

TYÖTERVEYSYHTEISTYÖN SUUNNITELMA

Orimattilan kaupunki

Toimintasuunnitelma ajalle 1.4.2024-31.12.2028

Yrityksen yhteystiedot

Y-tunnus Erkontie 9 PL 46

Tilikausi 1.1.-31.12.

Osoite Erkontie 9, PL 46, 16310 Orimattila

Puh. / vaihde 03-888 111

Kaupunginjohtaja Kalle Larsson 0400 695 679 kalle.larsson@orimattila.fi

Työterveyshuollon yhteyshenkilöt:

Hallintojohtaja Lilli Peltonen, p. 044 781 3602 lilli.peltonen@orimattila.fi

Henkilöstöpäällikkö Anniina Mäki, p. 044 781 3997 anniina.maki@orimattila.fi

Työsuojelupäällikkö Lilli Peltonen, p. 044 781 3602 lilli.peltonen@orimattila.fi

Eläkevakuuttaja: KEVA

Postiosoite: Keva, 00087 KEVA

Puhelinvaihde: 020 614 21

Työterveyshuollon yhteystiedot

Pääsopimuspaikka: Mehiläinen Lahti Työelämäpalvelut

Osoite: Sibeliuksenkatu 6 C, 15110 Lahti

Ajanvaraus: p. 010 414 0666 / ajanvaraus.mehilainen.fi

Asiakkuuspäällikkö: Anne Frantsi p. 040 7293986, 010 4148724 anne.frantsi@mehilainen.fi

Nimetty työterveyshoitaja:

1. Päivi Eskola p. 040 8364710 paivi.eskola@mehilainen.fi
2. Sanna Parviainen

Nimetty työterveyslääkäri:

1. Jari Hyvönen
2. Jorma Parviainen

Nimetty työfysioterapeutti:

1. Sari Mäkinen

Nimetty työterveyspsykologi:

1. Mia Einiö

sähköposti: etunimi.sukunimi@mehilainen.fi

Työpaikan ja henkilöstön kuvaus

Toimiala: 84110 julkinen yleishallinto

Kunnat järjestävät asukkailleen palveluita, joista suurin osa on määritelty kuntien tehtäviksi laissa. Kunnalle voidaan antaa tehtäviä vain säätämällä siitä laissa. Lainsäädäntöön sisältyy lisäksi paljon velvoitteita siitä, miten nämä tehtävät tulee hoitaa.

Lakisääteisten tehtävien lisäksi kunnat voivat itse ottaa itselleen muita itsehallinnollisia tehtäviä. Nämä liittyvät yleensä talouteen, työllisyyteen, elinkeinotoiminnan edistämiseen ja asumiseen. (lähde: Valtiovarainministeriö)

Orimattilan kaupunki tuottaa lakisääteiset palvelut kaupungin asukkaille eri toimialoilla.

- koulutus ja varhaiskasvatus
- kulttuuri-, nuoriso-, kirjasto- ja liikuntapalvelut
- maankäyttö ja kaavoitus
- vesi- ja jätehuolto, katujen rakentaminen ja ylläpito
- rakennusvalvonta
- liikenne ja joukkoliikenne
- ympäristöpalvelut
- turvallisuus ja varautuminen
- elinkeinopolitiikka, kotouttaminen
- työllisyyspalvelut (1.1.2025 alkaen)
- vaalien järjestäminen ja asukkaiden osallistumismahdollisuuksien edistäminen

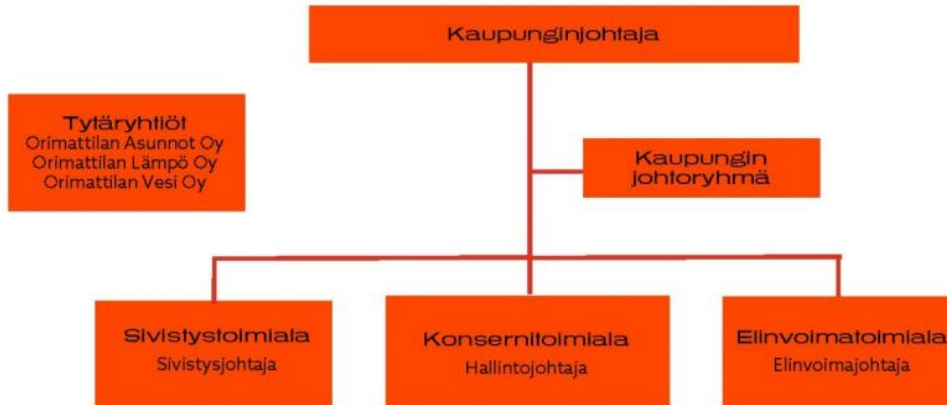
Menneet ja tulevat keskeiset muutokset toiminnassa: Kaupungissa on alkanut organisaatiomuutos, käynnissä ovat muutosneuvottelut sekä talouden tasapainottamisohjelma.

Orimattilan kaupungin 2023 tilinpäätöksessä on todettu seuraavaa:

Kaupungin palvelut tuotetaan osaavan henkilökunnan työpanoksella nyt ja tulevaisuudessa. Toimintaympäristön ollessa jatkuvan muutoksen alla panostukset henkilöstön osaamiseen, työssä onnistumiseen, hyvinvointiin ja oman työnsä kehittämiseen tulee olla kaupungin strateginen toimintatapa. Vahvistamalla edelleen sisäistä viestintää, aktiivista yhteistyötä työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kanssa, resursoimalla työkykyjohtamiseen, koulutukseen, kehittämiseen ja työhyvinvointiin, luomme työnantajana entistä vahvemman pohjan tuottaa palveluja kaupunkilaisille ja sidosryhmille.



Henkilöstöorganisaatio 1.1.2025 alkaen



Merkittävimmät altisteet ja kuormitustekijät ja niiden kohderyhmät:

- Fysikaaliset: melu, pöly: päätoiminen teknisen työn opetus, melu: päätoiminen musiikinopetus, pöly: tekstiilityön opetus.
- Fyysiset / ergonomiset: päätetyö, työasennot, työtavat -kaikki ammattiryhmät. Nostaminen, kantaminen työasennot: ruoka- ja siivouspalvelut, lastenhoitotyö, liikuntapalvelut.
- Psykososiaaliset: väkivallan uhkaa eniten perusopetuksessa ja etsivässä nuorisotyössä. Yksityöskentelyä usealla ammattiryhmällä. Työmäärä ja työn vaatimukset.
- Kemialliset: teknisen työn opetus, riskienarvioinnin perusteella tietyt siivouspalvelut, tekninen toimi, **vesilaitos**
- Biologiset: työtilojen sisäilmaan liittyvät altisteet. Tartuntataudit erityisesti varhaiskasvatuksessa. **Vesilaitos**.
- Yötyö: Vuoropäiväkotit, **vesilaitos päivystystyö**
- Tapaturmavaara: Arvioidaan työpaikkaselvitysten ja riskinarvioinnin perusteella

Työsuojeluyhteistyö

Työterveyshuolto osallistuu yhteistoimintaelimen kokouksiin 1-3 x vuodessa tai tarvittaessa useamminkin.

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

Työsuojelupäällikkö: Lilli Peltonen lilli.peltonen@orimattila.fi

Työsuojeluvaltuutetut: Markus Parviainen p. 044 781 3587 markus.parviainen@orimatila.fi
 (poissa 3.2.2025 saakka)

Marko Haataja p. 044 781 3507 marko.haataja@orimattila.fi

Varavaltuutettu Minna Kuusniemi p. 044 781 3554 minna.kuusniemi@orimattila.fi (3.2.2025 saakka Markus Parviaisen tilalla varsinaisena työsuojeluvaltuutettuna)

Työterveystoiminnan laajuus

x	Lakisääteinen työterveyshuolto ja sairaanhoito sisältäen etäpalvelut
---	--

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

Todetut työterveystarpeet ja tavoitteet yhteistyölle

Tarpeet: Työkyvyn ja työkykyjohtamisen tukeminen

Työterveysyhteistyön tavoitteet ja niitä vastaava toiminta:

Tavoite ja toteutusvuosi (konkreettinen)	Toiminta ja vastuuhenkilöt (mitä tehdään, että päästään tavoitteeseen)	Toteutumisen seuranta, arviointi ja mittarit
Työkykyjohtamisen tukeminen	Esihenkilötyön tukeminen: esihenkilösparrit tpsy - tt-hoitaja+esihenkiötapaamiset - turvasähköposti (soittopyyntö) - esihenkilöchat (tth digiklinikka) - Esihenkilötilaisuudet (4.6.2024 tth+Tpsy) - Tuetaan esihenkilöitä VATU-mallin ja palvelupolkujen jalkauttamiseen + tiedottamiseen /työterveystiimi	Raportointi vuosisuunnittelupalaverin ja ohjausryhmätapaamisten yhteydessä. Pidetyt työterveysneuvottelut / vuosi suhteessa sairauspoissaoloihin

	<p>-Esihenkilö-työntekijätapaamisissa kerrataan työterveyshuollon työkalujen käyttöä/esihenkilöt</p> <p>-Raportointi 4 x v OHRY: data johdon käyttöön</p> <p>HR-klinikka työpaikan sisäistä toimintaa henkilöstöpäällikkö/hallintojohtaja</p>	<p>Raportointi OHRY-tapaamisissa, Tuodaan tietoa yleisellä tasolla työkykytilanteesta jory:n ja henkilöstöhallinnon puolelta OHRY-tapaamisiin työterveyshuollolle. Sairauspoissaolotilastot</p>
Varhaisen tuen toiminnan tukeminen	<p>Työkykytutkan käyttö</p> <p>Esihenkilötapaamiset (esihenkilö +työterveyshoitaja 1x/1,5v)</p> <p>Varhaisen tuen toimintamallin noudattaminen</p> <p>Korvaavan työn toimintamalli</p>	<p>Vuosi 2024 ,syksyn tapaamisten määrä.</p> <p>Työkyky-hälytteisiin (sairauspoissaolorajat) reagointi määräajassa + työterveyshuollon moniammatillinen tiimi - >raportointi OHRY</p>
Työpaikkaselvitysten tilannekartoitus / toteutus	<p>Yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa kokonaistilanteen ja tarpeen arviointi. (aiemmin tehdyt selvitykset, riskienarvioinnit jne.) Arvioinnin jälkeen työpaikkaselvitysten toteutussuunnitelma tulevalle 3-5 vuodelle.</p>	<p>Toteutuneet työpaikkaselvitykset vuosittain</p> <p>Seurantatapaamiset n 2-3kk työpaikkaselvityksen jälkeen tth+vastuuhenkilö+työsuojelu</p> <p>Työsuojelun ja työterveyshuollon tapaamiset/yhteydenpito 2 x vuodessa -> työsuojeluyhteistyön raportointi Ohjausryhmätapaamisiin</p>

Lakisääteisten määräaikaistarkastusten toteutuminen	Selvitetään tarkastusten tilanne ja tarve altisteiden pohjalta / HR ja työterveyshuolto Määritellään tarkastusaikataulu Työn vuoksi annettavien rokotusten tarpeen arviointi	Tarkastusten toteutuminen Toimitetut soveltuvuuslausunnot Työkohdekohtainen rokotustarpeen määrittäminen, työntekijöiden ohjeistus rokotusten suhteen, rokotukset ajan tasalle
---	--	--

SUUNNITELMAN SISÄLTÖ (JATKUVA TOIMINTA)

Työterveyspalvelut kohdistuvat työolosuhteisiin, työyhteisöön tai yksittäiseen työntekijään. Kela korvaa osan aiheutuvista kustannuksista. Tätä varten toiminta jaetaan kahteen korvausluokkaan:

- Korvausluokkaan I kuuluvat ennaltaehkäisevä toiminta, kuten esim. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset.
- Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyspainotteinen yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja siinä tarvittavat tutkimukset.
- Jotkut palvelut (esim. työnohjaus) eivät oikeuta Kelan korvaukseen mutta tukevat merkittävästi työhyvinvointia.
- Palvelut voidaan toteuttaa myös etäpalveluina

1. Työpaikkaselvitys

1.1. Perusselvitykset

Perusselvityksessä arvioidaan yrityksen työn, työympäristön ja työyhteisön terveysvaarojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellinen merkitys. Perusselvitys tehdään aina työterveyshuoltoa aloitettaessa, työolosuhteiden oleellisesti muututtua tai muun tarpeen mukaan.

Suunnitelma: **LIITE**

1.2. Suunnatut selvitykset

Suunnattuja selvityksiä tehdään perusselvityksessä havaittavan tai muussa työterveysyhteistyössä esille tulevan tarpeen perusteella. Näitä ovat esimerkiksi ergonomiset selvitykset, työilmapiirin ja työn psyykkisen kuormituksen selvitykset ja työhygieeniset selvitykset
Suunnitelma: Erikseen sovitusti perusselvityksen pohjalta. Säännöllisenä toimintana työterveyshuollon ammattihenkilö osallistuu Orimattilan kaupungin sisäilmatyöryhmän toimintaan.

2. Ensiapuvalmiuden ylläpito ja työterveyshuollon tuki kriisitilanteissa

Ensiavun vaatimustaso: Tapaturmavaaran suuruus on määritelty kunkin työpaikkaselvityksen yhteydessä erikseen.

Riittävä ensiapuvalmius: 5% henkilöstöstä tulee olla ensiaputaitoisia: jokaisessa työvuorossa tulee olla ensiaputaitoinen henkilö ja kaikille yksintyöskenteleville suositellaan ensiapukoulutusta.

Ensiapuvalmiuteen liittyvää lainsäädäntöä löytyy <https://www.tyosuojelu.fi/TYOTERVEYS-JA-TAPATURMAT/ENSIAPUVALMIUS>

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

Suunnitelma: Orimattilan kaupungin työsuojeluorganisaatio huolehtii ensiapukoulutuksista työyksikkökohtaisesti ensiapuvalmiuden vaatimukset huomioiden. Työterveyshuollon asiantuntemusta voidaan tarvittaessa käyttää ensiapuvalmiuden ja -välineiden arviointiin.

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.

3. Neuvonta ja ohjaus

Työterveyshuollon on annettava neuvontaa, ohjausta ja palautetta työnantajalle ja työntekijöille työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä koskeissa asioissa. Neuvonta ja ohjaus liittyvät kaikkiin työterveyspalveluihin, ja lisäksi niitä toteutetaan omana suunnitelmallisena toimintanaan.

3.1. Työyhteisön toimivuuden edistäminen ja esihenkilötyön tukeminen

Työyhteisötyö tukee työyhteisön toimivuutta, tuloksellisuutta ja henkilöstön työhyvinvointia. Työyhteisötyön menetelmiä ovat mm. alustukset, ryhmäkeskustelut, tapausesimerkit ja erilaiset kokeilut. Tarkempi vuosisuunnitelma liitetään taulukkoon *Työterveysyhteistyön tavoitteet ja niitä vastaava toiminta*. (taulukko tosu:n alkupuolella)

Suunnitelma:

- varhainen tuki ja puheeksiotto: Esihenkilötyön tukeminen Luennot, yhteydenotot
- teemaluennot
- stressinhallinnan valmennukset: työterveyspsykologi
- vuorovaikutus- ja yhteistyövalmennukset
- matalan kynnyksen esihenkilökeskustelut: työterveyshoitaja
- työnohjaus ostettavissa erikseen sovitusti
- esihenkilötaitojen valmennus: Esihenkilösparri laskutusluvalla /tpsy
- muutosten hallinta: tietoiskut ja ohjatut keskustelutilaisuudet, kehittämistyöpajat

3.2. Yksilön työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

Menetelmät

- neuvonta ja ohjaus vastaanottokäynneillä
- työterveyspsykologin konsultaatio 1-3 käyntiä /asia työterveyslääkäriin tai työterveyshoitajan läheteellä
- työfysioterapeutin ohjaus ja neuvonta 1-3 käyntiä /asia työterveyslääkäriin tai työterveyshoitajan läheteellä
- sosiaalialan asiantuntijan (työkykyvalmentaja) konsultaatiot työterveyshuollon ammattihenkilön läheteellä 1-3 käyntiä/asia
- ravitsemusterapeutin konsultaatio työterveyshuollon ammattihenkilön läheteellä
- erikoislääkärikonsultaatiot työ- ja toimintakyvyn arvioimiseksi oman työterveyslääkäriin läheteellä 1-2 käyntiä/asia
- **päihdetyöhön perehtyneen työterveyshoitajan vastaanotto 1-5 käyntiä /asia työterveyslääkäriin tai työterveyshoitajan läheteellä**
- työnäköoptikon tai työvalmentajan konsultaatiot tarvittaessa
- ergonomia- ja työtapaohjaus
- Työkykyä tukeva ja edistävä etätuki (digipolut ja -valmennukset) työterveyshoitajan tai lääkärin tarvearvion perusteella

Ryhmätoiminta on kustannustehokas ja vaikuttava tapa saada aikaan positiivisia muutoksia työkykyyn ja terveyteen.

Ryhmätoimintaa suunnitellaan ja toteutetaan erikseen sovitusti Orimattilan kaupungin kanssa.

Mahdollisia ryhmiä:

- uni ja palautuminen

- stressinhallinta ja voimavarat
- mielialaoireet
- painonhallinta
- tuki- ja liikuntaelinvaivat
- kipu

4. 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, esihenkilön ja työterveyden kesken, jonka tavoitteena on työntekijän työkyvyn ylläpitäminen.

Työterveyshuolto selvittää työntekijän työssä jatkamisen mahdollisuuksia ennen kuin sairauspäivärahaa on maksettu 90, 150 tai 230 arkipäivää.

4.1. Varhaisen tuen malli ja sairauspoissaolojen seuranta

Yrityksessä on käytössä varhaisen tuen malli:

Kyllä (liite)	x	Ei	
---------------	---	----	--

Esihenkilö käy keskustelun työntekijän kanssa ja toimittaa muistion työterveyshoitajalle.

Työntekijä kutsutaan pitkien tai toistuvien sairauslomien jälkeen tai työpaikalla tehtyjen havaintojen perusteella työkyvyn seurantatarkastukseen. Tarkastuksessa arvioidaan terveydentilan vaikutus työssä selviytymiseen ja keinot tukea työkykyä.

Tilanteissa, joissa työntekijän sairaus estää ohimenevästi nykyisen työn tekemisen, työpaikalla voidaan käyttää tilapäisiä työjärjestelyjä, joiden avulla työhön paluu nopeutuu.

Työpaikalla kirjataan YritysMehiläiseen kaikki omailmoitteiset sairauspoissaolot sekä Mehiläisen ulkopuolelta tulevat sairauslomat (myös sellaiset Mehiläisestä kirjoitetut, joissa ei ole työnantajatietoja).

Työntekijöille on tiedotettu yrityksen sairauspoissaolokäytännöistä sekä sairauslomien seurantaan liittyvistä toimintatavoista. Yrityksessä on määritelty työhön paluun tukitoimien käynnistämiseksi seuraavat rajat:

- toistuvat lyhyet poissaolot: 4kpl 1-3 päivän poissaolokertaa / 4 kk
- pitkät yli 30 päivän yhtäjaksoiset poissalot

Työterveyshuollon moniammatillinen tiimi seuraa yrityksen sairauspoissaoloja kuukausittain ja vuodessa ja raportoi niistä tietosuojasäädökset huomioiden 3 kuukauden välein (ennen ohjausryhmätapaamisia).

Työterveyshoitaja, -lääkäri, -psykologi tai työfysioterapeutti on yhteydessä työntekijään pitkillä, yli 3 viikkoa kestäville sairauslomilla.

Tuki- ja liikuntaelinpoissaoloissa työfysioterapeutin kontakti kaikissa yli 14pv poissaoloissa, seuranta kuukausittain

Mielenterveyspoissaoloissa ja tarvittaessa muiden poissaolosyiden perusteella työterveyshoitajan kontakti kaikissa yli 14pv poissaoloissa, seuranta kuukausittain

Työterveysneuvottelutarve arvioidaan työterveyshuollossa työkykytoimenpiteiden käynnistyttyä.

4.1.1. Osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen tukeminen ja kuntoutusyhteistyö

Jos työpaikalla tai työterveyshuollossa huomataan, että työntekijän työkyky on alentunut, käynnistetään työssä selviytymistä tukevat toimenpiteet, mm.

- esihenkilön ja työntekijän käymä keskustelu tilanteesta ja sen korjaamisen mahdollisuuksista
- työkyvyn aleneman tutkiminen ja korjaavien toimenpiteiden etsiminen työterveyshuollossa
- tarvittaessa työterveysneuvottelu
- työn muokkaaminen määräaikaaisesti tai pysyvästi
- työhön paluun tuki asiakkaan, työterveyden ja esihenkilön yhteistyönä
- varhaiskuntoutus, lääkinnällinen ja ammatillinen kuntoutus. Osasta kuntoutuksen kustannuksista vastaa usein työeläkelaitos, Kela tai muu vakuutusyhtiö.

Mehiläisen työvalmentajat auttavat löytämään osatyökykyisille työssä jatkamisen mahdollistavia ammatillisen kuntoutuksen ja työllistymisen ratkaisuja. Työvalmentajaa kannattaa hyödyntää aina, kun lääketieteellisin keinoin tai nykyistä työtä muokkaamalla ei voida edistää työntekijän työssä selviytymistä.

Toimintatapa työvalmentajien palvelujen käytössä:

- Sosiaalialan asiantuntijan konsultaatiot työterveyshuollon ammattihenkilön läheteellä 1-3 käyntiä/asia

4.2. Kuntoutus

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. erikoissairaanhoito, 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.

4.3. Päihdetyö työpaikalla

Onko työpaikalla päihdehoitomalli?

On (liite)	<input checked="" type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>
------------	-------------------------------------	----	--------------------------

4.4. Toimintamalli epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ehkäisemiseksi

On (liite)	<input checked="" type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>
------------	-------------------------------------	----	--------------------------

4.5. Erityistyölasikäytäntö

On (liite)	<input checked="" type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>
------------	-------------------------------------	----	--------------------------

4.6. Muut toimintamallit työpaikalla

(esim. väkivallan uhka, työn tekeminen raskauden aikana)

On (liite)	<input type="checkbox"/>	Ei	<input checked="" type="checkbox"/>
------------	--------------------------	----	-------------------------------------

4.7. Korvaavan työn malli

On (liite)	<input checked="" type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>
------------	-------------------------------------	----	--------------------------

5. Terveystarkastukset

Terveystarkastusten tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn ja terveyden ylläpitäminen ja edistäminen vaikuttamalla sekä työhön liittyviin kuormitustekijöihin ja riskeihin sekä elämäntapoihin.

Tehtävät terveystarkastukset

- terveystarkastus työsuhteen alkaessa
- määräaikaistarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä
- terveydenseurantatarkastus/terveyskysely (esim. ikäryhmittäin, työyhteisöittäin)
- osatyökykyisen työntekijän seurantatarkastus

Terveystarkastusten sisältö on LIITTEENÄ.

Rokotukset:

Työnantaja kustantaa työhön liittyvät kansallisen rokotusohjelman rokotteet Tetanus-d, DiTeKi ja MPR-rokotteet (mm. tapaturmavaaralliset työt, lastenhoitotyö), rokotustarve arvioidaan työpaikan riskienarvioinnin perusteella.

Työhön liittyvät kansallisen rokotusohjelman ulkopuoliset rokotukset: Rokotusten tarve arvioidaan työpaikan riskienarvioinnin perusteella (Tartuntatautilaki 1227/2016).

- **Mittaryhmä, ympäristönsuojelu ja liikuntapaikkojen hoitajat, puutiaisaivokuumerokote.**

-Vesilaitoksen työntekijöille joilla on biologinen altistus työssään Hepatiitti A ja hepatiitti B viruksille **TÄMÄ POIS**

-Mahdollisissa työntekijöiden neulanpistotapaturmissa toimitaan Päijät-Hämeen hyvinvointialueen ohjeistuksen mukaisesti, tällöin B-hepatiittirokotteet kustantaa työnantaja.

Muut rokotukset: toteutetaan kansallisen rokotusohjelman mukaan *oman perusterveydenhuollon kautta*. Näihin kuuluvat mm. Jäykkäkouristus kurkkumätärokotus eli dT, jäykkäkouristus-kurkkumätä- hinkuyskärokotus eli dtap, ja tuhkarokko-sikotauti-vihurirokkorokotus eli MPR .

-Vapaa-ajan rokotukset eivät kuulu työterveyshuollon sopimukseen.

-Kausi-influenssarokotukset eivät kuulu työterveyshuollon sopimukseen.

Muuta huomioitavaa (esim. ajokorttitodistus):

-Kirjastonautonkuljettajan ajokorttitodistuksen kustantaa työnantaja, ajokorttitarkastus pyritään liittämään terveydenseurantatarkastuksen yhteyteen.

6. Työhyvinvointipalvelut

Työhyvinvointipalvelut on osa Mehiläisen Työelämäpalveluita ja ne sisältävät asiakasyrityksen liiketoiminta tukevia, henkilöstön ja työolojen kehittämiseen tähtäviä palveluita. Näitä ovat esimerkiksi esihenkilötyöhön, työyhteisöön, elämäntapoihin kohdistuvat palvelut sekä mittaukset, analyysit ja kartoitukset. Työhyvinvointipalvelut ovat työterveyshuoltoyhteistyötä täydentäviä palveluita ja tämän vuoksi ne eivät kuulu kelakorvauksen piiriin.

Suunnitelmakaudella toteutettavat työhyvinvointipalvelut sovitaan yrityksen kanssa erikseen.

7. Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Sairausvastaanotolla korostuu työntekijän työkyvyn ylläpitäminen.

Digiklinikan työterveysaseman kautta tapahtuu kaikki hoidon tarpeen arviointi.

Työterveyshuoltosopimukseen kuuluvat sopimusmalli TARKKA yksilöidyt sairaanhoitopalvelut.
LIITE

Sairauspoissaolokäytännöt:

-Työntekijä voi olla 1-7 peräkkäistä kalenteripäivää pois työstä omalla ilmoituksella esihenkilön luvalla.

-Työterveyshoitaja voi myöntää sairauslomaa 1-7 vrk, esihenkilön myöntämän 7 vrk:n sairauspoissaolon lisäksi enintään 3vrk.

-Työfysioterapeutti voi myöntää sairauslomaa 1-7 vrk, esihenkilön myöntämän 7 vrk:n sairauspoissaolon lisäksi enintään 3vrk.

-Kelan sairauspäivärahaa varten tarvitaan lääkärintodistus. Sairauspäivärahaa maksetaan omavastuuajan jälkeen. Omavastuu aika on yleensä sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää.

Perussairauksien hoito ja seuranta eivät kuulu työterveyshuoltosopimukseen, vaan ne hoidetaan perusterveydenhuollossa.

Fysioterapia, 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 -lääkärin käyntiä vaivan ensihoitoa varten.

Suoravastaanottoon lisäkouluttautunut 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 muokausmahdollisuudet, 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.): Vastaanotolla tarvittavat akuuttihoitoon lääkkeet ja Vastaanotolla tarvittavat hoitotarvikkeet

8. Toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta

Systemaattinen laadunhallinta on osa Mehiläisen johtamisjärjestelmää. Mehiläisen toiminta on sertifioitu osoituksena, että palvelu vastaa ISO 9001 -laatustandardin asiakas- ja lainsäädäntövaatimuksia. Laatua auditoidaan säännöllisesti, ulkoisen auditoinnin suorittaa vuosittain Bureau Veritas.

Työterveysyhteistyön tavoitteiden toteutumista seurataan vähintään vuosittain toimintasuunnitelman tarkistamisen yhteydessä. Asiakasyritys voi seurata työterveyshuoltoa kuvaavia raportteja YritysMehiläisen kautta.

Paikallisesti työterveyshuollon moniammatillinen tiimi kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa koordinoimaan ja suunnittelemaan yrityksen työterveystoimintaa.

Yhteistyöpalavereja yrityksen kanssa pidetään seuraavasti:

- Ohjausryhmätapaamiset 3 x vuodessa lisäksi operatiiviset ohjausryhmäpalaverit n. kuukausittain

- Toiminnan vuosisuunnitelma laaditaan/päivitetään vuosittain

TOIMINTASUUNNITELMAN HYVÄKSYMINEN

Käsitelty Orimattilan kaupungin yhteistoimintaelimessä 8.10.2024

Käsitelty Orimattilan kaupunginhallituksessa 28.10.2024

Toimintasuunnitelma allekirjoitetaan sähköisesti

Työnantajan allekirjoitus: Kalle Larsson, kaupunginjohtaja

Työterveyshuollon edustajan allekirjoitus: Jari Hyvönen, työterveyslääkäri

LIITTEENÄ

terveystarkastussisällöt

sairaanhoidon sisältö