also to promote employees' own resources and health for the purpose of maintaining their work ability. Every effort is made to start preventive, corrective and rehabilitative measures targeted at individuals and workplaces at the earliest stage possible. Health examinations are also carried out in situations where people's work ability needs to be assessed and supported. Goal-oriented health examinations are an important structure of everyday cooperation in occupational healthcare when seeking to support people's careers.</p> <p>If a health examination is carried out on personnel in jobs posing a special risk of illness or due to work-related demands on personnel's health, a statement on suitability is always given. As regards voluntary health examinations carried out to assess and promote health and work ability, occupational healthcare agrees with the employer whether statements are made on these health examinations. Health examinations are not conducted to assess employees' suitability for their work but to assess their current work ability in relation to their work. The agreed practice is recorded in the occupational healthcare action plan. Occupational healthcare and a workplace draw up the action plan together, and it is then discussed at the workplace in cooperation with representatives of the personnel.</p>		
Keywords	occupational healthcare, occupational health and safety, work ability assessment, health examinations		

ISBN PDF	978-952-00-9883-4	ISSN PDF	2242-0037
-----------------	-------------------	-----------------	-----------

URN address	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9883-4		
--------------------	---	--	--

Innehåll

1	Undersökningsutlåtanden i arbete som medför särskild fara för ohälsa	8
2	Hälsundersökningar på grund av krav som beror på arbetet.....	10
3	Företagshälsovårdens hälsundersökningar för att bedöma och främja hälsan och arbetsförmågan.....	12
3.1	Hälsundersökningar vid nyanställning.....	13
3.2	Hälsundersökningar för att främja hälsan och arbetsförmågan.....	14
3.3	Uppföljning och främjande av partiellt arbetsföras möjligheter att klara sig i arbetet	15
3.4	Bedömning av arbetsförmågan på begäran av arbetsgivaren	15
4	Utredning av arbetsbelastning på begäran av arbetstagaren.....	16
5	Referenser:	17
	Bilaga 1: Anmälningsskyldigheter för yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (Valvira).....	18
	Bilaga 2: Högsta domstolens avgörande 2018:31	24

TILL LÄSAREN

Företagshälsovårdens hälsoundersökningar är en central del av företagshälsovårdens förebyggande verksamhet. Med hjälp av dem kan man förebygga arbetsrelaterade sjukdomar, främja hälsan och säkerheten i arbetet och arbetsmiljön samt stödja arbetstagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivsskeden. I samband med hälsoundersökningarna kan man ge personlig rådgivning och handledning i anslutning till hälsan samt arbets- och levnadssätten. Under hälsoundersökningen utarbetas tillsammans med arbetstagaren en hälsoplan i syfte att främja hälsan och arbetsförmågan samt förebygga arbetsoförmåga. Hälsouppgifter är känsliga sekretessbelagda uppgifter. I utlåtandet antecknas inte hälsouppgifter eller diagnoser, utan förslag om exempelvis arbetsanpassning och fortsatta undersökningar.

Om en hälsoundersökning utförs på grund av arbete som medför särskild fara för ohälsa eller på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan, ges alltid ett utlåtande om lämplighet för arbetet. I utlåtandet anges vilken eller vilka exponeringar som ligger bakom undersökningen. Nytt för dessa anvisningar är riktlinjen om att företagshälsovården ska komma överens med arbetsgivaren om huruvida ett utlåtande ska utarbetas om de frivilliga hälsoundersökningarna för att bedöma och främja hälsan och arbetsförmågan. Då ligger fokus inte på arbetets lämplighet utan på arbetstagarens arbetsförmåga. Det överenskomna förfarandet skrivs in i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Företagshälsovården och arbetsplatsen utarbetar tillsammans en verksamhetsplan som behandlas på arbetsplatsen i samarbete med företrädarna för personalen.

Arbetsgrupp: Leena Ala-Mursula, Uleåborgs universitet; Kari Haring, FFC; Eva Helaskoski, Arbetshälsoinstitutet; Teija Mertimo, Tammerfors universitet; Minna Pihlajamäki, Finlands företagsläkarförening; Auli Rytivaara, Finlands Näringsliv EK; Riitta Sauni, Tammerfors universitet; Satu Soini, Arbetshälsoinstitutet; Riitta Työlajärvi, STTK.

December 2020

1 Undersökningsutlåtanden i arbete som medför särskild fara för ohälsa

Hälsoundersökningarna i arbete som medför särskild fara för ohälsa grundar sig på

- 10 §, 12 §, 13 §, 18 § i lagen om företagshälsovård (1383/2001),
- statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (SRF 1485/2001),
- vissa förordningar och beslut som utfärdats av statsrådet utifrån arbetarskyddslagen (se närmare t.ex. boken *Exponeringsbaserad uppföljning av hälsa i arbetet*).

Arbetsgivaren har skyldighet att ordna hälsoundersökningar för arbetstagarna i arbete som medför särskild fara för ohälsa, och arbetarskyddsinspektören övervakar att dessa undersökningar genomförs. Dessa undersökningar är lagstadgade, dvs. obligatoriska, hälsoundersökningar, vilket innebär att en arbetstagare inte utan grundad anledning får vägra delta i en undersökning.

Om arbetet bedöms medföra särskild fara för ohälsa ska de som utför arbetet genomgå

- en första undersökning innan anställningen inleds eller senast inom en månad efter att anställningen inletts, såvida inte en motsvarande undersökning har gjorts inom ramen för den föreskrivna uppföljningstiden under den föregående anställningen (samma exponering)
- en periodisk undersökning som i allmänhet ska göras med 1–3 års mellanrum i enlighet med exempelförteckningen och förordningen 1485/2001, om det inte av särskilda skäl är nödvändigt att undersökningar görs oftare eller om inte annat följer av en sådan föreskrift av arbetarskyddsmyndigheten som avses i 7 §
- en hälsoundersökning enligt övervägande då ett arbetsförhållande upphör på grund av exempelvis byte av arbetsplats, arbetslöshet eller pensionering. Undersökningen görs agensvis, till exempel på grund av agenser som föranleder risk för cancersjukdom. En sådan slutundersökning rekommenderas även för att ge rådgivning och komma överens om eventuell fortsatt uppföljning. (SRF 1485/2001, 4 §)

När man gör en hälsoundersökning enligt ovan utformas alltid ett utlåtande med formuleringen lämplig/olämplig/lämplig med förbehåll. Lämpligheten preciseras till exempel med "lämplig för bullerarbete" om undersökningen har gjorts på grund av bullerexponering. Avsikten med den första undersökningen är att ta reda på om arbetstagaren har en sådan sjukdom, överkänslighet eller strukturell svaghet som gör personen särskilt utsatt för hälsorisker som beror på det planerade arbetet. I utlåtandet om den periodiska undersökningen ska man ta ställning till om man i hälsoundersökningen hittat tecken på ohälsa, sjukdom eller överexponering som beror på exponering i arbetet och huruvida arbetsgivaren bör vidta åtgärder för att minska/eliminera exponeringen. Under punkten Tilläggsuppgifter kan man ge rekommendationer om till exempel begränsningar eller hur arbetstagaren kan skydda sig. Utlåtandet ges i regel till arbetstagaren som i sin tur överlämnar det till sin chef. Om man av någon anledning inte går till väga så här, kan företagsläkaren lämna utlåtandet direkt till arbetsgivaren, eftersom detta fastställs separat i 18 § i företagshälsovårdslagen (1383/2001).

Om man i samband med samma hälsoundersökning upptäcker ett problem med arbetsförmågan som man i samförstånd med arbetstagaren vill informera arbetsgivaren om, rekommenderas det med tanke på dataskyddet att det görs på en separat blankett (formuleringen bör övervägas eftersom det inte är fråga om ett lämplighetsutlåtande) eller därtill/alternativt kommer man överens om att ordna ett nätverksmöte visavi arbetsförmågan. Alternativt kan man under punkten Tilläggsuppgifter på utlåtandet om hälsoundersökningen i samband med arbete som medför särskild fara för ohälsa enligt övervägande skriva ned förslag till arbetsgivaren om hur arbetet kan anpassas enligt arbetstagarens arbetsförmåga, i det fall att utlåtandet ges till arbetstagaren för att överlämnas till arbetsgivaren och man har kommit överens om ett sådant förfarande på arbetsplatsen.

2 Hälsoundersökningar på grund av krav som beror på arbetet

För att kunna utföra vissa arbetsuppgifter måste arbetstagaren genomgå en hälsoundersökning. Dessa hälsoundersökningar grundar sig på i synnerhet 13 § i företagshälsovårdslagen (1383/2001) och gäller situationer där det är nödvändigt att utreda arbetstagarens arbets- eller funktionsförmåga på grund av krav som beror på arbetet och som riktar sig mot hälsan. Det finns ett stort antal bransch- och yrkesspecifika bestämmelser om hälsoundersökningar i samband med arbete som ställer särskilda krav på hälsan. Det finns bestämmelser om hälsoundersökningar för arbetstagare till exempel inom trafiksektorn samt räddnings- och säkerhetsbranschen, men även för enskilda yrkesgrupper såsom mastarbetare och laddare. Företagshälsovårdslagens 13 § tillämpas även på vissa hälsoundersökningar enligt lagen om smittsamma sjukdomar och hälsoskyddslagen.

Även dessa hälsoundersökningar är obligatoriska, dvs. en arbetstagare får inte utan grundad anledning vägra delta i en hälsoundersökning enligt denna lag som är nödvändig vid placering i arbete eller under arbetets gång (13 § i lagen om företagshälsovård). En grundad anledning kan vara att en motsvarande hälsoundersökning nyligen gjorts på den föregående arbetsplatsen. De obligatoriska hälsoundersökningarna har i första hand avsetts för att skydda arbetstagarens hälsa och får inte användas i strid med lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992).

I samband med de hälsoundersökningar som beskrivs i detta kapitel utformas ett utlåtande med formuleringen lämplig/olämplig/lämplig med förbehåll. För att sköta arbetsuppgifterna i fråga krävs ett hälsointyg, varför arbetsgivaren måste få ett utlåtande om hälsoundersökningen. Arbetstagaren lämnar i allmänhet själv utlåtandet till sin chef. I verksamhetsplanen kan man komma överens om att företagshälsovården med arbetstagarens skriftliga samtycke lämnar utlåtandena till arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren inte har fått ett utlåtande om en hälsoundersökning som gjorts med stöd av 13 §, ska arbetsgivaren i första hand be om utlåtandet av arbetstagaren. Om arbetsgivaren vänder sig till företagshälsovården för att höra om arbetstagaren har deltagit i en hälsoundersökning, får företagshälsovården meddela det om hälsoundersökningen grundar sig på 13 §. Det beror på att den obligatoriska hälsoundersökningen hänförs till arbetsgivarens ansvar att sörja för arbetarskyddet. Om arbetstagaren inte deltar i en obligatorisk hälsoundersökning eller inte lämnar in ett utlåtande om den, kan arbetsgivaren inte placera arbetstagaren i det planerade arbetet. Arbetsgivaren är skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte ska arbetsgivaren beakta omständigheter som hänförs

sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar (8 § i arbetarskyddslagen). Om den bedömning av riskerna i arbetet som avses i 10 § visar att arbetet kan medföra särskild fara för olycksfall eller sjukdom, får detta arbete utföras endast av en arbetstagare som är kompetent och som med avseende på sina personliga förutsättningar lämpar sig för arbetet eller av en annan arbetstagare som står under en sådan arbetstagares direkta övervakning (11 § i arbetarskyddslagen).

Om en arbetstagare konstateras olämplig till exempel för ett visst säkerhetskritiskt arbete eftersom arbetstagaren skulle äventyra sin egen eller andras säkerhet, kan detta för närvarande inte meddelas direkt till arbetsgivaren. Däremot kan läkaren ha rätt att göra en anmälan om det till polisen eller en annan myndighet (se Bilaga 1).

Om arbetstagaren vid tidpunkten för undersökningen tillfälligt är oförmögen att utföra sitt arbete utan att orsaka en säkerhetsrisk för sig själv eller andra, ska man ta ställning till arbetsoförmågan med stöd av ett sjukfrånvarointyg och eventuellt komma överens om ett nätverksmöte visavi arbetsförmågan. Om arbetstagaren är långvarigt arbetsoförmögen eller det föreligger en betydande risk att förlora arbetsförmågan, ska man i samband med de periodiska undersökningarna planera nödvändiga åtgärder för att stödja arbetsförmågan på ett mer övergripande sätt, vid behov hänvisa arbetstagaren till fortsatta undersökningar och rehabilitering samt sörja för nödvändiga intyg.

3 Företagshälsovårdens hälsundersökningar för att bedöma och främja hälsan och arbetsförmågan

Hälsundersökningarna för att bedöma och främja hälsan och arbetsförmågan grundar sig på lagen om företagshälsovård (1383/2001, 12 §) och förordningen om god företagshälsovårdspraxis (SRF 708/2013, 7 §).

I företagshälsovårdens verksamhetsplan anges vilka hälsundersökningar som görs, vem de riktar sig till och vilka undersökningsmetoder som används samt huruvida man på arbetsplatsen i fråga utfärdar utlåtanden även om andra hälsundersökningar än de som utförs med stöd av 13 § i lagen om företagshälsovård eller de som krävs i statstjänstemannalagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare, kollektivavtalen eller arbetsavtalen. Företagshälsovården och arbetsplatsen utarbetar tillsammans en verksamhetsplan som behandlas på arbetsplatsen i samarbete med företrädarna för personalen.

Att delta i sådana hälsundersökningar är frivilligt för arbetstagaren. Om ett utlåtande utfärdas om undersökningen ska arbetstagaren i regel lämna det till arbetsgivaren själv eller skriftligen ge företagshälsovården tillstånd att överlämna det till arbetsgivaren. Uppgifter som enligt lag är sekretessbelagda får inte röjas, om inte den i vars intresse tystnadsplikten har bestämts ger sitt samtycke enligt vad som bestäms särskilt. (18 § i lagen om företagshälsovård).

Det finns olika färdiga underlag för utlåtanden om denna typ av hälsundersökningar. Om man använder samma underlag eller formulering som i undersökningarna i samband med arbete som medför särskild fara för ohälsa, är det trots formuleringen (lämplig/olämplig/lämplig med förbehåll) fråga om en bedömning av arbetsförmågan i dessa undersökningar.

I samband med hälsundersökningen utarbetas tillsammans med arbetstagaren en hälsoplan i syfte att främja hälsan och arbetsförmågan samt förebygga arbetsoförmåga (handboken *God företagshälsovårdspraxis*).

3.1 Hälsoundersökningar vid nyanställning

Nyanställningsundersökningarna är viktiga tillfällen där företagshälsovården får information om de arbetstagare som omfattas av tjänsterna. Genom nyanställningsundersökningarna strävar man i första hand efter att hitta de sjukdomar som påverkar arbetsförmågan, och i samband med undersökningarna kartläggs även det hälsomässiga utgångsläget som bildar en grund för uppföljningen, ges vid behov information om arbetet och bevarandet och främjandet av arbetsförmågan samt ges vid behov förslag om hur arbetsmiljön kan anpassas så att den lämpar sig för de behov som följer av arbetstagarens hälsotillstånd.

Om man har kommit överens om att utarbeta ett utlåtande om nyanställningsundersökningen till arbetsgivaren, ska utlåtandet gälla arbetsförmågan i relation till den arbetsuppgift som personen ska anställas för. Utlåtandet ges utifrån de anamnestiska uppgifter och statusfynd som konstateras i samband med undersökningen och gäller arbetsförmågan vid den aktuella tidpunkten. Fokus i nyanställningsundersökningarna ligger på att främja hälsan och arbetsförmågan samt att förebygga sjukdomar och arbetsoförmåga. Vid behov tar man ställning till att anpassa arbetet i enlighet med arbetstagarens hälsotillstånd. Företagsläkaren ska inte bedöma arbetstagarens motivation eller arbetsprestation. För detta ändamål har nyanställda en provotid under vilken arbetsgivaren har möjlighet att klarlägga arbetstagarens yrkesfärdighet och lämplighet för uppgiften och arbetsgemenskapen.

Enligt internationella studier har nyanställningsundersökningar för att gallra bort olämpliga personer ingen effekt på sjukfrånvaron eller arbetsoförmågan (de Kort m.fl. 1991, Madan m.fl. 2012). Enligt våra nuvarande kunskaper är möjligheten att förutse en persons framtida arbetsförmåga eller risk för arbetsoförmåga dålig.

I kritiken mot hälsoundersökningarna hänvisar man ofta till en systematisk litteraturoversikt där man konstaterat att allmänna hälsoundersökningar inte har bevisad effektivitet (Krogsbøll m.fl. 2012). Det bör noteras att översikten inte gällde företagshälsovårdens hälsoundersökningar, utan effektiviteten bedömdes i relation till den totala dödligheten, cancerdödligheten och den hjärt- eller kärlrelaterade dödligheten – inte i relation till arbetsförmågan eller arbetsoförmågan.

Alltid om ett kollektivavtal (t.ex. 1 kap. 9 § i AKTA) eller ett arbetsavtal innehåller ett krav på en nyanställningsundersökning, ska ett utlåtande ges om undersökningen och arbetstagaren ska lämna det till arbetsgivaren eller samtycka till att företagshälsovården överlämnar det (7 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare, 8 b § i statstjänstemannalagen 750/1994).

Högsta domstolen har i sitt avgörande 2018:31 tagit ställning till hur bland annat kroniska sjukdomar eller tidigare sjukfrånvaron påverkar nyanställningar (Bilaga 2).

3.2 Hälsoundersökningar för att främja hälsan och arbetsförmågan

Hälsoundersökningar kan genomföras för att främja arbetsförmågan (t.ex. en undersökning utifrån ålder eller som följd av en enkätundersökning). Med dessa undersökningar avses systematiska, eventuellt regelbundet återkommande hälsoundersökningar under anställningens gång (inte t.ex. besök för att bedöma eller stödja arbetsförmågan inom ramen för den övriga förebyggande företagshälsovården).

Företagshälsovården kommer överens med arbetsgivaren om huruvida utlåtanden ska utarbetas om dessa hälsoundersökningar. Arbetstagaren förmedlar utlåtandet till sin arbetsgivare. Undersökningen tar inte ställning till arbetstagarens lämplighet för arbetet, utan till den aktuella arbetsförmågan i relation till arbetet.

Om man har undersökt fler än 20 personer ges responsen till arbetsplatsen i form av ett sammandrag som inte får röja sådana uppgifter som kan kopplas till en viss person. Uppföljningen och bedömningen av personalens hälsa och arbetsförmåga på arbetsplatsnivå ska göras tillsammans med arbetsplatsen i samband med utvärderingen av genomförandet av företagshälsovårdens verksamhetsplan. Då utreder man om de åtgärder för att främja och stödja hälsan som föreslagits utifrån hälsoundersökningarna har genomförts, om det finns nya behov av hälsoundersökningar och om man kan slopa vissa undersökningar på person- och gruppnivå (handboken *God företags-hälsovårdspraxis*).

En hälsoundersökning ska vid behov ordnas innan anställningen upphör för att bedöma hälsan och arbetsförmågan och utreda de hälsomässiga förutsättningarna för sysselsättning samt för att utarbeta en plan för upprätthållande av hälsan och arbetsförmågan och hänvisning till fortsatta åtgärder (SRF 708/2013, 7 §). Detta rekommenderas med tanke på den eventuella fortsatta vården/uppföljningen, rehabiliteringsbehovet eller motsvarande. Det kan bli nödvändigt att skriva ett utlåtande till Arbetskraftsmyndigheterna eller rehabiliteringsenheten till exempel om det finns arbetsbegränsningar som beror på hälsotillståndet. Utlåtandet eller intyget kan i detta fall formuleras fritt. Arbetstagaren ska själv lämna in utlåtandet till den överenskomna parten.

3.3 Uppföljning och främjande av partiellt arbetsföras möjligheter att klara sig i arbetet

Uppföljningen och främjandet av partiellt arbetsföras möjligheter att klara sig i arbetet hör till företagshälsovårdens grundläggande uppgifter och har ålagts företagshälsovården genom lag (12 § i lagen om företagshälsovård).

I undersökningen bedöms inte personens lämplighet för sitt arbete utan det är möjligheterna att klara sig i arbetet som bedöms och stöds. I detta sammanhang bedöms behovet av vård och rehabilitering, och därtill behövs ofta arbetsanpassning eller socialförsäkringsmetoder för att stödja den partiellt arbetsföras möjligheter att fortsätta arbeta. Vid behov kommer man överens om ett nätverksmöte visavi arbetsförmågan. I samband med undersökningen utarbetas vid behov olika utlåtanden till de behöriga parterna. Utlåtanden som innehåller hälsouppgifter ges inte till arbetsgivaren.

3.4 Bedömning av arbetsförmågan på begäran av arbetsgivaren

Arbetsgivaren har rätt att hänvisa en arbetstagare till en bedömning av arbetsförmågan inom företagshälsovården, om arbetsgivaren har grundad anledning att tro att ett nedsatt hälsotillstånd inverkar negativt på arbetstagarens arbetsförmåga. I samband med dessa undersökningar utfärdas ett utlåtande som arbetstagaren lämnar till arbetsgivaren. I idealfall ska utlåtandet skrivas på en blankett på vilken läkaren kan rekommendera till exempel lättare arbete eller kortare arbetstid. I utlåtandet anges inte hälsouppgifter eller diagnoser utan förslag om exempelvis arbetsanpassning och fortsatta undersökningar. Om man använder en standardiserad utlåtandebblankett kan man för att skriva in dessa uppgifter använda fältet för tilläggsuppgifter eller vid behov bifoga ett separat dokument till utlåtandet. Om arbetstagaren konstateras vara arbetsoförmögen ska läkaren skriva ett sjukfrånvarointyg som arbetstagaren lämnar till arbetsgivaren och utarbeta de eventuella mer detaljerade utlåtanden om arbetsoförmågan som behövs för socialförsäkringen. Om arbetsgivaren hänvisar arbetstagaren till en hälsoundersökning för att bedöma arbetsförmågan får företagshälsovården meddela om arbetstagaren kommit till undersökningen.

4 Utredning av arbetsbelastning på begäran av arbetstagaren

Arbetstagaren kan enligt 12 § i lagen om företagshälsovård begära om en utredning av sin arbetsbelastning. Med detta avses en situation där arbetstagaren har grundad anledning att misstänka att arbetet orsakar sådan överdriven belastning som medför risker eller olägenheter för hälsan. Med grundad anledning avses att arbetstagaren har fysiska eller psykiska symptom som enligt arbetstagarens bedömning beror på arbetet och som försämrar arbetsförmågan. En grundad anledning föreligger om de ovannämnda symptomen har orsakat ett behov av vård eller lett till sjukfrånvaro.

Arbetstagaren ska i ett så tidigt skede som möjligt vända sig till arbetsgivaren, i praktiken till den närmaste chefen, för att tillsammans reda ut de faktorer som ligger bakom situationen och hitta lösningar på dem. Företagshälsovården ska försäkra sig om att arbetsledningen i tillräcklig grad har deltagit i utredningen av arbetsbelastningen, dock på ett sätt som inte äventyrar konfidentialiteten för en enskild arbetstagares sekretessbelagda hälsouppgifter.

Företagshälsovården bedömer på begäran behovet av en utredning och ger utifrån sin bedömning vid behov ett förslag om att undanröja eller minska riskerna och olägenheterna för hälsan. Arbetstagaren kan om han eller hon vill lämna utlåtandet om arbetsbelastning till arbetsgivaren.

5 Referenser:

Exponeringsbaserad uppföljning av hälsa i arbetet. Red. Karvala K. Helsingfors: Arbetshälsainstitutet 2019.

de Kort WL, Fransman LG, van Dijk FJ. Preemployment medical examinations in a large occupational health service. Scand J Work Environ Health 1991;17:392-7.

God företagshälsovårdspraxis. Red. Uitti J. Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet, Arbetshälsainstitutet, 2016

Krogsbøll LT, Jørgensen KJ, Grønhøj Larsen C, Gøtzsche PC. General health checks in adults for reducing morbidity and mortality from disease. Cochrane Database Syst Rev 2012;10:CD009009.

Madan I, Williams S. Is pre-employment health screening by questionnaire effective? Occup Med (Lond) 2012;62(2):112-6.

Lagen om företagshälsovård (1383/2001). finlex.fi

Arbetarskyddslagen 738/2002. finlex.fi

Statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga 708/2013. finlex.fi

Statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001). finlex.fi

Bilaga 1: Anmälningsskyldigheter för yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården (Valvira)

Yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården är skyldiga att hemlighålla uppgifter som ingår i journalhandlingar samt andra uppgifter om en enskild persons eller familjs hemlighet som han eller hon fått kännedom om på grund av sin uppgift. Sekretessbelagda uppgifter får endast lämnas ut med patientens skriftliga samtycke eller när det uttryckligen fastställs i lag att uppgifter får lämnas ut.

I följande avsnitt finns allmän information om vissa situationer där en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården har lagstadgad skyldighet att utan hinder av sekretessbestämmelserna göra en anmälan till myndigheterna.

Barnskyddsärenden

Skyldighet att göra barnskyddsanmälan

Alla yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården är skyldiga att trots sekretessbestämmelserna göra en anmälan till det **organ som ansvarar för socialvården** i kommunen, om de i sin uppgift fått kännedom om ett barn för vars del behovet av vård och omsorg, omständigheter som äventyrar barnets utveckling eller barnets eget beteende kräver att [behovet av barnskydd utreds](#) (thl.fi). Anmälan ska göras utan dröjsmål.

Yrkesutbildade personer har också i vissa fall skyldighet att redan före barnets födelse göra en [föregripande barnskyddsanmälan](#) (thl.fi) (på finska) till det **organ som ansvarar för socialvården**.

Skyldighet att anmäla misstänkt brott mot barn

Alla yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården är skyldiga att trots sekretessbestämmelserna göra en anmälan till **polisen**, när de på grund av omständigheter som de har fått kännedom om i sin uppgift har skäl att misstänka att ett barn utsatts för vissa [gärningar som är straffbara som sexualbrott](#) (thl.fi) (på finska), såsom till exempel sexuellt utnyttjande av barn, eller vissa brott mot liv och hälsa, exempelvis misshandel. Därtill ska en barnskyddsanmälan göras.

Anmälningar som gäller trafiken

Läkares skyldighet att anmäla försämrat hälsotillstånd i ärenden som gäller körhälsa

En läkare har trots sekretessbestämmelserna skyldighet att göra en anmälan till **polisen**, om han eller hon konstaterar att den som ansöker om körkortstillstånd eller en körrettsinnehavare inte längre uppfyller [de medicinska kraven för körkort](#) (valvira.fi) och försämringen inte är endast tillfällig, eller på grund av att personen fortgående missbrukar berusningsmedel.

Sjömansläkares skyldighet att göra en anmälan till Transport- och kommunikationsverket

Sjömansläkare ska trots sekretessbestämmelserna underrätta [Transport- och kommunikationsverket](#) vid misstanke om att den som söker eller innehar ett tillstånd inte uppfyller de medicinska förutsättningarna för tillståndet.

Järnvägläkares och järnvägpsykologers skyldighet att göra en anmälan till Transport- och kommunikationsverket

Järnvägläkare och järnvägpsykologer ska trots sekretessbestämmelserna underrätta [Transport- och kommunikationsverket](#) vid misstanke om att den som söker eller innehar ett tillstånd inte uppfyller de medicinska förutsättningarna för tillståndet.

Flygläkares skyldighet att göra en anmälan till Transport- och kommunikationsverket

Flygläkare ska trots sekretessbestämmelserna underrätta [Transport- och kommunikationsverket](#) vid misstanke om att den som söker eller innehar ett tillstånd inte uppfyller de medicinska förutsättningarna för tillståndet.

Anmälningar till räddningsmyndigheterna

Skyldighet att anmäla brand- eller olycksrisk

Om myndigheterna i samband med sin tjänsteförrättning upptäcker eller annars får kännedom om uppenbar brandrisk eller annan risk för olyckor i en byggnad, en bostad eller något annat objekt ska de oberoende av eventuella sekretessbestämmelser underrätta den lokala räddningsmyndigheten om saken. Anmälningsskyldigheten gäller också kommunen, andra offentliga samfund och deras anställda samt verksamhetsidkare som ombesörjer driften av vårdinrättningar och ordnandet av service- och stödboende och deras anställda.

Anmälningar till Institutet för hälsa och välfärd

Läkares och tandläkares skyldighet att anmäla smittsamma sjukdomar

Läkare och tandläkare ska göra en anmälan om fall av misstänkt eller konstaterad allmänfarlig eller anmälningspliktig **smittosam sjukdom** (thl.fi) till **Institutet för hälsa och välfärd** (THL).

Anmälningar som gäller bedömning av behovet av socialvård

Skyldighet att anmäla behov av socialvård

Om en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården i sitt arbete har fått kännedom om en person **med uppenbart behov av socialvård** (thl.fi), ska han eller hon styra personen till att söka socialservice eller om personen samtycker till det kontakta **kommunens socialvård** så att stödbehovet kan bedömas. Om samtycke inte kan fås och personen är uppenbart oförmögen att svara för sin omsorg, hälsa eller säkerhet, eller om ett barns bästa absolut kräver det, ska den yrkesutbildade personen trots sekretessbestämmelserna och utan dröjsmål göra en anmälan om behovet av socialvård till de kommunala socialmyndigheterna.

Skyldighet att anmäla en äldre persons servicebehov

Om en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården i sitt uppdrag har fått kännedom om en äldre person som är i behov av social- eller hälsovård och som är uppenbart oförmögen att sörja för sin omsorg, hälsa eller säkerhet, ska den yrkesutbildade personen oberoende av sekretessbestämmelserna utan dröjsmål göra en **anmälan om saken till den kommunala myndighet som ansvarar för socialvården**.

En yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården ska också göra en anmälan till den kommunala socialmyndigheten när en äldre person kommer att skrivas ut från vård eller behandling på en institution inom hälso- och sjukvården. Anmälan ska göras i god tid före utskrivningen.

Skyldighet att göra övriga anmälningar

Läkares skyldighet att göra skjutvapenansmälan

En läkare har trots sekretessbestämmelserna skyldighet att göra en anmälan till **polisen** i sådana fall där patienten vid en rättspsykiatrisk undersökning har konstaterats vara farlig för sig själv eller för någon annan, eller när patienten på grund av ett självmordsförsök har tagits in för psykiatrisk vård oberoende av patientens vilja med stöd av mentalvårdslagen och läkaren utifrån en bedömning som gjorts under tiden för den vård som getts oberoende av patientens vilja anser att personen är olämplig att innehålla skjutvapen, vapendelar, patroner eller särskilt farliga projektiler. Anmälan ska innehålla en ståndpunkt till olämpligheten och motiveringar till ståndpunkten.

Allmän skyldighet att anmäla planerat grovt brott

Av 15 kap. 10 § i strafflagen följer att var och en (inklusive yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården) ska göra en anmälan till **polisen** eller till den som hotas av fara, om han eller hon får kännedom om att ett grovt brott är på färde, och brottet ännu kan förhindras.

Läkares skyldighet att anmäla misstanke om yrkessjukdom

Har en läkare med fog misstankar om en i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar avsedd yrkessjukdom eller någon annan arbetsrelaterad sjukdom, ska han eller hon utan dröjsmål och trots sekretessbestämmelserna anmäla saken till **ansvarsområdet för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverket** (työsuojelu.fi).

Anmälan av födelse och dödsfall

En yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården ska göra en anmälan om barn som fötts samt om dödsfall till **befolkningsdatasystemet**.

Anmälan om inledande och avslutande av självständig yrkesutövning

En yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården ska vid inledande och avslutande av verksamhet som självständig yrkesutövare göra en skriftlig **anmälan** till **regionförvaltningsverket** (avi.fi).

Yrkesutbildade personers allmänna rätt att göra anmälan

I avsnittet nedan finns information om vissa situationer där yrkesutbildade personer har en lagstadgad rätt att utan hinder av sekretessbestämmelserna göra en anmälan till myndigheterna.

Rätt att underrätta Valvira om verksamhet som äventyrar patientsäkerheten

Statliga och kommunala myndigheter samt bland annat sammanslutningar som bedriver sjukvårdsverksamhet har rätt att utan hinder av sekretessbestämmelserna [underrätta](#) (valvira.fi) Valvira om en sådan omständighet som kan äventyra klient- eller patientsäkerheten.

Rätt att göra skjutvapenansökan

Läkare och andra yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården har rätt att trots sekretessbestämmelserna göra en skjutvapenansökan till [polisen](#) om de av grundad anledning utifrån en persons patientuppgifter och efter att ha träffat personen anser att denne till sitt hälsotillstånd och beteende är olämplig att inneha skjutvapen, vapendelar, patroner eller särskilt farliga projektiler. Ansökan ska innehålla en ståndpunkt till olämpligheten och motiveringar till ståndpunkten.

Rätt att anmäla fortgående användning av berusningsmedel som påverkar körhälsan

Sjukskötare och hälsovårdare har rätt att trots sekretessbestämmelserna göra en anmälan till [polisen](#) om att den som ansöker om körkortstillstånd eller en körkortsinnehavare inte längre uppfyller de medicinska kraven på grund av att personen fortgående använder berusningsmedel.

Rätt att göra anmälan till Transport- och kommunikationsverket om hälsotillståndet hos den som söker eller innehar ett persontillstånd inom transportservice (luftfart, järnvägstrafik, sjöfart)

Yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården har trots sekretessbestämmelserna rätt att underrätta **Transport- och kommunikationsverket** vid misstanke om att den som söker eller innehar ett persontillstånd inte uppfyller de medicinska förutsättningarna. Han eller hon ska utan obefogat dröjsmål underrätta Transport- och kommunikationsverket vid misstanke om att den berörda personens hälsotillstånd utgör en omedelbar fara för trafiksäkerheten.

Innan anmälan görs ska den som söker eller innehar tillståndet informeras om rätten att göra anmälan och om hälsotillståndets inverkan på hans eller hennes funktionsförmåga.

Anmälan av läkemedels-, vaccin- och vaccinationsbiverkningar

Personer med tillstånd att ordinera eller expediera läkemedel uppmanas att anmäla alla konstaterade eller misstänkta [läkemedelsbiverkningar](https://www.fimea.fi) (fimea.fi) till **Säkerhets- och utvecklingscentret för läkemedelsområdet** (Fimea). Uppmaningen gäller särskilt allvarliga och/eller oväntade biverkningar och samtliga biverkningar som orsakas av nya läkemedel.

Yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården har rätt att göra en anmälan till Fimea om samtliga konstaterade eller misstänkta biverkningar av ett vaccin eller en vaccination.

Rätt att göra anmälan till polisen om hot mot liv och hälsa

En yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården eller någon annan som arbetar vid en verksamhetsenhet för hälso- och sjukvård eller utför uppdrag för den har rätt att oberoende av sekretessbestämmelserna till **polisen** anmäla uppgifter som är nödvändiga för bedömningen av ett hot mot liv eller hälsa eller för förhindrande av en hotande gärning.

Uppgifterna kan lämnas ut under förutsättning att personen i sitt vårdarbete har fått kännedom om omständigheter som ger skäl att misstänka att någon löper risk att bli utsatt för våld, till exempel familje- eller barnadrap.

Rätt att anmäla behov av intressebevakning

En yrkesutbildad person som har fått vetskap om att någon uppenbarligen är i [behov av intressebevakning](https://www.maistraatti.fi) (maistraatti.fi) har rätt att utan hinder av tystnadsplikt anmäla detta till **förmyndarmyndigheten** (magistraten).

Bilaga 2: Högsta domstolens avgörande 2018:31

13. Högsta domstolen finner att man när man bedömer förfarandets proportionalitet måste beakta hur centralt och långvarigt den arbetssökandes sjukdom med grundad anledning kan ha förväntats påverka dennas hälsotillstånd. Arbetsgivaren kan inte förutsättas anställa en person som på grund av en sjukdom uppenbarligen är olämplig för arbetet. Å andra sidan kan exempelvis sådan tidigare sjukfrånvaro som inte har betydelse för den nya anställningen och möjligheterna att klara sig i arbetet inte utgöra en grund för att låta bli att välja en arbetssökande. Inte heller en sådan kronisk sjukdom som saknar betydelse för möjligheterna att klara sig i arbetet i fråga berättigar till att försätta arbetssökanden i en ojämlig ställning när det gäller möjligheterna att få arbetet. Det kan i allmänhet inte heller anses vara fråga om ett proportionerligt förfarande om sporadiska och vanliga kortvariga sjukdomar påverkar möjligheterna att få ett arbete. Om de återkommer regelbundet kan även de med beaktande av arbetets kvalitet visa på sådana förändringar i personens allmänna hälsotillstånd och arbetsförmåga som har lett till att personen saknar förutsättningar för att utföra arbetet på lämpligt sätt. När det gäller personer med funktionsnedsättning ska arbetsgivaren därtill bedöma om ett arbetshinder kan undanröjas med hjälp av de rimliga anpassningar som avses i diskrimineringslagen.

14. De krav som ställs på arbetstagarens hälsa ska således bedömas utgående från arbetstagarens arbetsuppgifter. När man bedömer om den påstådda diskriminerande behandlingen kan anses vara berättigad måste man beakta vilket arbete det gäller, vilka krav arbetet ställer och hur arbetstagarnas personliga egenskaper påverkar möjligheterna att klara sig i arbetet.



PUBLIKATIONERNA KAN LADDAS NED PÅ:
julkaisut.valtioneuvosto.fi

ISSN 2242-0037 (PDF)
ISBN 978-952-00-9883-4 (PDF)