

OHJE TYÖPAIKKASELVITYKSEN TOTEUTTAMISESTA ETÄNÄ

TÄMÄ OHJE KORVAA **TYÖPAIKKASELVITYKSEN OSALTA** AIEMMIN VUONNA 2016 TEHDYN "OHJEEN EHKÄISEVÄN TYÖTERVEYSHUOLLON ETÄPALVELUISTA JA NIIDEN KRITEREISTÄ".

Ohje on laadittu yhteistyössä työterveyshuollon neuvottelukunnan kanssa ja se ohjaa Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työpaikkaselvityksen tekemiseen.

Työpaikkaselvitys

Työterveyshuoltolaki edellyttää työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittämistä ja arviointia toistuvin työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen ottaen huomioon työpaikan altisteet, työn kuormittavuuden, työjärjestelyt sekä tapaturmavaaran ja väkivallan uhan. Nämä tekijät tulee huomioida myös työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa sekä työolosuhteiden muutostilanteissa.

Työpaikkaselvitys ei kohdistu pelkästään fyysiseen työpaikkaan. Työpaikkaselvityksen tavoitteena on, että työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat selvittävät yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja työsuojeluorganisaation edustajien kanssa työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellisen merkityksen ja niiden merkityksen työkyvylle.

Työpaikkaselvitys on tehtävä toimintasuunnitelman laatimiseksi työterveyshuoltoa aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan olosuhteiden olennaisesti muuttuessa, työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. Työpaikkaselvitykseen liittyvä yhteydenpito, esiselvitys, suunnittelu ja palautteen anto, sekä seuranta ja arviointi voidaan toteuttaa etänä. Työpaikkaselvitykseen liittyvä työpaikkakäynti tehdään fyysisenä tai etäyhteydellä toteutettuna hyödyntäen myös muita tarvittavia menetelmiä. Työntekijöillä tulee olla yhdenmukainen mahdollisuus osallistua työpaikkaselvityksen esikyselyyn ja työpaikkakäyntiin (myös etänä toteutettaviin) luottamuksellisuus ja yksityisyyden suoja huomioiden. Henkilöstön edustajan tai edustajien osallisuus tulee toteuttaa valituista menetelmistä riippumatta.

Työpaikkakäynti on tehtävä fyysisenä silloin,

- kun työssä esiintyy työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta vaarantavia tekijöitä tai muita terveyden ja työkyvyn kannalta oleellisia tekijöitä, joiden arviointi vaatii aistinvaraista havainnointia tai mittaamista (ml työpaikat ja työtehtävät, joissa on korkea tapaturma- tai ammattitautiriski)
- kun työhön tai työyhteisöön liittyvä tekijä vaatii asian yhteistä käsittelyä työpaikalla
- kun työnantaja, yrittäjä, työsuojeluvaltuutettu ja/tai työterveyshuolto näkevät sen hyödylliseksi työturvallisuuden ja -terveellisyyden varmistamiseksi.

Työpaikkakäynti voidaan toteuttaa etänä, kun kyseessä on

- työ, jossa ei esiinny työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta vaarantavia tekijöitä tai muita terveyden ja työkyvyn kannalta oleellisia tekijöitä ja, jossa ei ole kiinteää fyysistä toimipistettä tai jota tehdään pääosin muualla kuin työnantajan toimitiloissa (esimerkiksi työntekijän ja yrittäjän koti ja vapaa-ajan asunto, asiakkaan koti, toimistohotelli, maasto,

toisen työnantajan toimitilat (vuokratyö)). Vuokratyössä toimeksiantajan (nk. käyttäjäyrityksen) työpaikkaselvityksen on oltava käytettävissä.

- työ, jonka vaaroja, kuormitus- ja voimavaratekijöitä ei voi tai ei ole tarkoituksenmukaista aistinvaraisesti havainnoida tai mitata paikan päällä.
- Huomioitavaa! Peruste etänä toteutettavalle työpaikkakäynnille tulee aina olla kirjattuna työpaikkaselvitysraporttiin.