



# Heta

HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN  
TYÖNANTAJIEN LIITTO RY

## Henkilökohtaisen avustajan työterveystarkastus

Henkilökohtaisten avustajien lakisääteiseen työterveyshuoltoon voi kuulua työntekijän työterveystarkastuksia työsuhteen eri vaiheissa. Kunta on velvollinen korvaamaan lakisääteisestä työterveyshuollosta ja siihen sisältyvistä terveystarkastuksista aiheutuvat kulut.

Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä terveystarkastukset työnantajan on pakko järjestää. Muissa töissä voidaan käyttää enemmän harkintaa siinä, missä tilanteissa työntekijä ohjataan työterveystarkastukseen. Jos tarkastuksia ei järjestetä eikä työntekijöiden työkyvystä ole tietoa, haitalliset seuraukset voivat kuitenkin kohdistua työnantajaan esimerkiksi työturvallisuusvastuuna tai työsuhteen päättämisen vaikeutumisenä.

Kuntien ohjeilla on usein pyritty rajaamaan työterveyshuollon käyttöä henkilökohtaisessa avussa. Työterveystarkastusten tarpeen määrittävät työterveyshuollon ammattihenkilöt yhteistyössä työnantajan kanssa. Tarkastusten järjestäminen perustuu työnantajakohtaiseen työpaikkaselvitykseen ja toimintasuunnitelmaan. Esimerkiksi raskaat nostot voivat edellyttää työterveyshuollon laajempaa käyttöä. Vammaispalvelulla ei ole pätevyyttä työterveyshuollon sijaan ottaa kantaa siihen, edellyttääkö tilanne työterveystarkastusta.

### Miksi työterveystarkastus?

Työterveystarkastusten järjestäminen liittyy työnantajan yleiseen huolehtimisvelvollisuuteen: Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on huomioitava työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät edellytykset. Tässä työnantaja tarvitsee työterveyden asiantuntija-apua. Työterveystarkastuksen tarkoituksena ei siis ole tarpeettomasti kerätä tietoa työntekijän terveydentilasta, vaan varmistaa, että työ on turvallista ja terveellistä työntekijälle. Työnantajalle tarkastus antaa tietoa siitä, onko henkilöllä terveydelliset edellytykset tehdä henkilökohtaisen avustajan työtä.

### Pakollinen vai vapaaehtoinen työterveystarkastus?

Työterveystarkastus voi olla työntekijälle joko pakollinen tai vapaaehtoinen. Työterveystarkastus voi olla työntekijälle pakollinen varsin monissa eri tilanteissa. Vapaaehtoinen on sellainen tarkastus, johon työntekijä oma-aloitteisesti hakeutuu. Henkilökohtaisessa avussa on useimmiten kysymys pakollisesta terveystarkastuksesta, joka teetetään tietyn tarpeen vuoksi työsuhteen alussa tai myöhemmin työsuhteen aikana.



Pakollisesta tarkastuksesta työntekijä voi kieltäytyä perustellusta syystä. Perustellun syyn on katsottu olevan olemassa muun muassa silloin, kun työntekijälle on äskettäin suoritettu vastaava työterveystarkastus. Käytännössä näin on todella harvoin.

Pakollinen työterveystarkastus velvoittaa myös työnantajan, vaikka laki on kirjoitettu työntekijää ”pakottavaksi”. Pakollisuus tarkoittaa, että työnantaja ei voi vedota siihen, ettei työntekijä suostu tarkastukseen. Työnantaja ei siis voi jatkaa selvästi työntekijän terveydentilan vaarantavan työn teetämistä väittämällä, että työntekijä ei ole halunnut mennä tarkastukseen.

## Pakollinen työterveystarkastus

Pakollisen tarkastuksen tarve voi perustua joko työn vaatimuksiin tai työntekijään:

1. työ on sellaista, että siitä aiheutuu terveydentilaan kohdistuvia vaatimuksia, jotka pitää selvittää, mutta työntekijä on normaalityökykyinen tai
2. työ on tavallista, mutta työntekijän terveydentila on sellainen, että hänen terveydentilansa pitää tutkia sen selvittämiseksi, selviääkö hän työstä aiheutuvista vaatimuksista.

Pakollinen työterveystarkastus on teetettävissä suhteellisen monissa tilanteissa. Henkilökohtaisen avustajan työ edellyttää työntekijältä useimmiten hyviä psyykkisiä valmiuksia ja fyysistä terveydentilaa. Työnantaja voikin edellyttää työterveystarkastusta lähes aina. Koska pakollinen terveystarkastus liittyy työnantajan vastuupiirissä olevaan työturvallisuudesta huolehtimiseen, rajatilanteissa työntekijän työkyky tulisi ennemmin tarkistaa kuin jättää tarkistamatta.

Pakollinen työterveystarkastus voi olla missä vaiheessa työsuhdetta tahansa. Erityisen tärkeä tarkastus on sellaisissa tilanteissa, joissa on jo syntynyt huoli työntekijän työkyvystä. Usein tätä listaa käytetään perusteena arvioitaessa pakollisen terveystarkastuksen tarvetta. Työterveystarkastus 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

(Listan lähde: Valtioneuvoston asetushyvän työterveys-huoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) 7 § 2 mom.)

## Työhöntulotarkastus työsuhteen alussa

Jossain kunnissa on saatettu ohjeistaa, että henkilökohtainen avustaja kävisi työterveystarkastuksessa vasta koeajan päätyttyä. Usein myös ajatellaan, että työterveystarkastus tehdään työsuhteen alussa ja työterveyshuolto loppuu siihen. Työhöntulotarkastus on kuitenkin vain yksi osa työterveyshuoltoa.

Työterveystarkastuksessa selvitetään työn sopivuutta työntekijälle sekä työntekijän työkykyä ja selviytymisen mahdollisuuksia työssä. Työnantajan tulisi itse arvioida työntekijän motivaatiota, oma-aloitteisuutta ja vastaavia asioita koeajan aikana. Työhöntulotarkastus on suositeltavaa järjestää koeajan aikana. Joskus harvinaisissa tilanteissa koeajan kuluessa työsuhde voidaan joutua purkamaan, mikäli käy ilmi, että työntekijällä on jokin pitkäaikainen sairaus, joka estäisi tekemästä avustajan työtä. On katsottu, että työnantaja ei voi irtisanomisperusteena vedota sellaiseen työntekijän sairauteen, joka olisi voitu saada selville työsuhteen alussa työterveystarkastuksessa.

Työhöntulotarkastukset olisi suositeltavaa määritellä selkeästi työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, jotta työnantaja tietää, milloin esimerkiksi sijaiseksi tuleva avustaja tulisi lähettää terveystarkastukseen.

## Työterveystarkastukset työsuhteen aikana

Työnantajan on järjestettävä työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen. Työntekijä voidaan kutsua työterveystarkastukseen esimerkiksi määräajoin tai



määrätyssä iässä. Käytännössä usein keskitytään paljon työn fyysisiin puoliin. Työterveyshuoltoa tulisi kuitenkin hyödyntää myös psyykkiseen kuormitukseen sekä jaksamis- ja ilmapiiriongelmiin työstämisessä.

Usein tarkastukseen hakeudutaan, kun on tarve selvittää työntekijän sairauksien tai oireiden vaikutusta työhön. Työterveyshuoltoon voi ottaa yhteyttä joko työntekijä tai työnantaja tai molemmat yhdessä. Jos työntekijän sairauspoissaolojaksot pitkittyvät tai toistuvat usein, työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky ja selvítettävä yhdessä työnantajan ja työntekijän kanssa työhön paluun mahdollisuudet. Arvio on tehtävä viimeistään silloin, kun työntekijälle on maksettu sairauspäivärahaa 90 arkipäivää.

## Yötyö henkilökohtaisessa avussa

Yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa. Yötyötä on työ, jota tehdään kello 23:n ja 6 välisenä aikana. Vuoro- ja jaksotyössä yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu edellä mainittuun aikaan. Työterveyshuollon kanssa tulisi työpaikkaselvityksessä huomioda yötyö ja arvioida, onko yötyötä siinä määrin, että se voi aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa. Alkutarkastus on pyrittävä tekemään ennen erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn alkamista, mutta se on kuitenkin tehtävä viimeistään kuukauden kuluessa työn aloittamisesta. Terveystarkastuksen tulosten perusteella työnantajalle annetaan lausunto työntekijän terveydellisistä edellytyksistä jatkaa yötyössä.

Työ katsotaan erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaksi myös, jos työntekijä altistuu tupakansavulle. Jos avustettava henkilö tupakoi kotonaan tai työntekijä muutoin altistuu tupakansavulle, tulisi henkilökohtainen avustaja tällä perusteella ohjata terveystarkastukseen viimeistään kuukauden kuluttua työn aloittamisesta.

## Työterveystarkastuksen jälkeen: lausunto ja terveystarkastus

Lausunnon työterveystarkastuksesta tekee työterveyshoitaja tai työterveyslääkäri. Lausunto koskee sitä, soveltuuko tai kykeneekö henkilö terveydelliseltä kannalta suunniteltuun työhön henkilökohtaisena avustajana. Tämä voidaan ilmaista esimerkiksi sanoin ”sopiva, ei-sopiva tai rajoituksin sopiva”. Työterveyshuolto antaa lausunnon työntekijälle, joka toimittaa sen työnantajalle. Työterveyslääkärillä on oikeus toimittaa lausunto suoraan työnantajalle vain niissä pakollisissa terveystarkastuksissa, jotka suoritetaan erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (eli esimerkiksi yötyö).

Ääritapauksessa työterveystarkastus voi osoittaa, ettei työntekijää saa käyttää työhön tai tiettyihin työtehtäviin. Valtaosassa työterveystarkastuksista työntekijä todetaan sopivaksi työhön ja työntekijä saa ohjausta ja neuvontaa terveyteen ja työhön liittyvissä asioissa. Työntekijän tulisi saada tarkastuksen jälkeen myös terveystarkastus, jonka tavoitteena on terveyden ja työkyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy.

## Lähteet:

Valtioneuvoston asetusterveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)

Valtioneuvoston asetushyväntulojen työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013)

Koskinen, Seppo: Työntekijän pakollinen terveystarkastus – milloin ja miksi? Edilex 7.2.2005.

Uitti, Jukka (Toim.): Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Työterveyslaitos 2014.

Koskinen, Seppo - Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Talentum Verkkokirjahylly 2016.

## Lisätietoja HetaHelpistä!

Lisätietoja henkilökohtaisen avustajan työterveystarkastuksesta, kuten myös muista henkilökohtaisen avustajan työnantajuuteen liittyvistä kysymyksistä, voi kysyä Heta-Liiton neuvontapalvelusta HetaHelpistä

**HetaHelp-puhelinneuvonta**  
puh. 02 4809 2401  
arkisin klo 9-11

HetaHelp on Raha-automaattiyhdistyksen rahoittama ja käyttäjille maksuton palvelu.



*Heta-Liiton uutiskirjeissä käsitellään yksittäisiä henkilökohtaisen avustajan työnantajuuteen liittyviä kysymyksiä. Mikäli Heta-Liiton uutiskirjeitä välitetään eteenpäin, tulee kirjeen sisältö välittää lyhentämättömänä ja muokkaamattomana sekä mainita lähde. Heta-Liiton uutiskirjeitä on mahdollista hyödyntää esimerkiksi vammaispalvelun viranomaisviestintää täydentävänä materiaalina mutta ei sen korvaajana. Jos kirjeitä hyödynnetään viranomaisviestinnässä, tulee viranomaisen aina varmistua välittämiensä tietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta.*

**Heta — Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry**

toimisto puh. 02 4809 2400 ark. klo 9-11 • HetaHelp-neuvontapalvelu puh. 02 4809 2401 ark. klo 9-11  
heta@heta-liitto.fi • www.heta-liitto.fi • www.facebook.com/hetaliiitto • www.twitter.com/hetaliiitto