

Padasjoen kunta

Toimintasuunnitelma ajalle 1.4.2024-31.12.2026

Y-tunnus 0151924-2

Tilikausi 1.1.-31.12

Osoite: Kellosalmentie 20, 17500 Padasjoki

Puh. / vaihde 03 552911

Kunnanjohtaja

Juha Rehula, 044 0529369, juha.rehula@padasjoki.fi

Yhteyshenkilö

Hallintojohtaja Jyri Mäntylä, 044 7202085, jyri.mantyla@padasjoki.fi

Työsuojelupäällikkö

Eija-Liisa Kasesniemi, eija-liisa.kasesniemi@padasjoki.fi

Työsuojeluvaltuutettu

Markku Lahtinen, markku.lahtinen@padasjoki.fi

Raija Meronen,

Työnantajan toimiala: 84110 Julkinen yleishallinto

Tapaturmavakuutusyhtiö: IF

Eläkevakuutusyhtiö: Keva

Työterveyshuollon yhteystiedot

Mehiläinen Lahti

Sibeliuksenkatu 6 C, 15110 Lahti

Puh/vaihde 010 4140666

Sähköposti: etunimi.sukunimi@mehilainen.fi

Nimetty työterveyshoitaja

1. Johanna Nordqvist, 040 1238183, johanna.nordqvist@mehilainen.fi

2. Noora Walden, noora.walden@mehilainen.fi

Nimetty työterveyslääkäri

Ursula Elo

Nimetty työfysioterapeutti

Petri Riutto

Nimetty työterveyspsykologi

Mia Einiö

Työsuojeluyhteistyö

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on osa työsuojelun toimintasuunnitelmaa.

Työterveyshuolto osallistuu kutsuttaessa työsuojelutoimikunnan kokouksiin sekä työsuojelutarkastuksiin työpaikalla.

Työpaikkaselvitykset tehdään yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa, ja niillä täydennetään työsuojelun riskinarviointeja.

Työterveystoiminnan laajuus

X	Lakisääteinen työterveyshuolto ja sairaanhoito. Sairaanhoidon sisältö on liitteenä (kts työterveyssopimus)
X	Etäpalvelut sallittu

Työpaikan ja henkilöstön kuvaus

Kuvaus yrityksen toiminnasta (Toimiala, toiminta ja tuotteet/palvelut, työntekopaikat, yrityksen strategiset tavoitteet suunnitelmakaudelle, menneet ja tulevat muutokset yrityksen toiminnassa, työn ja työpaikan erityispiirteet) PADASJOKI

Henkilöstörakenne (henkilöstömäärä, ikä- ja sukupuolijakauma, YEL-maksua maksavien määrä, tehtävänimikkeet) PADASJOKI

Työpaikkaselvityksissä esiin tulleet merkittävimmät altisteet ja kuormitustekijät

Fysikaaliset: Melu sekä lämpö- ja kosteusolosuhteet esiintyy vesilaitos- ja kiinteistönhuolto työssä

Fyysiset/Ergonomiset: Fyysistä kuormitusta esiintyy varhaiskasvatustyössä, siivous- ja kiinteistönhuolto työssä, vesilaitostyössä sekä näyttöpäätetyö toimistotyössä.

Psykososiaalinen kuormittuminen: Väkivallan uhka, kiire ja aikapaine työssä, työn laadulliset vaatimukset, jatkuva valppaana olo, haastavat vuorovaikutustilanteet asiakaspalvelutyössä voivat kuormittaa esimiestyössä, asiantuntijatyössä, opetus-, nuorisopalvelu- ja varhaiskasvatustyössä.

Kemialliset: Pölyt, MITÄ PÖLYÄ? Kemikaalit?? MITKÄ KEMIKAALIT? voi esiintyä siivous- ja kiinteistönhuoltotyössä sekä vesilaitostyössä.

Biologiset: Bakteerit ja virukset. Varhaiskasvatustyö, vesilaitostyö, kiinteistönhuoltotyö

Yötyö: Yötyötä esiintyy vuoropäiväkodissa osalla henkilöstöä?

Tapaturmanvaara: Kiinteistönhuolto-, siivous-, ruokapalvelu työssä sekä vedenpuhdistamossa tapaturman vaara on ilmeinen, uimahallilla erityinen, muualla vähäinen.

Työterveystoiminnan ja -yhteistyön yleiset tavoitteet

1. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen
2. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta
3. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen
4. Laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito
5. Yrityksen asettama tavoite (vuotta pidemmälle ajalle): Työkykyongelmien tunnistaminen ennakoivalla työotteella ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyn tukitoimien käynnistäminen.
6. Yrityksen asettama tavoite (tulevalle vuodelle):

Yrityksen työterveystarpeet ja työterveysyhteistyön tavoitteet

Yrityksen tarpeet ja odotukset työterveysyhteistyölle:

- Työkyvyn ylläpitäminen ja sairauspoissaolojen hallinta yhteistyössä
- Työterveysyhteistyön tiivistäminen, esihenkilötyön ja työkykyjohtamisen tukeminen.
- Muu?

Tavoite	Toimenpiteet	Toteutuksen seuranta, arviointi ja mittarit
Sairauspoissaolojen hallinta	<ul style="list-style-type: none"> -Varhaisen tuen mallin aktiivinen käyttö -Työkykykompassin käyttö -Korvaavan työn toimintamallin käyttö??? -Työterveysneuvottelun tarpeen arviointi kaikissa yli 20pv sairauspoissaoloissa -Tuki- ja liikuntaelinpoissaoloissa työfysioterapeutin vastaanotto kaikissa yli 7pv/3kk poissaoloissa -Mielenterveyspoissaoloista työterveyshoitajan kontakti kaikissa yli 7pv/3kk poissaoloissa 	<ul style="list-style-type: none"> -Sairauspoissaolojen seuranta ja työkykytilanteen analysointia -Kompassi-hälytteisiin reagointi määräajassa -Pidetyt työterveysneuvottelut/vuosi -Seuranta kuukausittain -Seuranta kuukausittain
Varhaisen tuen toiminnan aktivoiminen	<ul style="list-style-type: none"> -Kompassityökalujen käyttöönotto -Työkykytutkan käyttöönotto -Varhaisen tuen keskustelut aktiivisesti 	Kevät 2024

Työpaikkaselvitysten tilannekartoitus/toteutus	Suunnitellaan yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa vuosittain.	Liite
Lakisääteisten määräaikaistarkastusten toteutuminen		

Ensiapuvalmiuden ylläpito ja työterveyshuollon tuki kriisitilanteissa

Ensiavun vaatimustaso: Tapaturmavaaran arvioidaan työpaikkaselvitysten yhteydessä kussakin työkohteessa erikseen.

Riittävä ensiapuvalmius: Ensiapuvalmius arvioidaan työpaikkaselvitysten yhteydessä kussakin työkohteessa erikseen.

Menetelmät: ensiapukurssit, ohjeet ensiapuvälineiden ylläpitoon, suuronnettomuussuunnitelman laatimiseen osallistuminen, debriefing (jälkipuinti) väkivaltatilanteiden, onnettomuuksien ja äkillisten kuolemantapausten yhteydessä

Lisätietoa Mehiläisessä järjestettävistä ensiapukursseista [Mehiläisen koulutuskalenterissa](#).

Työterveyshuollon tuki kriisitilanteissa: Kun työpaikalla on tapahtunut jotain yllättävää ja järkyttävää, kuten työtoverin kuolema, itsemurha tai sen yritys, väkivaltatilanne tai sen uhka tai muu onnettomuus, työterveyshuolto tukee tilanteeseen joutuneita työntekijöitä ja työyhteisöjä. Esihenkilö, henkilöstöhallinnon edustaja tai työntekijä itse voi ottaa yhteyttä omaan työterveyshuoltotiimiin tuen käynnistämiseksi. Mehiläisellä on myös kriisipuhelin palvelunumerossa 010 414 0500, jossa vastaavat aiheeseen koulutetut sairaanhoitajat 24/7 vuoden jokaisena päivänä. Sairaanhoitaja välittää soittopyynnön työterveyshoitajalle ja huolehtii jatkotuen järjestämisestä. Tuki äkillisissä kriiseissä käsittää työterveyshuollon järjestämän psyykkisen ensiavun traumaattiseen tilanteisiin joutuneille, tuen tarpeen arvioinnin ja ensivaiheen tuen järjestämisen sekä yksilöille että työyhteisöille.

Työpaikan toimintamallit työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi

Työpaikoilla tarvitaan toimintamalleja tukemaan henkilöstön työhyvinvointia ja helpottamaan esihenkilötyötä mm. työkykyasioissa. Vastuu toiminnasta on työnantajalla, mutta se tapahtuu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Vaikuttaviksi toimintatavoiksi on todettu mm. hyvä työterveysyhteistyö yrityksen, esihenkilöiden ja työterveyden kesken, jonka tavoitteena on työntekijän työkyvyn ylläpitäminen.

Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintamalli

X	Kyllä liitteenä
---	------------------------

	Ei
--	----

Työntekijä kutsutaan pitkien tai toistuvien sairauslomien jälkeen tai työpaikalla tehtyjen havaintojen perusteella työkyvyn seurantatarkastukseen. Terveystarkastuksessa arvioidaan terveydentilan vaikutus työssä selviytymiseen ja keinot tukea työkykyä ja työhön paluuta. Tilanteissa, joissa työntekijän sairaus estää ohimenevästi nykyisen työn tekemisen, työpaikalla voidaan käyttää tilapäisiä työjärjestelyjä, joiden avulla työhön paluu nopeutuu. Järjestelyistä sovitaan esimiehen kanssa työterveysneuvottelussa.

Työpaikalla kirjataan YritysMehiläiseen kaikki esihenkilön luvalla myöntämät sairauspoissaolot sekä Mehiläisen ulkopuolelta tulevat sairauslomamat (myös sellaiset Mehiläisestä kirjoitetut, joissa ei ole työnantajätietoja).

Työterveyshuolto selvittää työntekijän työssä jatkamisen mahdollisuuksia ennen kuin sairauspäivärahaa on maksettu 90, 150 tai 230 arkipäivää. Työntekijöille on tiedotettu yrityksen sairauspoissaolokäytännöistä sekä sairauslomien seurantaan liittyvistä toimintatavoista. Yrityksessä on määritelty työhön paluun tukitoimien käynnistämiseksi seuraavat rajat.

Esihenkilö käynnistää keskustelun seuraavissa tilanteissa:

- toistuvat lyhyet poissaolot: **xxx** poissaolokertaa / **xxx** kk
- pitkät yli **xxx** päivän yhtäjaksoiset poissalot
- aina, kun herää huoli työntekijän työkyvystä

Työterveyshuollon moniammatillinen tiimi seuraa yrityksen sairauspoissaoloja **xxx** kuukauden välein ja raportoi niistä tietosuojasäädökset huomioiden **xxx** kuukauden välein (**vähintään kerran vuodessa toiminnan vuosisuunnittelun yhteydessä**).

Työterveyshoitaja, -lääkäri, -psykologi tai työfysioterapeutti on yhteydessä työntekijään pitkillä, yli **xxx** päivää kestäville sairauslomilla tai jos sairauspoissaoloja on kertynyt kumulatiivisesti **xxx** päivää vuodessa.

Kuntoutus ja työvalmennus

Kuntoutustarpeen kartoitusta tehdään terveystarkastusten yhteydessä. Kuntoutuksen tavoitteena on edistää yksilön osallistumismahdollisuuksia, toimintakykyä, itsenäistä selviytymistä, työ- ja opiskelukykyä, työllistymistä ja työssä jatkamista. Kuntoutusta toteutetaan monialaisesti yhteistyössä, mukana voi olla työterveyshuollon lisäksi mm. erikoissairaanhoido, Kela, työeläkelaitos tai työtapaturmavakuuttaja. Kuntoutus voi olla ammatillista tai lääketieteellistä kuntoutusta. Ammatilliseen kuntoutukseen sisältyvät mm. työkokeilu, työhön valmennus, Kiila kuntoutus tai uudelleen koulutus. Lääketieteelliseen kuntoutukseen kuuluvat erilaiset terapiat psykoterapia mukaan lukien, sekä kelan kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskurssit. Työterveyshuolto voi ohjata työntekijän tarvittaessa myös kuntoremonttikurssille.

Työvalmentajalle voidaan lähettää, kun lääketieteellisin keinoin tai nykyistä työtä muokkaamalla ei voida edistää työntekijän työssä selviytymistä. Työvalmennus käynnistyy ammattihenkilön läheteellä ja sisältää alkuselvittelyn, ohjauksen ja neuvonta sekä ohjauksen ja neuvonnan

seurannan. Työvalmentajan käynti edellyttää, että työn muokkausmahdollisuudet on kartoitettu työnantajan kanssa.

Työterveysneuvottelu on yleensä tarpeen järjestää, kun:

- suunnitellaan työhön paluun tukitoimia pitkän sairausloman jälkeen
- työntekijällä on ongelmia työssä selviytymisessä tai toistuvia sairauspoissaoloja, eivätkä työpaikalla tehdyt tukitoimet ole auttaneet
- työntekijällä on vakava päihdeongelma, työuupumus tai mahdollinen ammattitauti
- arvioidaan jäljellä olevaa työkykyä, viimeistään kun sairaspäiväraha-kausi on kestänyt 90 päivää ja tarvitaan työterveyshuollon lausunto työssä jatkamisen mahdollisuuksista.

Työterveysneuvottelun aloitteen tekijänä voi olla työnantaja, työntekijä tai työterveyshuolto. Työterveysneuvottelun tarkoituksena on etsiä yhdessä ratkaisukeinoja työhön, työympäristöön tai työyhteisöön liittyviin haasteisiin, joilla on yhteyttä työntekijän terveyteen ja työkykyyn. Neuvotteluun kutsutaan vain asianomaiset, joiden läsnäolo tilanteen ratkaisun kannalta on välttämätöntä. Työntekijällä on mahdollisuus kutsua mukaan tukihenkilönsä. Työntekijä kertoo itse, missä laajuudessaan hän haluaa puhua terveydentilastaan. Neuvottelussa tarkoitus ei ole puhua sairauksista, vaan työntekijän toimintakyvystä suhteessa työhön. Jokainen keskustelun osapuoli tuo oman näkökantansa. Työterveyshuolto tuo neuvottelussa esille työntekijän toimintakyvyn rajoitteet suhteessa työhön. Muistio kirjoitetaan neuvottelun päätteeksi ja jaetaan osallistujille.

Työpaikan ja erityisesti esihenkilön toiminta on keskeistä työntekijän tukemisessa. Työhön paluun jälkeen esihenkilön tehtävänä on seurata, onnistuvatko sovitut asiat ja työssä jatkaminen. Työterveyshuollon vastuulla on tilanteeseen sopiva seuranta ja kuntouttavat / valmentavat toimenpiteet työkyvyn ylläpitämiseksi.

Työnantajan pyytämä työkykyarvio käynnistyy esihenkilön ja työntekijän varhaisen tuen keskustelulla työpaikalla. Työkykyarvioon voidaan ohjata työntekijä, jolla on ollut sairauspoissaoloja ja/tai työssä suoriutumisen ongelmia, jotka saattavat liittyä terveydentilaan. Työnantaja esittää kirjallisen työkyvyn arviointi pyynnön työterveyshoitajalle. Työntekijä varaa ajan ensimmäiselle käynnille työterveyshoitajalle ja tuo mukanaan työpaikalla käydyt keskustelun perusteella kirjatun varhaisen tuen lomakkeen. Työterveyshuollossa selvitetään työntekijän työ- ja toimintakyky, josta työntekijä saa lausunnon työnantajalle toimitettavaksi. Työkyvyn arvioimiseksi voidaan tarvita laboratorio- ja kuvantamisentutkimuksia sekä erikoislääkärin tai työterveyshuollon asiantuntijoiden (esim. työpsykologin tai työfysioterapeutin) käyntejä. Prosessiin liittyy yleensä työterveysneuvottelu.

Yrityksen kanssa on sovittu Työkykytutkan käytöstä

(täyttöohje: tee tarvittavat tarkennukset / poista tarpeeton teksti)

<input type="checkbox"/>	Kyllä
<input type="checkbox"/>	Ei

Työkykytutka auttaa työterveyttä tunnistamaan ennakoivasti henkilöt, joilla on kohonnut riski tulla työkykyä tukevien toimenpiteiden piiriin seuraavan 12 kk aikana. Työkykytutkan tunnistamille henkilöille lähetetään sähköinen työterveyskysely, joka kartoittaa elintapoja, terveydentilaa ja hyvinvointia. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kyselyn vastaukset tulevat omalle työterveyshoitajalle ja tallentuvat henkilön potilastietoihin. Oma työterveyshoitaja käy läpi kyselyn vastaukset ja tekee henkilön kanssa tarvittaessa jatkosuunnitelman työkyvyn ja terveyden edistämiseksi. Yksilötason tietoa ei raportoida yritykselle. Henkilö voi kieltää Työkykytutkan käytön omalta kohdaltaan.

Tavoitteena estää sairauspoissaolojen pitkittyminen ja pysyvä työkyvyttömyys kartoittamalla varhaisessa vaiheessa tarvittavia työkyvyn sekä työhön paluun tukimuotoja työterveyshuollossa ja toimimalla yhteistyössä työnantajan kanssa. Tavoitteena on lisäksi, että kaikki yli 30 päivää pitkät sairauslomat on ilmoitettu työterveyshuoltoon YritysMehiläisen kautta.

4.3. Päihdetyö työpaikalla

Onko työpaikalla päihdehoitomalli?

X	On (liite)	Ei	
---	------------	----	--

Työterveyshuolto osallistuu päihteiden väärinkäytön seulontaan ja ehkäisyyn terveystarkastuksissa ja tarvittaessa vastaanotoilla, sekä päihdeongelmaisten hoitoon ja seurantaan päihdeohjelman mukaisesti.

Päihdesairaanhoidajan vastaanotto?

4.4. Toimintamalli epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ehkäisemiseksi

On (liite)		Ei	
------------	--	----	--

4.5. Erityistyölasikäytäntö

On (liite)		Ei	
------------	--	----	--

4.6. Muut toimintamallit työpaikalla

[xx] (esim. väkivallan uhka, työn tekeminen raskauden aikana)

Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvityksiä tehdään **viiden vuoden** välein tai aiemmin, jos työskentelyolosuhteet oleellisesti muuttuvat. Työterveyden ammattihenkilöt vastaavat työpaikkaselvityksen toteutuksesta ja työterveyshuollon asiantuntijat osallistuvat työpaikkaselvityksen tekoon heidän tarvearvion mukaisesti. Työpaikkaselvityksen tarkoituksena on arvioida työn ja työolosuhteiden terveellisyys ja turvallisuus sekä antaa tietoa näiden terveydellisestä merkitystä ja toimenpide-ehdotuksista.

Työpaikkaselvityksessä annettujen toimenpide-ehdotusten toteutumista seurataan toiminnan vuosisuunnittelun yhteydessä tai sitä ennen erikseen sovittuna ajankohtana.

Menetelmät: fyysinen työpaikkakäynti, haastattelu ja havainnointi, yrityksen tekemä riskin arviointi, esitiedot, soveltuvat kyselymenetelmät

Tavoitteena on, että työpaikkaselvitys ja toimintasuunnitelma ovat ajan tasalla. Toiminnan vuosisuunnittelua tehdään sekä yhteistyötä seurataan ja arvioidaan vuosittain.

Toimenpiteet

Perusselvitys on tehty	
Seuraavan työpaikkaselvityksen ajankohta	
Toiminnan vuosisuunnittelun ajankohta	

Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus

Työterveyshuolto antaa tietoa, neuvontaa, ohjausta ja palautetta työnantajalle ja työntekijöille työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä koskevista asioista. Neuvonta ja ohjaus liittyvät kaikkiin työterveyspalveluihin, ja lisäksi niitä toteutetaan omana suunnitelmallisena toimintanaan erikseen sovittaessa. Neuvontaa ja ohjausta voidaan toteuttaa digitaalisia- ja etävastaanotto välineitä käyttäen.

Suorittaja: nimetty työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri, työfysioterapeutti, työterveyspsykologi ja tarvittaessa muut työterveyshuollon asiantuntijat.

Toimintatapa muiden asiantuntijoiden Kela 1 käytöstä (esim. puheterapeutti, ravitsemusterapeutti): **esim. 1-3x/asia työterveyshoitajan tai -lääkärin läheteellä (laadi tarvittaessa asiakalle toimitettava sopimusliite ja kirjaa toimintaohjeisiin)**

Toiminta **(huomioi yrityksen tarpeet):**

- Ohjaus- ja neuvontakäynnit työterveyshuollon ammattihenkilöillä ja asiantuntijoilla: jatkuvaa toimintaa
- Muu yksilön työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen:
- Työyhteisön toimivuuden edistäminen ja esihenkilötyön tukeminen:
- Ryhmäinterventiot **(esim. uneen tai ergonomiaan liittyen): erikseen sovittaessa**
- Työntekijöiden tukitoimet mahdollisissa YT-tilanteissa: **erikseen sovittaessa**
- Työyhteisön tukitoimet konfliktitilanteissa tms. tilanteissa: **erikseen sovittaessa**
- Työnantajan muut tukimuodot:

Terveystarkastukset

(täyttöohje: tee tarvittavat tarkennukset / poista tarpeeton teksti)

Lakisääteiset alku- ja määräaikaistarkastukset

Lakisääteisiä tarkastuksia tehdään silloin, kun työstä voi aiheutua terveydelle vaaraa tai työ asettaa terveydellisiä erityisvaatimuksia. Alkutarkastuksen tavoitteena on arvioida, sopiiko työhön tuleva työntekijä terveytensä puolesta tehtävään työhön. Tavoitteena on myös ennaltaehkäistä terveyshaittoja antamalla työntekijälle tietoa työn terveystarpeista ja niiltä suojautumisesta. Määräaikaisen terveystarkastuksen tavoitteena on ammattitautien ja työhön liittyvien sairauksien varhainen tunnistaminen ja ennaltaehkäiseminen sekä työkyvyn ylläpitäminen. Työntekijä saa lakisääteisistä tarkastuksista sopivuuslausunnon työnantajalle toimitettavaksi. Sopivuudella tarkoitetaan, että työntekijän terveydentila on sellainen, että hän ei vaaranna terveyttään työskennellessään, eikä hänen terveydentilansa aiheuta vaaraa toisten henkilöiden turvallisuudelle. Sopivuutta arvioitaessa tarvittaessa konsultoidaan erikoislääkäriä tai työterveyshuollon asiantuntijaa. Työntekijä ei voi kieltäytyä lakisääteisistä terveystarkastuksista ilman perusteltua syytä, perusteltu syy voi olla esim. äskettäin tehty vastaava terveystarkastus.

Määräaikaisten tarkastusten väli riippuu altisteesta ja työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista, tyypillinen väli on 3 vuotta. Työnantajan tehtävä on varmistaa, että käytössään on jokaisesta työntekijästä ajan tasainen sopivuuslausunto. Työterveyshoitajalta voi pyytää nimet lakisääteisissä terveystarkastuksissa käyneistä työntekijöistä.

Tekijä(t), jonka vuoksi tarkastuksia tehdään: **xxx**

Kohderyhmä: **xxx**

Terveystarkastukseen kutsuminen: **(työnantaja lähettää työntekijän alkutarkastukseen / määräaikaiseen terveystarkastukseen kutsutaan työterveyshuollosta)**

Alkutarkastuksen sisältö: **xxx**

Määräaikaisen tarkastuksen sisältö: **xxx**

Työhöntulotarkastukset

Tarkastuksen tavoitteena on työhyvinvointia ja työkykyä uhkaavien tekijöiden tunnistaminen ja terveydentilan arviointi ja niihin vaikuttaminen sekä henkilökohtainen ohjaus ja valmennus. Tarkastuksessa kartoitetaan terveydentilaa tarvittavilla kysely-, haastattelu- ja mittausmenetelmillä ja tuetaan henkilön omaa motivaatiota terveyden edistämiseen. Työntekijälle laaditaan työkykyä ylläpitävä työterveysuunnitelma. Työhöntulotarkastukseen osallistuminen on työntekijälle vapaaehtoista.

Terveystarkastukseen kutsuminen: **Työhöntulotarkastukseen kutsutaan työterveyshuollosta**

Terveystarkastuksen sisältö: **xxx**

Terveydenseurantatarkastukset ja muut tarkastukset (esim. työmatkat, työnäkö)

Tarkastuksen tavoitteena on työntekijän työkyvyn ylläpitäminen ja terveyden edistäminen. Tarkastuksessa kartoitetaan terveydentilaa tarvittavilla kysely-, haastattelu- ja mittausmenetelmillä ja tuetaan henkilön omaa motivaatiota terveyden edistämiseen. Tarkastukseen sisältyy keskustelua työn voimavaroista ja kuormitustekijöistä sekä työntekijän keinoista niiden vähentämiseksi. Tarkastuksen yhteydessä tehdään kuntoutustarpeen kartoitus ja tarvittaessa ohjataan kuntoutukseen. Jokaiselle laaditaan henkilökohtainen työterveyssuunnitelma. Tarkastuksen jatkotoimenpiteenä voidaan tarvittaessa lähettää työterveyslääkäriin, työpsykologin, työfysioterapeutin tai muun työterveyshuollon asiantuntijan tarkastukseen. Terveydenseurantatarkastukseen osallistuminen on työntekijälle vapaaehtoista.

Kohderyhmä: (esim. ikäryhmittäin tai koko henkilöstölle: sovituin väliajoin)

Terveystarkastukseen kutsuminen:

Terveystarkastuksen sisältö: xxx

Työntekijöille annettavat rokotukset

Työn perusteella annettavat rokotteet:

Työmatkojen vuoksi annettavat rokotteet: määräytyvät kohdemaan perusteella

Sopimukseen kuuluvat rokotteet korvausluokassa 3: esim. influenssarokotukset

Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Sairausvastaanotolla korostuu työntekijän työkyvyn ylläpitäminen.

Työterveyshuoltosopimukseen kuuluvat [esim. Tarkka -mallin mukaiset] sairaanhoitopalvelut (sisältö liitteenä).

Työfysioterapeutin suoravastaanotto on käytössä.

Suoravastaanoton tavoitteena on:

- Varmistaa tuki- ja liikuntaelinoireisen riittävän aikainen ja suora pääsy työfysioterapeutin ohjaukseen.
- Ehkäistä kivun ja työkyvyttömyyden pitkittymistä sekä varmistaa mahdollisimman aikainen ja turvallinen työhön paluu sekä tukea työssä selviytymistä.
- Tuki- ja liikuntaelinoireinen voi varata ajan työfysioterapeutin suoravastaanotolle ilman edeltävää työterveyshoitajan tai -lääkäriin käyntiä vaivan ensihoitoa varten.

Suoravastaanottoon lisäkoulututtanut työfysioterapeutti tutkii asiakkaan ja antaa kotihoito-ohjeet sekä suosittelee tarvittaessa käsikaupasta saatavia kipulääkkeitä. Suoravastaanotolla

työfysioterapeutti voi myös kirjoittaa sairauspoissaolon, mutta sitä ennen hän arvioi aina työn muokkausmahdollisuudet, jotta poissaololta töistä välttyttäisiin.

Suoravastaanotto toiminta on ensisijaisesti Kela2 korvattavaa toimintaa.

Työfysioterapeutin suoravastaanotto voidaan toteuttaa joko fyysisenä tai etävastaanottokäyntinä sekä Digiklinikan työterveysasemalla.

Muuta huomioitavaa (tuet, lääkkeet ym.): [xx]

Sairauslomakäytännöt

- esim. työntekijä saa olla 1 - 3 päivää poissa esihenkilön luvalla
- esim. työterveyshoitaja voi kirjoittaa 1-3 päivää, jonka jälkeen tarvitaan lääkärintodistus.

Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen

Erikseen voidaan sopia työhyvinvointia ja tuottavuutta edistäviä toimenpiteistä. Mehiläisen palvelutarjontaan kuuluvat yrityksen johdolle sekä koko henkilöstölle tarjottavat palvelukokonaisuudet. Teemoina ovat johtaminen, esihenkilötyö, työnohjaus, työyhteisövalmennus, liikunta, uni, ravinto ja muutostilanteet. Mukana on puhtaasti palvelutuotteita, palvelua ja digitaalisia ratkaisuja yhdistäviä kokonaisuuksia ja pelkästään digitaalisia ratkaisuja sekä erilaisia kartoituksia / mittauksia. Tarkemmat palvelukuvaukset löytyvät [Mehiläisen työhyvinvoinnin palvelukaupasta](#)

Seuranta ja arviointi

Työterveyshuollon ammattihenkilöt arvioivat toimenpiteiden toteutumista ja niiden terveysvaikutuksia yhteistyössä yrityksen kanssa toimintasuunnitelmaa vuosittain tarkistettaessa. Mikäli työssä tai työolosuhteissa tapahtuu muutoksia, työterveyshuolto voi arvioida tilanteen yrityksen toivomuksesta sovittua aikaisemmin ja toimintasuunnitelmaan tehdään tarvetta vastaavat muutokset. YritysMehiläisen kautta on nähtävillä työterveyshuollon vakioraportointi yli 20 henkilön työpaikoissa.

Työterveyshoitaja tuottaa vuosittain esitetytyn korvaushakemuksen kuluneen tilikauden työterveyshuollon kustannuksista. Korvausten saaminen edellyttää, että työpaikkaselvitys on ajan tasalla ja toimintasuunnitelma on ollut voimassa tilikauden aikana.

Yhteistyötä toteutetaan seuraavasti:

Tapaaminen	Kuinka usein	Osallistujat	Kokoonkutsuja
Toiminnan vuosisuunnittelu			
Yhteistyötapaamiset	xxx/vuodessa tai esim. tammi- ja syyskuussa		

Muut mahdolliset tapaamiset	Poista tämä rivi tarvittaessa		
Mehiläisen sisäiset tiimipalaverit			

Hyväksytty pvm

Yrityksen edustaja

Työterveyshuollon edustaja

LIITE:
Sairaanhoidon sisältö