

POLVIJÄRVEN KUNTA
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
ajalle 1.1.2024-31.12.2026

Työterveyspalveluiden tuottaminen

Työterveyshuoltopalvelujen tuottaja

Nimi	Siun työterveys Oy	Y-tunnus	2950539-5
Osoite	Noljakantie 17a B 80130 Joensuu	Palvelu-numero	013 245 6000
Internet	www.siunttyoterveys.fi		
Ajanvaraukset ja yhteydenottopyynnot palvelunumerosta tai internetpalvelusta. Työterveyshuollon toimipisteet löytyvät Siun työterveys Oy:n nettisivuilta.			
Työterveyshoitaja			
Työfysioterapeutti		karoliina.oinonen@siunttyoterveys.fi	
Työterveyslääkäri		leena.kiiski@siunttyoterveys.fi	
Työterveyspsykologi		organisaation omat työpsykologit	

Työterveyshuoltopalvelujen järjestäminen

Sopimus pvm.			
Sopimustaso		LAKISÄÄTEINEN (KORVAUSLUOKKA I)	
	Sisältää työterveyshuollon ammattihenkilöiden (työterveyshoitajan, -lääkärin ja työfysioterapeutin) terveyden ja työkyvyn edistämisen palvelut sekä työkyvyn tukemisen ja työhön paluun palvelut. Työterveyshuollon asiantuntijapalvelut (mm. työterveyspsykologi) työterveyshuollon ammattihenkilön arvioon perustuen. Erikoislääkärin konsultaatiot työkyvyn arvioinnissa työterveyslääkärin arvion perusteella.		
	x	KOKONAISVALTAINEN (KORVAUSLUOKKA I JA II)	
	Sisältää lakisääteiset palvelut sekä työterveyspainotteisen sairaanhoidon työterveyshoitajan ja -lääkärin vastaanotolla ajanvarauksella maanantaista perjantaihin.		
Oikeus työterveyspalveluiden käyttöön	Työnantajan velvollisuus on järjestää lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto kaikille työ- tai virkasuhteessa oleville työntekijöilleen, jotka tekevät työtä Suomessa. Työterveyshuollon järjestäminen on lakisääteistä ja koskettaa koko henkilöstöä. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001) Työterveyshuollon palvelujen tulee olla järjestetty työssä käyville työntekijöille tasapuolisesti.		
Etäpalvelut	Työnantajan kanssa on sovittu etäpalveluista osana työterveyshuollon palveluita. Palveluntuottaja järjestää vastaanottopalveluja ja muita tuottamia palveluja videovälitteisesti etäpalveluna. Työterveyshuollon etäpalveluiden toteuttamisessa noudatetaan Sosiaali- ja terveysministeriön, Työterveyslaitoksen ja Kelan yhteistyössä laatimaa ohjetta. Työterveyshuollon ammattihenkilö tai asiantuntija arvioi tapauskohtaisesti, soveltuuko annettava palvelu etäpalveluna toteutettavaksi huomioiden Hyvän työterveyshuoltokäytännön ja ammattieettiset periaatteet.		
	Työtapaturmakäynnit laskutetaan asiakasyrityksen tapaturmavakuutusyhtiöltä (ei Kela-korvausta).		

Työterveyshuoltopalvelujen ostaja				
Yritys	Polvijärven kunta	Y-tunnus	0169823-6	
Osoite	Polvijärventie 15 83700 Polvijärvi	Puhelin	0401046000 / vaihde	
Toimiala	84110 Julkinen yleishallinto	Tilikausi	1.1–31.12	
Tapaturmavakuutus	Pohjola Vakuutus Oy	Eläke- vakuutus	Kuntien Eläkevakuutus KEVA	
Työterveyshuollon yhteyshenkilö	Helena Kaasinen	Puhelin	040 104 6002	
		Sähköposti	helena.kaasinen@polvijarvi.fi	
Työsuojelupäällikkö	Esa Leminen	Puhelin	040 104 6314	
		Sähköposti	esa.leminen@polvijarvi.fi	
Työsuojeluvaltuutetut	Minna Piironen	Puhelin	040 104 6519	
		Sähköposti	minna.piironen@edu.polvijarvi.fi	
	Sari Silvennoinen	Puhelin	040 104 6102	
		Sähköposti	sari.silvennoinen@polvijarvi.fi	
Työterveyshuollon osallistuminen työsuojelutoimintaan	Työterveyshuolto osallistuu kutsuttaessa ja erikseen sovittaessa työsuojelutoimintaan.			
Organisaation toiminnan kuvaus	Työntekijöitä on noin 160. Työntekijät jakautuvat kolmeen toimialaan: Hallintopalvelut (keskushallinto, toimisto-, elinkeino-, työllisyys- ja ruokapalvelut) riskitekijöinä ovat: työn henkinen kuormitus, näyttöpäätetyö, ajanhallintaan liittyvät riskit. Koulu- ja varhaiskasvatuspalvelut (kasvatus- ja koulutoimen hallinto, vapaa-aika palvelut, yläkoulu, lukio, erityisopetus ja alakoulut, varhaiskasvatuspalvelut) riskitekijöinä ovat: työn henkinen kuormitus, päätetyö, ajanhallintaan liittyvät riskit, väkivallan uhka, melu Tekniset palvelut (tekniset palvelut, kiinteistöpalvelut, vesihuolto, laitoshuolto) riskitekijöinä ovat: työn fyysinen kuormitus, työn henkinen kuormitus, melu, tärinä, kemikaalit, seka-altistus, biologiset altisteet, tartuntavaara, tapaturmanvaara			
Henkilöstön lkm.	työntekijöitä	160	sopimukseen sisältyviä yrittäjiä	
Ammattitaudit ja työperäiset sairaudet	Vuonna 2022 ei todettu yhtään ammattitautia tai työperäistä sairautta.	Työtapaturmat		ei

Todetut terveysriskit	x	Fysikaaliset	x	Fyysiset / ergonomiset
	x	Kemialliset	x	Psykososiaaliset
	x	Biologiset	x	Tapaturmavaara
		Yötyö		
	x	Väkivallan uhka		
Riskit, terveystarpeet	Altisteisia työtehtäviä on laitoshuollon, ruokapalveluiden ja teknisen palveluiden työtehtävissä. Lisäksi esim.varhaiskasvatuksen työntekijät altistuvat muun muassa melulle.			
Muuta huomioitavaa	Työterveyshuollon järjestäminen on lakisääteistä ja koskettaa koko henkilöstöä. Työterveyshuollon palveluna Polvijärven kunta tarjoaa lisäksi maksuttomia sairaanhoitopalveluja henkilöstölle. Palveluntuottaja voi järjestää vastaanottopalveluja ja muita tuottamia palveluja videovälitteisesti etäpalveluna. Työterveyspalvelujen ja sairaanhoitopalvelujen käyttöoikeutta ei kuitenkaan ole työntekijän ollessa palkattomalla virka- tai työvapaalla. Käyttöoikeuden rajoitus ei koske sairauslomalla olevaa työntekijää. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädessä oikeus työterveyshuollon palveluihin päättyy eläkkeen astuessa voimaan. Peruuttamatta ja käyttämättä jätetystä vastaanottoajasta lähetetään lasku työntekijälle itselle (ajan peruutus on tehtävä 24h ennen varattua aikaa). Samoin lasku lähetetään henkilölle itselle, mikäli hän on käyttänyt työterveyspalveluja edellä mainittujen käyttöoikeusohjeiden vastaisesti. Terveystarkastukset tehdään pääosin työterveyshoitajan toimesta. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti tehdään työterveyslääkärin tarkastuksia. Tarvittaessa ohjataan työfysioterapeutille tai työpsykologille			

Työterveystarpeista johdetut tavoitteet työterveysyhteistyöhön

Tavoite	Arviointi
1. Työntekijöiden toimintakyvyn ylläpitäminen työuran eri vaiheissa.	1. Säännölliset terveystarkastukset ja toimiva työterveysyhteistyö.
2. Psykososiaalinen hyvinvoinnin lisääminen työpaikoilla.	2. Työterveysyhteistyö
3. Työvire-mallin konkreettinen jalkauttaminen ja hyödyntäminen osana varhaisen työkyvyn tukemista.	3. Työterveyshuolto on mukana ohjaamassa ja neuvomassa esihenkilöitä varhaisen välittämisen mallin (Työvire) mukaiseen toimintaan ja tukee tarvittaessa varhaisen välittämisen keskustelukäytännön käyttöönottamisessa työpaikoilla.
4. Työyhteisön kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista huolehtiminen.	4. Työterveysyhteistyö.

TYÖTERVEYSYHTEISTYÖSSÄ SOVITUT TOIMENPITEET

Terveyden ja työkyvyn edistäminen

**Korvaus-
luokka I**

Työpaikkaselvitys	
Perustyöpaikkaselvitys	Perustyöpaikkaselvitys tehdään aina työterveystoimintaa aloitettaessa, työn tai työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa/muututtua työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella tai toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin 3-5 vuoden välein. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työn ja työolosuhteiden terveydelliset tekijät.
Suunnattu työpaikkaselvitys	Mikäli perusselvityksessä, tai muutoin vastaanottotoiminnan yhteydessä katsotaan tarpeelliseksi, suunnitellaan ja toteutetaan kohdennettuja työpaikkakäyntejä, esim. työfysioterapeutin ergonomiaselvitys tai työterveyspsykologin selvitys työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyen.
Työnantajan vastuu	Työnantaja vastaa siitä, että työpaikkaselvitys on tehty ja selvitys on ajan tasalla. Ajan tasalla oleva työpaikkaselvitys on yksi edellytys sille, että työnantaja saa Kela-korvauksia työterveyshuollon palvelujen kustannuksista. Työnantaja huolehtii riskienarvioinnin tekemisestä. Työpaikkaselvitysraportin tulee olla työntekijöiden nähtävillä.
Työpaikkaselvitys-prosessi	- Työterveyshuolto ja työnantaja sopivat työpaikkaselvityksen toteuttamisen aikataulun - Työnantaja toimittaa hyvissä ajoin (väh. 1 vk ennen sovittua työpaikkakäyntiä) työterveyshuoltoon riskien ja vaarojen arvioinnin sekä muut tarvittavat dokumentit, esim. kemikaaliluettelon, mikäli työpaikalla käytetään kemikaaleja - Työpaikkakäynti toteutetaan työterveyshuollon ammattilaisten toimesta - Työterveyshuolto tuottaa työpaikkaselvitysraportin ja toimittaa sen työnantajalle - Työnantajaa suositellaan käymään työpaikkaselvitysraportti läpi yhdessä työntekijöiden kanssa.
Työpaikkaselvitys-suunnitelma	Suunnitelma seuraavan tilikauden toteutettava työpaikkaselvitys/-selvitykset: Työpaikkaselvitysten aikataulu ja suunnitelma omana liitteenä toimintasuunnitelmassa.

Lakisääteiset terveystarkastukset

Työt, joissa on todettu erityistä sairastumisen vaaraa (esv) aiheuttavia tekijöitä tai terveydellisiä erityisvaatimuksia.

Työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä osallistumasta lain tarkoittamaan terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 13 §).

Työnantajan huolehtii, että työntekijät, joiden työtehtävät sisältävät erityistä sairastumisen vaaraa tai terveydellisiä erityisvaatimuksia, ovat terveytensä puolesta sopivia työtehtävään eli käyvät alku- ja määräaikaistarkastuksissa (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Työnantaja ilmoittaa uudet sekä lopettaneet työntekijät työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto kutsuu työntekijät terveystarkastuksiin työtehtävien osalta, joissa on todettu erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavia tekijöitä tai terveydellisiä erityisvaatimuksia. Työterveyshuolto kutsuu työntekijät myös ns. muihin terveystarkastuksiin eli myös työtehtävien osalta, joissa ei ole erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavia tekijöitä tai terveydellisiä erityisvaatimuksia.

TERVEYSTARKASTUS – erityinen sairastumisen vaara tai työn erityisvaatimukset

	Kohde	Toteutus
Alkutarkastus	Esihenkilö ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta	Laitoshuolto, ruokapalvelut, vesi- ja kiinteistöhuolto, liikunta- ja yleisten alueiden huolto, varhaiskasvatus
Määräaikaistarkastus		Laitoshuolto: kolmen vuoden välein Ruokapalvelut: 3-5 vuoden välein Vesi- ja kiinteistöhuolto: 3-5 vuoden välein Varhaiskasvatus: 3-5 vuoden välein
Lopputarkastus	Terveystarkastus työstä pois siirryttäessä tehdään syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille altistuneille työntekijöille työsuhteen päättyessä, mikäli edellisestä terveystarkastuksesta on kulunut yli vuosi	
Rokotukset	Yleiseen rokotusohjelmaan sekä työhön ja työmatkoihin liittyvät rokotukset.	
Muuta huomioitavaa	Työntekijöiden terveydentilaa ja työkykyä tarkastellaan ja seurataan työterveyshuollossa tarpeen mukaan myös muulloin, seurannan sisältö ja ajankohta määräytyy tapauskohtaisesti ja yksilöllisen tarpeen mukaan. Työkoneiden kuljettajien terveystarkastukseen sisältyy tarvittaessa ajokorttia varten tehtävä terveystarkastus.	

Muut terveystarkastukset

Työtehtävät, joissa ei ole erityistä sairastumisen vaaraa (esv) aiheuttavia tekijöitä tai terveydellisiä erityisvaatimuksia.

Työhönsijoitustarkastus

Kohderyhmä Työnantaja ilmoittaa uudet työntekijät työterveyshuoltoon. Esihenkilö ohjaa työterveyshuoltoon työntekijät joiden työsuhteen kesto on yli 6kk	Terveystarkastusprosessi - Sähköinen terveystarkastus, työterveyshoitajan terveystarkastus - Tarvittaessa työterveyslääkärin, työfysioterapeutin tai työterveyspsykologin terveystarkastus
---	---

Aikataulu Toteutetaan koeajan aikana.	
Työ- ja toimintakykyä ylläpitävä terveystarkastus	
Kohderyhmä ja aikataulu Työntekijöiden terveydentilaa tarkastellaan 3-5 vuoden välein. Työntekijät voidaan kutsua terveystarkastuksiin työpaikkaselvitysten yhteydessä ns. työyhteisötarkastuksina, jolloin voidaan tehdä yhteenveto työterveystarkastuksista, mikäli kyseessä on riittävän iso työyhteisö.	Määräaikaistarkastus Koulu-, vapaa-aika- ja nuorisotyön palvelut: 3 vuoden välein Hallintopalvelut: alle 50 v 5 vuoden välein ja sen jälkeen 3 vuoden välein Muut tähän ryhmään kuuluvat eli muissa kuin työtehtävissä, joissa on todettu erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavia tai terveydellisiä erityisvaatimuksia: 5 vuoden välein Terveystarkastusprosessi mukailien työhönsijoitustarkastuksen sisältöä - Sähköinen terveystarkastus - Työterveyshoitajan terveystarkastus - Tarvittaessa työterveyslääkärin, työfysioterapeutin tai työterveyspsykologin terveystarkastus Terveystarkastuksen painotus työssä esiintyvissä kuormitustekijöissä ja esikyselyssä esille nousseissa asioissa. Tarkempi tarkastuksen sisältö määräytyy yksilöllisen tarpeen mukaan. Tarkastuksessa annetaan tietoa, neuvontaa ja ohjausta yksilöllisen tarpeen mukaan, sekä tarvittaessa työntekijä ohjataan työterveyslääkärin, työfysioterapeutin tai työterveyspsykologin vastaanotolle. Osatyökykyisen työntekijän terveydentilaa ja työ- ja toimintakykyä seurataan työterveyshuollossa tapauskohtaisesti yksilöllisen tarpeen mukaan.
Rokotukset	Kansallisen rokotusohjelman mukaiset perusrokotukset sekä työhön ja työmatkoihin liittyvät rokotukset .
Lausunnot ja todistukset	
Muut lausunnot	Muut kuin Kelan, vakuutusyhtiön tai viranomaisten pyytämät työkykyyn liittyvät työterveyshuoltolain mukaiset lausunnot ja todistukset eivät kuulu työterveyshuollon palveluihin.

Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus (tano)	
Tarpeet Työterveyshoitajan, -lääkärin ja -fysioterapeutin tano-toiminta (tietojen antaminen, neuvonta- ja ohjaus) tilanteen ja tarpeen mukaisesti.	Toteutus Työterveystarkastusten ja vastaanottokäyntien yhteydessä tano liittyen työn kuormitus- ja altistetekijöihin.

Tano-toimintaa toteutetaan tarpeen mukaan ryhmätoimintana yksilötoiminnan lisäksi.	Työpaikkaselvitysten ja muiden työterveyshuoltoon suuntautuvien yhteydenottojen sekä työterveyshuoltoon kerääntyneen tiedon perusteella.
Työterveyspsykologin tano-toiminta perustuen työterveyshuollon ammattihenkilön tekemään tarvearvioon. Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen ja ennaltaehkäiseminen, sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen, ja työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen. Tano-toimintaa toteutetaan tarpeen mukaan ryhmätoimintana yksilötoiminnan lisäksi.	Työterveyspsykologin yksilövastaanotto työterveyshuollon ammattihenkilön tarvearvion perusteella 1-5 käyntiä/lähetä. Työterveyspsykologi tukee yksilöiden työ- ja toimintakykyä antamalla tietoa, neuvontaa ja ohjausta liittyen työn psykososiaalisiin tekijöihin. Työterveyspsykologi toimii esihenkilöiden tukena antaen tietoja, neuvontaa ja ohjausta työyhteisön vuorovaikutukseen liittyen sekä osallistuu työyhteisöjen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämiseen.
Kriisityö (debriefing) Kriisi tarkoittaa työpaikalla ja/tai työyhteisössä tapahtunutta äkillistä ja järkyttävää tapahtumaa. Työterveyshuollon kriisityöhön erikoistuneet ammattilaiset osallistuvat työpaikkojen kriisitilanteiden purkutilaisuuksiin (debriefing) tarvittaessa ja erikseen sovittaessa.	Toiminnasta sovitaan erikseen työterveyshuollon kanssa. Debriefing-toiminta käynnistetään yllättävän ja järkyttävän tapahtuman jälkeen muutaman vuorokauden kuluttua tapahtumasta. Työnantajan tulee olla mahdollisimman pian yhteydessä työterveyshuoltoon tapahtuman jälkeen. Debriefing on ammattilaisen vetämä ryhmäkeskustelu, joka pyritään toteuttamaan muutaman vuorokauden (yleensä 3 vrk) kuluttua tapahtuneesta. Keskustelun tavoite on käydä läpi psyykkisiä reaktioita, saada ote todellisuudesta ja normalisoida reaktioita.

Ensiapuvalmiuden tukeminen

Työpaikan tapaturmavaara ja ensiapuvalmius määritellään työpaikkaselvityksessä hyödyntäen työnantajan riskien ja vaarojen arviointia. Työnantaja vastaa ensiapuvalmiuden toteuttamisesta työpaikalla ja työterveyshuolto auttaa asiantuntijana ensiapuvalmiuden määrittämisessä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, Työterveyshuoltolaki 1383/2001)

Oman työpaikkasi/yksikkösi tapaturmavaaran löydät työpaikkaselvitysraportista.

Työpaikan tapaturmavaaraluokitus	Ensiapuvalmiuden suositukset
Vähäinen tapaturmavaara, mm. toimistot ja myymälät.	Ensiapukoulutettuja tulee olla vähintään 5 % työntekijöistä, joka työvuorossa tulee olla vähintään 1-2 ea-taitoista henkilöä alkavaa 25 henkilöä kohden. Alkukoulutuksena: EA1 tai Hätäensiapu 8h. Kertauskoulutus 3 vuoden välein: Hätäensiapu 4-8h tai, Hätäensiapu 4-8h ja EA1 vuorovuosina. Työnantajan tulee huolehtia työpaikalla/työkohteissa olevien ensiapuvälineiden asianmukaisuudesta ja ajantasaisuudesta.
Ilmeinen tapaturmavaara, mm. tehdas- ja varastotyö, metsä- ja maataloustyö, kuljetustyö.	Ensiapukoulutettuja tulee olla vähintään 10 % työntekijöistä, joka työvuorossa ja/tai työkohteessa tulee olla vähintään 1 ea-taitoinen henkilö alkavaa 10 henkilöä kohden. Alkukoulutuksena: EA1 Kertauskoulutus 3 vuoden välein: Hätäensiapu 4-8h ja EA1 vuorovuosina. Työnantajan tulee huolehtia työpaikalla/työkohteissa olevien ensiapuvälineiden asianmukaisuudesta ja ajantasaisuudesta.

Erityinen tapaturmavaara, mm. palo-, räjähdys- ja sähkötapaturmavaara.	Ensiapukoulutettuja tulee olla vähintään 20 % työntekijöistä, joka työvuorossa ja/tai työkohteessa tulee olla vähintään 1 ea-taitoinen henkilö korkeintaan 5 henkilöä kohden. Alkukoulutuksena: EA1 Kertauskoulutus 2 vuoden välein: Hätäensiapu 6-8h ja EA1/EA2 vuorovuosina. Työnantajan tulee huolehtia työpaikalla/työkohteissa olevien ensiapuvälineiden asianmukaisuudesta ja ajantasaisuudesta.
Toimintaohjeet onnettomuustilanteiden varalle	Työsuojeluhenkilöstö huolehtii ja päivittää.
Toimintaohjeet uhka- ja väkivaltatilanteiden varalle	Työsuojeluhenkilöstö huolehtii ja päivittää. (L-asema, työsuojelukaniso)
Rokotukset	Työn vuoksi tarpeelliset rokotukset - Kiinteistöhuollon, lämpölaitoksen ja vesihuoltolaitoksen työntekijät: A+B- hepatiittirokotus. - Laitoshuoltajat: A+B-hepatiittirokotus - Punkkirokote eli TBE-rokote: riskien arvioinnin perusteella esihenkilöiden tarkistaessa työtehtävät, joissa voidaan todeta kohonnut riski punkkien aiheuttamaan TBE-sairauteen (puutiaisaivotulehdukseen eli puutiaisaivokuumeeseen) • Työmatka ulkomaille: Rokotusoppaan mukaan (A-hepatiitti, A+B-hepatiittirokotus) Ulkomaille tehtäviin työmatkoihin liittyvät tarpeelliset rokotukset kustantaa työnantaja, muut ulkomaanmatkoihin liittyvät rokotukset työntekijä kustantaa itse. Muut työnantajan tarjoamat rokotukset Koko henkilöstö: ilmainen kausi-influenssarokotus niille, jotka eivät kuulu terveydentilansa puolesta riskiryhmää

Työkyvyn tukeminen ja työhön paluu

Korvaus-
luokka I

Työpaikan toiminta	
Työnantajan työkyvyn ja varhaisen tuen toimintamalli (Työvire)	
Työterveyshuollon toiminta	
Varhaisen tuen tarpeen havaitseminen	Työpaikalla toimitaan työnantajan varhaisen tuen toimintamallin, Työvire-mallin mukaisesti ja tarpeen edellyttäessä työnantaja aloittaa toimenpiteet. Työnantaja ohjaa työntekijän varhaisen tuen mallin mukaisesti työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto arvioi työkykyä jokaisessa työterveyshuollon kontaktissa.
Työterveysneuvottelu	Työterveysneuvottelun keskiössä on työntekijän työ- ja toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin. Neuvottelussa työntekijä ja työnantaja kertovat omat näkemyksensä

	tilanteesta sekä työpaikalla tehdyt tukitoimet. Työterveyshuollon rooli on arvioida työntekijän työ- ja toimintakyvystä suhteessa työn vaatimuksiin, eli antaa suosituksia työntekijän työkykyä tukevista toimenpiteistä, esimerkiksi työolojen muokkaaminen, kuntoutus. Työnantaja toteuttaa muutokset omien resurssiensa mukaisesti. Työnantajasi varhaisen tuen mallissa kuvataan, milloin järjestetään työterveysneuvottelu ja mitä se sisältää. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi työhön paluun tukitoimien suunnittelu pitkän sairausloman jälkeen, jäljellä olevan työkyvyn arviointi, työntekijällä on ongelmia työssä selviytymisessä tai toistuvia sairauspoissaoloja eivätkä työpaikalla tehdyt tukitoimet ole auttaneet, sekä kuntoutustoimien suunnittelu.
Työkyvyn seuranta ja tuki	Pitkän poissaolon jälkeen ennen työhön paluuta tehdään yhteistyössä työnantajan kanssa työkyvyn tuen suunnitelma. Tarvittaessa esimerkiksi osasairauspäivärahan hyödyntäminen.
	Osatyökykyisten työntekijöiden työssä selviytymistä seurataan henkilökohtaisen suunnitelman mukaisissa työterveystarkastuksissa.
30 – 60 – 90 -sääntö	30: Työnantaja ilmoittaa työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään, kun sairauspoissaoloja on yhteensä 30 päivää edeltävän 12 kuukauden ajalta. Työterveyshuollon tehtävänä on arvioida työntekijän jäljellä olevaa työkykyä.
	60: Työntekijä on yhteydessä työterveyshuoltoon työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointia varten, sekä toimittaa sairauspäiväraha hakemuksen Kelalle. Työnantajan on haettava sairauspäivärahaa kahden (2) kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Työterveyshuolto arvioi työntekijän jäljellä olevaa työkykyä ja kuntoutustarvetta.
	90: Työnantaja, työntekijän ja työterveyshuollon selvittävät yhdessä työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Työterveyslääkäri laatii lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä työntekijän mahdollisuudesta jatkaa työssään. Työntekijä toimittaa Kelalle lausunnon jäljellä olevasta työkyvystä sekä työssä jatkamisen mahdollisuudesta.
	150 ja 230: Työterveyshuolto arvioi uudelleen työntekijän jäljellä olevaa työkykyä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksia. Tavoitteena tukea työhön paluuta ja kuntoutustarpeen tunnistamista. Työntekijä toimittaa työterveyshuollon lausunnon työssä jatkamisen mahdollisuuksista Kelalle, mikäli lausunto on tehty.
Työpaikan työkykyraportit	Sairauspoissaoloja ja työkykytilannetta tarkastellaan vuosittain vähintään toimintasuunnitelman tarkistamisen yhteydessä. Työterveyshuolto koostaa erikseen sovitusti työterveyshuoltotoiminnan raportteja (työpaikkaselvitykset, työterveystarkastukset, muu toiminta).
Päihdehaittojen ehkäisy	Päihdehaittojen ennaltaehkäisy ja varhainen tunnistaminen Audit-kyselyllä ja puheeksiottona osana vastaanottotoimintaa (Mini-interventio). Tarvittaessa sovitaan verkostopalaverit sekä hoitoonohjaus yhteistyössä työnantajan kanssa. Päihdeohjelma on päivitetty v.2020. Tarvittaessa huumausainetestaukset toteutetaan työnantajan päihdeohjelman mukaisesti.
Muu yhteistyö	Yhteistyö muun terveydenhuollon, Kelan, tapaturma- ja eläkevakuutusyhtiöiden kanssa (esim. ammattitautiepäilyt, kuntoutuksen koordinointi). § Työterveysyhteistyötapaamiset erikseen ja sovitusti ja tarpeen mukaan. Vähintään kerran vuodessa työterveyshuollon toteutuneen toiminnan raportointi.

Kokonaisvaltaiseen sopimukseen sisältyvä

Korvaus-
luokka II

Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Työterveyshuolto on työterveyden asiantuntija, ja toiminnan lähtökohtana on terveys suhteessa työkykyyn. Työterveyspainotteinen sairaanhoito keskittyy työkykyyn vaikuttavien ja työhön liittyvien sairauksien tunnistamiseen ja hoitamiseen, perussairauksien hoitovastuun pysyessä perusterveydenhuollossa. Työterveyspainotteinen sairaanhoito on ajanvarauksella tapahtuvaa ei-kiireellistä sairaanhoitoa. Päivystyksellinen vastaanotto ei sisälly työterveyshuollon sairaanhoitopalveluihin.

Sovitut käytännöt	-Sopimus sisältää Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen toiminnan kannalta tarvittavat yleislääkäritasoiset, työterveyshuollollisesti painotetut sairaanhoitopalvelut sekä toiminnan kannalta merkittävät laboratorio-, kliinisyfysiologiset ja kuvantamistutkimukset. -Työntekijä voi käydä työterveyslääkärin maksusitoumuksella erikoislääkärillä. -Reseptien uusinta ilman vastaanottokäyntiä ei kuulu työterveyshuollon sopimukseen. -Sairaanhoidon palveluissa keskitytään työperäisten, työssä pahenevien ja työhön olennaisesti liittyvien sairauksien hoitamiseen. -Esihenkilö voi myöntää työntekijän oman ilmoituksen perusteella sairauslomaa 3 + 2 päivää ja sen jälkeen terveydenhoitoalan ammattilainen voi myöntää lisää sairauslomaa 3 päivää, minkä (8 päivän) jälkeen sairausloman myöntää tarvittaessa lääkäri. Esihenkilöllä on oikeus tarvittaessa vaatia työntekijän oman selvityksen sijasta terveydenhoitajan, sairaanhoitajan tai lääkärin todistus ensimmäisestä päivästä alkaen.
Työfysioterapeutin suoravastaanotto	-Osana sairaanhoitoa on sovittu työfysioterapeutin suoravastaanotosta, jonne työntekijä voidaan ohjata puhelimitse tehdyn hoidon tarpeen arvioinnin kautta.
Muuta	-Tavallisimpien kansansairauksien diagnosointi ja hoidon aloitus voidaan tehdä työterveyshuollossa. Perussairauksien vuosikontrollikäynnit tapahtuvat avoterveydenhuollossa. -Akuuttivastaanotto toimii perusterveydenhuollon päivystyksen kautta. -Työterveyshuollon ajanvaraukset internetissä omaaika.siuntyoterveys.fi tai puhelinpalvelu 013 245 6000.

Muut työhyvinvointipalvelut

Ei Kela-
korvausta

Sovitetaan tarvittaessa erikseen.

Seuranta ja vaikuttavuuden arviointi

Korvaus-
luokka I

Siun työterveys Oy:llä on hyvän työterveyshuoltokäytännön mukainen laatukirja.

Toiminnan vaikuttavuutta arvioidaan seuraamalla:

1. toimenpiteiden vaikuttavuutta asiakasorganisaatioiden työympäristössä ja työyhteisössä
2. asiakastyöntekijöiden altistumista, työtapaturmia ja ammattitauteja
3. asiakastyöntekijöiden terveydentilaa, työkykyä ja sairauspoissaoloja
4. työterveyshuollon omia toimintatapoja
5. tavoitteiden ja toimenpide-ehdotusten toteutumista
6. asiakastyytyväisyyttä

Vaikuttavuutta arvioidaan toimintasuunnitelman tarkistamisen yhteydessä vuosittain.

Hyväksyminen ja allekirjoitukset

25.10.2023	
Työpaikan edustaja	Työterveyshuollon edustaja
Helena Kaasinen, työterveyshuollon yhteyshenkilö	, työterveyshoitaja
Työsuojelupäällikkö	Työsuojeluvaltuutetut
Esa Leminen, työsuojelupäällikkö	Minna Piironen työsuojeluvaltuutettu Sari Silvennoinen työsuojeluvaltuutettu

Toimintasuunnitelman liitteet

- Työkyvyn tuen tarpeen kartoitusmuistio
- Työterveysneuvottelun muistio
- Työpaikkaselvityssuunnitelma

Työkyvyn tuen tarpeen kartoitusmuistio

Pvm: _____ Työntekijä/HETU: _____ Esimies: _____

Työkyvyn tuen tarpeen kartoitus auttaa arvioimaan työkykyyn vaikuttavia asioita. Sekä esimiehen että työntekijän on hyvä tutustua listaan ennen yhteistä keskustelua, jotta keskustelua on helpompi suunnata muutoksia tai tukea vaativiin asioihin.

1. TYÖOLOJEN	Kunnossa	Kehitettävää
Työvälineet ja työmenetelmät		
Työaikajärjestelyt		
Työolojen terveellisyys ja turvallisuus		
Työn kuormittavuus		
Kuormituksen jakautuminen työyhteisössä		
2. AMMATILLINEN OSAAMINEN		
Työn tavoitteet ja perustehtävät		
Osaaminen nyt		
Osaaminen tulevaisuudessa		
Työssä oppiminen		
3. TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUS		
Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön		
Palautteen saaminen		
Esimiehen tuki		
Työtovereiden tuki		
Ilmapiiiri		
4. OMAT VOIMAVARAT		
Fyysiset voimavarat		
Henkiset voimavarat		
Voimavarojen riittävyys tulevaisuudessa		
Terveys suhteessa työhön		
Elämäntilanne		
5. YHTEENVETO – yhteinen näkemys ongelmasta ja toivottu työkyky käytännössä		
Mitä riittävä työkyky työntekijän mielestä tarkoittaa? Mitä työntekijän pitäisi pystyä esimiehen mielestä tekemään, jotta hän selviytyisi nykyisestä tehtävästä?		
6. SOVITUT TOIMENPITEET, AIKATAULU, VASTUUHENKILÖ/-T JA SEURANTA		
Muutokset, jotka tukevat työkykyä: Mitä työntekijä on valmis tekemään? Mitä esimies on valmis tekemään? Seurantatapa ja ajankohta		

Jos jatkosuunnitelmassa päädytään ohjaamaan työntekijä työterveyshuoltoon, työntekijä ottaa muistion mukaansa työterveyshuollon käynnille. Työterveyshuolto hyödyntää muistiota kokonaistilanteen kartoittamisessa.

Allekirjoitus työntekijä

Allekirjoitus esimies

Työterveysneuvottelun muistio

AIKA JA PAIKKA		
OSALLISTUJAT	Työntekijä	
	Työnantajan edustaja	
	Työterveyshuolto	
	Muu	
ASIA		
JATKO-SUUNNITELMA		
MUISTION LAATIJA		
JAKELU	Läsnäolleet	

Työpaikkaselvityssuunnitelma

Päivitetty _____

Selvityskohde	tammi	helmi	maalis	huhti	touko	kesä	heinä	elo	syys	loka	marras	joulu
Kohde a												
Kohde b												

Työpaikkaselvitykset suositellaan aikatauluttamaan pitkin vuotta, huomioiden mahdolliset loma-ajankohdat, esim. heinäkuu ja joulukuu, joihin selvityksiä ei pyritä suunnittelemaan.

