

7/ 2020

## Toimintasuunnitelma Kauniaisten kaupunki

Toimintasuunnitelman voimassaoloaika: 1.1 2021-31.12 2021

Toimintasuunnitelma on allekirjoitettu : . .20

Työnantajan edustaja: Henkilöstöjohtaja Ulla Palmroos

---

Allekirjoitus

Työterveyshoitaja: Tina Wahlroos

---

Allekirjoitus

Työterveyslääkäri: Mika Hintikka

---

Allekirjoitus

Toimintasuunnitelma on **käsitelty ja hyväksytty** työsuojelutoimikunnan kokouksessa tai työsuojeluvaltuutetun toimesta

Paikka: Kauniainen

Aika: 3.11.2020

Työsuojelutoimikunnan tai työsuojeluvaltuutetun allekirjoitus:

---

## TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTASUUNNITELMA

Voimassaoloaika: 1.1.2021-31.12.2023

Päivitetty:

Toimintasuunnitelma perustuu työpaikkaselvitykseen (Vna 708/2013)

Perusselvitys tehty  vuosi: 2010

YRITYS / ORGANISAATIO		
<b>Virallinen nimi</b> Kauniaisten kaupunki	<b>Osoite ja yhteystiedot</b> Kauniaistentie 10, PL 52,02700 Kauniainen Laskutusosoite: PL 1,02701 Kauniainen P. 09-50561	
<b>Toimiala (+toimialakoodi)</b> Julkinen yleishallinto (84110)	<b>Y-tunnus</b> 0203026-2	<b>Tilikausi</b> 1.1.-31.12
<b>Työterveyshuollon yhdyshenkilö</b> Ulla Palmroos, henkilöstöjohtaja P. 040 670 8856 Sp. ulla.palmroos@kauniainen.fi	<b>Työterveyshuollon vastuhenkilö</b> sama	
<b>Tapaturmavakuutusyhtiö</b> Pohjola	<b>Eläkevakuutusyhtiö</b> KEVA	
<b>Monitoimipaikkaisella työnantajalla on työterveyshuollossa sopimuksia yhteensä:</b> kpl	<b>Onko asiakkaalle esitetty toimilupa työterveyshuollon palvelujen tuottamiseen?</b> <input checked="" type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
<b>Seuraavilla paikkakunnilla:</b>		
<b>Mahdolliset paikkakunta-kohtaiset toimintasuunnitelmat liitteenä</b> <input type="checkbox"/>	<b>Sopimus työterveyshuollon palveluista</b> pvm. 1.6.2010	
LÄÄKÄRIKESKUS AAVA TYÖTERVEYS		
<b>Toimipiste ja yhteystiedot (osoite, ajanvaraus, vaihde nro, etunimi.sukunimi@aava.fi)</b> Lääkärikeskus Aava/ Tapiola Länsituuli 1, 2 krs. 02100 Espoo p. 010 380 3838 (ajanvaraus) sähköposti: etunimi.sukunimi@aava.fi  Uusi osoite 11.1.2021 alkaen: Länsituuli 12		
TYÖTERVEYSHUOLLON HENKILÖSTÖ		
<b>Työterveyslääkäri</b> Mika Hintikka P. 0101 3803838 (ajanvaraus) tai www.aava.fi	<b>Työterveyshoitaja</b> Tina Wahlroos p. 050-529 6395	
<b>2. Työterveyslääkäri</b> Pauliina Ollikka	<b>2. Työterveyshoitaja</b> Hanna-Elina Sivula	
<b>Työfysioterapeutti</b> Camilla Weber	<b>Työterveyspsykologi</b> Anne Jurvelin	
<b>Työterveyshuollon ylilääkäri</b> Timo Vanttinen	<b>Potilasasiamies</b> Sari A. Niemelä Puhelin (vaihde): 010 380 3838 Sähköposti: potilasasiamies@aava.fi	

<b>YRITYKSEN / ORGANISAATION JA HENKILÖSTÖN KUVAUS</b>	
<b>Henkilöstömäärä:</b> yhteensä:771    naiset:78%    miehet:22%    keski-ikä: 44,4v    korvausluokittain: --	
<b>Henkilöstön kuvaus</b> Kaupunki tuottaa asukkailleen peruspalveluja. Niistä tärkeimmät liittyvät koulutukseen, sosiaali- ja terveydenhuoltoon, sekä teknisen infrastruktuurin ylläpitoon. Suurin osa henkilöstöstä kuuluu sivistystoimen alle. Toiseksi suurin ryhmä on sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottajat.	
<b>Yrityksen / organisaation toiminnan kuvaus ja toimialakohtaiset erityispiirteet sekä mahdolliset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat tekijät. Organisaation työkykytilanne. Organisaatiossa viime vuosina tapahtuneet merkittävät muutokset.</b> Kaupunki ylläpitää peruskouluja, lukioita sekä tarjoaa kirjasto-, kulttuuri- ja vapaa-ajanpalveluja. Se huolehtii lasten päivähoidosta, vanhustenhuollosta, vammaispalveluista sekä monista muista sosiaalihuollon tehtävistä. Kaupunki vastaa myös pääosin väestön hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä, ennaltaehkäisevästä toiminnasta ja perusterveydenhuollosta sekä suun terveydenhuollosta. Kaupunki ohjaa alueensa maankäyttöä ja rakentamista. Se huolehtii kaduista ja hautausmaasta.  Yleishallinto: 78 henkilöä, yleishallinnossa työ pääosin toimistotyötä, jossa kuormitustekijät psykososiaalisia sekä näyttöpääte- ja istumatyöstä johtuvia, lisäksi ruoka- ja puhdistuspalvelut, jossa työ keskiraskasta ruumiillista työtä.  Sivistystoimi: yhteensä noin 460 henkilöä, tästä opetustoimessa reilu puolet, mm. opettajia ja koulunkäyntiavustajia - Varhaiskasvatus: noin 130 henkilöä, mm. opettajat, lastenhoitajat, keittiöhenkilökunta - Kulttuuri ja vapaa-aikatoimi: noin 50 henkilöä, mm. uimahalli, ulko- ja sisäliikuntapaikat, kirjasto, kansalaisopisto sekä nuorisotoimi. Sivistystoimessa suurimmat kuormitustekijät ovat psykososiaalisia. Liikuntatoimen työntekijöillä on työssään sekä fyysisiä että melualtisteita.  Sosiaali- ja terveystoimi: n.160 henkilöä mm. sairaanhoitajat, lähihoitajat, sosiaalityöntekijät, suun terveydenhuollon henkilökunta ja lääkärit. Altisteet: yötyö, psykososiaalinen kuormitus, melu, kemikaalit ja tartuntataudit  Yhdyskuntatoimi: noin 60 henkilöä mm. rakennustarkastajat, kiinteistöhoitajat, huoltomiehet, mittaustiimi ja puutarhurit. Altisteet: melu, pöly, kemikaalit, värinä ja vuorotyö	
<b>TYÖTERVEYSHUOLLON TAVOITTEET JA MITTARIT SUUNNITTELUKAUDELLE (vähintään 3 avaintavoitetta) (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12§)</b>	
<i>Työterveyshuollon ja työnantajan yhteistyön tavoitteena ovat mm. terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työperäisten terveysvaarojen ja haittojen ehkäisy sekä työntekijän työ- ja toimintakyvyn arviointi, seuranta ja edistäminen.</i>	
<b>Toiminta kohdistuu työympäristöön, työyhteisöön, koko henkilöstöön ja vajaakuntoisiin työntekijöihin.</b> Vuoden 2021 teemana psykososiaaliset kuormitustekijät sekä etätöiden tukeminen. 1. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen sekä etätöiden psykososiaalisten ja ergonomisten riskien vähentäminen. Mittari: sairauspoissaolojen määrä pienentynyt.	

2. Osa-työkykyisten työntekijöiden työssä jatkamisen tuki ja varhainen havaitseminen. Mittari: työkykyneuvottelujen määrä
3. Opetustoimen työpaikkaselvitys ja siihen liittyvät terveystarkastukset riskiryhmille. Työpaikkaselvityksissä mukana työpsykologi arvioimassa psykososiaalista kuormitusta ja sen vähentämistä. Mittari: Työpaikkaselvitys tehty kaikkiin opetustoimen yksikköihin ja terveystarkastukseen ohjattu kyselyn perusteella korkeat pisteet saaneet.
4. Johdon suunnattu työpaikkaselvitys psykososiaalisten kuormitustekijöiden osalta. Mittari: Tehty suunnattu työpaikkaselvitys johdon osalta.

## TYÖTERVEYSHUOLLON SISÄLTÖ

**Lakisääteinen työterveyshuolto, ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta (Kelan korvausluokka I):**

Kelan korvausluokka I sisältää mm. seuraavia hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisia työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toteuttamia toimia:

- Työpaikkaselvitykset
- Terveystarkastukset (työhöntulo-, työhönsijoitus-, määräaikais-, ikäryhmä-, osatyökykyisten- tai suunnatut terveystarkastukset), joiden yhteydessä tehdään työterveysuunnitelmat toimenpide-ehdotuksineen
- Kuntoutukseen ohjaus - kuntoutussuunnitelmien teko (lääkinnällinen ja ammatillinen kuntoutus)
- Varhaisen tuen mallin mukaiset työterveyshuollon toimet mukaan lukien osatyökykyisen (vajaakuntoisen) työntekijän työkyvyn tukemisen suunnitelma
- Tietojen antaminen ja ohjaus sekä neuvonta yksilö- ja ryhmäkohtaisesti
- Ennaltaehkäisevän toiminnan videovälitteiset etäpalvelut sallittu, Kyllä/Ei

Rokotukset työn takia: diTe-booster ja B-hep. rokotteet suun terveydenhuollon ja sairaanhoidon työntekijöille(jotka antavat pistoksia).Tartunatalain 48 pykälän mukaan hoitohenkilöstölle annetaan tarvittavat muut rokotteet. Kunnossapito- ja puistotyöntekijöiden dite-booster rokotukset.

Työfysioterapeutin- ja psykologin vastaanotot: 1-3 x työterveyshoitajan tai -lääkärin ohjaamana.

**Työterveyspainotteinen sairaanhoito (Kelan korvausluokka II)**  
**Yleislääkäritasoinen sairaanhoito yleislääkäritasoisin tutkimuksin.**  
Lakisääteinen sopimus=Ei sairaanhoitoa

**Etävastaanottokäynnit sallittu (video) Kyllä/Ei**  
Kyllä lk 1.

**Muut terveydenhuollon ja sairaanhoidon palvelut (ei Kela korvattava)**  
Erikseen sovitut Lääkärikeskus Aavan tarjoamat muun terveydenhuollon palvelut.  
Influenssarokotteet koko henkilöstölle.  
B-hepatiitti rokotteet kiinteistö-, puisto- ja huoltohenkilöstölle, sekä sosiaalitoimen ja nuorisotoimen työntekijöille.

## TYÖSUOJELUYHTEISTYÖ

<i>Työsuojeluyhteistyön tarkoituksena ja tavoitteena on se, että työsuojelunäkökulmat huomioidaan työn suunnittelussa ja järjestämisessä, jotta voidaan taata jokaisen työntekijän terveyttä ja turvallisuutta edistävä työympäristö. Työterveyshenkilöstö osallistuu kutsuttaessa työsuojelukokouksiin ja työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen sekä työsuojelutarkastuksiin.</i>	
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on osa työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta kehittämisohjelmaa <input checked="" type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> Ei	<b>Työsuojelutoimikunta</b> <input checked="" type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> Ei  Kokousajankohdat ja sisältö: 1 x kk
<b>Työsuojelupäällikkö</b> Ulla Palmroos	<b>Työsuojeluvaltuutettu / -valtuutetut</b> Tuula Laakkonen, Anne Aaltonen ja Piritta Numminen

### TYÖPAIKKASELVITYKSET (Vna 708/2013, 6§)

*Työpaikkaselvityksessä on arvioitava työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvylle. Tiedot on kirjattava selvityksestä tehtävään asiakirjaan.*

*Työpaikkaselvitys on tehtävä toimintasuunnitelman laatimiseksi työterveyshuoltoa aloitettaessa, sen muuttamiseksi tai tarkistamiseksi työpaikan työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa, työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin.*

*Työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työnantajan omaa riskinarviointia.*

*Yhteisillä työpaikoilla työnantajan on annettava työpaikkaselvityksen laatimiseksi tiedot jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.*

**Yhteenveto työpaikkaselvitysraporteista: tärkeimmät havainnot viime vuosilta**

<b>Vuonna 2020: Varhaiskasvatus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- psykososiaalisen kuormituksen arviointi</li> <li>- esimiestyön vahvistaminen</li> <li>- ergonomisen työskentelyn huomioiminen</li> <li>- ilmanvaihdon tarkistus osassa rakennuksista</li> </ul>
<b>Vuonna 2020: Ruoka- ja puhdistuspalvelut</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ergonomiset työskentelytavat erityishuomioon</li> <li>- säännölliset terveystarkastukset</li> </ul>
<b>Vuonna 2019: Villa Bredan palvelukeskus, mukaan lukien kotihoito ja keittiö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lämpötilat ja ilmanvaihdon tarkistus</li> <li>- ergonomia toimistotyössä ja keittiössä</li> </ul>
<b>Vuonna 2018: Villa Bredan hoivapuoli</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- esimiestyön vahvistaminen</li> <li>- pelisääntöjen luominen</li> <li>- ergonomisen työskentelyn huomioiminen</li> <li>- säännölliset terveystarkastukset</li> </ul>
<b>Vuonna 2018: Kansalaisopisto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lämpö ja ilmanvaihtoasiat kuntoon</li> </ul>
<b>Vuonna 2018: Rakennuskonttori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kuulosuojainten käyttö</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- rakemikaaliluettelo ajantasalle</li><li>- ergonomia koneita ajaessa</li><li>- säännölliset terveystarkastukset</li></ul>	
<p><b>Toimintasuunnitelmakaudelle suunnitellut työpaikkaselvitykset:</b> Opetustoimi 2021, SOTE 2022, Kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi 2023</p>		
<p><b>TERVEYSTARKASTUKSET (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12§, Vna 708/2013, 7§)</b></p>		
<p><i>Terveystarkastuksella tarkoitetaan yksilön, työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden välistä ennalta suunniteltua tapaamista, jonka tavoitteena on terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi, edistäminen ja seuranta.</i></p>		
<p><i>Terveystarkastus tulee suorittaa, mikäli työstä saattaa aiheutua vaaraa tai haittaa terveydelle tai työ asettaa työntekijälle terveydellisiä erityisvaatimuksia. Terveystarkastus tulee suorittaa tällaiseen työhön tultaessa ja työn kestäessä, työtehtävien muuttuessa, työkykyyn vaikuttavien sairausvaiheiden jälkeen sekä sijoitettaessa vajaakuntoista työntekijää tällaiseen työhön.</i></p>		
<p><i>Terveystarkastusta tehtäessä on otettava huomioon työntekijän terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuus ja erityisesti työn ja terveyden välinen yhteys. Terveystarkastuksen perusteella arvioidaan ohjauksen ja neuvonnan tarve ja laaditaan henkilökohtainen terveystarkastus suunnitelma yhteistyössä työntekijän kanssa työkyvyn tukemiseksi.</i></p>		
<p><b>Perusterveystarkastuksen sisältö asiakasorganisaatiossa</b> Nykytilan kartoitus (terveyden ja työn osalta), verenpaineen mittaus, vyötärön ympärysmitta ja BMI, elintapojen kartoitus, näöntarkastuksen arviointi, sekä arvio jatkotutkimuksista. Laboratoriokokeita vain tarvittaessa (esim. Pvk, Pak4 (lipidit, sokeri, munuaiset ja maksa).</p>		
<p><b>ALKU- JA LOPPUTARKASTUKSET (erityisen sairastumisen vaara)</b></p>		
<p><b>Kohderyhmät</b> Altisteinen työ: Tehdään kaikille vakituiseen työsuhteeseen tuleville ennen työsuhteen alkua. Lyhyemmissä työsuhteissa tehdään terveystarkastus erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä sekä mikäli työ asettaa työntekijälle erityisiä terveydellisiä vaatimuksia.</p>	<p><b>Altisteet</b> Yötyö (hoivatyö, kunnossapitopalvelu talvisin ja vuorohoitopäiväkotit): Terveystarkastukset tehdään aina jos työhön sisältyy vähintään 20 yövuoroa vuodessa (kolmivuoro- ja yötyö). Alkutarkastuksen jälkeen tehdään seurantatarkastus yleensä yhden työvuoden jälkeen. Määräaikaistarkastukset tehdään keskimäärin alle 50-vuotiaille kolmen vuoden välein ja yli 50-60-vuotiaille 2-3 vuoden välein ja yli 60-vuotiaille 1-2 vuoden välein. Tarkastuksia voidaan tehdä myös yksilöllisen tarpeen mukaan.  <b>Melutyö:</b> Jos melu ylittää alemman toiminta-arvon (80dB), on työntekijän saatava mahdollisuus kuulon seurantaan. Kun taas melu</p>	<p><b>Sisältö ja aikataulu</b> Työnantaja lähettää tarkastukseen. Tarkastuksen sisältö: - työterveyshoitajan haastattelu terveydentilan ja työn vaatimusten kartoittamiseksi. - laboratoriotutkimukset: pieni verenkuvatutkimus, monikanavatutkimus 4 (sis. verensokerin, rasva-arvot ja maksantoimintakokeet) - keittiötyöntekijöiltä salmonella-viljely tarvittaessa - verenpaine, pituus, paino ja BMI. Tupakka mini-interventio. Auditkysely tarvittaessa. - näöntarkastus tarvittaessa optikolla (Instrumentariumilla) - kuulontarkastus tarvittaessa ja aina melutyöntekijöille. Spirometriatutkimus (keuhkojen toimintakoe) tarvittaessa. - lääkärintarkastus</p>

	<p>ylittää ylemmän toiminta-arvon (85dB), kuuloa seurataan automaattisesti.</p> <p>Aluksi tehdään kuulontutkimus kerran vuodessa neljän vuoden ajan, jonka jälkeen vähintään kerran kolmessa vuodessa.</p> <p>Pölytyö (esim. puhdistuspalvelut ja rakennusala): Jos työssä esiintyy pölyä(rakennus-, katu- tai huonepöly) keuhkojen oireistoa kartoitetaan ja tutkitaan tarvittaessa spirometriatutkimuksella</p> <p>Kemikaalialtistus (esim. puhdistuspalvelut, suun terveydenhuolto ja rakennusala): Jos työssä esiintyy kemikaalialtistusta keuhkojen oireistoa kartoitetaan ja tutkitaan tarvittaessa.</p>	<p>- tarvittaessa työfysioterapeutin ohjaus ja neuvonta 1-3 kertaa ergonomian ja työssä jaksamisen parantamiseksi</p> <p>- tarvittaessa työterveyspsykologin arvio 1-2 x</p> <p>- työtä varten tarvittavat rokotukset</p> <p>Alkutarkastuksesta kirjoitetaan lausunto työnantajalle. Lausunnon antaa työterveyslääkäri.</p>
--	--	---

#### MÄÄRÄAIKAISTARKASTUKSET (erityinen sairastumisen vaara)

<b>Kohderyhmät</b> Sama kuin alkutarkastuksissa	<b>Altisteet</b> Samat kuin alkutarkastuksissa	<b>Sisältö ja aikataulu</b> 1-3 v. välein. Tarkastustiheys määräytyy terveydentilan ja iän mukaan. Sama sisältö kuin alkutarkastuksessa + lab. Lääkärintarkastus tehdään tarvittaessa.
--	---	---

#### OSATYÖKYKYEISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖKYVYN ARVIOINTI, SEURANTA JA EDISTÄMINEN

Osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen mahdollisuuksien arvioimiseksi ja tukemiseksi sekä tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän voimavaroihin, terveydellisiin edellytyksiin ja työ- ja toimintakykyyn. Kuntoutusta koskeva neuvonta ja hoitoon tai lääkinnälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen.

Työntekijä voi itse hakeutua tarkastukseen, kun työkyky on alentunut. Esimies voi ohjata työntekijän työkykyselvittelyyn. Työterveyshuolto ja esimiehet seuraavat työntekijöiden työkykyä ja poissaoloja. Työterveysneuvottelu pidetään varhaisen tuen keskustelun jälkeen, jos poissaolojen taustalla on terveydellinen syy ja tarvitaan työterveyshuollon tukea työkyvyn arvioinnin osalta. Osatyökyinen työntekijä ohjataan tarpeen mukaan kuntoutukseen ja seurataan tilannetta tiiviisti. Osatyökykyiset työntekijöiden sairaanhoito tapahtuu lähtökohtaisesti työterveyshuollossa (määräaikainen toimenpide), jotta osatyökykyisen työntekijän työssä jatkamista voidaan tukea huomioiden työn vaatimukset.

#### TYÖHÖNTULOTARKASTUKSET

<b>Kohderyhmät</b> Virkaan tuleville työntekijöille. Tämä koskee opettajia, lääkäreitä ja ylintä johtoa.	<b>Kuormitustekijät</b>	<b>Sisältö ja aikataulu</b> Perussisältö. Ruoka- ja puhdistuspalvelun työntekijöille, sekä hoivatyöntekijöille tehdään lisäksi pienimuotoinen tuki- ja liikuntaelinten testaus.
Ruoka- ja puhdistuspalvelun työntekijöille tehdään		

<p>terveystarkastus työhön tullessa työn fyysisten vaatimusten takia.</p> <p>Terveydenhoitalan henkilöstölle tehdään terveystarkastus, jossa kartoitetaan rokotukset ja terveydentila. (tartuntalain 48 pykälän mukaan)</p>		
<b>TERVEYDENSEURANTATARKASTUKSET</b>		
<p><b>Kohderyhmät</b> Suunnatut tarkastukset työpaikkaselvitysten yhteydessä</p>	<p><b>Kuormitustekijät</b></p>	<p><b>Sisältö ja aikataulu</b> Sähköisen terveystarkastuskyselyn perusteella valitaan riskihenkilöt vastaanotolle.</p>
<b>TYÖSSÄ SELVIYTYMISEN SEURANTA JA KUNTOUTUKSEEN OHJAAMINEN JA YHTEISTYÖ MUIDEN TOIMIJOIDEN KANSSA (Asiakasorganisaation Varhaisen Tuen mallin tukitoimet) (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12§ Vna 708/2013, 8§)</b>		
<p><i>Työnantajan on järjestettävä työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen työterveyshuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita käyttäen.</i></p> <p><i>Työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin työntekijän työkyvyn edistämiseksi, ylläpitämiseksi, palauttamiseksi ja seuraamiseksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Jos työpaikalla tai työterveysyhteistyössä tehtävillä järjestelyillä ei ole mahdollista riittävästi tukea vajaakuntoisen työntekijän työkykyä, hänet on tarvittaessa ohjattava hoitoon tai ammatilliseen, lääkinnälliseen tai sosiaaliseen kuntoutukseen.</i></p> <p><i>Yhteistyö eläke- ja tapaturmavakuuttajan sekä perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon kanssa. Kaikki sairauspoissaolotodistukset toimitetaan työterveyshuoltoon. Palkkahallinto kirjaa ulkopuoliset poissaolotodistukset ja esimiehen myöntämät poissaoloajat DH tietojen syötön kautta potilastietojärjestelmään. Työterveyshuolto seuraa tilastoja henkilöstöjohtajan kanssa.</i></p> <p>Esimies seuraa poissaoloja ja työntekijöiden työssä jaksamista. Työkykymallin mukaisesti pidetään varhaisen tuen neuvottelu työntekijän ja esimiehen kesken sairauspoissaolorajan ylittyessä tai työsuorituksessa havaittujen muutosten myötä.</p> <p>Sairauspoissaolojen jatkuessa pidetään työkykyneuvottelu huomioiden kaupungin työkykymalli ja 30-60-90 -päivän sääntö. Pitkältä sairauspoissaololta paluu tapahtuu kaupungin työkykymallin mukaisesti tuetusti eli joko osasairauspäivärahan tai ammatillisen kuntoutuksen turvin.</p> <p>Kaupungin työkykymallin mukaisesti esimies voi tarvittaessa lähettää työntekijän työterveyshuollon arvioon työkyvyn edistämiseksi (erillinen pyyntö esim. sähköpostitse). Työkyvyn arvioinnista annetaan palaute (hoito- ja kuntoutussuunnitelma) työntekijälle, joka toimittaa sen esimiehelle. TTH arvioin perusteella harkitaan tarve työterveysneuvottelulle (TTH kutsuu koolle), edistetään työkykyä tai työhön paluuta. Tarvittaessa konsultoidaan eläkevakuutusyhtiötä. Työkykyarvioiden perusteella ohjataan tarvittaessa lääkinnälliseen kuntoutukseen (Kelan sairauskohtainen kuntoutus, KIILA, psykoterapia).</p> <p><b>VARHAISEN TUEN TOIMENPITEET</b></p> <p><i>Työkyvyn hallinnan toimintakäytännöstä sovitaan työpaikan toimijoiden ja työterveyshuollon kesken. Yhteistyön tavoitteena on havaita varhaisen tuen tarve, seurata sairauspoissaoloja sekä laatia ja esittää työpaikan terveys- ja työkykytilannetta koskevia raportteja. Toimintasuunnitelmaan kuvataan työterveyshuollon tehtävänä olevat työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimenpiteet. Toimenpiteet voivat olla esimerkiksi yksilön terveydentilan huomioivan työn järjestelyt kuten työn muokkaus, työkokeilu, osasairauspäivärahan käyttö.</i></p> <p>Työterveyshuollon tehtävät työkyvyn tukemisessa ja työkykyongelmien ehkäisyssä</p>		



Tarkastukset, neuvonta ja ohjaus, työpaikkaselvitykset

Työpaikan tehtävät työkyvyn tukemisessa ja työkykyongelmien ehkäisyssä  
Mahdollistaa hyvät työskentelyolosuhteet, esimiesten tuki

Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyö  
Säännölliset kokoukset, työterveysneuvottelut

Työterveyshuollon yhteistyö työkykyasioissa työpaikan ulkopuolisten toimijoiden kanssa  
Kela ja Keva

#### **TIETOJEN ANTAMINEN, OHJAUS JA NEUVONTA (TANO) (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12§, Vna 708/2013, 10§)**

*Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden on annettava neuvontaa, ohjausta ja palautetta työnantajalle ja työntekijöille mm:*

- 1) työterveyshuollon tavoitteista ja sisällöstä toimintaa aloitettaessa ja toiminnan eri vaiheissa
- 2) työssä ja työpaikalla esiintyvistä terveysvaaroista ja -haitoista, niiden merkityksestä ja niiltä suojautumisesta sekä ensiapujärjestelyistä
- 3) terveellisistä ja turvallisista työmenetelmistä työtä aloitettaessa ja tarvittaessa työn kestäessä
- 4) ammattitaudeista ja työtapaturmista sekä niiden ehkäisystä
- 5) työperäisistä sairauksista ja muusta työhön liittyvästä sairastavuudesta
- 6) työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä sekä työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja edistämisestä sekä työkyvyttömyyden ehkäisemisestä työuran eri vaiheissa
- 7) terveyttä ja työkykyä ylläpitävien ja edistävien voimavarojen merkityksestä
- 8) työmenetelmiin, työjärjestelyihin ja työaikoihin sekä työpaikan olosuhteisiin ja niiden muutoksiin liittyvistä terveysvaaroista ja -haitoista ja niiden hallinnasta
- 9) päihdeiden väärinkäytön ehkäisystä sekä päihdeongelmaisten varhaisesta tunnistamisesta sekä hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta
- 10) työhön liittyvän fyysisen väkivallan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja hallinnasta
- 11) työttömyyden uhatessa
- 12) henkilöstön terveyserojen kaventamiseksi
- 13) työterveysyhteistyöstä ja työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintakäytännön järjestämisestä.

*Edellä 1 momentissa tarkoitetut seikat on otettava huomioon annettaessa selvitys työntekijän työn kuormittavuudesta.*

*Neuvonnan ja ohjauksen järjestämisessä työterveyshuollon on omalta osaltaan otettava huomioon työhön perehdyttämiseen ja opastamiseen liittyvä työturvallisuus- ja työterveysneuvonta.*

Tietojen antamista ja ohjausta tekevät työterveyshuollon ammattihenkilöt ja -asiantuntijat. Tavoitteena on estää pitkittyvä ja toistuva työkyvyttömyys tai muiden työperäisten riskien toteutuminen.

- Ammattihenkilöt (lääkäri ja terveydenhoitaja) terveystarkastuksissa, työpaikkaselvityksissä ja työkykytoimissa (normaali toiminta).

- Työterveyspsykologi x 1-3/ asia (oman työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin läheteellä)

- Työfysioterapeutti x 1-3 / asia (oman työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin läheteellä)

#### **OSALLISTUMINEN YRITYKSEN MUUHUN TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄÄN TOIMINTAAN JA HYVINVOINTIPALVELUT (Vna 708/2013, 8§) (ei Kela-korvattava, erillinen yrityslaskutus)**

*Työkykyä ylläpitävä toiminta on toteutettava ensisijaisesti työpaikan sisäisiin toimenpitein ja sen painopisteen on oltava ehkäisevässä toiminnassa. Työkykyä ylläpitävä toiminta parantaa työntekijän edellytyksiä toimia onnistuneesti työelämässä. Yrityksen työkykyä ylläpitävä toiminta on jatkuvaa toimintaa, jota toteutetaan yhteistyössä eri yhteistyötahojen kanssa. Toiminta kohdistuu yrityksen koko henkilöstöön, työhön, työympäristöön ja työyhteisöön.*

Debriefing= kriisitilanteen jälkipuinti:

Tarvittaessa järjestetään kaksi debriefing-koulutuksen saanutta henkilöä pitämään jälkipuinti työpaikalla.

#### **TYÖKYVYN HALLINNAN, SEURANNAN JA VARHAISEN TUEN TOTEUTUS**

Päihdehaittojen ehkäisyn toimintamalli (hoitoonohjausmalli)  kyllä  ei  (suunnitelma liitteenä)

Varhaisen tuen toimintamalli  kyllä  ei  (suunnitelma liitteenä)

#### **ENSIAPUVALMIUDEN YLLÄPITO (Vna 708/2013, 11§)**

*Työterveyshuolto osallistuu työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti ensiapuvalmiuden tarpeen arviointiin, suunnitteluun ja järjestämiseen. Ensiapuvalmiuden tarve arvioidaan työpaikkaselvityksessä. Ensiapuvalmiutta suunniteltaessa huomioidaan ensiaputaitojen- ja välineiden tarve ja työpaikan erityisvaatimukset. Ensiavun järjestämiseen kuuluu myös työstä ja työtilanteista johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi tarpeellinen neuvonta ja ohjaus. Suunnittelussa on otettava huomioon ensiapuvalmius suuronnettomuuden sattuessa. Yhteistyötahoina väestönsuojelusta ja pelastustoimesta sekä ensihoidosta vastaavat organisaatiot.*

Lääkärikeskus Aavan ensiapukouluttajat järjestävät EA1 ja hätäensiapu kurseja sopimuksen mukaan yrityksen omissa- tai Aavan tiloissa.

Suositus ensiapukoulutettavien henkilöiden määrästä tapaturmavaraan riskiarvioinnin perusteella.

Tapaturmavaara:

Vähäinen (koulutustarve 1-2 alkavaa 25 henkilöä kohden)



Toimistotyö

Ilmeinen (koulutustarve 1 alkavaa 10 henkilöä kohden)



Rakennuskonttori, liikuntapalvelut

Eriytinen (koulutustarve 1 alkavaa 5 henkilöä kohden)



Suunnitellut ensiapukoulutukset toimintasuunnitelmakaudella

Toimialat hoitavat itse ea-koulutusten tilaukset

#### **TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINNAN SEURANTA, LAADUN JA VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI**

*Toimintasuunnitelman toteutumista seurataan työpaikan johdon ja työpaikan eri toimijoiden kanssa sovitun seurantajakson mukaisesti ja päivitettäessä toimintasuunnitelmaa. Lääkärikeskus Aavan Yhteistyölähtöinen Työterveyshuolto toimii tavoitteellisesti. Yhteistyötavoitteiden toteutumista seurataan ennalta määritetyillä mittareilla sovitun aikataulun mukaisesti. Toiminnan toteuman arvioinnin tulee olla rakentavaa ja mahdollistaa proaktiiviset korjaustoimet.*

**Seurantapäivämäärät:** Kvartaaleittain, neljä kertaa vuodessa tapaaminen työterveyshuollon edustajien ja henkilöstöjohtajan kesken