

Kela

# Hyvä työterveyshuoltokäytäntö ja kustannusten korvaaminen

-työfysioterapeuttien ja työterveyspsykologien  
toiminta

Kela, Sairaanhoito- ja työterveyshuoltoryhmä

1.11.2016

## Sisällys

Johdanto.....	3
1 Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat .....	4
1.1 Lainsäädäntö.....	4
1.2 Kustannusten korvaaminen.....	4
2 Työterveyshuolto ja terveydenhuollon yhteistyö.....	5
2.1 Lainsäädäntö.....	5
2.2 Kustannusten korvaaminen.....	5
2.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje .....	5
3 Työterveyshuollon toimintatapa .....	5
3.1 Lainsäädäntö.....	5
3.2 Kustannusten korvaaminen.....	6
3.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje .....	6
4 Toteuttaminen.....	6
4.1 Lainsäädäntö.....	6
4.2 Kustannusten korvaaminen.....	7
4.2.1 Työfysioterapeutti.....	7
4.2.2 Työterveyspsykologi .....	8
4.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje .....	9
5 Työpaikkaselvityksen tekeminen .....	9
5.1 Lainsäädäntö.....	9
5.2 Työpaikkaselvityksen toteuttaminen .....	9
5.3 Kustannusten korvaaminen.....	10
5.4 Korvaushakemus ja sen täyttöohje .....	10
6 Terveystarkastuksen tekeminen.....	10
6.1 Lainsäädäntö.....	10
6.2 Terveystarkastusten toteuttaminen .....	11
6.3 Kustannusten korvaaminen.....	12
6.4 Korvaushakemus ja sen täyttöohje .....	12
7 Työntekijöiden työssä selviytyminen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen.....	13
7.1 Lainsäädäntö.....	13
7.2 Työkyvyn ylläpitäminen, kuntoutustarpeen selvittäminen.....	13
7.2 Kustannusten korvaaminen.....	15
7.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje .....	15

8 Neuvonta ja ohjaus .....	16
8.1 Lainsäädäntö.....	16
8.2 Kustannusten korvaaminen.....	16
8.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje .....	16
9 Neuvonnan ja ohjauksen sisältö .....	16
9.1 Lainsäädäntö.....	16
9.2 Kustannusten korvaaminen.....	17
9.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje .....	18
Lähteet.....	19

## **Johdanto**

Tämän koosteen tavoitteena on koota yhteen se, mitä työterveyshuollon asiantuntijoiden työterveyshuollon kustannusten korvaamisesta on kirjoitettu lainsäädännössä ja Kelan etuusohjeessa. Toive koosteen tekemiseen on ilmaistu työfysioterapeuttien ja työterveyspsykologien ammattijärjestöjen ja Kelan edustajien tapauksissa syksyllä 2015. Kooste sisältää lait ja asetukset vuoden 2016 mukaisina ([http://www.kela.fi/ilmoitustaulu-tyoterveys\\_lait-ja-asetukset](http://www.kela.fi/ilmoitustaulu-tyoterveys_lait-ja-asetukset)). Hyvä työterveyshuoltokäytäntö ja kustannusten korvaaminen - työfysioterapeuttien ja työterveyspsykologien toiminta koosteen tarkoituksena on edistää hyvän korvauskäytännön tuntemusta.

Työterveyshuollon asiantuntijoiden korvaamisen kooste on laadittu kertaluonteisesti, eikä sitä tulevaisuudessa päivitetä. Ajantasaiset työterveyshuollon kustannusten korvaamisen ohjeet, työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksen täyttöohje (SV 101a TTH) ja yrittäjien työterveyshuollon korvaushakemusten täyttöohjeet (SV 117 TTH ja SV 118 TTH) löytyvät jatkossa Kelan internet -sivuilta ([www.kela.fi](http://www.kela.fi)).

## **1 Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat**

### **1.1 Lainsäädäntö**

Työterveyshuollon ammattihenkilöllä tarkoitetaan työterveyshuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa (559/1994) tarkoitettua terveydenhuollon ammattihenkilöä, jolla on työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys tai muun laillistetun lääkärin taikka terveydenhoitajan pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava koulutus (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 3§).

Työterveyshuollon asiantuntijalla tarkoitetaan henkilöitä, joilla on fysioterapeutin tai psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta taikka työhygienian, ergonomian, teknisen tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta tai joilla on muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 3§).

Työterveyshuollon asiantuntijalla on riittävät tiedot työterveyshuollosta, jos hänellä on laillistetun fysioterapeutin tai psykologin pätevyyden (Valvira) lisäksi vähintään 15 opintopisteen laajuista työterveyshuollon koulutusta kahden vuoden kuluessa siitä, kun hän aloittaa asiantuntijatoiminnan (VNa 708/2013, 14 § 1 ja 2 kohdat).

Työterveyshuoltolaki edellyttää, että työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat osallistuvat täydennyskoulutukseen riittävästi, kuitenkin vähintään kolmen vuoden välein (1383/2001, 5§). Tämän lain nojalla sosiaali- ja terveysministeriö antaa ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksen sisällöstä, laadusta, määrästä ja järjestämisestä. Ohjeet mukaan fysioterapeutin ja psykologin tulisi osallistua täydennyskoulutukseen keskimäärin 7 päivää vuodessa. (STM: Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta. Oppaita 2004:10).

Terveydenhuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat, jotka ovat työterveyshuoltolain voimaan tullessa (1.1.2002) olleet päteviä toimimaan työterveyshuollossa, ovat lain mukaan edelleen päteviä työterveyshuollon tehtäviin.

### **1.2 Kustannusten korvaaminen**

Työterveyshuollon kustannusten korvaaminen perustuu Sairausvakuutuslain (1224/2004) 13 lukuun, jonka 3 §:n mukaan työnantajalle korvataan työterveyshuoltolaissa tarkoitetun hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuvat kustannukset. Työnantajan järjestämisvelvollisuuteen kuuluvasta työterveyshuollosta sekä sairaanhoito- ja muista terveydenhuoltopalveluista työnantajalle aiheutuneet kustannukset korvataan edellyttäen, että toiminta on toteutettu työterveyshuollon tarpeellisia voimavaroja käyttäen.

## 2 Työterveyshuolto ja terveydenhuollon yhteistyö

### 2.1 Lainsäädäntö

*Työterveyshuolto ja terveydenhuollon yhteistyö (VNa 708/2013, 2§)*

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

*Lisäksi työterveyshuoltoon kuuluu yhteistyö työhallinnon, opetushallinnon, sosiaalivakuutuksen ja sosiaalihuollon sekä työsuojeluviranomaisen edustajien kanssa ja tarvittaessa yhteisen työpaikan työnantajien työterveyshuollon palvelujentuottajien ja muiden tarvittavien tahojen kanssa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12§ kohta 6)*

### 2.2 Kustannusten korvaaminen

Työterveysyhteistyö on periaate ja toimintatapa, joka liittyy kaikkiin työterveyshuollon prosesseihin. Työterveyshuollon ehkäiseviä prosesseja ovat työpaikkaselvitys, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, terveys-tarkastukset sekä neuvonta ja ohjaus. Lisäksi ehkäiseviin prosesseihin kuuluu työkyvyn varhaiseen tukeen liittyvä yhteistyö johdon, esimiesten, yhteistoimintaorganisaatioiden ja työntekijöiden kanssa. Työnantaja voi myös sopia sairaanhoidosta. Työterveyspainotteisessa sairaanhoidossa tuetaan terveyteen ja työkykyyn kohdistuvia ehkäisytoimenpiteitä. Jokainen työterveyshuollon prosessi tuottaa tietoa työkyvyn hallintaan, seurantaan ja varhaiseen tukeen. (Vrt. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö opas (2014) Toim. J. Uitti)

### 2.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje

Työterveyshuollon ja terveydenhuollon yhteistyöstä on kysymyksiä korvaushakemuksessa ja ohjeita sen täyttöohjeessa kohdissa 7 ja 8.

Lomake: SV 98a TTH 01.15	Täyttöohje: SV 101a TTH 12.15
kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta	kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta
kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden seuranta	kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden seuranta

## 3 Työterveyshuollon toimintatapa

### 3.1 Lainsäädäntö

*Työterveyshuollon toimintatapa (VNa 708/2013, 3§)*

*Työterveyshuollon on toimittava asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti ja moniammatillisesti.*

*Työterveyshuollon toimintaan on sisällytettävä työterveysyhteistyössä työpaikan tarpeiden arviointi, toiminnan suunnittelu, vaikuttavuuden seuranta ja arviointi sekä laadun parantaminen.*

### **3.2 Kustannusten korvaaminen**

Työnantajan tulee käyttää riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelua, toteuttamista sekä kehittämistä ja seurantaan koskevissa asioissa siten kuin työterveyshuollon toteuttamiseksi hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti on tarpeen. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 5 §)

Asiantuntijoiden käytön tulee aina perustua työterveyshuollon ammattihenkilöiden hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti arvioimaan tarpeeseen. Ammattihenkilöiden tulee varmistua siitä, että asiantuntijalla on työterveyshuoltolaissa tarkoitettu työterveyshuollon pätevyys. Asiantuntijat tuovat oman alansa tietoa työterveyshuollon ammattihenkilöiden avuksi työn terveydellisen merkityksen arviointiin.

Asiantuntijan toiminta on kiinteä osa työterveyshuollon kokonaisprosessia, ei siitä irrallista erillistoimintaa. Asiantuntijat toteuttavat omalta osaltaan työterveyshuoltolain 12 §:ssä ja 14 §:ssä tarkoitettuja tehtäviä siltä osin, kuin työterveyshuollon ammattihenkilöt pitävät heidän asiantuntijuuttaan tarpeellisena. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjataan asiantuntijan/asiantuntijoiden tarve ja toiminnan sisältö.

### **3.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje**

Työterveyshuollon toimintatavasta on kysymyksiä korvaushakemuksessa ja ohjeita sen täyttöohjeessa kohdissa 7,8,9,10,11 ja 12.

Lomake: SV 98a TTH 01.15	Täyttöohje: SV 101a TTH 12.15
kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta	kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta
kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden seuranta	kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden seuranta
kohta 9: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset	kohta 9: Korvausluokan I kustannukset
kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot	kohta 10: Korvausluokan I toimintatiedot
kohta 11: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset	kohta 11: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset
kohta 12: Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot	kohta 12: Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot

## **4 Toteuttaminen**

### **4.1 Lainsäädäntö**

*Toteuttaminen (VNa 708/2013, 4§)*

*Työterveyshuollon sisältöä määriteltäessä on selvitettävä:*

- 1) työn fyysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet;*
- 2) työn fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormittavuus;*

- 3) *työntekijän terveydentila sekä työ- ja toimintakyky;*
- 4) *työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva erityinen ja muu sairastumisen vaara;*
- 5) *työstä johtuva ammattitautien, tapaturman sekä väkivallan vaara ja uhka;*
- 6) *työperäiset ja muut työhön liittyvät sairaudet;*
- 7) *työaikajärjestelyt;*
- 8) *työolosuhteiden ja henkilöstön muutostilanteet;*
- 9) *henkilöstörakenne ja henkilöstön tila;*
- 10) *työ- ja palvelussuhdemuotoihin liittyvät terveydelliset vaarat ja haitat;*
- 11) *työpaikan mahdollisuudet yksilöllisiin työjärjestelyihin työntekijän työkyvyn perusteella;*
- 12) *edellä mainittujen ja mahdollisten muiden tekijöiden yhteisvaikutukset.*

*Työterveyshuollon on selvitettävä 1 momentissa mainitut seikat siten, että se voi asiantuntijana tehdä ehdotuksia työnantajalle tai tämän edustajalle:*

- 1) *toimenpiteistä ja menettelytavoista työn, työympäristön ja työmenetelmien parantamiseksi ja kehittämiseksi sekä terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi;*
- 2) *työntekijään ja eri työntekijäryhmiin kohdistuvista toimenpiteistä terveydentilan seuraamiseksi ja terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi työuran eri vaiheissa;*
- 3) *työyhteisön kehittämiseksi;*
- 4) *työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen hyvistä käytännöistä mukaan lukien työhön paluun tukeminen.*

## **4.2 Kustannusten korvaaminen**

### **4.2.1 Työfysioterapeutti**

#### **Etuusohje:**

#### **Korvausluokka I**

Fysioterapeutin tehtävänä on työterveyshuollon ammattihenkilön arvioimaan tarpeeseen perustuen selvittää työn ja terveyden välistä vuorovaikutusta, osallistua terveysvaaraa aiheuttavien työn kuormitustekijöiden vähentämiseen ja seurata vaarojen poistamiseksi tehtyjen ehdotusten toteuttamista. Työterveyshuollossa fysioterapeuttia käytetään tarvittaessa työpaikan ergonomisten tekijöiden suunnitteluun ja arviointiin, fyysikaalisten ympäristötekijöiden arviointiin, työn fyysisten kuormitustekijöiden selvittämiseen ja arviointiin sekä niihin toimiin liittyvien toimenpide-ehdotusten laatimiseen.



Korvausluokkaan I kuuluu

- osallistuminen työterveyshuollon toiminnan suunnitteluun
- osallistuminen työpaikkaselvityksiin ja niiden seurantaan
- terveystarkastukset
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus
- vajaakuntoisen työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen
- kuntoutustarpeen selvittäminen
- kuntoutusta koskeva neuvonta ja ohjaus.

### **Korvausluokka II**

Fysioterapeutti voi toimia sairaanhoidossa vain kohdennetusti työterveyslääkärin läheteellä/toimeksiannosta.

Korvausluokkaan II kuuluu

- työterveyspainotteinen fysioterapia työterveyslääkärin läheteellä
- sairauden tutkimiseen ja hoitoon kuuluva työntekijän terveydentilan selvittäminen tai hoitomahdollisuuksien arviointi, joka on tehty työterveyshuoltolääkärin konsultaatiopyyntöön perustuen

## **4.2.2 Työterveyspsykologi**

### **Korvausluokka I**

Psykologin tehtävänä on työterveyshuollon ammattihenkilön arvioimaan tarpeeseen perustuen

- selvittää työn ja terveyden välistä vuorovaikutusta omaan asiantuntemukseensa perustuen
- osallistua terveydelle vaaraa aiheuttavien tekijöiden vähentämiseen
- seurata vaarojen poistamiseksi tehtyjen ehdotusten toteuttamista.

Korvausluokkaan I kuuluu

- osallistuminen työterveyshuollon toiminnan suunnitteluun
- osallistuminen työpaikkaselvityksiin ja niiden seurantaan
- terveystarkastukset
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus
- vajaakuntoisen työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen
- kuntoutustarpeen selvittäminen
- kuntoutusta koskeva neuvonta ja ohjaus.

### **Korvausluokka II**

Psykologi voi toimia sairaanhoidossa vain kohdennetusti työterveyslääkärin läheteellä/toimeksiannosta.

Psykologin antamat terapiat eivät ole työterveyshuoltona korvattavaa toimintaa.

Korvausluokkaan II kuuluu

- sairauden tutkimiseen ja hoitoon kuuluva työntekijän terveydentilan selvittäminen tai hoitomahdollisuuksien arviointi, joka on tehty työterveyshuoltolääkärin konsultaatiopyyntöön perustuen.

### 4.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje

Työterveyshuollon toteuttamisesta on kysymyksiä korvaushakemuksessa ja ohjeita sen täyttöohjeessa kohdissa 7,8,9,10,11 ja 12.

Lomake: SV 98a TTH 01.15	Täyttöohje: SV 101a TTH 12.15
kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta	kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta
kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden seuranta	kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden seuranta
kohta 9: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset	kohta 9: Korvausluokan I kustannukset
kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot	kohta 10: Korvausluokan I toimintatiedot
kohta 11: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset	kohta 11: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset
kohta 12: Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot	kohta 12: Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot

## 5 Työpaikkaselvityksen tekeminen

### 5.1 Lainsäädäntö

*Työpaikkaselvityksen tekeminen (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12§; VNa 708/2013, 6§)*

*Työterveyshuollon toiminnan suunnittelun on perustuttava työpaikkaselvitykseen. Työpaikkaselvityksessä on arvioitava työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvylle. Tiedot on kirjattava selvityksestä tehtävään asiakirjaan.*

*Työpaikkaselvitys on tehtävä toimintasuunnitelman laatimiseksi työterveyshuoltoa aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa, työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. Työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työnantajan omaa riskinarviointia.*

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

### 5.2 Työpaikkaselvityksen toteuttaminen

Työpaikkaselvityksen tekevät työterveyshuollon ammattihenkilöt, ja heidän arvioimansa tarpeen perusteella kohdennetusti myös työterveyshuollon asiantuntijat. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto kartoittaa ja arvioi työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvylle.

Työpaikkaselvitys voi olla perusselvitys tai suunnattu selvitys.

- **Perusselvitys** tehdään jokaiseen työpaikkaan työterveysyhteistyössä työterveyshuollon toimintaa aloitettaessa. Perusselvityksen ajantasaisuus tarkistetaan ja se tehdään tarvittaessa uudelleen
  - työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa päivitettäessä

- työpaikan olosuhteiden oleellisesti muuttuessa
- työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella
- toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin 3–5 vuoden välein.
- **Suunnattu selvitys** tehdään myös työterveysyhteistyössä tarpeen mukaan perusselvityksen perusteella erityistarpeen tai esiin tulevan ongelman tai terveysriskin perusteella. Selvityksen voi suunnata johonkin työpaikan osa-alueeseen.

Työterveyshuollossa fysioterapeuttia käytetään tarvittaessa työpaikan ergonomisten tekijöiden suunnitteluun ja arviointiin, fysikaalisten ympäristötekijöiden arviointiin, työn fyysisten kuormitustekijöiden selvittämiseen ja arviointiin sekä näihin toimiin liittyvien toimenpide-ehdotusten laatimiseen.

Psykologin tehtävänä on työterveyshuollon ammattihenkilön arvioimaan tarpeeseen perustuen

- selvittää työn ja terveyden välistä vuorovaikutusta omaan asiantuntemukseensa perustuen
- osallistua terveydelle vaaraa aiheuttavien tekijöiden vähentämiseen
- seurata vaarojen poistamiseksi tehtyjen ehdotusten toteuttamista.

### 5.3 Kustannusten korvaaminen

Asiantuntijoiden käytön tulee aina perustua työterveyshuollon ammattihenkilöiden hyvän työterveyshuolto-käytännön mukaisesti arvioimaan tarpeeseen. Asiantuntijat tuovat oman alansa tietoa työterveyshuollon ammattihenkilöiden avuksi työn terveydellisen merkityksen ja merkityksestä työkyvylle arviointiin.

### 5.4 Korvaushakemus ja sen täyttöohje

Työpaikkaselvityksen tekemisestä on kysymyksiä korvaushakemuksessa ja ohjeita sen täyttöohjeessa kohdissa 5,7,8,9 ja 10.

Lomake: SV 98a TTH 01.15	Täyttöohje: SV 101a TTH 12.15
kohta 5: Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	kohta 5: Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta	kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta
kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden seuranta	kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden seuranta
kohta 9: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset	kohta 9: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset
kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot

## 6 Terveystarkastuksen tekeminen

### 6.1 Lainsäädäntö

*Terveystarkastuksen tekeminen (VNa 708/2013, 7§)*

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

*Sen lisäksi mitä muussa laissa säädetään, terveystarkastus on järjestettävä:*

- 1) työntekijän iän, sukupuolen, fysiologisen tilan sekä työstä johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen sitä edellyttäessä;*
- 2) tarvittaessa työaikajärjestelyjen perusteella;*
- 3) uusien käyttöön otettavien teknologioiden, menetelmien ja aineiden terveysvaikutusten sitä edellyttäessä;*
- 4) tarvittaessa työntekijän terveydentilan toteamiseksi ja tarvittavan jatkoseurannan suunnittelemiseksi altistumisen loputtua;*
- 5) työn terveydellisten erityisvaatimusten perusteella;*
- 6) tarpeen vaatiessa työtehtävien olennaisesti muuttuessa tai työuran eri vaiheissa;*
- 7) työntekijän terveydentilan, työkyvyn tai työhön liittyvien sairauksien ja oireiden sitä edellyttäessä;*
- 8) työssä selviytymisen mahdollisuuksien arvioimiseksi ja tukemiseksi sekä tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän voimavaroihin, terveydellisiin edellytyksiin ja työ- ja toimintakykyyn;*
- 9) tarvittaessa ennen palvelussuhteen päättymistä terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja työllistymisen terveydellisten edellytysten selvittämiseksi sekä suunnitelman laatimiseksi terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja jatkotoimiin ohjaamisesta.*

*Terveystarkastusta tehtäessä on otettava huomioon työntekijän terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuus ja erityisesti työn ja terveyden välinen yhteys. Terveystarkastuksen perusteella arvioidaan ohjauksen ja neuvonnan tarve ja laaditaan henkilökohtainen terveyssuunnitelma yhteistyössä työntekijän kanssa työkyvyn tukemiseksi.*

## **6.2 Terveystarkastusten toteuttaminen**

Terveystarkastuksia tekevät pääsääntöisesti työterveyshuollon ammattihenkilöt (työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri), mutta terveystarkastuksen tekemiseen voi osallistua myös työterveyshuollon asiantuntija, jos em. ammattihenkilöt pitävät sitä työn terveydellisten vaikutusten selvittämisen vuoksi tarpeellisena.

Työterveyslääkäri- ja työterveyshoitaja voivat siten lähettää työntekijän mm. tekemänsä terveystarkastuksen yhteydessä tarvittaessa fysioterapeutin ja/tai psykologin terveystarkastukseen, jos kyseessä on esimerkiksi työssä jaksamiseen tai muu työkyvyn ylläpitämiseen liittyvä asia. Terveystarkastukseen sisältyvät tällöin tarpeelliset tutkimukset ja yleistä terveydentilaa kuvaavia tutkimuksia. Terveystarkastusten toteuttamisesta on säädetty valtioneuvoston asetuksessa 708/2013, 7 §:ssä. Kun asiantuntijat tekevät oman osuutensa terveystarkastuksena, kyseessä ei ole sairauden hoitaminen tai esim. terapian toteuttaminen tai muu vastaava toiminta. Tämän vuoksi lähtökohtana on, että asiantuntija osuus terveystarkastuksessa on toteutettavissa niin, että ellei tarpeellista kantaa voida määrittää yhdellä käyntikerralla, voi yhteen terveystarkastukseen sisältyä

yleensä lisäksi 1-2 seurantakäyntiä. Tarkkoja kertamääriä ei luonnollisestikaan ole ollut tarkoituksenmukais- ta säätää lailla tai muulla säädöksellä. Terveystarkastuksissa toiminnan toteutuksen ja sisällön tulee vastata hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteita, joihin edellä viitataan.

Terveystarkastuksella tarkoitetaan kliinisillä tutkimuksilla tai muilla tarkoituksenmukaisilla ja luotettavilla menetelmillä suoritettua terveydentilaa ja työ- ja toimintakykyä koskevaa tarkastusta sekä terveyden edistä- miseen liittyvää terveydentilan selvittämistä. Terveystarkastuksessa on otettava huomioon työntekijän tervey- dentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuus sekä erityisesti työn ja terveyden välinen yhteys.

Terveystarkastusten suunnittelun perustana on työpaikkaselvityksessä työstä ja työympäristöstä hankittu tieto siitä, mitä seikkoja tulee ottaa huomioon työntekijöiden terveyttä ja työkykyä arvioitaessa. Tarkastuksen sisältö vaihtelee työn vaatimusten, altisteiden ja työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien mukaan. Sisältöön vaikuttaa myös aikaisempi altistuminen muille kuin välittömästi työstä ja työpaikan oloista johtuville teki- jöille (esim. asbestille, melulle).

Tarkastus voi olla monipuolinen työ- ja toimintakyvyn selvitys tai rajattu, esimerkiksi näön tai kuulon tutki- mus, röntgenkuvaus, keuhkojen toimintakoe tai biologinen monitorointi veri- ja virtsanäytteistä kemikaaleil- le altistumisen seuraamiseksi. Terveystarkastusten perusteella arvioidaan ohjauksen ja neuvonnan tarve ja laaditaan henkilökohtainen terveystarkastus suunnitelma yhteistyössä työntekijän kanssa terveyden ja työkyvyn edis- tämiseksi ja tukemiseksi.

Työnantajan on järjestettävä terveystarkastus, jos työntekijä työskentelee erityistä sairastumisen vaaraa tai tapaturmavaaraa aiheuttavissa työtehtävissä. Erityistä sairastumisen vaaraa aiheutuu työskenneltäessä työ- oloissa, jossa fyysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä voi aiheuttaa sairastumisen, liiallisen altistumi- sen tai vaaran lisääntymisterveydelle. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa eri- tyistä sairastumisen vaaraa. (VNa 1485/2001.)

Työterveystarkastuksia erityistä sairastumisen vaaraa sisältävässä työssä ovat lääkärin tekemä kliininen tut- kimus ja sitä täydentävät muut tutkimukset, lääkärin valvonnassa tehdyt tarkastukset tai tarkastuksen osat ja toimintakokeet ja altistumismittaukset. Se voi olla myös määräaikaikaisesti tehtävä biologinen altistumismitta- us, kuulontutkimus, oirekysely tms. (Ks. Terveystarkastukset työterveyshuollossa -opas.)

### **6.3 Kustannusten korvaaminen**

Terveystarkastuksia tekevät pääsääntöisesti työterveyshuollon ammattihenkilöt (työterveyshoitaja ja työter- veyslääkäri), mutta terveystarkastuksen tekemiseen voi osallistua myös työterveyshuollon asiantuntija, jos em. ammattihenkilöt pitävät sitä työn terveydellisten vaikutusten selvittämisen vuoksi tarpeellisena.

### **6.4 Korvaushakemus ja sen täyttöohje**

Terveystarkastuksen tekemisestä on kysymyksiä korvaushakemuksessa ja ohjeita sen täyttöohjeessa kohdissa 7,8,9 ja 10.

Lomake: SV 98a TTH 01.15	Täyttöohje: SV 101a TTH 12.15
kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta	kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta

kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden seuranta	kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden seuranta
kohta 9: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset	kohta 9: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset
kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot

## **7 Työntekijöiden työssä selviytyminen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen**

### **7.1 Lainsäädäntö**

*Työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen sekä kuntoutukseen ohjaaminen (VNa 708/2013, 8§)*

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

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

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

*Jos työpaikalla tai työterveysyhteistyössä tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea vajaa-kuntoisen työntekijän työkykyä, häntä on neuvottava hoitoa ja kuntoutusta koskevissa asioissa tai hänet on tarvittaessa ohjattava hoitoon taikka ammatilliseen, lääkinälliseen tai sosiaaliseen kuntoutukseen.*

*Työterveyshuollon on sovitettava yhteen työkykyyn ja työhön paluuseen liittyviä hoito- ja kuntoutustoi-  
menpiteitä.*

### **7.2 Työkyvyn ylläpitäminen, kuntoutustarpeen selvittäminen**

Työkykyä ylläpitävä toiminta on toteutettava ensisijaisesti työpaikan sisäisin toimenpitein ja sen painopisteen on oltava ehkäisevässä toiminnassa. Työpaikan työkykyä ylläpitävä toiminta on työpaikan (työnantaja/työntekijät) yhteistyötä, johon työterveyshuolto osallistuu asiantuntijana oman osaamisalueensa (työterveyshuollon) keinoin. Työterveyshuolto suunnittelee ja toteuttaa työterveyshuoltolaissa määriteltyjen työterveyshuollon tehtävien kautta työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä, joihin sisältyy tarvittaessa kuntoutustarpeen selvittäminen. Työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen.

Työkykyä ylläpitävä toiminta ei ole erillistä toimintaa, vaan työterveyshuolto sisällyttää työkykyä ylläpitävän ja edistävän näkökulman/toimintatavan omiin toimenpiteisiinsä ja selvityksiinsä (työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, tietojen antaminen ja ohjaus, kuntoutustarpeen selvittäminen, sairaanhoito).

Työkyvyn ylläpitämisen perustana on työterveysyhteistyössä sovittu toimintakäytäntö. Työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa sekä työterveyshuollon on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi. Työterveyshuolto seuraa työntekijöiden ja vajaakuntoisten työntekijöiden terveyttä ja työkykyä saadakseen tietoa siitä, millaiset terveydelliset edellytykset työntekijällä on selviytyä työssään. Seuranta toteutetaan esim. terveystarkastuksin tai työpaikkakäynnein.

Tarvittaessa työterveyshuolto

- tekee ehdotuksia siitä, millaisin toimenpitein työnantaja voisi edistää vajaakuntoisen työssä selviytymistä (esim. työvälineet, ammatillinen osaaminen, työaika- ja työjärjestelyt).
- antaa vajaakuntoiselle työntekijälle neuvoja tarkoituksenmukaisesta kuntoutuksesta ja ohjata hänet kuntoutukseen.

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

**Esimerkki:** Työkykyneuvottelu

Työkykyneuvottelussa etsitään keinoja ja ratkaisuja työntekijän työssä jatkamisen tukemiseksi. Työterveysneuvotteluihin osallistuvat työntekijä, työnantajan edustaja ja työterveyshuollon edustaja(t) sekä tarvittaessa asiantuntija. Lisäksi neuvotteluun voidaan kutsua luottamushenkilö ja/tai yli kymmenen hengen työpaikoilla työsuojeluvaltuutettu, jos työntekijä niin haluaa.

Neuvotteluissa keskitytään erityisesti siihen, millä tavoin työtä, työprosesseja, työaika ja työympäristöä muokkaamalla työntekijä voi jatkaa työssään tai palata siihen jäljellä olevan työkykynsä kanssa. Samalla suunnitellaan, miten työpaikka ja työterveyshuolto sekä muu terveydenhuolto (esim. kuntoutus) voivat tukea tilannetta.

Lainsäädännössä on työterveyshuollon tehtävänä ollut hoitoon ja kuntoutukseen ohjaus. Työterveyshuollon yhteydessä työnantaja on voinut järjestää sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon palveluita, joilla on työntekijän terveydentilaa, työ- ja toimintakykyä edistävää vaikutusta. Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon tehtävänä on kuntoutustarpeen arviointi, kuntoutukseen ohjaus ja neuvonta, tarvittava kuntoutusyhteistyö ja kuntoutuksen jälkeinen työssä selviytymisen seuranta työterveyshuollon toiminnan yhteydessä.

Kuntoutus ei kuulu työterveyshuollon tehtäviin. Kuntoutus, varhaiskuntoutus tai avokuntoutus ei oikeuta sairausvakuutuslaissa säädettyyn työterveyshuollon korvaukseen.

Sairanhoidossa konsultaation tarve liittyy terveydentilan selvittämiseen tai esimerkiksi hoitomahdollisuuksien arvioimiseen. Mikäli tässä kuvattujen kontaktien yhteydessä ilmenee, että on tarvetta laajempiin selvittelyihin tai todetaan esimerkiksi hoidon tai kuntoutuksen tarvetta, työterveyshuollon tulee ohjata työntekijä hoitoon tai esimerkiksi kuntoutukseen ilmenneen tarpeen edellyttämällä tavalla.

## 7.2 Kustannusten korvaaminen

Työterveyshuollon korvausta voidaan maksaa työterveyshuollon ammattihenkilön toiminnan kustannuksista, jotka ovat aiheutuneet työterveyshuoltolaissa tarkoitettusta vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seurannasta, kuntoutustarpeen selvittämisestä, kuntoutusta koskevasta neuvonnasta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaamisesta. Työterveyshuollon ammattihenkilö voi kuntoutusjakson aikana osallistua kuntoutujan kannalta keskeisiin neuvotteluihin/yhteistyöpalaveriin, jos niissä on mukana myös kuntoutuja ja kuntoutuslaitoksen henkilökuntaa. Korvauksen piiriin kuuluu vain neuvottelu (esim. palaveri kuntoutuksen käynnistyessä ja päättyessä), ei muu toiminta (esim. kuntoutuslaitokseen tutustuminen).

Työterveyshuoltolain mukaan päävastuu työterveyshuollon toteuttamisesta on aina työterveyshuollon ammattihenkilöillä. Lain mukaan työterveyshuollon asiantuntijat voivat kuitenkin työterveyshuollon ammattihenkilön tarvearvioinnin perusteella tuottaa työterveyshuollon palvelua omalla asiantuntija-alueellaan. Kuntoutustarpeen arviointi ja kuntoutusyhteistyöhön osallistuminen on siten ensisijaisesti työterveyshuollon ammattihenkilön tehtävä.

Voimassa olevan lainsäädännön perusteella ensisijainen vastuu mielenterveyspalveluiden ja kuntoutuksen järjestämisessä psykoterapia mukaan lukien on julkisella terveydenhuollolla. Kunnan tulee huolehtia siitä, että mielenterveyspalvelut järjestetään sisällöltään ja laadultaan sellaisiksi kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Hoitoon pääsyä ohjataan kiireettömän hoidon pääsyn perusteilla ja hoitotakuusäännöksillä. Hoitotakuu koskee myös psykiatrista sairaanhoitoa ja lääkinnällistä kuntoutusta.

Kelan järjestämän kuntoutuksen tehtävänä on täydentää tarkoituksenmukaisella tavalla julkisia palveluita. Kuntoutujan kokonaishoitovastuu säilyy kuitenkin ensisijaisesti julkisella terveydenhuollolla. Työterveyshuollon korvaukseen ei oikeuta psykologin tai psykiatrin (erikoislääkäri) antama lyhytterapia eikä psykoterapia, ei yksilöllisesti eikä ryhmässä toteutettuna.

## 7.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje

Työntekijöiden työssä selviytymisen seurannasta ja edistämisestä sekä kuntoutukseen ohjaamisesta on kysymyksiä korvaushakemuksessa ja ohjeita sen täyttöohjeessa kohdissa 7,8,9,10,11 ja 12.

Lomake: SV 98a TTH 01.15	Täyttöohje: SV 101a TTH 12.15
kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta	kohta 7: Tietoja toiminnan toteutumisesta
kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta	kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta
kohta 9: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset	kohta 9: Korvausluokan I kustannukset
kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot
kohta 11: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset	kohta 11: korvausluokan II kustannukset
kohta 12: Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot	kohta 12: korvausluokan II toiminta



## 8 Neuvonta ja ohjaus

### 8.1 Lainsäädäntö

*Neuvonta ja ohjaus (VNa 708/2013, 9§)*

*Työterveyshuollon on arvioitava ohjauksen ja neuvonnan tarve työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla ja muilla työterveyshuollon menetelmillä. Neuvontaa, ohjausta ja palautetta on annettava yksilöllisesti tai tarpeen mukaan ryhmätoimintana. Neuvonta ja ohjaus ja palautteen antaminen sisällytetään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja henkilökohtaisiin terveysuunnitelmiin.*

Hyvän työterveyshuoltokäytäntö oppaan mukaan tietojen antaminen, ohjaus ja neuvonta perustuvat työterveyshuoltolakiin ja työterveyshuoltoa sääteleviin asetuksiin (esim. valtioneuvoston asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä 708/2013). Asetuksen 9 §:n mukaan työterveyshuollon on arvioitava ohjauksen ja neuvonnan tarve työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla ja muilla työterveyshuollon menetelmillä. Koska ohjaus ja neuvonta sisältyvät työterveyshuollon prosessin eri tekemisiin, toteutetaan prosessi (työpaikkaselvitys, terveystarkastus ja muut menetelmät) kokonaisuudessa ensin ja näin saatujen tietojen perusteella arvioidaan yksilöllinen ja/tai ryhmään suunnattavan erillisen ohjauksen ja neuvonnan antamisen tarve.

### 8.2 Kustannusten korvaaminen

Jos on tarve lähettää työntekijä työterveyshuollon asiantuntijan ohjaukseen ja neuvontaan, myös tällöin yksilöön kohdistuva tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus perustuvat aina työterveyshuollon ammattihenkilöiden toteamaan tarpeeseen.

### 8.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje

Neuvonnasta ja ohjauksesta on kysymyksiä korvaushakemuksessa ja ohjeita sen täyttöohjeessa kohdissa 7,8,9 ja 10.

Lomake: SV 98a TTH 01.15	Täyttöohje: SV 101a TTH 12.15
kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta	kohta 7: Tietoja toiminnan toteutumisesta
kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta	kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta
kohta 9: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset	kohta 9: Korvausluokan I kustannukset
kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot

## 9 Neuvonnan ja ohjauksen sisältö

### 9.1 Lainsäädäntö

*Neuvonnan ja ohjauksen sisältö (VNa 708/2013, 10§)*

*Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on annettava neuvontaa, ohjausta ja palautetta työnantajalle ja työntekijöille:*

- 1) työterveyshuollon tavoitteista ja sisällöstä toimintaa aloitettaessa ja toiminnan eri vaiheissa;*
- 2) työssä ja työpaikalla esiintyvistä terveysvaaroista ja -haitoista, niiden merkityksestä ja niiltä suojautumisesta sekä ensiapujärjestelyistä;*
- 3) terveellisistä ja turvallisista työmenetelmistä työtä aloitettaessa ja tarvittaessa työn kestäessä;*
- 4) ammattitaudeista ja työtapaturmista sekä niiden ehkäisystä;*
- 5) työperäisistä sairauksista ja muusta työhön liittyvästä sairastavuudesta;*
- 6) työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämisestä sekä työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja edistämisestä sekä työkyvyttömyyden ehkäisemisestä työuran eri vaiheissa;*
- 7) terveyttä ja työkykyä ylläpitävien ja edistävien voimavarojen merkityksestä;*
- 8) työmenetelmiin, työjärjestelyihin ja työaikoihin sekä työpaikan olosuhteisiin ja niiden muutoksiin liittyvistä terveysvaaroista ja -haitoista ja niiden hallinnasta;*
- 9) päihteiden väärinkäytön ehkäisystä sekä päihdeongelmaisten varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta;*
- 10) työhön liittyvän fyysisen väkivallan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja hallinnasta;*
- 11) työttömyyden uhatessa;*
- 12) henkilöstön terveyserojen kaventamiseksi;*
- 13) työterveysyhteistyöstä ja työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännön järjestämisestä.*

*Edellä 1 momentissa tarkoitettut seikat on otettava huomioon annettaessa selvitys työntekijän työn kuormittavuudesta. Neuvonnan ja ohjauksen järjestämisessä työterveyshuollon on omalta osaltaan otettava huomioon työhön perehdyttämiseen ja opastamiseen liittyvä työturvallisuus- ja työterveysneuvonta.*

## **9.2 Kustannusten korvaaminen**

Työntekijä työterveyshuollon asiantuntijan ohjauksen ja neuvonnan sisältö määräytyy vastaavasti työn, työympäristön ja työntekijän terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn mukaan. Toimintakokonaisuus voi tällöin sisältää alkuselvittelyn, varsinaisen neuvonnan ja ohjauksen sekä seurannan. Lisäksi voi olla tarpeen tehdä tässä yhteydessä yhteen työntekijään kohdistuva työolojen selvitys työpaikkaselvityksenä. Yksilökontaktit ovat tällöinkin yleensä hoidettavissa muutaman käyntikerran puitteissa (2 - 3 kertaa). Myöskään neuvonnan ja ohjauksen puitteissa ei voi toteuttaa sairaanhoitoa tai terapioida.

Ryhmätoiminnan korvaaminen edellyttää, että työterveyshuollon ammattihenkilöt ovat työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla ja muilla työterveyshuollon menetelmillä saatujen tietojen perusteella todenneet

toiminnan tarpeellisuuden. Toiminnan toteuttavat pääsääntöisesti työterveyshuollon ammattihenkilöt, jotka ottavat tarpeen mukaan huomioon monitieteisyyden ja moniammatillisuuden vaatimuksen. Työterveyshuollon ammattihenkilöt valitsevat neuvoja ja ohjausta tarvitsevat (pienryhmä) työn kuormitustekijöiden sekä työntekijän terveydentilan, työ- ja toimintakyvyn perusteella. Ohjauksen ja neuvonnan sisältö ja menetelmät suunnitellaan ottamalla huomioon työ, työolosuhteet ja työn kuormitustekijät sekä työntekijän terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn. Ryhmätoiminta on sisällöltään, osanottajamäärältään sekä kestoaltaan määritelty ja rajattu kokonaisuus.

Koko toimipaikkaan kohdistuva toiminta:

- Työpaikan tarpeisiin perustuen ammattihenkilöt ja asiantuntijat voivat antaa koko työpaikalle luento-tyyppisesti tietoja, ohjausta ja neuvontaa työn ja terveyden välisestä suhteesta.
- Ammattihenkilöillä ja asiantuntijoilla tulee olla työterveyshuoltolain edellyttämä pätevyys.
- Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvitysten, terveystarkastus- ja sairauspoissaoloyhteenvetojen perusteella toimenpide-ehdotuksia, jotka työnantaja toteuttaa. Suurin osa suositelluista toimenpiteistä on yleensä työnantajan kustannettaviksi jäävää työsuojeluun tai henkilöstöhallintoon liittyvää toimintaa.
- Koko toimipaikalle pidetyt yksittäiset luennot oikeuttavat korvaukseen, mikäli työterveyshuollon ammattihenkilö on pitänyt luentoa tarpeellisena työpaikalla tehtävän työn ja työntekijöiden terveyden välisen yhteyden perusteella.
- Luentosarjat tai yleistä terveyskäyttäytymistä käsittelevät toistuvat luennot eivät kuulu korvauksen piiriin.

Äkillisen (traumaattisen) tapahtuman/kriisin psyykkisen jälkihoidon järjestäminen kuuluu työterveyshuollon korvauksen piiriin. Psyykinen jälkipuinti (debriefing) voi olla yksilö- tai ryhmäkeskustelua tai psykologista jälkikäsitelyä. Myös tätä hoitoa korvataan vain lyhytkestoisena. Tarvittaessa työterveyshuollon tulee ohjata uhrin muiden pidempiaikaisten toimenpiteiden piiriin selviytymisen varmistamiseksi.

### 9.3 Korvaushakemus ja sen täyttöohje

Neuvonnan ja ohjauksen sisällöstä on kysymyksiä korvaushakemuksessa ja ohjeita sen täyttöohjeessa kohdissa 7,8,9 ja 10.

Lomake: SV 98a TTH 01.15	Täyttöohje: SV 101a TTH 12.15
kohta 7: Tietoja toiminnan toteuttamisesta	kohta 7: Tietoja toiminnan toteutumisesta
kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta	kohta 8: Laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta
kohta 9: Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset	kohta 9: Korvausluokan I kustannukset
kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot Työterveyshuollon toimintasuunnitelma	kohta 10: Työterveyshuollon toimintatiedot

## **Lähteet**

### **Lait**

[Työterveyshuoltolaki 1383/2001](#)

[Sairausvakuutuslaki 1224/2004](#)

[Valtioneuvoston asetus sairausvakuutuslaissa tarkoitettujen työterveyshuollon korvausten laskennallisten enimmäismäärien määrittelemisestä 1338/2004](#)

[Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013](#). Tämä asetus on voimassa 1.1.2014 alkaen.

[Laki maatalousyrittäjien työterveyshuollon eräiden kustannusten korvaamisesta valtion varoista 859/1984](#)

[Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001](#)

[Kansanterveyslaki 66/1972](#); työterveyshuoltoa koskevat pykälät 5 §, 6 § ja 15 §

[Terveystarkastuslaki 1326/2010](#); työterveyshuoltoa koskevat pykälät 18 § ja 19 §

[Laki yksityisestä terveydenhuollosta 152/1990](#)

[Henkilötietolaki 1999/523](#)

[Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004](#)

[Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 734/1992](#) ; 8§ Työterveyshuollon maksut

[Asetus sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 912/1992](#)

Työterveyshuollon lait ja asetukset [http://www.kela.fi/ilmoitustaulu-tyoterveys\\_lait-ja-asetukset](http://www.kela.fi/ilmoitustaulu-tyoterveys_lait-ja-asetukset)  
(14.10.2016)

### **Oppaat**

Sosiaali- ja terveysministeriö Oppaita 2004:10: Terveystarkastuksen ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta

Sosiaali- ja terveysministeriö Oppaita 2004:12, Työterveyshuoltolaki. Opas työterveyshuoltolain soveltajille

Sosiaali- ja terveysministeriön (TAP-työryhmän muistio) Monisteita 1999:16: Työterveyshuollossa toimivien terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutus ja pätevyys

Uitti J (toim.) 2014: Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos.

## **Kansaneläkelaitos**

**Työterveyshuollon etuusohje 2016** [http://www.kela.fi/kelan-etuusohjeet\\_ohjeet-etuuksittain](http://www.kela.fi/kelan-etuusohjeet_ohjeet-etuuksittain)

### **Työnantajan työterveyshuollon lomakkeet ja täyttöohjeet**

Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista SV 98a TTH01.15

Työnantajan työterveyshuollon korvaushakemuksen täyttöohje SV 101a TTH 12.15

<http://www.kela.fi/lomakkeet-tyonantajat>

### **Yrittäjien työterveyshuollon korvaushakemukset ja täyttöohjeet**

[http://www.kela.fi/ohjeita-palveluntuottajalle\\_yrittajan-lomakkeet](http://www.kela.fi/ohjeita-palveluntuottajalle_yrittajan-lomakkeet)