

”Työterveyshuolto näyttöpäätetyössä” –ohje

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama Työterveyshuollon neuvottelukunta on antanut (30.1.2007) seuraavan soveltamisohjeen "Työterveyshuolto näyttöpäätetyössä" koskien näyttöpäätetyöstä annettua Valtioneuvoston päätöstä 1405 / 1993. Tämä soveltamisohje korvaa määräyskokoelman ohjeen nro 1995:12.

Lisätietoja

Erikoistutkija Ritva Ketola
Ergonomia ja käytettävyys -tiimi
Työterveyslaitos
ritva.ketola@ttl.fi
puh. 030 4741

Tutkimusinsinööri Risto Toivonen
Ergonomia ja käytettävyys -tiimi
Työterveyslaitos
risto.toivonen@ttl.fi
puh. 030 4741

Tämä ohje on ladattavissa verkko-osoitteesta <http://www.ttl.fi/tyonaytto>



5.2.2007

TYÖTERVEYSHUOLTO NÄYTTÖPÄÄTETYÖSSÄ

Johdanto

Seuraavat ohjeet on tarkoitettu selventämään työterveyshuollon toimintaa näyttöpäätetyöhön liittyvissä kysymyksissä. Ohje perustuu EU:n direktiiviin 90/270/ETY ja siihen pohjaavaan Valtioneuvoston päätökseen VNp 1405/1993. Päätöksessä on kohtia, jotka edellyttävät myös työterveyshuollon toimenpiteitä.

Tietoa lainsäädännön vaatimuksista sekä hyvistä käytännöistä näyttöpäätetyössä löytyy lisäksi Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2006 uudistamasta työpaikoille suunnatusta ohjeesta "Näyttöpäätetyö" ¹.

Näyttöpäätetyöhön liittyvää liikuntaelinten ja silmien rasittumista ja väsymistä voidaan ehkäistä työpisteiden ergonomian suunnittelulla ja työntekijän asianmukaisella opastuksella ja työn tauotuksella. Toisinaan voidaan joutua turvautumaan erityisiin työlaseihin tai muihin apuvälineisiin, jotta työntekijän näkeminen olisi vaivatonta ja työasento olisi mukava. Myös hyvä työn organisointi ja työntekijöiden riittävä koulutus käytössä olevaan tai uuteen tietotekniikkaan ja laitteiden käyttöön vähentävät työn haitallista fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta.

Tämän ohjeen otsikot viittaavat valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 otsikoihin. Valtioneuvoston päätöksen teksti on esitetty ensimmäisenä kursivilla kunkin otsikon alla.

Soveltamisala

1§

Tätä päätöstä sovelletaan työhön ja työpisteisiin, joissa merkittävä osa työstä tehdään näyttöpäätettä käyttäen.

Tätä päätöstä ei sovelleta:

- 1) ajoneuvojen ja koneiden ohjaamoihin ja valvomoihin;*
- 2) kuljetusvälineissä oleviin tietokonejärjestelmiin;*
- 3) pääasiassa yleiseen käyttöön tarkoitettuihin tietokonejärjestelmiin;*
- 4) kannettaviin järjestelmiin, jos niitä ei käytetä työpisteessä tavallista pitempään;*
- 5) laskimiin, kassakoneisiin eikä laitteisiin, joissa on koneen varsinaista käyttöä varten pieni tietotai mittanäyttö: eikä*
- 6) sellaisiin perinteisiin kirjoituskoneisiin, joissa on rivinäyttö.*

Tässä ohjeessa näyttöpäätetyöllä tarkoitetaan työtä, joka edellyttää tietotekniikkaan perustuvien näyttölaitteiden käyttöä. VNp:ssä 1405/1993 työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka tekee merkittävän osan työstään näyttöpäätteellä. Työterveyshuolto toimii asiantuntijana, kun arvioidaan mitä käytännössä tarkoittaa "merkittävä osa työstä". Arviossa otetaan huomioon näyttöpäätteellä tehtävä

¹ <http://www.tyosuojelu.fi/upload/oppaita1.pdf>

työaika, työn jaksottaisuus, yksipuolisuus, tarkkuusvaatimukset ja työtahti. Kannettavan tietokoneen käyttöä työpisteessä voidaan pitää "tavallista pitempänä" jos kannettava järjestelmä käytetään pöytäkoneen korvaajana.

Määritelmät

2§

Tässä päätöksessä tarkoitetaan:

- 1) näyttöpäätteellä alfanumeerista tai graafista kuvaruutua käytettävästä näyttötekniikasta riippumatta; sekä*
- 2) työpisteellä näyttöpäätettä oheislaitteineen tai ohjelmistoineen sekä sen käyttämiseen liittyvine kalusteineen ja välittömine työympäristöineen.*

VNp:n 1405/1993 määritelmä rajaa ne työtehtävät, joissa tämä päätös velvoittaa työnantajaa. Ohjeissa esitetyjä periaatteita voidaan soveltaa myös suunniteltaessa näyttöpäätetyöpisteiden lisäksi muita työpisteitä tai työympäristöjä, joissa työskenneltäessä tarvitaan poikkeavia katse-etäisyyksiä ja katsesuuntia. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 ja SFS-käsikirja 72 Tietotyön ergonomia. Yleisperiaatteet, kalusteet ja työasema, ohjelmistot laitteet. 2. painos. Suomen Standardoimisliitto SFS 2000).

Työympäristö

3 §

Työnantajan on arvioitava työpisteet työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta ottaen erityisesti huomioon mahdollisesti näölle aiheutuvat vaarat sekä haitallisen fyysisen ja henkisen kuormituksen. Edellä 1 momentissa tarkoitetun arvioinnin perusteella työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin työn ja työpisteiden järjestämiseksi sellaisiksi, ettei työstä aiheudu vaaraa tai haittaa terveydelle.

Käytettäviä laitteita, työympäristön tilavaatimuksia, valaistus-, melu- ja säteilytasoa sekä muita olennaisesti terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä koskevat vähimmäisvaatimukset annetaan tämän päätöksen liitteessä.

Näyttöpäätteellä työskentelystä aiheutuvien haittojen ennaltaehkäisy työterveyshuollon toimintana perustuu työterveyshuoltolakiin 1383/2001 ja VNp:een 1405/1993.

Näyttöpäätetyötä koskevan VNp:een 1405/1993 liitteessä on lueteltu työpisteiden vähimmäisvaatimukset. Työnantajan tulee toimia siten, että työpaikka täyttää liitteessä esitetyt vähimmäisvaatimukset. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työterveyshuollolle kuuluu työpaikkaselvitysten tekeminen näyttöpäätetyössä terveyteen vaikuttavista tekijöistä sekä tarvittavien toimenpide-ehdotusten laatiminen (Rasa P-L, Ketola R: Näppärä. Näyttöpäätetyön ergonomian ja työympäristön arviointi. Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö 2005). Työterveyshuollon ja työsuojelun toimijat saattavat selvityksen perusteella tehdyt toimenpide-ehdotukset työnantajan tietoon päätöksentekoa ja toimenpiteitä varten. Työterveyshuollon ja työsuojelun voimavarat ovat kuitenkin rajalliset joten työntekijöiden oma arvio työpisteen ergonomiasta ja päivittäin oman työpisteen ja -välineiden säädöistä huolehtiminen on ensiarvoisen tärkeätä. Tämä puolestaan edellyttää työntekijöiden perehdyttämistä ergonomiaan.

Päivittäisen työnteon järjestäminen

4 §

Näyttöpäätetyön aiheuttaman haitallisen fyysisen ja henkisen kuormituksen vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteoko siten, että tauot tai toiminnan muutokset keskeyttävät säännöllisesti päivittäisen näyttöpäätetyön.

Näyttöpäätetyötä tulee jaksottaa ja työtehtäviä monipuolistaa. Paras tapa on järjestää työtehtävät ja työvaiheet siten, että työ luonnostaan sisältää monipuolista fyysistä toimintaa. Riittävään tauotukseen ja taukojen sisältöön tulee kiinnittää huomiota jo työhön perehdytyksessä. Mitä staattisempaa työ on, sitä tiheämmin tarvitaan taukoja. Iän myötä myös elpymistaukojen tarve lisääntyy. Kokonaisvaltaisen elpymisen kannalta on suotavaa, että työntekijä taukojen aikana poistuu ruudun äärestä. Taukoliikunta tehostaa elpymistä. Sopivia ohjeita ja lomakkeita opastuksen ja neuvontaan on mm. Työterveyslaitoksen internet sivuilla, osoite: <http://www.ttl.fi>.

Opetus ja ohjeet

5 §

Työnantajan on näyttöpäätetyötä aloitettaessa ja työpisteen järjestelyjen olennaisesti muuttuessa annettava työntekijälle riittävästi opetusta ja ohjausta.

Työnantaja huolehtii siitä, että työntekijä saa riittävästi opastusta ja ohjeita käytössä olevista ohjelmista ja näyttöpäätetyön ergonomiasta. Tätä toteutettaessa työnantaja käyttää apunaan työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita, työsuojelun toimijoita sekä tarvittaessa myös muita ergonomian ja tietotekniikan erityisosaajia.

Työterveyshuoltolaki ja sen nojalla annettu valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista (1484/2001) edellyttävät, että työterveyshuolto antaa tietoja, neuvontaa ja ohjausta ergonomiasta, terveellisistä työtavoista ja työasennoista.

Työterveyshuollon järjestämisen koulutuksen ja ohjauksen tavoitteena on, että työpaikan toimivuuteen vaikuttavien henkilöiden ergonomiatiedot ovat ajan tasalla, ja että työntekijät pystyvät itse arvioimaan työpisteidensä ergonomiata ja korjaamaan sitä sekä työskentelemään liikuntaelinten ja silmien kannalta edullisesti.

Opastusta ja ohjeita voidaan antaa perehdyttämisen, työhöntulo- ym. tarkastusten sekä uusien kalusteiden, näyttöjen, näppäimistöjen, osoitinlaitteiden tai apuvälineiden hankintojen yhteydessä. Kalusteiden sekä työ- ja apuvälineiden toimittajien tehtävä on antaa työntekijälle perusohjeet kyseisten kalusteiden ja laitteiden käytöstä sekä niiden säätämisestä. Työterveyshuollon on syytä itse tai työterveyshuollon asiantuntijoita käyttäen kouluttaa yrityksen työntekijöitä, työsuojeluhenkilöstöä ja kalusteiden hankinnasta vastaavia henkilöitä näyttöpäätetyön ergonomiaan.

Näön ja silmien tarkastus

6 §

Työnantajan tulee järjestää näyttöpäätetyötä tekeville henkilöille näön- ja silmien tarkastus siten kuin työterveyshuollosta säädetään ja määrätään.

Työterveyshuoltolaissa ja sen nojalla annetuissa säädöksissä ei ole yksityiskohtaisia määräyksiä tarkastuksista näyttöpäätetyössä. Näön ja silmien tarkastuksia näyttöpäätteellä työskenteleville työntekijöille tehdään työterveyshuoltolain 1383/2001 ja VNp:n 1405/1993 mukaan työterveyshuollon suorittamina tarkastuksina.

Työterveyshuollon ammattihenkilöiden tekemiä tarkastuksia ovat:

Työhöntulotarkastus

Työhöntulotarkastukseen sisältyy näön seulontatutkimus. Siinä tutkitaan näöntarkkuus kauas ja lähelle, erityisesti työtäisyyksille sekä yhteisnäön toiminta ja työn sitä edellyttäessä myös muita näkökykyyn liittyviä tekijöitä. Näön tulee olla riittävä aiottuun työhön ilman laseja tai sopivilla laseilla korjattuna tai erityistilanteissa muita sopivia apuvälineitä käyttäen.

Seurantatarkastus

Näön seurantatarkastukset ovat tarpeen ikänäköisyyden vuoksi pääasiassa yli 40- vuotiaille näyttöpäätetyöntekijöille. Tarkastuksia tehdään harkinnan mukaan, esimerkiksi 3-5 vuoden välein. Työterveyshuollon seurantatarkastukset eivät ole tarpeen, jos asianmukainen tarkastus on tehty jossain muualla alle 3 vuoden sisällä.

Oireista johtuva tarkastus

Elleivät näkemiseen liittyvät ongelmat ja mahdolliset silmäoireet ratkea työntekijän omatoimisilla työpisteen järjestelyillä on aihetta hakeutua työterveyshuollon ammattihenkilön vastaanotolle. Tällöin näön ja silmien jatkotutkimusten tarve arvioidaan työterveyshuollon ammattihenkilön tekemän tarkastuksen ja työfysioterapeutin tai työterveyshoitajan tekemän työpaikkakäynnin perusteella.

Työfysioterapeutti tai työterveyshoitaja tarkastaa työpaikkakäynnillä työpisteen ergonomian ja työntekijän työasennon. Jos työpisteen säädöistä ja työasennon korjauksista huolimatta näkeminen edelleen tuottaa ongelmia on ilmeinen tarve hakeutua jatkotutkimuksiin. Jatkotutkimusta varten työpisteen katseluetäisyydet mitataan tarkasti (Suomen Työterveyslääkäriyhdistyksen lomake nro 110) yhdessä työfysioterapeutin tai työterveyshoitajan kanssa ja näöntutkimuksiin hakeudutaan työterveyshuollon kautta.

Jatkotutkimukset

Jatkotutkimukset voi tehdä työnäkemiseen perehtynyt optikko tai silmälääkäri, joka määrää tarvittaessa silmälasit ja antaa lausunnon erityistyölasien tarpeesta. Optikolle tai silmälääkärille välitetään tieto työssä tarvittavista katseluetäisyyksistä ja -kulmista työfysioterapeutin tai työterveyshoitajan työpaikalla täyttämän lomakkeen avulla (Suomen Työterveyslääkäriyhdistyksen lomake nro 110).

Erityistyölasit ja muut apuneuvot

7 §

Työnantajan on hankittava työntekijälle näyttöpäätetyöhön sopivat erityiset silmälasit tai muut apuneuvot, jos niiden tarpeellisuus on 3 §:n 2 momentin mukaiset työnantajan velvollisuudet huomioon ottaen käynyt ilmi 6 §:ssä tarkoitetussa tarkastuksessa, eivätkä tavanomaiset silmälasit ole työhön sopivat.

Erityistyölasien hankinta tulee perustua edellisen §:n perusteluissa mainittujen toimien osoittautuessa riittämättömäksi.

VNp:n 1405/1993 tarkoittamat erityiset työlasit ovat sellaiset silmälasit, jotka poikkeavat yleiskäyttöön tarkoitetuista silmälasista tavallisesti voimakkuuden, linssityypin tai linssien poikkeavan asennuksen suhteen. Silmälasit, jotka eivät poikkea yleiskäyttöön tarkoitetuista lasista, eivät ole VNp:n 1405/1993 tarkoittamat erityistyölasit, vaikka niitä käytettäisiin ainoastaan työtehtävissä. Optikon tai silmälääkärin työterveyshuollolle lähettämästä lausunnosta on käytävä ilmi millä tavalla erityistyölasit eroavat yleislaseista. Erityistyölasit ovat yleensä tarpeen vain ikänäköisille työntekijöille, joiden näkemisiin liittyviä ongelmia ei voida ratkaista työpisteessä ergonomian keinoin.

Työnantajan on kustannettava työntekijälle erityistyölasit, jos optikon tai silmälääkärin lausunnosta selvästi ilmenee, että tavanomaiset yleiskäyttöön tarkoitettujen silmälasien ei ole työhön sopivat, ja että työntekijä tarvitsee toiset, erilaiset silmälasit näyttöpäätetyöhön. Työpaikkakohtaisesti päätetään siitä kuinka paljon työnantaja korvaa erityistyölasien kehysten hinnasta tai linssien erityiskäsittelystä. Ennen erityistyölasien hankintaa työterveyshuollon tulee selvittää työpisteen ergonomia ja pyrkiä muuttamaan työpiste työntekijälle sopivaksi.

Erityistyölasien uusimisesta

Erityistyölasit, kuten muutkin erityisapuvälineet, tulee uusida tarvittaessa näön tai työn asettamien näkövaatimusten muuttuessa. Erityistyölasien tarve tulee arvioida jokaisella uusimiskerralla erikseen.