



## **Valtioneuvoston periaatepäätös**

TYÖTERVEYS 2025 – YHTEISTYÖLLÄ  
TYÖKYKYÄ JA TERVEYTTÄ



Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:1

Valtioneuvoston periaatepäätös

## Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä



Sosiaali- ja terveysministeriö

ISSN: 1797-9854

ISBN: 978-952-00-3799-4

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3799-4>

Kannen kuva: Rodeo

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö / Julkaisutuotanto / Anja Järvinen

Helsinki 2017

## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö	xx.xx.2017	
<b>Julkaisun nimi</b>	Valtioneuvoston periaatepäätös Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä		
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:1		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-3799-4	<b>ISSN PDF</b>	1797-9854
<b>URN-osoite</b>	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3799-4		
<b>Sivumäärä</b>	36	<b>Kieli</b>	suomi
<b>Asiasanat</b>	työterveys, työkyky, työterveyshuolto, työterveysyhteistyö, pienyritykset, digitalisaatio		
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä kehittämislinjauksilla tavoitellaan sitä, että 1) työterveyshuolto on toiminnallisesti integroitunut sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmään, 2) työterveyshuolto-, terveydenhoito- ja kuntoutusjärjestelmä tekevät oikea-aikaisesti yhteistyötä työikäisten työkyvyttömyyden ehkäisyssä ja työkyvyn palauttamisessa, 3) työterveyshuollolla on valmiudet vastata työn ja työn tekemisen tuomiin terveydellisiin ja työkyvyn haasteisiin, 4) kaikki työnantajat ovat järjestäneet työterveyshuollon yrityksen koosta riippumatta, 5) työterveyshuolto on merkittävä yhteistyökumppani työpaikoilla työkyvyn edistämässä ja työkyvyttömyyden ehkäisyssä ja 6) työterveyshuolto kehittää palvelujaan vastaamaan pientyöpaikkojen ja yrittäjien tarpeita.</p> <p>Työterveys 2025 toimintakokonaisuus on tiivistetty kolmeen päälinjaan: asiakaslähtöiset työterveyspalvelut, terveyttä ja työkykyä työikäisille yhteistyössä sekä työterveyshuollon toiminnan, voimavarojen ja korvausjärjestelmän kehittäminen.</p> <p>Työterveys 2025 – työterveyshuollon kehittämislinjaukset nostavat näkyväksi erityisesti pienten yritysten ja yrittäjien, eri asiakasryhmien ja muuttuvaa työtä tekevien tarpeisiin vastaavien työterveyspalvelujen kehittämisen, jotta työterveyspalvelut ovat aiempaa paremmin heidän saatavissaan. Lisäksi korostuu työterveyshuollon koordinaattorooli työntekijän, työpaikan ja eri terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimijoiden välisessä yhteistyössä työelämässä olevien hoito- ja kuntoutusprosesseissa. Työterveyshuollon osaamista on tärkeä hyödyntää työttömien työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa. Kehittämislinjausten mukaisilla toimilla tavoitellaan työterveyspalvelujen vaikuttavuutta työikäisten työkyvyn tukemisessa. Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistus tuo eri toimijat lähemmäksi toisiaan mahdollistaen sujuvan yhteistyön, osaamisen tehokkaan hyödyntämisen ja vaikuttavuuden aikaansaamisen kustannuksia säästäen.</p> <p>Työterveys 2025 – kehittämislinjat on valmisteltu Työterveyshuollon neuvottelukunnassa. Linjauksissa on huomioitu työelämän kehitys, hallitusohjelman painoalueet, sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus sekä työterveyshuollon lainsäädäntö. Kehittämislinjojen toteuttamiseen osallistuvat työterveyshuolto, työpaikat ja niiden henkilöstö, mukaan lukien työsuojeluorganisaatio, muu terveydenhuolto, kuntoutus ja sosiaalitoimi, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos, sosiaali- ja terveysministeriö sekä muut toimijat, kukin omalta osaltaan.</p>		
<b>Kustantaja</b>	Sosiaali- ja terveysministeriö		
<b>Julkaisun myynti/jakaja</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		



## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet	xx.xx.2017	
<b>Publikationens titel</b>	Statsrådets principbeslut. Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete		
<b>Publikationsseriens namn och nummer</b>	Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2017:1		
<b>ISBN PDF</b>	978-952-00-3799-4	<b>ISSN PDF</b>	1797-9854
<b>URN-adress</b>	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3799-4		
<b>Sidantal</b>	36	<b>Språk</b>	finska
<b>Nyckelord</b>	arbetshälsa, arbetsförmåga, företagshälsovård, företagshälsovårdssamarbete, små företag, digitalisering		
<b>Referat</b>	<p>Genom utvecklingslinjen Hälsa i arbete 2025 – arbetsförmåga och hälsa genom samarbete eftersträvas att 1) företagshälsovården funktionellt integreras i social- och hälsovårdssystemet, 2) företagshälsovårds-, hälso- och sjukvårds- samt rehabiliteringssystemet i rätt tid samarbetar för att förebygga arbetsförmåga och återställa arbetsförmågan bland personer i arbetsför ålder, 3) företagshälsovården har beredskap att svara mot de utmaningar vad gäller hälsa och arbetsförmåga som arbetet och utförandet av arbete medför, 4) alla arbetsgivare har ordnat företagshälsovård oberoende av företagets storlek, 5) företagshälsovården är en betydande samarbetspartner i främjandet av arbetsförmågan och förebyggandet av arbetsförmåga på arbetsplatser och 6) företagshälsovården utvecklar sina tjänster så att de svarar mot små arbetsplatser och företagares behov.</p> <p>Verksamhetshelheten Hälsa i arbete 2025 har sammanfattats i tre huvudlinjer: klientorienterade företagshälsovårdstjänster, hälsa och arbetsförmåga för personer i arbetsför ålder genom samarbete samt utvecklande av verksamheten, resurserna och ersättningsystemet inom företagshälsovården.</p> <p>Utvecklingslinjerna för företagshälsovården Hälsa i arbete 2025 lyfter i synnerhet fram utvecklandet av tjänster som svarar mot de behov som små företag och företagare, olika klientgrupper och personer vars arbete förändras har så att företagshälsovårdstjänsterna ska vara bättre tillgängliga för dem än tidigare. Dessutom betonas företagshälsovårdens roll som samordnare av samarbetet mellan arbetstagaren, arbetsplatsen och olika aktörer inom hälso- och sjukvården och rehabilitering i vård- och rehabiliteringsprocesser i arbetslivet. Det är viktigt att utnyttja företagshälsovårdens kunskaper då man bedömer arbets- och funktionsförmågan hos arbetslösa. Genom de åtgärder som är förenliga med utvecklingslinjerna eftersträvas effektiva företagshälsovårdstjänster som stödjer arbetsförmågan hos personer i arbetsför ålder. Strukturreformen inom social- och hälsovården för olika aktörer närmare varandra vilket gör det möjligt att samarbeta smidigt, effektivt utnyttja kunskaperna och skapa genomslagskraft samtidigt som kostnaderna blir mindre.</p> <p>Utvecklingslinjerna för Hälsa i Arbete 2025 har beretts av Delegationen för företagshälsovård. I linjerna har man beaktat arbetslivets utveckling, tyngdpunktsområdena i regeringsprogrammet, reformen av social- och hälsovården samt lagstiftningen om företagshälsovård. Företagshälsovården, arbetsplatserna och deras personal, inbegripet arbetarskyddsorganisationen, övrig hälso- och sjukvård, rehabilitering och socialväsendet, Arbetshälsoinstitutet, Folkpensionsanstalten, social- och hälsovårdsministeriet samt övriga aktörer deltar alla i genomförandet av utvecklingslinjerna.</p>		
<b>Förläggare</b>	Social- och hälsovårdsministeriet		
<b>Beställningar/ distribution</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		

# Sisältö

<b>ESIPUHE</b> .....	9
<b>1 Johdanto</b> .....	11
<b>2 Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä periaatepäätöksen tavoitteet ja kehittämislinjat</b> .....	17
<b>3 Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä kehittämislinjat</b> .....	19
3.1 Asiakaslähtöiset työterveyspalvelut .....	19
3.1.1 Pientyöpaikkojen haasteeseen vastaaminen .....	20
3.1.2 Eri asiakasryhmien tarpeisiin vastaaminen muuttuvassa työelämässä.....	20
3.1.3 Digitaalisten palvelujen kehittäminen.....	22
3.2 Terveyttä ja työkykyä työikäisille yhteistyössä.....	23
3.2.1 Työterveyshuollon, muun terveydenhuollon ja kuntoutuksen yhteistyö .....	23
3.2.2 Työterveysyhteistyö .....	25
3.2.3 Työkyvyn arviointiin liittyvä yhteistyö työttömien kohdalla.....	25
3.3 Työterveyshuollon toiminnan, voimavarojen ja korvausjärjestelmän kehittäminen.....	26
3.3.1 Työterveyshuollon laatujärjestelmä ja vaikuttavuus.....	26
3.3.2 Työterveyshuollon tutkimus ja kehittäminen .....	27
3.3.3 Työterveyshuollon henkilöstön osaaminen ja koulutusresurssit .....	28
3.3.4 Työterveyspalvelujen korvaamisen kehittäminen.....	30
<b>4 Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä kehittämislinjojen toimeenpano</b> .....	31
<b>LÄHTEET</b> .....	34





## ESIPUHE

Työterveyshuoltoa on kehitetty tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kahden aiemman valtioneuvoston periaatepäätöksen tukemana vuodesta 1989 lähtien. Niiden turvin on rakennettu työterveyshuollon lainsäädäntöä, palvelujärjestelmää, palveluja ja niiden korvauskäytäntöä sekä työterveyshuollon koulutusta. 2010-luvulla on paneuduttu työkyvyn edistämiseen ja ylläpitämiseen. Työelämä on muuttunut niin paljon, että työterveyshuollon kehittämislinjausten määrittely työelämän tarpeisiin on jälleen aiheellista. Työterveyshuollon järjestäminen ja toiminnan kehittäminen osana sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmää on yksi keskeinen tulevien vuosien tavoite. Palvelujärjestelmään rakennettavat yhteistyökäytännöt ja prosessit edesauttavat työkykyä tukevien saumattomien ja oikea-aikaisten palvelujen toteuttamista. Keskeistä on myös työterveyshuollon ja työpaikan keskinäinen yhteistyö työkyvyn tukemisessa. Tässä tarvitaan työterveyshuollon erikoisosaamista ja siihen liittyvän koulutuksen turvaaminen on tärkeää.

Työterveys 2025 -kehittämislinjausten pääteemaksi on nostettu yhteistyö työ- ja toimintakyvyn tukemisessa ja terveyden edistämisessä niin töissä käyvien kuin työttömien osalta. Työ kuormittaa työssä käyviä monella tavalla: fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti. Pitkään työttömänä olevilla on usein monia ongelmia, jotka heikentävät työ- ja toimintakykyä. Terveyden edistäminen ja ehkäisevä toiminta on eettistä, tavoitteellista ja kestävän kehityksen periaatteiden mukaista. Siihen liittyy ihmisen arvostaminen ja välittäminen. Työ- ja toimintakyvyn tukemisessa on huolehdittava siitä, ettei työntekijä tai työtön joudu syrjityksi esimerkiksi sukupuolen, iän tai terveydentilan perusteella.

Työterveys 2025 - yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä kehittämislinjauksia on valmisteltu työterveyshuollon neuvottelukunnan kanssa, jossa on työmarkkinajärjestöjen, ammattiyhdistysten, Kuntaliiton, Kelan, Työterveyslaitoksen ja ministeriöiden edustus. Kehittämislinjaukset on laadittu siten, että ne vastaavat työelämän vaatimuksiin ja niiden puitteissa on mahdollista toteuttaa työelämän muutosten mukaisia toimenpiteitä. Työterveys 2025 -kehittämislinjauksissa on huomioitu työelämän ja työn muuttuminen, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän uudistus ja olemassa oleva lainsäädäntö. Kehittämislinjaukset antavat kehityksen ja suunnan pitkällä ajanjaksolla toteutettaville toimenpi-

teille, joiden toteuttamiseen voidaan keskittyä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työterveys 2025 -kehittämislinjaukset tukevat myös Työterveyslaitoksen tehtävien kanavoimista ja kohdentamista.

Valtioneuvosto hyväksyy periaatepäätöksensä Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä kehittämislinjaukset ja pitää tärkeänä, että periaatepäätöksessä mainitut toteuttajat ja yhteistyötahot osallistuvat linjausten toteuttamiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi, seuraa ja ohjaa kehittämislinjaukset toteuttamista ja tavoitteiden saavuttamista.

Helsinki, 19 päivänä tammikuuta 2017

Juha Rehula  
Perhe- ja peruspalveluministeri

# 1 Johdanto

Euroopan Unionin direktiivit vaikuttavat Suomen työterveys- ja työturvallisuuslainsäädäntöön. Suomi on ratifioinut ILO:n työterveyshuoltoa koskevan yleissopimuksen (nro 161, 19/1988) ja hyväksynyt siihen liittyvän suosituksen (nro 171), jotka ovat ohjanneet työterveyshuollon kehittämistä. Ne edellyttävät kansallisia työterveyshuollon kehittämislinjauksia, joita uudistetaan tarvittavin aikavälein. Kehittämislinjauksia on tehty vuodesta 1989 lähtien, ja valtioneuvosto on hyväksynyt ne periaatepäätöksensä. Tämä on kolmas kehittämislinjaus. Linjausten uudistaminen on tärkeää työelämän kehittymisen vuoksi. Työterveyshuoltoa kehitetään kolmikantaperiaatteella osana sosiaali- ja terveystaloutta ja osana sosiaali- ja terveydenhuollon reformia.

## Työterveyshuollon nykytila

Työnantajan järjestettäväksi säädetyn ehkäisevän työterveyshuollon (1383/2001, 12 §) prosesseja ovat työpaikkaselvitys, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, terveystarkastukset sekä neuvonta ja ohjaus. Ehkäisevään toimintaan kuuluu kuntoutustarpeen tunnistaminen, kuntoutukseen ohjaus sekä yhteistyö muiden tahojen, kuten muun terveydenhuollon, työ- ja elinkeinohallinnon ja sosiaalivakuutuksen kanssa. Työterveyshuoltolain mukainen toiminta sisältää sekä ehkäisevää työterveyshuoltoa että sairaanhoidollista toimintaa, joita toteutetaan yhtenä toiminnallisena kokonaisuutena. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevässä toiminnassa tulee arvioida ja tukea työkykyä ja sitä tulee tehdä yhdessä työpaikan kanssa. Sairaanhoidossa (1383/2001) tulee keskittyä työhön liittyvien sairauksien tunnistamiseen ja hoitoon. Sairaanhoidossa on otettava kantaa sairauden yhteydestä työhön ja työkykyyn sekä ryhdyttävä tilanteen edellyttämiin toimenpiteisiin. Tämän takia työterveyspaineista sairaanhoitoa tulee toteuttaa ehkäisevän toiminnan kanssa kokonaisuutena ja sen tulee perustua työpaikan olojen tuntemukseen. Työterveysjärjestelmään kuuluu Työterveys Suomessa -katsauksen (2012) mukaan 91 % palkansaajista ja heistä 86 %:lla on mahdollisuus myös työnantajan järjestämään sairaanhoitoon. Suurimmat haasteet työterveyspalvelujen kattavuuden parantamisessa on pienten, alle 10 hengen työpaikkojen kohdalla. Kehittämislinjausten yhtenä tavoitteena on parantaa pientyöpaikkojen alhaista työterveyshuollon kattavuutta. Yrittäjiä ja omaa työtään tekeviä laki ei velvoita

hankkimaan työterveyspalveluja. Palveluja on tärkeä kehittää sellaisiksi, että yrittäjät haluavat hankkia niitä, ja että palveluja on saatavissa koko maassa.

Työterveyshuollon ohjaus on viime vuosina painottunut työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen sekä kattavien ja laadukkaiden työterveyspalveluiden turvaamiseen. Työterveyshuollossa räätälöidään toimet tarpeeseen perustuen ja toimitaan yhteistyössä. Asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä (708/2013) edellyttää, että kaikki työterveyshuoltoyksiköt ovat ottaneet käyttöön kirjalliset laatujärjestelmät vuoden 2016 alusta lähtien. Työterveyshuollon lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa, työntekijöitä ja työterveyshuolto toimimaan suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti työterveysyhteistyössä (708/2013, 1 §). Työterveyshuollon on tehtävä työpaikan tarpeista lähtevää suunnitelmallista ja moniammatillista yhteistyötä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja kuntoutuksen kanssa (708/2013, 3 §). Tulevina vuosina on ensiarvoisen tärkeää huolehtia työssä olevan väestön toiminta- ja työkyvystä eri keinoin ja eri toimijoiden yhteisin voimin, yhdessä sovittujen käytäntöjen ja vastuiden sekä käytössä olevien resurssien puitteissa.

Väestön ikääntyminen on lisännyt tarvetta työurien pidentämiseen. Työkyvyttömyys on merkittävin työuraa lyhentävä tekijä. Tässä työterveyshuollolla on tärkeä tehtävä yhdessä työpaikkojen kanssa. Työkyvyttömyyden ehkäisyssä tärkeitä ovat ennalta ehkäisevät ja työhyvinvointia tukevat työelämän käytännöt, vaikuttava työterveyshuolto sekä oikea-aikainen hoito ja kuntoutus. Vuonna 2011 ennaltaehkäisevän työterveyshuollon korvauksen taso (SVL 1056/2010) nostettiin 60 prosenttiin, kun työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto yhteistyössä sopivat työpaikalla ja työterveyshuollossa noudatettavista käytännöistä, joilla työkyvyn hallintaa, seuranta ja varhaista tukea tulee toteuttaa. Vuonna 2012 voimaan tulleiden sairausvakuutuslain (19/2012, luku 8 5a §) ja työterveyshuoltolain (20/2012, 10a §) muutoksien tavoitteena oli työkyvyttömyyden pitkittymisen ehkäisy (ns. 30/60/90 päivän sääntö). Työterveyshuollon lausunto sairausvakuutuksen päivärahan maksamista varten tulee toimittaa viimeistään 90 sairauspäivärahaan oikeuttavan päivän jälkeen Kansaneläkelaitokseen. Tällä varmistetaan, että työpaikat ja työterveyshuolto pohtivat yhdessä työntekijän mahdollisuutta jatkaa työelämässä sairauden aiheuttamista rajoituksista huolimatta. Tämä edellyttää toimivaa yhteistyötä muun terveydenhuollon, työterveyshuollon, työpaikkojen ja sosiaalivakuutuksen kesken.

## **Kehittyvä työelämä**

Sosiaali- ja terveysministeriön Työelämä 2025 -katsauksessa työelämän muutoksesta on esitetty skenaarioita, joiden muutostrendeistä osa on ollut havaittavissa ja osa on oletuksia. Katsauksessa työelämän kehitystä on kuvattu vuodesta 2025 taaksepäin sellaisena, jona se näyttäytyisi, jos nykytrendin muutokset jatkuvat ja ei-toivottuihin muutoksiin ei puututa. Edellä mainitun katsauksen mukaan työelämää leimaavat kiire, epävarmuus, kasvavat osaamisvaatimukset, jatkuva tavoitettavissa olo, lyhyet työsuhteet, muutostila sekä

kognitiivinen kuormittuneisuus ja monisuorittaminen. Epätyypillisistä työsuhteista, työn ja työn tekemisen tapojen muuttumisesta, psykososiaalisesta kuormituksesta sekä perheen ja vanhusten huolehtimisesta aiheutuvat paineet ovat läsnä työelämässä toimivien arjessa. Osa työelämässä toimivista kamppailee julkisuuden ja kaventuneen yksityisyyden paineiden alla joutuessaan tekemään eettisesti vaikeita päätöksiä ja valintoja niukentuvan talouden vuoksi. Osalla työ pysyy vakaana ja rauhallisena.

Työelämä on kehittynyt monin tavoin myönteisesti. Henkilöstön työhyvinvoinnin merkitys on tiedostettu tuottavuuden mahdollistajana, ja työpaikat tarjoavat henkilöstölleen mahdollisuuksia pitää huolta hyvinvoinnista. Johtamisessa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien huomioiminen, kuunteleminen, kunnioittaminen, arvostus ja kannustus ovat tulleet tärkeiksi. Hyvää työilmapiiriä ja yhteishenkeä edistetään yhteisellä toiminnalla. Työn sujuvuutta voidaan parantaa prosessikuvauksilla ja ohjeilla. Työympäristöjen turvallisuus ja terveellisyys on kehittynyt myönteisesti. Teknologian, robotismin ja informaatioteknologian ratkaisut ovat helpottaneet työn tekemistä. Monia fyysisesti raskaita ja vaarallisia töitä voidaan keventää ja koneellistaa. Yhteydenpito eri puolella maailmaa oleviin kumppaneihin on rikastuttanut työtä ja elämää. Työhön on tullut joustavuutta ja vapautta, kun monia töitä voi tehdä muualla kuin työpaikalla, omaan tahtiin ja itselle sopivaan aikaan. Samalla vastuu hyvinvoinnin huolehtimisesta siirtyy yhä enemmän henkilölle itselleen. Monet työelämän uudistukset ovat tulleet jäädäkseen, ja ne kehittyvät edelleen. Osa uudistuksista heijastuu terveyteen myönteisesti ja osa terveyttä heikentävästi. Työelämässä toimivilta edellytetään uudenlaista otetta tunnistaa ja hallita niin uusia kuin perinteisiä terveysriskejä.

Väestön terveys on parantunut ja ihmiset elävät aiempaa pidempään. Tulevaisuudessa työikäisistä yhä suurempi osa pysyy terveenä ja työkykyisenä. Edelleen osa työikäisistä sairastelee ja voi huonosti. Työterveyspalvelujen järjestämistä ja työkyvyttömyyden vähentämistä vaikeuttavat työn, työelämän laadun ja työterveyden sekä resurssien jakautuminen ääripäihin. Työaikojen ja työhyvinvoinnin yksilöllistyminen sekä työn ja työpaikkojen muuttuminen aikaan ja paikkaan sitoutumattomiksi voivat lisätä eriarvoisuutta. Työt ja resurssit keskittyvät, ja syntyy alueellisia eroja ikä- ja koulutusrakenteissa ja palvelujen saatavuudessa. Epätasainen työelämän laatu, halutut ja ei-halutut työt, eriarvoistuva yhteiskunta ja heikentyvä sosiaalinen koheesio heijastuvat työterveyshuollon palvelujen tarpeeseen. Hajontaa esiintyy niin terveydessä ja elinikäodotteessa kuin myös työterveydessä ja työkyvyttömyydessä. Työkyvyttömyys- ja työterveysriskit kasautuvat heikompiosaisiin. Sosioekonomiset terveyserot näkyvät työkyvyttömyyseläkkeissä ja sairauspoissaoloissa. Tuki- ja liikuntaelinvaivojen ja mielenterveyden aiheuttamien sairauspoissaolojen syihin vaikuttaminen vaatii työpaikoilta ja työterveyshuollolta aktiivisia ehkäiseviä toimia ja erityisosaamista.

Työntekijöissä on eri tason osaajia. On myös eri kansallisuuksia ja kulttuureja edustavia työntekijöitä. Palkkaerot ovat merkittäviä, terveyserot kasvavat ja työhyvinvointierot ovat merkittävät. Myös työpaikkojen välillä tapahtuu eriytymistä. Edelleen tarvitaan työtä, joka on aikaan ja paikkaan sidottu, ja jossa teknisellä kehityksellä ei voida poistaa esimerkiksi kaikkia vaarallisia työtehtäviä. Työterveystarpeetkin jakautuvat. Ennakointia, tarvearviointia, erityisosaamista ja räätälöityjä työterveyspalveluja tarvitaan eri asiakasryhmille: osatyökykyisille, osan aikaa työssä käyville eläkeläisille, nuorille työelämään tulijoille, työttömille sekä yrittäjyyden, palkkatyön ja työttömyyden välillä liikkuville.

### **Tulevaisuuden haasteena työkyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy**

Työterveyshuollon ydintehtävinä ovat terveyden ja työkyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy ja työolojen terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät tehtävät. Olemassa oleva työkyky on tärkeää saada käyttöön ja sitä on tuettava. Tähän liittyvät voimavara- ja riskitekijöiden tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen (promootio ja primaaripreventio). Toimenpiteet voivat kohdistua yksilöön, työyhteisöön ja työympäristöön. Työkyvyn uhan varhaisella tunnistamisella ja siihen puuttumisella hoidon, kuntoutuksen ja työhön paluun keinoin (sekundaaripreventio) ehkäistään työkyvyttömyyden pitkittymistä (tertiaripreventio).

Työterveyshuollon on välttämätöntä tiivistää yhteistyötä työpaikkojen ja sen eri henkilöstöryhmien ja työsuojeluorganisaation kanssa, jotta sen toiminnan vaikuttavuus lisääntyy. Työterveyshuollon on tärkeää kohdistaa toimia pieniin työpaikkoihin, koska yksin- ja mikroyrittäjyyden sekä muun itsensä työllistämisen ennakoidaan yleistyvän palkkatyön ohessa. Työterveyshuollon tulee toimia yhteistyössä työelämän kehityksen mukaisella tavalla. Muuttuvat terveysongelmat ja terveydenhuollon kehitys edellyttävät erityisosaamista ja sen kehittämistä työterveyshuollon perusosaamisen rinnalla. Digitaaliset palvelut tarjoavat työterveyshuollolle uusia mahdollisuuksia tavoittaa työpaikkoja ja työntekijöitä. Työterveyshuollon on tärkeää tunnistaa työpaikan riskiryhmät ja riskiyksilöt ja suunnata heihin ehkäiseviä työkykyä tukevia toimia yhdessä työpaikan kanssa. Työterveyshuolto esittää vaihtoehtoja riskien poistamiseen, minimoimiseen ja hallintaan.

Työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi on tehty viime vuosina lakiuudistuksia, joilla halutaan parantaa yhteistyökäytäntöjä. Terveys- ja kuntoutuksen yhteistyökäytännöissä on edelleen kehitettävää. Niiden välistä moniammatillista verkostoyhteistyötä tarvitaan lisää, jotta yhteinen tavoite työ- ja toimintakyvyn tuesta toteutuu. Työterveyshuolto etsii aktiivisesti vaikuttavia yhteistyömuotoja kuntoutuksen kanssa kuntoutusjärjestelmän uudistuksessa.

## **Sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän uudistus**

Sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuus siirtyy kunnilta maakunnille siinä vaiheessa, kun sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus on tehty. Uudistus vaikuttaa työterveyshuoltoon ja sen sijoittumiseen osaksi terveydenhuollon palvelujärjestelmää. Työterveyshuollon integroitumista sosiaali- ja terveydenhuoltoon valmistellaan sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen aikana. Sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän uudistuksessa selkiytetään terveydenhuollon eri toimijoiden roolia ja rakennetaan tarkoituksenmukaiset palveluverkostot työterveyshuollon, muun terveydenhuollon, kuntoutuksen ja sosiaalivakuutuksen välille. Muutoksessa painottuu organisaation rakentaminen.

## **Eläkeuudistus tuo uusia tehtäviä**

Vuoden 2017 alusta voimaan tulevan eläkeuudistuksen tavoitteena on nostaa keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää sekä työkyvyttömyyseläkkeiden määrän vähenemistä että työntekijöiden lisääntyvää työskentelyä alimman vanhuuseläkeiän jälkeen. Työterveyshuolto on luontainen toimija työssä olevien työkyvyttömyyden vähentämisessä, mutta se voi vaikuttaa merkittävästi myös työntekijöiden työssä jatkamishalukkuuteen tukemalla työkykyä ja edistämällä työhyvinvointia.

Työuraeläke on eläkeuudistuksen uusi eläkemuoto, jonka kriteereiden soveltamisessa työn rasittavuuden ja kuluttavuuden arviointi tulee olemaan keskeistä. Tässä työterveyshuollose tulee uutta sen omimpaan osaamisalueeseen pohjautuvaa tehtävää.

## **Palveluja myös työelämän ulkopuolella oleville**

Työterveyshuollon asiakkaita ovat työpaikat ja työntekijät. Työterveyshuollon asiantuntemusta työn terveysvaaroista, työkyvyn arvioinnista ja työkyvyttömyyden estämiseen tähtäävistä toimenpiteistä on tärkeää hyödyntää myös muussa terveydenhuollossa, työvoimapalveluissa ja soveltuvin osin muidenkin kansalaisten hyväksi. Työ- ja toimintakyvyttömyyden ehkäisy ja työkyvystä huolehtiminen korostuvat työttömyyden ja työelämän rajapinnalla olevilla työikäisillä. Yli puolet alkavien työkyvyttömyyseläkkeen saajista on työttömiä. Heillä on usein rikkonainen työura, paljon poissaoloja jo 10 vuoden ajan ennen eläköitymistä, ja he osallistuvat kuntouttaviin toimiin muita harvemmin. Työ- ja toimintakyvyn tukemisella ja työkyvyttömyyden ehkäisyllä saavutetaan työelämän ja yhteiskunnan kannalta merkittäviä säästöjä ja parannetaan elämän laatua. Työelämään kiinnittymisellä on myönteisiä vaikutuksia ihmiselle.



## **Eettisyys ja tavoitteellinen työterveyshuollon toiminta**

Työterveyshuollossa, kuten muussakin terveydenhuollossa, valintoja tehdään kaikilla päätöksenteon tasoilla. Työterveyshuollossa palveluntuottajien voimavarojen tulee olla realistisessa suhteessa toiminnan vaatimusten kanssa. Palveluntuottajien ja työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden eettiset periaatteet tukevat työterveyshuollon tavoitteita terveyden, työolojen ja työkyvyn edistämässä ja tukemisessa.

Työllä on terveyttä edistävä vaikutus työntekijöiden terveydelle. Toisaalta työ ja työolot aiheuttavat osan sairauksista. Työterveysyhteistyön keinoin voidaan vaikuttaa työhön liittyvien sairauksien ja vammojen ilmenemiseen. Sillä voidaan vaikuttaa myös edellä mainittujen sairauksien ja keskeisten kansantautien aiheuttamaan työkyvyn alenemiseen. Työpaikan työjärjestelyillä ja työterveyshuollon toiminnalla vaikutetaan työhön ja terveyteen, sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyteen ja siten niistä yhteiskunnalle, työpaikalle ja työntekijälle aiheutuviin kustannuksiin. Terveys luo edellytyksiä toimia työelämässä ja työssä käynti parantaa hyvinvointia muussa elämässä. Työolojen sopeuttaminen työntekijän ja työnhakijan terveydellisiin edellytyksiin on oleellista, jotta mahdollisimman moni kykenee työhön. Terveyden ja työkyvyn tukeminen ja edistäminen sekä työolojen kehittäminen ovat osa työpaikan ja yhteiskunnan kestävästä kehityksestä, joka mahdollistaa tuottavuuden ja kilpailukyvyn lisääntymisen. Tässä työterveyshuollon toiminnalla on merkitystä yhteiskunnallisesti sekä työpaikka- että yksilötasolla. Kaiken edellä esitetyn perusajatukseksi on ihmisen arvostaminen ja hänestä välittäminen.

## 2 Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä periaatepäätöksen tavoitteet ja kehittämissuunnitelmat

Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä periaatepäätöksen lähtökohtana on terveyden ja työkyvyn edistäminen kaikilla työpaikoilla ja päätöksenteossa. Työpaikka edistää terveyttä, kun työolot ja työn organisointi ovat kunnossa, työympäristö on terveellinen ja turvallinen, ja työpaikalla on terveyttä edistävä kulttuuri. Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja luottamus sekä esimiehiltä ja työtovereilta saatu tuki ovat olennaisia tekijöitä työkyvyn edistämiseksi. Terveyden ja työkyvyn edistäminen tulisi ottaa huomioon päätöksenteossa kaikilla tasoilla: yhteiskunta, alue, työpaikka ja yksilö, jotta voidaan välttää terveyshaittoja ja kaventaa työntekijäryhmien välisiä terveyseroja. Tavoitteet on mahdollista saavuttaa vain eri hallinnonalojen ja toimijoiden välisellä yhteistyöllä.

Työterveyshuollon ja työpaikan työterveysyhteistyössä tavoitteena on, että ihmiset työskentelevät työelämässä aiempaa kauemmin ja terveempinä. Mahdollisimman monen työikäisen työssä pysyminen on välttämätöntä yhteiskunnan toiminnan turvaamiseksi.

Työterveyshuolto 2025 – yhteistyöllä terveyttä ja työkykyä periaatepäätöksen tavoitteita ovat:

1. Työterveyshuolto on toiminnallisesti integroitunut sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmään.
2. Työterveyshuolto, terveydenhuolto- ja kuntoutusjärjestelmä tekevät oikea-aikaisesti yhteistyötä työikäisten työkyvyttömyyden ehkäisyssä ja työkyvyn palauttamisessa.
3. Työterveyshuollolla on valmiudet vastata työn ja työolojen tuomiin terveydellisiin ja työkyvyn haasteisiin ja vahvistaa työntekijän voimavaroja.
4. Kaikki työnantajat ovat järjestäneet tarpeenmukaisen työterveyshuollon yrityksen koosta riippumatta.

5. Työterveyshuolto on merkittävä yhteistyökumppani työpaikoilla terveyden, työympäristön ja työkyvyn edistämisessä ja työkyvyttömyyden ehkäisyssä.
6. Työterveyshuolto kehittää palvelujaan vastaamaan erityisesti pientyöpaikkojen ja yrittäjien tarpeisiin.

Työterveyshuolto 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä periaatepäätöksen kehittämissuunnitelmat ovat:

- Asiakaslähtöiset työterveyspalvelut (Tavoitteet 3, 4, 6)
- Terveyttä ja työkykyä työikäisille yhteistyössä (Tavoitteet 1, 2, 5)
- Työterveyshuollon toiminnan, voimavarojen ja korvausjärjestelmän kehittäminen (Tavoitteet 1, 3)

## 3 Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä kehittämislinjau

Työterveyshuollon ja työturvallisuuden lainsäädäntö sekä hyvä työterveyshuoltokäytäntö antavat vahvan perustan työterveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Säädökset edellyttävät laadukkaiden ja vaikuttavien työterveyspalvelujen järjestämistä. Työterveyspalveluja ja menetelmiä on muokattava eri asiakasryhmien tarpeisiin sopiviksi.

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus mahdollistaa työterveyshuollon integroitumisen muuhun terveydenhuoltoon. Se antaa puitteet eri toimijoiden väliselle yhteistyölle ja yhteistyökäytännöille, joissa työterveyshuollon rooli on tärkeä työntekijän, työpaikan, terveydenhuollon ja kuntoutuksen välisen yhteistyön koordinoijana ja asiantuntijana.

### 3.1 Asiakaslähtöiset työterveyspalvelut

**Tavoitteet:**

*Kaikki työnantajat ovat järjestäneet tarpeenmukaisen työterveyshuollon yrityksen koosta riippumatta.*

*Työterveyshuolto kehittää palvelujaan vastaamaan erityisesti pientyöpaikkojen ja yrittäjien tarpeisiin.*

*Työterveyshuollolla on valmiudet vastata työn ja työolojen tuomiin terveydellisiin ja työkyvyn haasteisiin ja vahvistaa työntekijän voimavaroja.*

### 3.1.1 Pientyöpaikkojen haasteeseen vastaaminen

Mikroyritysten ja yksinyrittäjien määrän arvioidaan lisääntyvän tulevaisuudessa. On tärkeä varmistaa, että työterveyspalveluja on saatavissa koko maassa ja niistä on tiedotettu kaikille yrittäjille ja pientyöpaikoille. Pientyöpaikkojen ja yrittäjien työterveyshuollon kattavuutta ja saatavuutta parannetaan käynnistämällä alueellisia ja kansallisia toimenpiteitä, jotka helpottavat työterveyshuollon järjestämistä. Työterveyshuollon palveluja kehitetään pientyöpaikkojen tarpeita vastaaviksi, joustaviksi ja kustannustehokkaiksi.

#### Tavoitetila:

- Pientyöpaikoille on olemassa räätälöityjä, kustannustehokkaita palveluja ja toimintamalleja ja niistä on levitetty tietoa yrityksille.

#### Indikaattorit:

- Pientyöpaikkojen työterveyshuollon järjestämisaste
- Yrittäjien ja itsensä työllistäjien työterveyshuollon liittymisaste

### 3.1.2 Eri asiakasryhmien tarpeisiin vastaaminen muuttuvassa työelämässä

Työterveys- ja työturvallisuuslainsäädäntöä tarkistetaan niin, että siinä huomioidaan muuttuvan työelämän vaatimukset. Lainsäädäntö vaikuttaa työterveyshuollon toteuttamiseen ja työturvallisuudesta huolehtimiseen. Säädöksillä luodaan edellytyksiä asiakkaille sopiville ja joustaville työterveyspalveluille sekä keinoja ohjata ja valvoa työsuojelun toteutumista. Työterveyshuollolla on kokonaisnäkemys työpaikan, eri ammattiryhmien ja työntekijöiden palvelutarpeista. Työterveyshuollon palveluntuottajalla on vastuu hyvän käytännön mukaisen ja eettisesti hyväksyttävän työterveyshuollon toteuttamisesta. Työsuojelu valvoo, että työterveyspalvelut on järjestetty työpaikoilla työterveyshuoltolain mukaisesti.

Automatisaatio ja robotiikka mahdollistavat altisteisten ja fyysisesti raskaiden töiden koneellistamisen. Silti fyysistä kuormitusta, etenkin staattista, tulee olemaan jatkossakin. Työhön liittyvillä psykososiaalisilla riskeillä ja kognitiivisella ergonomialla on suuri inhimillinen ja taloudellinen merkitys, ja ne tulevat lähitulevaisuudessa lisääntymään.

Työpaikkojen työterveyspalveluja kehitettäessä ja toteutettaessa otetaan huomioon työpaikan toimiala, kehitysvaihe, työn ja organisaation rakenteelliset ja muut muutokset sekä työssä, työympäristössä ja työyhteisössä esiintyvät terveyshaitat, turvallisuustekijät, ongelmat ja voimavarat. Altisteiden osalta työterveyshuollon tulee varautua uusiin riskeihin ja pystyä antamaan niiden suhteen toimenpidesuosituksia työpaikalle. Toimenpiteitä kohdistetaan riskien hallinnan ja kuormituksen vähentämisen lisäksi entistä enemmän

psykososiaalisten voimavarojen vahvistamiseen työpaikalla. Varmistetaan, että esimiehillä, työntekijöillä, työsuojeluhenkilöstöllä ja työterveyshuollolla on riittävä osaaminen psykososiaalisten voimavarojen edistämiseksi, haitallisen kuormituksen vähentämiseksi ja näihin liittyvien tekijöiden tunnistamisessa ja seurannassa. Työpaikat voivat omalta osaltaan kaventaa terveyseroja kohdistamalla toimenpiteitä riskiryhmiin ja tarjoamalla mahdollisuuksia terveyden edistämiseen esimerkiksi työpaikkaruokailun, -liikunnan ja savuttomuuden keinoin. Työpaikka tukee työntekijää työkyvyttömyysjakson aikana ja työhön paluussa. Työterveyshuolto neuvoo ja ohjaa työpaikkoja työkyvyn tukemisessa ja työn tekemisen mahdollistamisessa myös osatyökykyisille.

Työntekijöiden työterveyspalveluja kehitetään toimialakohtaisesti erilaisten asiakasryhmien tarpeisiin soveltuviksi (esim. osatyökykyiset, epätyypillisissä työsuhteissa toimivat, maahanmuuttajat, maasta toiseen liikkuvat). Terveyttä ja työkykyä edistetään ja ylläpidetään elämän ja työuran eri vaiheissa. Työterveyshuolto aktivoi asiakkaita ottamaan itse vastuuta omasta terveydestään, työkyvystään ja hyvinvoinnistaan.

### **Tavoitetila:**

- Työterveyspalvelut ovat asiakkaan tarpeen mukaisia. Ne pohjautuvat eettisesti kestäviin periaatteisiin ja voimassa olevaan lainsäädäntöön.
- Työterveyshuollon toiminta tukee työpaikan omaehtoista työterveys- ja -turvallisuuksitoimintaa.
- Työterveyshuollolla on käytössä sellaisia toimintatapoja ja menetelmiä, jotka vastaavat uudistuvien työpaikkojen ja muuttuvaa työtä tekevien tarpeisiin.
- Työterveyshuollolla on valmiuksia havaita ja arvioida uusia riskejä ja niiden aiheuttamia terveyshaittoja. Se löytää ratkaisuja riskien vähentämiseen, poistamiseen ja hallintaan.
- Työterveyshuolto on järjestetty tarkoituksenmukaisesti silloin, kun yksilöllä on useita työpaikkoja ja erilaisia työsuhteita samanaikaisesti.
- Työikäiset ovat työkykyisiä vanhuuseläkeikään asti.
- Sosioekonomiset terveyserot ovat kaventuneet.
- Riskiryhmät ja työkyvyttömyyteen johtavat tekijät tunnistetaan varhaisessa vaiheessa ja käynnistetään toimenpiteet.
- Työssä koettu haitallinen psykososiaalinen kuormitus vähenee 20 % vuoteen 2020 mennessä vuodesta 2010.
- Työssä koettu haitallinen fyysinen kuormitus vähenee 20 % vuoteen 2020 mennessä vuodesta 2010.
- Työpaikoilla tunnistetaan ja torjutaan haitallista psykososiaalista kuormitusta ja vahvistetaan henkilöstön psykososiaalisia voimavaroja. Nämä asiat otetaan huomioon johtamiskäytännöissä, ja ne kuuluvat osaksi työntekijöiden työelämävalmiuksia.

**Indikaattorit:**

- Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä
- Asiakastyytyväisyys työterveyspalveluihin
- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen keski-ikä ja työkyvyttömyyseläkkeelle siir-  
tyneiden määrä
- Alkaneiden osasairauspäivärahalla olevien määrä ja sen suhde kaikkiin sairaus-  
päivärahoihin
- Sairauspoissaolopäivien määrä/hlö/v
- Koettu työn aiheuttama haitallinen kuormitus
- Koettu haitallinen henkinen kuormitus

**3.1.3 Digitaalisten palvelujen kehittäminen**

Työterveyshuollon digitaalisia palveluita kehitetään perinteisten palvelujen rinnalle. Pal-  
velut ovat hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisia. Omatoimisia terveyspalveluja,  
terveydentilan seuranta ja verkkoasiointia monipuolistetaan ja asiakkaita aktivoidaan  
käyttämään niitä. Työterveyspalvelujen toteuttamisessa hyödynnetään nykyistä enemmän  
digitaalipalvelujen mahdollisuuksia erityisesti pienyritysten ja -työpaikkojen tarpeisiin. Pal-  
velujen käyttö edellyttää potilasturvallisuuden ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden  
oikeusturvan huomioon ottamista sekä tietosuojan varmistamista ja tietojen siirtymistä  
sujuvasti eri järjestelmien välillä. Digitaalisten palvelujen käyttö ei saa johtaa epätarkoituk-  
senmukaiseen palvelujen käyttöön.

**Tavoitetila:**

- Digitaalisten palvelujen tarjonta ja käyttö on tarpeen- ja tarkoituksenmukaista.
- Digitaaliset työterveyshuollon palvelut parantavat työterveyshuollon saatavuutta  
ja kattavuutta.

**Indikaattori:**

- Digitaalipalveluja käyttävien asiakkaiden tyytyväisyys
- Digitaalisten ja perinteisten työterveyspalvelujen käytön suhde ja trendi



## 3.2 Terveyttä ja työkykyä työikäisille yhteistyössä

### **Tavoitteet:**

*Työterveyshuolto on toiminnallisesti integroitunut sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmään.*

*Työterveyshuolto, terveydenhuolto- ja kuntoutusjärjestelmä tekevät oikea-aikaisesti yhteistyötä työikäisten työkyvyttömyyden ehkäisyssä ja työkyvyn palauttamisessa.*

*Työterveyshuolto on merkittävä yhteistyökumppani työpaikoilla terveyden, työympäristön ja työkyvyn edistämässä ja työkyvyttömyyden ehkäisyssä.*

### 3.2.1 Työterveyshuollon, muun terveydenhuollon ja kuntoutuksen yhteistyö

Työterveyshuolto on osa integroitua terveydenhuoltojärjestelmää saumattomien palveluverkostojen, terveydenhuollon tietojärjestelmien ja tiedon tuotannon osalta. Integrointia koordinoivat alueelliset työterveyshuollon vastuutahot. Hoidon jatkuvuus ja tietojen siirtyminen turvataan siirryttäessä työpaikasta toiseen, työssäolon ja työttömyyden vaihdellussa sekä siirryttäessä pois työelämästä. Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä kuntoutusjärjestelmien uudistuksissa huomioidaan työterveyshuollon rooli ja asiantuntemus työkyvyn arvioinnissa, ylläpitämisessä ja palauttamisessa tiivistä yhteistyötä tehden.

Perusterveydenhuolto, erikoissairaanhoido, sosiaalipalvelut, kuntoutus ja työterveyshuolto tekevät oikea-aikaisesti yhteistyötä työkyvyn arvioinnissa, ylläpitämisessä ja palauttamisessa ja työ- ja toimintakyvyn tukemisessa. Työikäisten hyvinvointia ja terveyttä edistävät työterveyshuoltojen ja työpaikkojen lisäksi kunnat ja vapaaehtoistoimijat.

Työterveyshuolto koordinoi työntekijän työkykyprosessia. Tarkoituksena on, että työterveyshuollosta muuhun terveydenhuoltoon tai kuntoutukseen ohjautuneen asiakkaan tiedot tulevat työterveyshuoltoon ja asiakas palaa työhön tarpeen mukaan työterveyshuollon kautta. Työterveyshuolto tekee tiivistä ja käytännönläheistä yhteistyötä kaikkien terveydenhuollon toimijoiden ja kuntoutuksen kanssa terveyden ja työkyvyn edistämiseksi ja työurien pidentämiseksi. Yhteistyö edellyttää yhteistyökäytännöistä ja prosesseista sopimista sekä tietojärjestelmien yhteensopivuutta ja toimivuutta.

Kuntoutusprosessissa ja työhön paluuseen liittyvässä yhteistyössä eri toimijat tietävät tehtävänsä ja roolinsa. Työterveyshuolto ja terveydenhuolto osaavat ohjata kuntoutuk-

seen myös heidät, joilla työttömyys ja työssäolo vuorottelevat. Työterveyshuolto osallistuu työntekijän kuntoutusprosessiin työssä jatkamisen tai työhön paluun näkökulmasta.

Työterveyshuolto toimii työntekijän tukena, asiantuntijana terveydenhuollon ja työnantajan välillä, ja yhteistyökumppanina terveydenhuollon, kuntoutuksen ja työvoimapalvelujen kanssa.

Työterveyslaitos selkiyttää eri terveydenhuollon toimijoiden rooleja ja kehittää terveydenhuollon yhteistyökäytäntöjä yhdessä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja muiden asiantuntijatahojen kanssa. Tavoitteena ovat alueelliset hoitopolut ja saumattomat palveluketjut, jolloin työkyvyn arviointia, työhön paluun tukea tai sairauden työperäisyyden arviointia tarvitsevat osataan ohjata työterveyshuoltoon. Työterveyshuollolla on merkittävä rooli työhön liittyvissä sairauksissa. Se tukee työkyvyn säilyttämistä muokkaamalla työtä ja työoloja yhdessä työpaikan kanssa siten, että työntekijä selviää työstään sairautensa kanssa.

### **Tavoitetila:**

- Työterveyshuolto on edustettuna alueellisissa terveydenhuollon yksiköissä.
- Terveydenhuollon ja kuntoutuksen välillä on työikäisen väestön terveyttä ja työkykyä edistävät sujuvat ja toimivat yhteistyökäytännöt ja toimintamallit, jotka ovat kaikkien toimijoiden tiedossa.
- Terveydenhuoltoyksiköissä on tiedossa alueensa hoito- ja kuntoutusketjut ja niihin liittyvät toimijat ja toimintatavat keskeisissä työkykyyn vaikuttavissa sairausryhmissä.
- Työterveyshuolto kehittää rooliaan työpaikkälähtöisen kuntoutuksen tukijana (ei pelkästään koordinoijana). Kuntoutuksen ajoitus suunnitellaan asiakkaan kannalta tarkoituksenmukaisesti.
- Järjestelmästä johtuvat viiveet hoitoon pääsyssä ja hoidon jälkeisessä työhön paluussa ovat poistuneet ja viiveistä johtuneet pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet.

### **Indikaattorit:**

- Yli 90 pv:n sairauspäivärahaudelta työhön palaavien määrän kehitys
- Jokaisella alueella on työterveyshuollon yhteyshenkilö/asiantuntija
- Jokaisella alueella on olemassa keskeisissä työkykyyn vaikuttavissa sairauksissa hoitopolku/ palveluverkosto

### 3.2.2 Työterveysyhteistyö

Työpaikka ja työterveyshuoltoyksikkö tekevät työterveysyhteistyötä, jonka avulla ne hallitsevat työpaikan riskejä, vahvistavat voimavaroja ja tukevat työntekijöiden työkykyä. Molemmat seuraavat ja arvioivat yhdessä sovittujen tavoitteiden toteutumista säännöllisesti.

Työterveyshuoltoyksikön ja työpaikan työsuojeluhenkilöstön välinen yhteistyö on osa työterveysyhteistyötä. Pientyöpaikoilla ei välttämättä ole omaa työsuojeluorganisaatiota. Silloin työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat tukevat työpaikkoja työsuojelun perusasioissa eli työpaikan riskien arvioinnissa ja työsuojelun toimintaohjelman laatimisessa. Erityisesti pientyöpaikkoja varten tarvitaan alueellisia työsuojelun asiantuntijoita. Hyvä työterveysyhteistyö tukee kokonaisvaltaisesti työpaikan jatkuvaa kehittämistä, sen vahvuuksia ja aktiivista, oma-aloitteista vaarojen tunnistamista työpaikan terveellisyden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

#### Tavoitetila:

- Työpaikka on sitoutunut työterveysyhteistyöhön osana työpaikan strategista johtamista.
- Yhteistyössä tehty työterveys- ja turvallisuustoiminta tukevat toisiaan niin, että niiden vaikuttavuus paranee.

#### Indikaattorit:

- Työterveyshuolto saa tiedon kaikista sairauspoissaoloista (sisältäen diagnoositiedot)
- 90 päivän sääntöön liittyvien työterveysneuvottelujen toteutuminen
- Työterveyshuolto on osallistunut työpaikan riskinarviointiin terveydellisen merkityksen arvioinnin osalta

### 3.2.3 Työkyvyn arviointiin liittyvä yhteistyö työttömien kohdalla

Työttömyyden uhatessa työterveyshuolto arvioi työntekijän terveyden, työkyvyn ja mahdollisuudet työllistyä nykyisellä työkyvyllään koulutustaan vastaavaan työhön ja käynnistää tarvittavat hoito- ja kuntoutustoimet. Mikäli työttömäksi jäävä tarvitsee työkyvyn ylläpitämiseksi terveydenhuollon ja kuntoutuksen toimia, työterveyshuolto ohjaa työttömäksi jäävän muun terveydenhuollon ja kuntoutuspalvelujen piiriin, jossa työttömän työkyvystä ja kuntoutuksesta voidaan huolehtia.

Työttömien kohdalla tulee määritellä taho, joka ottaa vastuun työttömän työ- ja toimintakyvyn koordinoinnista. Terveystenhuollon hoito- ja kuntoutuspolut tukevat työttömän terveyttä ja työkykyä. Työterveyshuolto tarjoaa muulle terveydenhuollolle työkyvyn arvi-

oinnin ja konsultoinnin palveluja. Yhteistyö- ja konsultointikäytäntöjä on tarvetta kehittää alueellisesti työterveyshuollon, muun terveydenhuollon ja työ- ja elinkeinohallinnon kanssa.

#### Tavoitetila:

- Hoito- ja kuntoutuspoluissa ja prosesseissa on huomioitu työttömien tarvitsemat palvelut.
- Työttömäksi jäävien kohdalla on arvioitu hoito- ja kuntoutustarve.
- Työttömät pysyvät työ- ja työllistymiskykyisinä, työllistyvät paremmin ja pysyvät työelämässä.

#### Indikaattorit:

- Työttömien uusien alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden määrä
- Työttömien ammatilliseen kuntoutukseen osallistuneiden määrä ja sen kehitys

### 3.3 Työterveyshuollon toiminnan, voimavarojen ja korvausjärjestelmän kehittäminen

#### **Tavoitteet:**

*Työterveyshuolto on toiminnallisesti integroitunut sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmään.*

*Työterveyshuollolla on valmiudet vastata työn ja työolojen tuomiin terveydellisiin ja työkyvyn haasteisiin ja vahvistaa työntekijän voimavaroja.*

#### 3.3.1 Työterveyshuollon laatujärjestelmä ja vaikuttavuus

Vuoden 2016 alusta lainsäädäntö (708/2013) edellyttää, että kaikissa työterveyshuollon toimintayksiköissä on laatujärjestelmä. Valtakunnallisia työterveyshuollon toimintatietoja kerätään laatuportaalin avulla. Määrävuosin raportoidaan koottua tietoa työterveyshuollon tilanteesta ja kehitystrendeistä. Tietoa hyödynnetään työterveyshuollon lainsäädännön, työterveyspalvelujärjestelmän, alan koulutuksen ja käytännön kehittämisessä sekä kansallisessa ja kansainvälisessä vertailussa. Työnantaja voi käyttää tietoa valitessaan yrityksensä tarpeisiin parhaiten vastaavan palveluntuottajan. Työterveysyksiköt kehittävät

omasta laatujärjestelmästäan saadun tiedon perusteella toimintaansa. Työterveysyhteistyön vaikuttavuutta seurataan työterveyshuoltoyksikön ja työpaikan yhteisesti sopimilla indikaattoreilla.

Työterveyshuollon laatujärjestelmien auditointiin kehitetään ratkaisuja, jotka huomioivat työterveysyksiköiden erilaiset tarpeet ja resurssit. Terveyskertomusjärjestelmään sisällytyt päätöksenteon tukijärjestelmät tuodaan työterveyshuoltojen käyttöön, jolloin ne parantavat toiminnan järjestelmällisyyttä, tavoitteellisuutta ja laatua.

#### **Tavoitetilä:**

- Työterveysyksiköissä on vuosittain auditoitu laatujärjestelmä.
- Kaikki työterveysyksiköt antavat toiminnastaan tietoja kansalliseen vertailuun säännöllisesti.
- Laadukkaita työterveyspalveluja on saatavissa kaikille työnantajille.
- Laatuksiteerien pohjalta luodaan asteikko ja sen perusteella työterveysyksiköiden laadun taso on vähintään hyvä (asteikko: erittäin hyvä, hyvä, keskinkertainen, huono, erittäin huono).
- Käytössä on ratkaisuja, joiden avulla työterveysyksiköt voivat säännöllisesti arvioida toimintansa vaikuttavuutta yhdessä työpaikkojen kanssa.

#### **Indikaattori:**

- Laatujärjestelmän itseauditoinnin tai ulkoisen auditoinnin tehneiden työterveysyksiköiden määrä
- Toimintatietoja antaneiden työterveysyksiköiden määrä

### **3.3.2 Työterveyshuollon tutkimus ja kehittäminen**

Työterveyshuoltoa kehitetään kolmikantaisesti työterveyshuollon neuvottelukunnan kanssa yhteistyössä. Terveystenhuollon palvelujärjestelmän toimivuuden parantamiseksi selkiytetään työterveyshuollon tehtävää suhteessa muihin terveydenhuollon toimijoihin uudessa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmässä. Työterveyshuoltoa kehitetään palvelujärjestelmän integraation eri vaiheissa tutkittuun tietoon perustuen. Julkista tutkimusrahoitusta tulee suunnata työterveyshuoltoon ja sen kehittämiseen liittyvään tutkimukseen. Tutkimuksella haetaan tietoa päätöksenteon tueksi ja toimivia ratkaisuja terveydenhuollon kokonaisuus huomioiden. Ratkaisujen tulisi olla yhteiskunnan, työnantajan ja työntekijän kannalta tarkoituksenkukaisia, taloudellisia ja henkilöresurssit huomioivia tapoja toteuttaa työterveyshuoltoa.

Työterveyslaitos on keskeinen toimija työterveyshuollon ja työlääkietieteen kehittämisessä ja sen resurssit on tärkeä turvata. Työterveyslaitos kokoaa ja analysoi eri valtakunnallisista lähteistä saatua tilastotietoa työelämän kehitystrendeistä, jotka vaikuttavat työterveyden kehittämiseen ja suuntaamiseen. Tätä varten on määriteltävä tietopohja, jonka tiedot kerätään määrääjain. Tietoa hyödynnetään lainsäädännön valmistelussa, päätöksenteossa, ohjauksessa, työterveyshuollon palvelujärjestelmän ja toiminnan kehittämisessä, johtamisessa, koulutuksen ja tutkimuksen kohdentamisessa sekä koko terveydenhuollon kehittämisessä. Työterveyslaitos kehittää työterveyshuollon ja työpaikkojen kanssa työterveyspalveluja työelämän tarpeiden mukaisiksi. Se toteuttaa tutkimusperusteisia kokeiluja ja eri asiakasryhmien työterveyshuollon toiminnan kehittämishankkeita yhdessä yliopistojen ja muiden tutkimuslaitosten sekä työelämän kehittäjä- ja koulutusorganisaatioiden kanssa. Työterveyslaitos ja muut tutkimuslaitokset välittävät tutkimustietoa ja hyviä käytäntöjä työterveyshuoltoihin ja työpaikoille. Vaikuttavuustutkimusta tarvitaan yhä enemmän päätöksenteon tueksi sekä työpaikkojen ja työterveyshuollon toiminnan ja resurssien suuntaamiseksi tarkoituksenmukaisesti.

Yliopistoissa ja Työterveyslaitoksessa tehtävä työlääkietieteen ja työterveyshuollon tutkimus ja kehittäminen tukevat työterveystoiminnan ja muun terveydenhuollon kanssa tehtävän yhteistyön vaikuttavuutta ja työterveyshuollon verkottumista muiden lääketieteen erikisalojen ja muiden tieteenalojen kanssa.

#### **Tavoittila:**

- Työterveyshuollon tutkimukseen ja kehittämiseen (sisältö, menetelmät, koulutus, tutkimus, käytäntö) on riittävät taloudelliset ja henkilövoimavarat.
- Strategisen tutkimusrahoituksen kanavia saadaan lisää.
- Työterveyteen ja työkykyyn liittyvistä tunnusluvuista ja niiden kehityksestä on saatavissa alue- ja toimialakohtaista tietoa.

#### **Indikaattorit:**

- Työterveyshuollon tutkimuksen ja kehittämisen rahoitus
- Työterveyslaitoksen työterveyshuollon tutkimukseen varatut henkilötyövuodet
- Työterveyshuollon alan väitöskirjojen määrä

### **3.3.3 Työterveyshuollon henkilöstön osaaminen ja koulutusresurssit**

Työterveyshuollon alan tutkimuksen ja tutkimustietoon perustuvan opetuksen resurssit turvataan korkeakouluissa ja sektoritutkimuslaitoksissa. Työterveyshuollossa tarvitaan perinteisten valmiuksien lisäksi yhä enemmän osaamista ja valmiuksia koordinoita työntekijöiden työkykyä ja työterveyttä. Työterveyshuollon henkilöstön on tunnettava työn teke-

misen uusia muotoja olemassa olevien lisäksi ja ymmärrettävä liike-elämän lainalaisuuksia. Työterveyshuollossa on kehitettävä tietoteknisiä valmiuksia, koska digitaalisten palvelujen ja tietoteknisten sovellusten käyttö lisääntyvät. Työterveyshenkilöstö tarvitsee valmiuksia ja keinoja terveyserojen kaventamiseen ja asiakkaiden psykososiaalisen kuormituksen hallintaan. Eri kulttuuritaustaisten työntekijöiden terveyden ja työkyvyn tukeminen edellyttää monikulttuurisuuden tuntemista ja kielitaitoa. Työterveyshuollon on kyettävä tunnistamaan, ennaltaehkäisemään ja hallitsemaan uusia terveysriskejä ja osattava kehittää eri toimialoille ja asiakasryhmille työpaikan kehitysvaiheeseen ja henkilön tarpeisiin soveltuvia työterveyspalveluja. Se voi neuvoa tarvittaessa pienyrityksiä ja -työpaikkoja työsuojeluun liittyvissä perusasioissa.

Työkyvyn tukeminen parhaalla mahdollisella tavalla ja resursseilla edellyttää moniammatillista osaamista, joka toteutuu työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tarkoituksenmukaisella ja joustavalla yhteistyöllä. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden työnjakoa selvitetään.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden määrä vähenee vuoteen 2025 mennessä eläköitymisen vuoksi. Alan koulutusta ja koulutusresursseja tarvitaan erikoistumiseen ja osaamisen täydentämiseen. Työterveyshuollon koulutuksen rahoitus on vähentynyt ja rahoituksen saaminen on epävarmaa. Erikoislääkärikoulutuksen uudelleenorganisoinnin yhteydessä on tärkeää huolehtia tarpeita vastaavasta erikoistumisen resursoinnista ja rakenteista, jotta työterveyshuollon palvelujärjestelmän toiminnan edellytykset turvataan vuoteen 2025. Erikoislääkärikoulutuksen uusi strategia ja EVO-rahoituksen linjaukset ottavat kantaa työterveyshuollon erikoislääkärikoulutukseen. Lisäksi on turvattava työterveyslääkärien, työterveyshoitajien, työfysioterapeuttien ja työterveyspsykologien koulutuksen järjestäminen ja rahoitus, jotta varmistetaan ammattitaitoinen ja riittävä työterveyshenkilöstö tulevaisuudessa.

### **Tavoitetila:**

- Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden erikoistumis-, pätevä ja täydennyskoulutus on turvattu ja ne vastaavat työelämän tarpeisiin.
- Työterveyshuollon ammattihenkilöistä ja asiantuntijoista on rekisteri, josta voidaan todentaa pätevyys alalle.
- Kaikilla työterveyshuollon ammattihenkilöillä ja asiantuntijoilla on säädösten mukainen pätevyys.

### **Indikaattorit:**

- Pätevien työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden määrän kehitys



### 3.3.4 Työterveyspalvelujen korvaamisen kehittäminen

Sosiaali- ja terveydenhuoltoa uudistettaessa terveydenhuollon rahoituspohja muuttuu. Työterveyshuoltolain mukaan työnantaja kustantaa ehkäisevät työterveyspalvelut työntekijöilleen ja ne ovat työntekijöille maksuttomia. Sairaanhoidon palvelujen järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Työterveyspalvelujen rahoitukseen osallistuvat työnantajan lisäksi myös työntekijät maksamalla palkastaan päivärahamaksua. Työnantaja saa järjestämistään työterveyshuollon palveluista korvausta sairausvakuutuslain perusteella.

Työterveyshuollon korvausjärjestelmää kehitetään niin, että se kannustaa työterveyshuoltoyksiköitä kehittämään toiminnan sisältöä ja menetelmiä palvelemaan yhteiskuntaa, työnantajaa, yrittäjää ja työntekijää työterveyden ja työkyvyn edistämässä niin, että se on tarkoituksenmukaista myös terveydenhuollon integraation kannalta.

#### Tavoitetila:

- Työterveyspalvelujen korvausjärjestelmän painopiste on ennalta ehkäisevissä työterveyspalveluissa.
- Korvausjärjestelmä tukee työterveyshuollon painopisteen siirtymistä työhön liittyvien sairauksien hoitoon.

#### Indikaattorit:

- Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon osuus kaikista työterveyspalveluista

## 4 Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä kehittämislinojen toimeenpano

Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi, seuraa ja ohjaa kehittämislinojen toteuttamista. Linjausten toimeenpanosuunnitelmassa (Liite 1) määritellään kehittämisen osa-alueet, toimijat ja aikataulu.

Keskeisiä Työterveys 2025 -kehittämislinojen toteuttajia ja yhteistyötahoja ovat Työterveyslaitos, työterveyshuollot, työpaikat, työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden ammattiyhdistykset, ministeriöt, työmarkkinajärjestöt, Kansaneläkelaitos, muut tutkimus- ja kehittämislaitokset, aluehallintovirastot, alan koulutusorganisaatiot sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ja kuntoutuksen yksiköt. Yhteistyötahot sitoutuvat osaltaan kehittämislinojen toimeenpanoon sekä toiminnasta tiedottamiseen sosiaali- ja terveysministeriölle.

Työterveyshuollon osaajien ja heidän ammattitaitonsa turvaaminen edellyttää alan erikoislääkärikoulutuksen sekä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksen rahoittamista jatkossakin valtiontalouden kehysten ja talousarvioiden puitteissa. Kansallisen ja ESR-rahoituksen painotuksissa otetaan huomioon työterveyshuollon kehittäminen, integroituminen ja yhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmässä sekä terveyden, työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen.

## Liite 1 Työterveys 2025 – kehittämislinjausten toimeenpanon aikataululuonnos

Kehitettävä asia	Arvioitu aikataulu
Työterveyshuollon integroituminen sosiaali- ja terveydenhuoltoon	Integroitumista valmistellaan yhdessä muun terveyden- ja sosiaalihuollon kanssa. Integroituminen toteutuu vaiheittain sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen osana.
Pientyöpaikkojen työterveyspalvelujen kehittäminen	Työterveyspalvelut ja toimintamallit ovat valmiit pientyöpaikoille ja yrittäjille 2019 mennessä. Yhden luokun toimintamallia rakennetaan ja se on valmis 2017–2018. Kaikki työnantajat ovat järjestäneet työterveyshuollon 2025.
Eri asiakasryhmien ja toimialojen tarpeita vastaavien työterveyspalvelujen kehittäminen	Työterveyspalvelujen kehittäminen on jatkuvaa. Suurimmille toimialoille ja asiakasryhmille on kehitetty työterveyspalveluja 2025 mennessä. Työterveysyksiköillä on päävastuu palvelujen kehittämisestä. Seuranta toteutuu Laatuportaalilla. Psykososiaalinen kuormitus ja voimavarojen vahvistaminen kuuluvat osana työterveyshuollon palveluja 2018 mennessä. Tarkistetaan työterveys- ja työturvallisuuslainsäädäntöä 2017–2018 muuttuvan työelämän tarpeita vastaavaksi -> työterveyspalvelujen kehittäminen. Työterveyshuollon järjestämisestä silloin, kun yksilöllä on useita työpaikkoja ja erilaisia työsuhteita samanaikaisesti, on sovittu 2019.
Digitaaliset työterveyspalvelut	Ohjeet ja kriteerit etäpalveluista ovat valmiit 2016. Työterveysyksiköt kehittävät digitaalisia työterveyspalveluja yritysten tarpeisiin.
Työterveyshuollon, muun terveydenhuollon ja kuntoutuksen yhteistyö	Hoito- ja kuntoutuspolkujen, toimintamallien, yhteistyökäytäntöjen ja prosessien rakentaminen alkaa 3–5 maakunnassa osatyökykyisille OTE-kärkihankkeessa ja ne ovat valmiit 2019 ja otetaan käyttöön muissa maakunnissa. Hoito- ja kuntoutuspolkuja kehitetään osana sosiaali- ja terveydenhuollon uudistusta myös muille.
Työterveysyhteistyö työterveyshuollon ja työpaikan välillä	On käytössä osalla työpaikoista. Seurataan Laatuportaalilla. Toteutuu kaikilla työpaikoilla 2025 mennessä.
Alueelliset työsuojelun asiantuntijat pienyrityksille	Työsuojelun asiantuntijat toimivat alueilla 2019 mennessä.
Työttömien työkyvyn arviointi	OTE-kärkihankkeessa rakennetaan hoitopolut, jotka ovat valmiit 2019 osassa maakuntia, minkä jälkeen ne otetaan käyttöön kaikissa maakunnissa. Perusterveydenhuollon osaamista on vahvistettu koulutuksella (pilotihanke). Materiaali on jo koottu nettiin. Työterveyshuollon osaamista hyödynnetään työttömien työkyvyn arvioinnissa. Tämä toteutuu jo nyt pienessä määrin ja laajenee 2019.
Työterveyshuollon laatujärjestelmä	Laatujärjestelmä on otettu käyttöön kaikissa työterveysyksiköissä 2015. Sitä kehitetään jatkuvasti. Toiminnan laatua seurataan 1–2 vuoden välein. Auditointimenetelmän käyttö laajenee kaikkiin työterveysyksiköihin 2020 mennessä. Vaikuttavuuden arviointi laajenee työterveyshuollon ja työpaikkojen kanssa.
Työterveyshuollon tutkimus ja kehittäminen	Tietoa työterveyshuollon integroitumisesta sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmään kerätään integraation eri vaiheissa. Sote5 (tai 18) -tutkimuksella selvitetään sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön hyvinvointia sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen aikana. Työelämän big data on koottu ja käytettävissä 2020.

VALTIONEUVOSTON PERIAATEPÄÄTÖS  
TYÖTERVEYS 2025 – YHTEISTYÖLLÄ TYÖKYKYÄ JA TERVEYTTÄ

Kehitettävä asia	Arvioitu aikataulu
Työterveyshuollon henkilöstön osaaminen ja koulutusresurssit	<p>Erikoislääkärikoulutus toteutuu EVO-rahalla 2019.</p> <p>Muiden työterveyshuollossa toimivien koulutus toteutuu erillismäärärahan turvin vuosittain.</p> <p>Työterveyshuollon ammattihenkilö- ja asiantuntijarekisteri on perustettu 2018.</p> <p>Osana työterveyshuollon ennaltaehkäisevän toiminnan painottamista selvitetään työterveyshuollon ammattihenkilöihin ja asiantuntijoihin jakamisen vaikutuksia ja perusteita, erityisesti työterveyspsykologien ja työfysioterapeuttien osalta 2017–2018.</p>
Työterveyshuollon korvausjärjestelmän kehittäminen	<p>Yrittäjien suorakorvaus on mahdollista 2017.</p> <p>Etäpalvelujen korvaus toteutuu 2017.</p> <p>Ennalta ehkäisevien työterveyspalvelujen painotuksen ja työhön liittyvien sairauksien hoidon painotuksen osalta korvausjaos on aloittanut molempien valmistelun.</p>

## LÄHTEET

Laki sairausvakuutuslain 13 luvun 5 §:n muuttamisesta 1056/2010. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101056>

Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta 19/2012. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120019>

Laki työterveyshuoltolain muuttamisesta 20/2012. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120020>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Työelämä 2025 -katsaus. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Saatavissa:

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125724/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3573-0.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125724/URN_ISBN_978-952-00-3573-0.pdf?sequence=1)

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö 2012: Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2010

ja kehitystrendi 2000–2010, Helsinki. Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/TTH\\_2010.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/TTH_2010.pdf)

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>

Yleissopimus (SopS 19/1988), joka koskee työterveyshuoltoa, 1985 (nro 161) ja sitä täydentävä suositus 171.

Kirjassa: Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset 2.painos, TEM ja Suomen ILO-neuvottelukunta. Saatavissa: [https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo\\_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f](https://tem.fi/documents/1410877/2971009/ilo_yleissopimukset.pdf/995fef91-ccf5-4a3e-ada1-82c836cd347f) ja <http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsviite/1988/19880019>



Internet: [stm.fi/julkaisut](http://stm.fi/julkaisut)

■ SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

ISSN PDF 1797-9854  
ISBN PDF 978-952-00-3799-4