



Keuruun kaupunki  
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma  
1.1.2023-31.12.2024

Versio 1.2



# Sisällys

## Keuruun kaupunki

- Dia 4** Työnantaja: Keuruun kaupunki
- Dia 5** Keuruun kaupungin toiminnan ja henkilöstön kuvaus

## Työterveyspalveluiden järjestäminen

- Dia 8** Pääsopija: Työterveys Aalto Oy
- Dia 9** Työterveyspalveluiden koordinointi
- Dia 10** Työterveys Aallon yhteyshenkilöt
- Dia 11** Keuruun kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut
- Dia 12** Henkilöasiakkaan palvelutuotannosta vastaavat ammattihenkilöt ja asiantuntijat

## Työterveyspalvelut

- Dia 14** Työterveyspalveluiden käyttöoikeus
- Dia 15** Työterveyshuollon palvelusopimukseen sisältyvät palvelut
- Dia 16** Etäpalvelujen käyttö
- Dia 17** Työsuojeluyhteistyö

## Työterveystoiminnan tarpeet vuonna 2023-2024

- Dia 19** Työn altisteet ja kuormitustekijät
- Dia 20** Toiminnan muutokset ja haasteet henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta
- Dia 21** Keuruun kaupungin työterveyshuollon tarpeet

## Työterveysyhteistyön tavoitteet vuonna 2023-2024

- Dia 23** Työterveysyhteistyön tavoitteet ja keinot
- Dia 24** Työterveysyhteistyön tavoitteet ja keinot
- Dia 25** Työterveysyhteistyön vuosikello

## Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto

- Dia 27** Perustyöpaikkaselvitys
- Dia 28** Suunnattu työpaikkaselvitys
- Dia 29** Altisteiden ja kuormitustekijöiden tunnistaminen
- Dia 30** Työpaikkaselvityssuunnitelma 2023-2024
- Dia 31** Tietojen anto ja ohjaus (TANO)
- Dia 32** TANO-toiminnan tavoitteet ja menetelmät
- Dia 33** TANO-toiminnan sisältö
- Dia 34** Ryhmän neuvonta ja ohjaus

<b><u>Dia 35-37</u></b>	Terveystarkastukset
<b><u>Dia 38</u></b>	Rokotustoiminta
<b><u>Dia 39-40</u></b>	Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki
<b><u>Dia 41</u></b>	Kuntoutus
<b><u>Dia 42</u></b>	Työkyvyn arviointiprosessi, Työterveys Aalto
<b><u>Dia 43</u></b>	Päihdeohjelma
<b><u>Dia 44</u></b>	Työtapaturmien ehkäisy ja hoito, Kriisitilanteiden jälkihoito
<b><u>Dia 45</u></b>	Ammattitauti, Ensiapuvalmiuden ylläpito

### **Työterveyspainotteinen sairaanhoito**

<b><u>Dia 47</u></b>	Työterveyspainotteinen sairaanhoito (Kela II)
<b><u>Dia 48</u></b>	Sairauspoissaolokäytänteet

### **Toteutuneen toiminnan arviointi**

<b><u>Dia 50</u></b>	Työterveyshuoltotoiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi
<b><u>Dia 51</u></b>	Toimintasuunnitelman laatiminen ja päivitys
<b><u>Dia 52</u></b>	Toimintasuunnitelman voimassaolo ja allekirjoitukset

## **Toimintasuunnitelmat päivitykset**

Versio 1.2: päivitetty Kl II sairaanhoidon käyttöoikeus

## **Toimintasuunnitelman liitteet**

### **LIITE 1: Terveystarkastukset**

# Keuruun kaupunki

# Työnantaja: Keuruun kaupunki

**Osoite:** Multiantie 5, 42700 Keuruu

**Y-tunnus:** 0208388-2

**Toimiala:** Julkinen yleishallinto (75110)

**Tilikausi:** 01.01.-31.12.

**Tapaturmavakuutusyhtiö:**  
Pohjola Vakuutus Oy

**Eläkevakuutusyhtiö:**  
Kuntien eläkevakuutus  
Keva  
00087 KEVA  
p. 020 614 2438 (työnantaja)  
p. 020 614 2837 (henkilöasiakas)



## Yrityksen johtajan yhteystiedot:

Kaupunginjohtaja Noora Pajari

Puhelin: 040 844 5778

Sähköposti: [noora.pajari@keuruu.fi](mailto:noora.pajari@keuruu.fi)

## Työterveyshuollon yhteyshenkilö:

Henkilöstöpäällikkö Milla Nousimaa

Puhelin: 040 5097470

Sähköposti: [milla.nousimaa@keuruu.fi](mailto:milla.nousimaa@keuruu.fi)



# Keuruun kaupungin toiminnan ja henkilöstön kuvaus



## Keuruun kaupunki

Työ kaupungilla on työtä keuruulaisten asukkaiden hyväksi. Tuotamme erilaisia lakisääteisiä palveluja noin 9500 asukkaalle ja lisäksi vapaa-ajan asukkaille. Kolme toimialaa käsittävät työyksiköitä (=tulosalueita tai tulosyksiköitä), joiden asema ja henkilöstömäärä vaihtelevat.

Keuruun kaupunki tuottaa lisäksi palveluja yli kuntarajojen seuraavilla yhteistoiminta-alueilla: maatalouslomitus, maaseutuhallinto, ympäristöterveydenhuolto, edunvalvonta sekä kansalais- ja musiikkiopisto.

Kaupunkiorganisaatioon kuuluu lisäksi Keuruun Vesi liikelaitos.

## Henkilöstö

Keuruun kaupunki työllistää 1.1.2023 lähtien noin 400 vakituista työntekijää. Heistä suurin osa on naisia.

Kaupungin työtehtävien kirjo on erittäin laaja ja monipuolinen. Suurin osa henkilöstöstä on työssä **Kasvun ja hyvinvoinnin toimialalla** (kasvatus-, opetus-, kirjasto-, vapaa-aika- ja opistopalvelut) tai **Elinvoima- ja asuinympäristö toimialalla** (kiinteistö- ja yhdyskuntatekniset palvelut, rakennusvalvonta, ympäristöterveydenhuolto /ympäristönsuojelu sekä kaavoitus- ja maankäyttö elinkeinopalveluja ja matkailua unohtamatta).

Kolmas toimiala on **Hallintopalvelut** (sis. henkilöstöhallinto, taloushallinto ja edunvalvonta sekä yleis- ja tietohallinto).

# Työterveyspalveluiden järjestäminen



”Työterveyden ytimessä”

# Työterveyspalveluiden palveluntuottaja

## Työterveys Aalto Oy

### TOIMIPISTEET

AALTO YLIOPISTONKATU  
Yliopistonkatu 38 C, 3. kerros  
40100 Jyväskylä

AALTO HANNIKAISENKATU  
Hannikaisenkatu 11–13, 3. kerros  
40100 Jyväskylä

### ASIAKASPALVELUPUHELIN

Asiakaspalvelupuhelin 010 207 5200  
Aukioloajat: ma–to klo 8–16, pe klo 8–15

**Y-TUNNUS:** 2957137-6

**POTILASASIAMIES:** Päivi Puoliväli ja Tuija Noronen p. 014 269 2600  
(soittoaika: maanantaisin ja tiistaisin klo 12–15 sekä torstaisin klo 8-11).

Muina aikoina käytössä on puhelinvastaaja, johon voit jättää soittopyynnön ja puhelinnumerosi yhteydenottoa varten. Tapaamisista sovitaan aina erikseen.

### POSTIOSOITE

Hannikaisenkatu 11–13  
40100 Jyväskylä

**EMAIL:** [etunimi.sukunimi@tyoterveysaalto.fi](mailto:etunimi.sukunimi@tyoterveysaalto.fi)

**WWW-SIVUT:** [www.tyoterveysaalto.fi](http://www.tyoterveysaalto.fi)

**OMAAALTO:** [www.omaaalto.fi](http://www.omaaalto.fi)

# Työterveyspalveluiden koordinointi

Työterveyspalveluiden pääsopijana Työterveys Aalto Oy koordinoi Keuruun kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut. Työterveys Aallon asiakkuuskoordinaattori toimii yhteydenpitäjänä kaupungin HR-yhteyshenkilöiden ja palveluntuottajan välillä.

Työterveys Aalto vastaa työterveysyhteistyön ja palveluiden toimivuudesta ja toimintasuunnitelman toteutumisesta. Työterveysyhteistyön vuosikello ja toteutuminen suunnitellaan kunnan edustajien ja Aallon yhteistyönä.

Aallon alihankkija toimittaa Aallon asiakkuuskoordinaattorille sovitun aikataulun mukaisesti tiedot ennaltaehkäisevien palveluiden tarpeista ja toteutumisesta (esim. työkykyprosessien toteutumisesta ja työpaikkaselvityksistä). Työterveys Aalto kokoaa tiedot henkilöstön työhyvinvoinnista työterveysyhteistyön perustaksi.

Työterveys Aallon asiakkuuskoordinaattorina Keruun kaupungin työterveysyhteistyössä toimii:

asiakkuuskoordinaattori

**Johanna Karjalainen**

**p. 050 3125295**

[johanna.karjalainen@tyoterveysaalto.fi](mailto:johanna.karjalainen@tyoterveysaalto.fi)

# Työterveys Aallon yhteyshenkilöt

## ASIAKKUUSKOORDINAATTORI

Johanna Karjalainen

Puh. 050 3125295

[johanna.karjalainen@tyoterveysaalto.fi](mailto:johanna.karjalainen@tyoterveysaalto.fi)

## PALVELUPÄÄLLIKKÖ

Marjukka Pirkkalainen

Puh. 050 311 8699

[marjukka.pirkkalainen@tyoterveysaalto.fi](mailto:marjukka.pirkkalainen@tyoterveysaalto.fi)

## PALVELU- JA KEHITTÄMISPÄÄLLIKKÖ

Pia Petäjäaho

Puh. 046 922 4259

[pia.petajaaho@tyoterveysaalto.fi](mailto:pia.petajaaho@tyoterveysaalto.fi)

## JOHTAVA TYÖTERVEYSLÄÄKÄRI

Veikko Kujala

Puh. 040 158 0642

[veikko.kujala@tyoterveysaalto.fi](mailto:veikko.kujala@tyoterveysaalto.fi)

## TOIMITUSJOHTAJA

Jarno Pylkkänen

Puh: 050 576 0641

[jarno.pylkkanen@tyoterveysaalto.fi](mailto:jarno.pylkkanen@tyoterveysaalto.fi)

# Keuruun kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut

Henkilöstön työterveyspalvelut tuotetaan Aallon verkostokumppanin toimesta.

Keuruulla Aallon verkostokumppanina toimii Mehiläinen Oy.

**Toimipiste:** Kantolantie 7, 42700 Keuruu

**Työterveyshoitaja:** Sari Kaartinen

Puh. 050 311 8472

[sari.kaartinen@mehilainen.fi](mailto:sari.kaartinen@mehilainen.fi)

**Työfysioterapeutti:** Asko Koivisto

**Työpsykologi:** Milja Mannukka, Iiris Nieminen

**Työterveyslääkäri:** Matti Ylönen



”Töissä terveytesi puolesta”

# Henkilöasiakkaan palvelutuotannosta vastaavat ammattihenkilöt ja asiantuntijat

Organisaation asiakkuutta hoidetaan moniammatillisesti:

- Työterveyslääkärit
- Työterveyshoitajat
- Työfysioterapeutit
- Työterveyspsykologit
- Sosiaalialan asiantuntija

Työterveys Aallon palvelutuotannosta vastaavalla työterveyshuollon ammattihenkilöillä ja asiantuntijoilla on työterveyshuollon toimintaan lain edellyttämä osaaminen ja pätevyys (1383/2001;5 §)

Työnantaja on tarkistanut henkilöstön pätevyyden: kyllä  ei

**Ammattihenkilöllä** tarkoitetaan terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetussa laissa terveydenhuollon ammattihenkilöä, jolla on työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys tai muun laillistetun lääkärin, -terveydenhoitajan tai -fysioterapeutin pätevyys ja työterveyshuollon toteuttamiseen tarvittava lisäkoulutus.

**Työterveyshuollon asiantuntija** on henkilö, jolla on psykologin pätevyys ja riittävät tiedot työterveyshuollosta tai työhygienian, ergonomian, teknisen, sosiaalialan tai muun vastaavan alan koulutus ja riittävät tiedot työterveyshuollosta tai joilla on muun kuin työterveyshuollon erikoislääkärin pätevyys.



# Työterveyspalvelut

### **Ennaltaehkäisevien työterveyspalveluiden (KL I)**

käyttöoikeus on työntekijöillä, joiden palvelussuhde on aktiivinen.

### **Sairaanhoitopalveluihin (KL II)**

käyttöoikeus on työntekijöillä, joiden palvelussuhde on aktiivinen. Akuuttivastaanotto lääkärille hoidontarpeenarvioinnin kautta.

### **Tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottu henkilöstö**

on työterveyshuollon piirissä kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien, kun työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta (1383/2001 § 2).

Työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen päättyy, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään 6 kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava asiasta työnantajalle (Kela).

**Työhön paluun tuki ja osatyökykyisten seuranta** hoidetaan työterveyshuollossa.

### **Työterveyshuoltosopimus ei kata:**

- vapaa-ajan tapaturmien hoitoa
- lisääntymisterveyteen, raskauden ehkäisyyn, raskauteen tai hormonikorvaushoitoon liittyviä palveluita tai
- vapaa-ajan matkoja varten tarvittavia rokotuksia.

### **Virka- ja työvapaalla olevat**

ohjataan käyttämään muun terveydenhuollon palveluja.

# Työterveys- palveluiden käyttöoikeus

**Työnantajan huolehtii, että työterveyshuollon palveluntuottajalla on ajantasaiset tiedot henkilöistä, jotka kuuluvat työterveyshuollon piiriin.**

Henkilöstön työsuhteet päivittyvät HR-SAP yhteyttä käyttäen. Tarpeen mukaan yhteyshenkilönä toimii Työterveys Aallon asiakkuuskoordinaattori.

# Työterveyshuollon palvelusopimukseen sisältyvät palvelut

Toimintasuunnitelma perustuu valtioneuvoston päätökseen (708/2013) järjestää hyvän työterveyshuoltokäytännön mukainen työterveyshuolto

## Lakisääteinen työterveyshuolto (KL I)

- Ennaltaehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä työterveyshuolto
- Työterveyslääkärin, työterveyshoitajan ja työfysioterapeutin palvelut
- Työfysioterapeutin suoravastaanotto
- Työterveyspsykologin ja työkykyneuvojan / kuntoutusasiantuntijan / sosiaalialan asiantuntijan palvelut työterveyshuollon ammattihenkilön (tth, ttl, tft) läheteellä
- Työhön liittyvät rokotukset
- Terveysten- ja työkyvyn selvitykseen ja seurantaan sekä työntekijän altistumiseen liittyvät, työterveyslääkärin tarpeelliseksi katsomat laboratorio- ja kuvantamistutkimukset.
- Erikoislääkärin konsultaatiot silloin, kun ne perustuvat työterveyslääkärin arvioimaan tarpeeseen selvittäessä työntekijän työkykyä ja hoitomahdollisuuksia.
- Työtapaturmien hoidon tarpeen arviointi ja kiireetön hoito
- Ammattitautien tutkiminen ja hoito
- Ryhmäohjaus erikseen sovittuna

## Sairaanhoito (KL II)

Työterveyshuollossa ei hoideta akuutteja päivystyksellisiä sairauksia. Sairaanhoito suunnataan keskeisimpien, pitkittyvää työkyvyttömyyttä aiheuttavien sairauksien varhaiseen toteamiseen, tehokkaaseen hoitoon ja työkyvyn arviointiin. Pitkäaikaissairauksien hoito toteutetaan yhteistyössä perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon kanssa.

Sairaanhoitoon kuuluu:

- työterveyshoitajan sairaanhoitovastaanotto ja hoidontarpeen arviointi
- hoidon tarpeen arvioinnin perusteella yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja yleislääkärin arvioimat laboratorio- ja kuvantamistutkimukset
- työfysioterapeutin suoravastaanotto tuki- ja liikuntaelinoireiden hoitona ja hoidon ohjauksena

# Etäpalvelujen käyttö

- Työterveyshuollon etäpalveluilla tarkoitetaan tieto- ja viestintäteknologian avulla toteutettuja palveluita tilanteissa, joissa työterveyshuollon ammattilainen ja Keuruun kaupungin työntekijä tai työnantajan edustaja sijaitsevat eri paikoissa ja vaihtavat tietoja teksti-, ääni- tai kuvatiedostoina tai videovälitteisen internetyhteyden avulla.
- Työterveyshuollon palveluita voidaan tarkoituksenmukaisissa tilanteissa toteuttaa etäpalveluita käyttäen.
- Työterveyshuollon ammattilainen voi tarpeen mukaan olla etäyhteydessä muun terveydenhuollon, kuntoutuksen tai sosiaalivakuutusjärjestelmän ammattilaisen kanssa.



# Työsuojeluyhteistyö



KEURUU

**Työsuojelutoimikunta:** Kyllä  
**Työsuojelupäällikkö:** Milla Nousimaa

**Työsuojeluvaltuutettu/-valtuutetut:**  
Kari Mäntylaakso

**Työsuojelun toimintaohjelma on laadittu vuosille 2023-2026**

Työterveyshuolto osallistuu kutsuttaessa

- yhteistyötoimikunnan kokouksiin
- aluehallintoviraston (AVI) tarkastuksiin
- sisäilmastoryhmän kokouksiin



# Työterveystoiminnan tarpeet vuonna 2023-2024

# Työn altisteet ja kuormitustekijät

ALTISTE/KUORMITUSTEKIJÄ ALTISTEEN ESIINTYMINEN		ALTISTUMINEN TYÖPAIKALLA
<b>Fysikaaliset altisteet</b>	Melu, käsitärinä, kehotärinä, paineen vaihtelut, kuumalle/kylmälle altistuminen	Kunnallistekniikka, tilapalvelu, ympäristöterveys, päivähoito
<b>Kemialliset altisteet</b>	PAH-Yhdisteet (polysykliset aromaattiset hiilivedyt), kasvinsuojeluaineet, biosidit ja säilöntäaineet (mm. Kunnallistekniikka, tilapalvelut, desinfiointiaineet, tuholaistorjunta-aineet, suojauskemikaalit, säilöntäaineet), asbesti, orgaaniset pölyt (vilja, jauho, tukipalvelut, vesiliikelaitos puu, eläinpeiteeli, entsyymit)	
<b>Biologiset altisteet</b>	Biologista alkuperää olevia epäpuhtauksia työympäristössä. Niitä ovat biologisesti aktiiviset pölyt, tartuntatauteja aiheuttavat tekijät (bakteerit, virukset, hiiva- ja homesienet sekä loiset). Biologiset tekijät eivät useinkaan ole näkyviä, joten niiden aiheuttamia riskejä ei aina havaita.	Ympäristöterveys
<b>Yötyö</b>	Yötyö kuormittaa työntekijää fyysisesti ja psyykkisesti enemmän kuin päivätyö. Yötyöhön liittyy yleensä pitkäkestoista valvomista, ja vuorokausirytmii voi häiriintyä. Pitkät yövuorot saattavat lisätä väsymystä ja heikentää työturvallisuutta.	Varhaiskasvatus,
<b>Väkivallan uhka</b>	Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan joutumista fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssä. Se voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna ja pelotteluna tai fyysisenä väkivaltana, kuten tönimisenä, kiinnipitämisena, lyömisenä, potkimisena tai ääritapauksessa aseiden käyttönä.	Tekninen toimi, liikuntatoimi, sivistystoimi
<b>Psykososiaalinen kuormitus</b>	Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ja vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta.	Kaikki
<b>Fyysinen kuormitus</b>	Työtehtäviin sisältyviä fyysisiä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö kuten kantaminen, nostot ja siirrot, silloin kun työskentelyssä ei huomioida ergonomisia työtapoja, työhön sopivia välineitä, työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia tai riittäviä lepotaukoja. Myös työn yksipuolinen fyysinen kuormitus on huomioitava.	Tukipalvelut, päivähoito, ympäristöterveys
<b>Tapaturmavaara</b>	Nostotyö, työmatka, väkivalta- ja uhkatilanteet, koneet ja laitteet.	Keuruun Vesi Liikelaitos, ympäristöterveys, kunnallistekniikka, sivistystoimi, varhaiskasvatus

Työhön liittyvät altisteet ja niiden edellyttämät terveystarkastukset on kuvattu liitteessä 1 (Terveystarkastukset)

# Toiminnan muutokset ja haasteet Keuruun kaupungin henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta

- Keuruun kaupungin organisaatio pienenee 1.1.2023 lukien, jolloin hyvinvointialueet aloittavat toimintansa. Muutos vaikuttaa kunnan talouteen ja toimintaan.
- Keuruun kaupungin organisaatorakenne uudistuu: kolme toimialaa. Ylin johto: kaupunginjohtaja ja kolme toimialajohtajaa. Muutoksia tiedossa myös joidenkin esihenkilöiden asemassa ja tehtävissä.
- Ruokapalveluiden yhtiöittäminen (Keuruu, Multia, Petäjävesi): Keuruun Ateria- ja tukipalvelut Oy aloittaa 1.3.2023 lukien. Henkilöstö siirtyy vanhoina työntekijöinä liikkeen luovutuksella.

TAUSTAA: Kaupungin tuottamien ateriapalveluiden osalta 1.1.2023 tapahtuva hyvinvointialueuudistuksen voimaantulo eriyttää ateriapalveluiden järjestämisvastuun kuntien vastuulle jääviin koulu- ja päiväkotiaaterioihin sekä hyvinvointialueiden vastuulle siirtyviin aterioihin. Kunnat eivät voi suoraan tuottaa ateriapalveluita hyvinvointialueelle, eikä hyvinvointialue kunnille. Ateriapalveluiden tuottaminen jatkossakin molemmille tahoille edellyttää kuntien ja hyvinvointialueen keskinäistä sidosyksikköasemaa, joka toteutuu kuntien yhteisellä in-house -yhtiöllä.

- Myös työterveyshuoltopalvelut uudistuivat 1.12.2022 lukien, vaikka Työterveys Aalto jatkossakin vastaa palvelujen pääsopimisesta ja organisoinnista.



# Keuruun kaupungin työterveyshuollon tarpeet

- Työntekijän työ- ja toimintakyvyn sekä terveyden tukeminen koko työuran ajan varhaisen ja tehostetun tuen toimenpiteitä hyödyntäen
- Työntekijän kuormittuneisuuden hallinnan tukeminen
- Palveluiden kohdentaminen työkykyriskin perusteella painopisteenä tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt
- Työyhteisön toimivuuden tukeminen organisaatiomuutos huomioiden
- Esihenkilötyön psykososiaalisen kuormituksen hallinnan tuki
- Työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden tukeminen
- Digitaalisten työterveyshuollon palveluiden hyödyntäminen
- Työterveysyhteistyön kehittäminen

# Työterveysyhteistyön tavoitteet vuonna 2023-2024

# Työterveysyhteistyön tavoitteet ja keinot

## Työntekijän työkyvyn ja terveyden edistäminen

- Työkykyriskissä olevien työntekijöiden varhainen tunnistaminen ja tukeminen
- Korvaavan työn mallin jalkauttaminen ja aktiivinen käyttö sairauspoissaolojen hallinnassa
- Työhön paluun tukeminen suunnitelmallisesti
- Osatyökykyisten työntekijöiden tukeminen ja työkyvyn seuranta
- Esihenkilötapaamisten toteutuminen suunnitelmallisesti toimialoittain
- Varhaisen ja tehostetun tuen mallin kehittäminen ja systemaattinen toteuttaminen (toteutumisen seuranta)
  - Huomio erityisesti mielen hyvinvoinnin haasteisiin

## Työolosuhteiden parantaminen

- Terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työhön liittyvien terveysvaarojen ja haittojen ehkäisy
- Työpaikkaselvitysten toteuttaminen suunnitelmallisesti
- Ergonomisten työtapojen arviointi ja käyttö fyysisesti kuormittavissa tai yksipuolisesti kuormittavissa töissä
- Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi ja hallinnan keinojen aktiivinen hyödyntäminen

# Työterveysyhteistyön tavoitteet ja keinot

## Työyhteisön toiminnan tukeminen

- Työntekijöiden ja organisaation tukeminen työyhteisön muutos-, ongelma- ja kriisitilanteissa
- Kohdennettu työterveyspsykologin työyhteisötuki erityisesti kuormittavissa tilanteissa
- Esihenkilötyön tuki ja konsultaatio (tarvittaessa työpsykologin hyödyntäminen)
- Työpaikkaselvitys toimitilojen/toiminnan mahdollisissa muutostilanteissa
- Työpaikkaselvitysten toteuttaminen suunnitelmallisesti sähköisiä esikyselyjä hyödyntäen

## Työterveysyhteistyön kehittäminen

- Työterveyshuollossa muodostuneen tiedon analysointi ja hyödyntäminen työhyvinvointijohtamisessa ja työympäristön terveellisyyden edistämiseksi
- Yhteistyötapaamiset (henkilöstöjohtaja, kaupunginjohtaja, asiakkuuskoordinaattori, tth) vähintään kaksi kertaa vuodessa työterveystoiminnan arvioimiseksi ja kehittämiseksi
- Työterveyshuollon osallistuminen työnantajan järjestämiin esihenkilöinfoihin pyydettyä, hyödyntäen työpaikkaselvityksissä / terveystarkastuksissa ilmenneitä tarpeita
- Kustannusseuranta (mm kk-raportit kustannusten toteutumisesta)
- Terveysraportit 1-2 krt/vuosi (EMO/työyksiköt)

# Työterveysyhteistyön vuosikello

## JOULUKUU

Yhteistyötoimikunnan kokous  
TTH yhteistyökokous tarvittaessa  
Toimintasuunnitelman laatiminen/päivitys

## MARRASKUU

Yhteistyötoimikunnan kokous  
TTH yhteistyökokous tarvittaessa  
Toimintasuunnitelman laatiminen/päivitys

## LOKAKUU

HR ja TTH yhteistyöpalaveri  
Yhteistyötoimikunnan kokous  
TTH yhteistyökokous  
Toimintasuunnitelman laatiminen/päivitys

## SYYSKUU

Yhteistyötoimikunnan kokous  
TTH yhteistyökokous tarvittaessa  
Toimintasuunnitelman laatiminen/päivitys  
Esihenkilöinfo

## ELOKUU

Yhteistyötoimikunnan kokous  
TTH yhteistyökokous tarvittaessa

## HEINÄKUU

 pääosin lomakuukausi

## TAMMIKUU

Sähköinen KELA-korvaushakemus: TTH:n osuus  
Esihenkilöinfo (toimintasuunnitelma)

## HELMIKUU

Yhteistyötoimikunnan kokous:  
Työterveyshuoltokustannusten korvaushakemuksen  
ja toimintasuunnitelman läpikäynti  
TTH yhteistyökokous, työpaikkatoiminnan  
suunnittelu

## MAALISKUU

TTH yhteistyökokous tarvittaessa  
Esihenkilöinfo

## HUHTIKUU

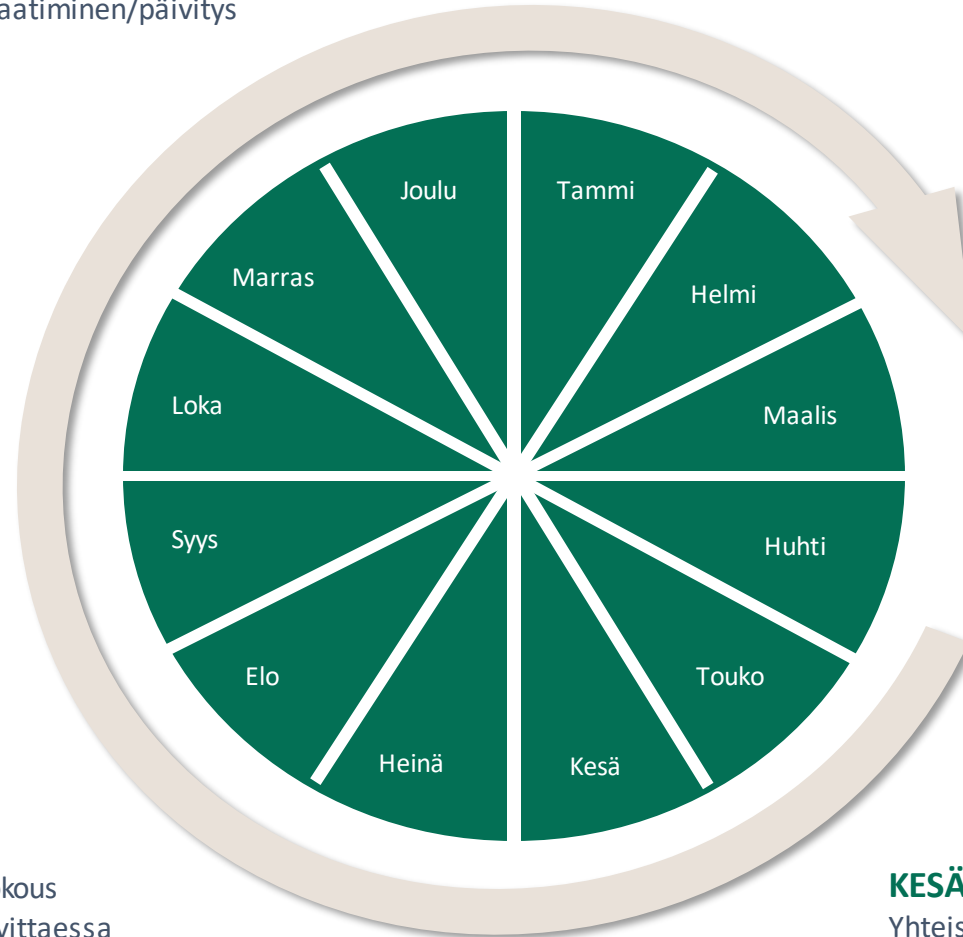
HR ja TTH yhteistyöpalaveri  
Yhteistyötoimikunnan kokous  
kutsuttaessa  
TTH yhteistyökokous tarvittaessa

## TOUKOKUU

HR-yhteistyöiltapäivä Aallossa  
TTH yhteistyökokous  
Influenssarokotuksien suunnittelu

## KESÄKUU

Yhteistyötoimikunnan kokous  
TTH yhteistyökokous tarvittaessa



# Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (KL 1)

# Perustyöpaikkaselvitys

**Työterveyshuollon työpaikkaselvityksellä kartoitetaan mahdolliset työstä ja työolosuhteista johtuvat terveydelliset haitta- ja vaaratekijät.**

- Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen havainnoista johtopäätökset ja terveydellisen merkityksen arvion. Terveydellisen haitan vähentämiseksi tai poistamiseksi annetaan toimenpidesuosituksia, kuten esimerkiksi suojainten käyttö tai terveydelle haitallisten aineiden vaihtaminen vähemmän haitallisiin.
- Tarvittaessa määritellään ja aikataulutetaan terveystarkastukset altistuvien työntekijöiden terveyden seuraamiseksi.
- Työpaikalla tehtävistä toimenpiteistä sovitaan yhteistyössä työpaikan kanssa.
- Työnantajan laatima päivitetty riskinarviointi tulee olla käytössä työpaikkaselvitystä tehtäessä (VnA 708/2013, 6§). Työpaikkaselvitys kohdennetaan työhön, toimintaan tai toimintaympäristöön riskinarvioon perustuen. Uuden toiminnan alkaessa perustyöpaikkaselvitys kohdentuu koko toimintaan ja yksikköön.
- Vuosittain päivitettävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan tehdään työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä suunnitelma ennakkoon tarpeelliseksi katsotuista työpaikkaselvityksistä.
- Työpaikkaselvitysten yhteydessä voidaan toteuttaa kyseisen yksikön henkilöstölle sähköinen terveystarkastus. Terveystarkastuksen tarve arvioidaan vuosittain työpaikkaselvityssuunnitelman laatimisen yhteydessä.
- Terveystarkastusten pohjalta seulotaan työntekijät, joilla on työkyvyn menettämisen uhka, tai työkyky on jo alentunut ja kutsutaan heidät työhyvinvointitapaamisiin. Työterveystarkastus voidaan myös tarvittaessa tilata työyhteisön kehittämistarpeisiin.

**Perustyöpaikkaselvitys  
tehdään hyvän  
työterveyshuoltokäytännön  
mukaisesti aina**

- toimintaa aloitettaessa
- työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa
- työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella
- tai vähintään 3–5 vuoden välein

# Suunnattu työpaikkaselvitys

**Työpaikkaselvitystä voidaan täydentää suunnatuilla selvityksillä esille nousseen tarpeen mukaan.**

Työterveyshuollon ammattihenkilöt (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti) arvioivat asiantuntijan (työterveyspsykologi) käytön tarpeellisuuden suunnatuissa selvityksissä tai muussa, työpaikkaselvityksessä esille nousseeseen tarpeeseen perustuvassa työterveystoiminnassa.

Suunnatulla työpaikkaselvityksellä on mahdollisuus perehtyä tarkemmin työpaikan vaaratekijöihin, kuten esimerkiksi

- psykososiaaliseen kuormitukseen
- työergonomiaan
- tai johonkin työpaikan tai työn osa-alueeseen, kuten työn sujuvuuteen tai sisäilmastoon

Yksilölliset työkykyyn liittyvät työpaikkakäynnit sovitaan yhdyshenkilön / esihenkilön kanssa (esim. työfysioterapeutin ergonomia-arvio / ohjaus ja neuvonta). Käynnit sovitaan työnantajan kanssa.

Työnantaja vastaa siitä, että työpaikkaselvitykset on tehty, toimenpiteitä seurataan ja ne ovat ajan tasalla.

Työpaikkaselvitykset ovat työpaikkojen ja työterveyshuollon yhteistyötä. Niistä laaditut raportit pidetään kaikkien työntekijöiden nähtävillä.

# Altisteiden ja kuormitustekijöiden tunnistaminen

## Riskinarvio

**Tavoitteena on, että työnantaja on tunnistanut työn vaaratekijät ja arvioinut niistä aiheutuvan riskin suuruuden.**

Riskien hallinnalla tarkoitetaan työnantajan **systemaattista toimintaa riskien tunnistamiseksi, arvioimiseksi ja pienentämiseksi**. Jäljelle jäävien riskien osalta työterveyshuollossa laaditaan mm. terveydenseurantaohjelma.

**Seurannalla** saadaan selville riskien hallinnan toimenpiteiden toimivuus sekä mahdollisten lisätoimenpiteiden tarve.

Riskien arviointi päivitetään työpaikalla vuosittain työnantajaorganisaation ohjeen mukaisesti sekä ennen työpaikkaselvitystä.

Riskinarviointi toimitettava työterveyshuoltoon ennen sovittua työpaikkaselvitystä. Mikäli riskinarvioita ei ole toimitettu/tehty, siirretään työpaikkaselvitystä.

## Työpaikkaselvitys

**Työpaikkaselvitykset, riskien arviointi ja terveystarkastukset ovat perusta työpaikan altisteiden ja kuormitustekijöiden arviointiin sekä haittojen ehkäisyyn.**

Työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksen **yhteydessä johtopäätökset työn vaara- ja kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä** ja määrittelee tämän pohjalta terveystarkastusten tarpeen.

## Terveystarkastus

**Terveystarkastukset ovat osa työpaikan työsuojelun hallintajärjestelmää.**

**Esihenkilöt** huolehtivat terveystarkastusten toteutumisesta.

Jos terveydelle haitallisten aineiden vaihtaminen vähemmän haitallisiin tai niistä luopuminen ei onnistu kokonaan eikä altistumista pystytä vähentämään teknisillä ratkaisulla eikä myöskään henkilökohtaisilla suojaimilla saavuteta riittävää suojaa, **on työntekijöiden terveyttä seurattava terveystarkastuksin mahdollisten terveyshaittojen ilmi tulemiseksi.**

Myös altisteet, joille ei ole määriteltyjä turvallisia raja-arvoja, edellyttävät terveystarkastuksia.

# Työpaikkaselvityssuunnitelma 2023-2024

## Muu työpaikoille suunniteltu toiminta

### Vuosi 2023

- Lapinsalmen päiväkoti (toiminnan jatkuessa)
- Haapamäen päiväkoti
- Keuruun alakoulu (ent. Kivikoulu), siirretty
- Keuruun pääkirjasto
- Kaupungintalo (arvioidaan vuoden ajalla tarve)

### Vuosi 2024 tai 2025

- Keurusselän ympäristön ja terveydensuojelun toimisto
- Niittyvillat (2018), seuranta?
- Vesiliikelaitos
- Varastokeskus/ varikko (2017)
- Maaseutu-/ lomituspalvelut (oma toimintasuunnitelma, TPS tilakäynti)
- Kirjastoauto
- Kiinteistöhuolto (2015)

## Keuruun kaupunki

Muu työpaikkatoiminta, kuten ergonomiaoitus, ja suunnatut selvitykset (esim. meluannosmittaus, psykososiaalisen kuormituksen arviointi) työpaikoille suunnitellaan perustyöpaikkaselvityksessä esille nousseen tarpeen perusteella.

# Tietojen anto ja ohjaus (TANO)

**TANO-toiminnalla tarkoitetaan työterveyshuollon tietojen antamista, neuvontaa ja ohjausta työtä aloitettaessa sekä työuran eri vaiheissa.**

- TANO-toiminnan tarve selvitetään työpaikkaselvityskäynneillä, mutta tietoa ohjaustarpeesta kertyy myös terveystarkastuksissa ja muissa työterveyshuollon toiminnoissa.
- Tietoa ja ohjausta annetaan kaikissa työterveyshuollon toiminnoissa soveltuvin osin liittyen työhön ja työpaikalla esiintyviin terveysvaaroihin ja -haittoihin, terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseen ja niiltä suojautumiseen.
- TANO-toimintaan liittyy myös oikeisiin työmenetelmiin, työskentelytapoihin ja suojainten käyttöön ohjaaminen.
- Tietojen antoa ja ohjausta toteuttavat työterveyshuollon ammattihenkilöt (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti) sekä työterveyshuollon ammattihenkilön tarpeen arvioimana myös työterveyshuollon asiantuntijat (työterveyspsykologi ja työkykyneuvoja) tutkimus-, ohjaus- ja neuvontakäynneillä sekä työkykyarvioihin liittyvissä konsultaatioissa.



# TANO-toiminnan tavoitteet ja menetelmät

TANO-toiminnan tavoitteena on työntekijöiden terveyden ja työolojen terveellisyyden edistäminen, työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

## Menetelmiä ovat mm.

- Työpaikkaselvityksistä ja terveystarkastuksista kertyneen tiedon raportointi ja palaute (työterveyshenkilöstön salassapitovelvollisuus huomioiden)
- Tiedon antaminen ja ohjaus työn sujuvuuden parantamiseksi ja työyhteisöjen toimivuuden kehittämiseksi ennaltaehkäisevänä toimintana työpaikkaselvitysten yhteydessä ja työpaikan muutostilanteissa
- Työterveyshuollon asiantuntijuuden hyödyntäminen työpaikkaan sopivien työkykyä tukevien toimintamallien kehittämisessä ja jalkauttamisessa osaksi työpaikan toimintaa
- Tiedon antaminen työntekijöille heille suunnatuista terveystarkastuksista, niiden perusteista, tuloksista ja tulosten merkityksestä.
- Tietojen antaminen ja ohjaus liittyen ammattitautien ja työtapaturmariskien ennaltaehkäisyyn sekä oireiden liittymisestä työhön.
- Ryhmäohjaus ja -neuvonta (työterveyden ammattihenkilön toteamaan tarpeeseen perustuen)



# TANO-toiminnan sisältö

## Asiantuntijapalveluihin kuuluvat

Työterveyslääkärin, -hoitajan ja työfysioterapeutin tarpeelliseksi katsomat työterveyspsykologin tutkimus-, ohjaus- ja neuvontakäynnit sekä konsultaatiot työkykyarvioissa.

- Työterveyspsykologin yksilölliset ohjaus- ja neuvontakäynnit voidaan toteuttaa 1-3 x vuodessa /ongelma.
- Työterveyspsykologin 1-2 lisäkäynnin tarpeen arvioi työpsykologi, työterveyslääkäri tai työterveyslääkäri tai vastuutyöterveyshoitaja. Edellytys on, että käyntien arvioidaan oleellisesti tukevan työntekijän työkykyisyyttä.

Asiantuntijapalveluihin sisältyvät myös työkykyneuvojan ohjaus- ja neuvonta työterveyslääkärin, -hoitajan tai työfysioterapeutin tarpeenarvointiin perustuen.

## Työssä kuormittumista ja palautumista arvioidaan tarvittaessa työn fyysisen kuormituksen mittaamisella sekä lepoajan palautumisen laatua ja määrää arvioimalla

- Tarve mittaukseen arvioidaan työterveyshoitajan, työterveyslääkärin tai työfysioterapeutin tekemässä terveystarkastuksessa.
- Mittaukset voidaan toteuttaa yksittäiselle työntekijälle tai työyhteisölle.
- Mittaus pitää sisällään työntekijän ohjausta ja neuvontaa kuormittumisen hallitsemiseksi ja palautumisen edistämiseksi.
- Seurantamittauksella on tavoitteena pysyvien työkykyä edistävien tapojen vakiinnuttaminen.

## Organisaatiotason yhteistyössä tietojen antaminen ja ohjaus toteutetaan raportoiden työterveyshuollon toimintaa ja toimintalukuja, kokonaisuutta koskevia havaintoja ja arvioita sekä analysoiden yhteistyössä toimintatapojen kehittämistarpeita

Työnantajalle toimitettavat raportit:

- Toimintakertomus (Kela SV98: työterveyshuollon kustannusten korvaustenhakulomake)
- Työterveyshuolto raportti kolme kertaa vuodessa (kuukaudet 1-4, 1-8 ja 1-12)
- Työpaikkaselvityksen yhteydessä terveystarkastuksien yhteenveto ilman tunnistettavia tietoja (>19 henkilön työpaikoille).

# Ryhmän neuvonta ja ohjaus

Ryhmäkohtainen ohjaus ja neuvonta toteutetaan työpaikkaselvityksessä todetun tarpeen pohjalta tai työterveyslääkärin, työterveyshoitajan tai työfysioterapeutin vastaanotolla tekemän tarvearvion perusteella. Ryhmätoiminnan aloittamisesta sovitaan HR:n kanssa.

Kohdennettu ryhmätoiminta tiettyyn työyksikköön, työntekijäryhmään tai toimintaan voidaan toteuttaa esimerkiksi teemoista kognitiivinen kuormitus, psykososiaalinen kuormitus, ergonominen työskentely tai fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen ja muun tunnistetun tarpeen perusteella.

## Työterveydellistä asiantuntemusta tarjotaan työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemiseksi mm.

- työyhteisön muutostilanteissa
- toistuvan väkivallan uhatessa tai muussa vastaavassa työyhteisön toimintaan vaikuttavassa kuormitustilanteessa
- tunnistetun tarpeen mukaiseen esihenkilöryhmätoimintaan

## Ryhmäohjausta voidaan suunnitella myös teemoittain

- uneen
- tuki- ja liikuntaelinoireisiin
- kipuoireisiin
- painonhallintaan
- tupakasta vieroitukseen liittyen

Tarvittaessa sovitaan työterveyshoitajan vastaanottokäynnit ryhmätoimintaan liittyen.

Erikseen HR:n kanssa sovittaessa työterveyshuollosta voidaan järjestää työnohjausta (Kela 0 luokan toimintana).

# Terveystarkastukset

**Terveystarkastukset ovat osa työterveyshuollon ennaltaehkäisevää ja terveyttä edistävää toimintaa.**

**Terveystarkastukset toteuttaa pääsääntöisesti työterveyshoitaja.**

**Työterveyslääkärin** tarkastusta tarvitaan esimerkiksi silloin, kun työssä on erityinen sairastumisen vaara tai työ asettaa erityisiä vaatimuksia terveydelle, työntekijällä on työperäiseen sairauteen viittaavia oireita, työntekijällä on aiemmin todettu työperäinen sairaus tai ammattitauti, työntekijällä on työkykyyn vaikuttavia sairauksia tai oireita tai tarvitaan kuntoutustarpeen arviointi.

**Terveystarkastusten perusteena voi olla:**

- Työn terveys- ja turvallisuusvaatimukset
- Työpaikan terveydelliset vaara- ja kuormitustekijät
- Työntekijän yksilölliset ominaisuudet, todetut sairaudet, elintavat ja elämäntilanne
- Työntekijä voi hakeutua terveystarkastukseen myös omasta aloitteestaan perustellusta syystä henkilökohtaisen työkuormituksensa selvittämiseksi.
- terveystarkastukset toteutetaan pääsääntöisesti seuloen sähköisten terveystarkastusten perusteella työntekijät, jotka kutsutaan työterveyshoitajan terveystarkastukseen (pl. altisteisen työn alku- ja määräaikaistarkastukset).



# Terveystarkastukset

Terveystarkastus	Peruste	Tavoite	Kohderyhmä
<b>Alku- ja määräaikaistarkastukset</b> (VNA 1485/2001 § 4–6) (VnA 708/2013, VnA 1485/2001)	Tehdään työntekijän terveyden suojaamiseksi, kun työssä on erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavia tekijöitä.  Esihenkilö ilmoittaa uuden työntekijän työterveyshuoltoon.	Tavoitteena on arvioida työntekijän sopivuus työhön, ehkäistä työhön liittyvien altisteiden haitallisia vaikutuksia sekä tunnistaa altisteiden aiheuttamia mahdollisia varhaisia vaikutuksia.  Työntekijälle annetaan terveystarkastuksesta sopivuuslausunto, jonka hän toimittaa työnantajalle.	Altisteisen työn alkutarkastus tehdään ennen työn aloitusta tai viimeistään yhden (1) kuukauden kuluttua työn aloituksesta. Henkilöille, jotka työskentelevät erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä, tehdään lainmukaiset terveyden seurantarastukset ja arvioidaan sopivuus työhön siihen liittyvien altisteiden perusteella. Terveystarkastustarve, -tiheys ja -sisältö arvioidaan työpaikkaselvityksessä.
<b>Erillislainsäädännön mukaiset tarkastukset</b> (VNA 1227/2016 § 14-16)	Tartuntatautilain perusteella tehtävät tarkastukset.		Tartuntalain 48§ perusteella esihenkilö ohjaa uuden työntekijän työterveyshoitajan tarkastukseen. Rokotussuoja tarkastetaan muutoin muiden terveystarkastusten yhteydessä tai rokotussuojan tarpeen tullessa.
<b>Suunnatut terveystarkastukset</b> (VNA 1484/2001 § 8–10)	Henkilöstö- tai ammattiryhmälle, joille ilmenee työpaikkaselvityksessä terveystarkastustarve muun kuin erityisen sairastumisvaaran vuoksi, esim. psykososiaalinen kuormittuminen, väkivallan uhka. Myös työntekijöille, jotka kokevat itse tai joilla on todettu tarve toimintakyvyn tai terveydentilan selvittelyyn sekä kuntoutukseen hakevat työntekijät.	Tavoitteena on selvittää työntekijän terveydentila, työ- ja toimintakyky sekä kliinisillä tutkimuksilla että muilla tarkoituksenmukaisilla luotettavilla menetelmillä.	Henkilöstö- tai ammattiryhmän suunnatun terveystarkastuksen tarve arvioidaan työpaikan riskinarvion ja työpaikka-selvityksen yhteydessä. Tarve voidaan todeta myös muussa työnantajan ja työterveyshuollon yhteistoiminnassa.
<b>Muut terveystarkastukset</b> (VNA 708/2013§ 7-10)	Työkyvynarviointi Osatyökykyisen seurantarastus Ajokorttitarkastukset ammatikseen kuljetustehtävissä toimiville Ammattitautiin ja työtapaturman jälkitilaan liittyvän työkyvyn aleneman perusteella Näyttöpäätetyöhön tulevien huomioiminen Sähköisellä kyselyllä tehdyt työkyvyn- ja terveydenseurantarastukset	Tavoitteena on ottaa huomioon työntekijän terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuus sekä erityisesti työn ja terveyden välinen yhteys.  Terveystarkastuksen perusteella arvioidaan ohjauksen ja neuvonnan tarve ja laaditaan henkilökohtainen terveysuunnitelma yhteistyössä työntekijän kanssa työkyvyn tukemiseksi.	Ks. kohta Peruste.

# Terveystarkastukset

## Terveystarkastuksen sisältö liitteessä 1: TERVEYSTARKASTUKSET

Esihenkilö huolehtii, että työntekijän tarkastukset toteutuvat ja ohjaa työntekijät tarkastuksiin:

- työhöntulotarkastus
- määräaikaistarkastus (esim. melutyö)

Mahdollinen kirjallinen sopivuuslausunto terveystarkastuksesta annetaan työntekijälle, joka toimittaa sen esihenkilölleen.

Työnantaja ilmoittaa työterveyshuoltoon:

- uudet työntekijät yhteystietoineen työterveyshuoltoon viimeistään työsuhteen alkaessa
- päättyneet työsuhteet
- työolosuhteissa tapahtuneet muutokset



# Rokotustoiminta

Kansalliseen rokotusohjelmaan kuuluvat rokotukset tarkistetaan terveystarkastuskäyntien yhteydessä, ellei esihenkilö erikseen ohjaa työntekijää rokotussuojan tarkistamiseen.

## Työntekijöille työnsä puolesta kuuluvat rokotteet ovat:

- Työhön liittyvät rokotukset riskinarvion perusteella
- Tartuntatautilain (48 §) piiriin kuuluva henkilöstö

Työnantajan kanssa erikseen vuosittain sovitusti voidaan toteuttaa henkilöstön

- Kausi-influenssarokottaminen



# Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

## Työpaikalla on käytössä

- sairauspoissaoloseuranta
- varhaisen tuen ja puuttumisen malli
- korvaavan työn malli

Työntekijän työkyvyn seuranta toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä laatiman työkyvyn hallinnan, seurannan ja työkyvyn tuki - mallin mukaisesti.

Seuranta voidaan aloittaa työntekijän, työnantajan tai työterveyshuollon aloitteesta. Esihenkilöiden vastuulla on seurata työntekijän työkykyä ja työnantajalla on oikeus pyytää työkykyarviota työntekijän työkyvystä.



# Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

Työkykyyn liittyvien tarkastuksien sisältö määräytyy yksilöllisen tarpeen mukaan. Osatyökykyisen työntekijän työkyvyn edistämiseksi laaditaan henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma, jonka toteutumista seurataan suunnitelmallisesti. Tarvittaessa järjestetään työterveysneuvottelu yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kanssa.

## Työkyvyn arviointi ja osatyökykyisen seurantatarkastukset (VnA 708/2013 §11)

Työkyvyn arviointi toteutetaan, kun työntekijän työkyky on alentunut terveydellisistä syistä. Työntekijän työkyvyn selvittelyn voi käynnistää työntekijä itse, esihenkilö tai työterveyshuolto. Työterveyshuollossa tehtävää työkyvyn arviointia edeltää esihenkilön ja työntekijän keskinäinen varhaisen tuen keskustelu.

Työkyvyn arviointi työterveyshuollossa sisältää:

- työterveyshoitajan vastaanotto, jota ennen sähköinen työntekijän kokonaistilannetta kartoittava -kysely
- tarvittaessa työfysioterapeutin tai työterveyspsykologin vastaanotto/konsultaatio
- työterveyslääkärin vastaanotto
- kuntoutustarpeen arviointi ja tarvittaessa kuntoutukseen ohjaaminen
- tarvittaessa lisäselvitykset työkyvyn arviointia varten
- tarvittaessa työterveysneuvottelu työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon kesken

Osatyökykyisen seuranta voidaan toteuttaa sähköisenä kyselynä, jota tarpeen mukaan seuraa vastaanotto.

# Kuntoutus

- Kuntoutustarpeen arviointia tehdään terveystarkastusten yhteydessä ja vastaanottokäynneillä sekä osana työkyvyn arviointia ja työkyvyn tuen toimenpiteitä.
- Työntekijät voivat hakeutua yksilölliseen kuntoutukseen.
- Tarvittaessa yrityksen kanssa voidaan sopia ryhmäkohtaisista kuntoutuksista.



## Mitä työkyvyllä tarkoitetaan?

Työkyvyllä tarkoitetaan sellaista toimintakykyä, joka on riittävää työn vaatimuksiin nähden. Vastuu työkyvyn ylläpidosta on paitsi työntekijällä ja työnantajalla niin myös työterveysuollolla.

1.

### Huoli työkyvystä

Kun työyhteisössä herää huoli työntekijän työkyvystä, käy esihenkilö varhaisen tuen keskustelun työntekijän kanssa ja välittää työterveysuollolle pyynnön työkyvyn arvioinnista.

Näin työkyvyn arviointiprosessi etenee:

2.

### Kokonaistilanteen kartoitus

Työterveyshoitaja kartoittaa työntekijän kokonaistilanteen. Arvion pohjalta seuraa jatkotoimenpiteitä, kuten moniammatillisen tiimin konsultointia, työterveyslääkärin vastaanottoa tai erikoissairaanhoidoa.

3.

### Työterveysneuvottelu

Työterveysneuvotteluun osallistuvat työntekijä, lähiesihenkilö, työterveyslääkäri ja/tai -hoitaja, tarvittaessa asiantuntijoita sekä työntekijän tukihenkilö hänen niin halutessaan.

Selvitämme yhdessä työntekijän mahdollisuuksia jatkaa työssään ja arvioimme ratkaisuja työn muokkamiseen. Ensisijainen tavoitteemme on aina, että työntekijä pystyisi palaamaan omaan työhönsä.

4.

### Työkykyarvio

Työterveyslääkärimme laatii terveystietojen, työkykyarvion ja mahdollisen yhteisen neuvottelun pohjalta lausunnon työntekijän työkyvystä ja mahdollisuuksista jatkaa työssä sairauspoissaolon jatkuttua yli 90 päivää.

5.

### Työhön paluu

Työyhteisön, esihenkilön ja työterveysuollon asiantuntijoiden tuella työhön paluu onnistuu turvallisesti. Hyvin suunnitellulla työhön paluulla voidaan ehkäistä sairauspoissaolojen uusiutumista ja myös lyhentää niiden kestoa.

Ennen työhön paluuta laadimme yhdessä suunnitelman, jossa huomioidaan tarvittavat järjestelyt, kuten työnkuvan tai työajan muutokset ja muut tukitoimet työpaikalla.

Neuvomme ja ohjaamme työntekijää työhön paluuseen liittyvissä asioissa. Työterveysuollon seurantaan tarvitaan usein myös työhön paluun jälkeen.

### Me Aallolla olemme työkyvyn asiantuntijoita

Työkyvyn arviointi on monivaiheinen prosessi, joka käynnistyy, kun työpaikalla herää huoli työntekijän alentuneesta työkyvystä. Me Aallolla arvioimme työntekijäsi työ- ja toimintakykyä sekä ohjamme tarvittaessa kuntoutuksen.

# Työkyvyn arviointiprosessi

AALTO

Elektroniskt signerat / Elektroniskt signerat / Elektroniskt signerat / Elektroniskt signerat

https://sign.visma.net/fi/document-check/922f6285-155c-4cfd-97fd-187623d26514

www.vismasign.com

# Päihdeohjelma

**Työpaikalle on laadittu kirjallinen päihdeohjelma, jonka tavoitteena on ennaltaehkäistä päihteiden käytöstä aiheutuvia ongelmia, puuttua niihin varhaisessa vaiheessa ja ohjata hoitoon.**

Työterveyshuollon toimenpiteitä päihdeohjelmassa ovat

- varhaisvaiheessa päihteiden ongelmakäyttöön puuttuminen
- tarvittaessa osallistuminen hoitoonohjaukseen

Päihdeohjelman tavoitteena on ennaltaehkäistä päihteiden käytöstä johtuvia ongelmia ja puuttua niihin ajoissa.

# Työtapaturmien ehkäisy ja hoito

Työolosuhdekartoituksessa ja terveystarkastuksessa kartoitetaan tapaturmariskejä ja arvioidaan tarpeita tapaturmia ennaltaehkäiseville toimenpiteille.

- Ei-kiireellisten työ- ja työmatkatapaturmien ensihoito, arviointi ja ohjaus jatkohoitoon kuuluvat työterveyspalveluihin.
- Työnantaja laatii tapaturmailmoituksen vakuutusyhtiöön.
- Työnantajan on hankittava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilösuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. (Työturvallisuuslaki 15§)
- Vapaa-ajan tapaturmien hoito ei kuulu työterveyshuoltoon.

# Kriisitilanteiden jälkihoito

Äkillisissä kriisitilanteissa (esim. kuolemantapaus, vakava tapaturma, läheltä piti -tilanne) jälkeen työterveyshuolto voi järjestää tilanteen jälkipuinnin 3-5 vrk:n sisällä tapahtuneesta.

- Jälkipuinnin merkitys on ennaltaehkäisevä.
- Jälkipuinnilla pyritään lievittämään tapahtuman jälkeisiä stressireaktioita ja nopeuttamaan työkyvyn palautumista.

# Ammattitaudit

Ammattitauti on sairaus, jonka pääasiallinen aiheuttaja on työssä oleva fyysinen, kemiallinen tai biologinen tekijä.

- Työperäisen sairauden tai ammattitautiepäilyn selvittämiseksi tarvitaan lääkärin lähete ja maksusitoumus.
- Ammattitautiepäilytutkimuksissa kustannuksista vastaa ensisijaisesti työnantajan tapaturmavakuutusyhtiö.

# Ensiapuvalmiuden ylläpito

Ensiapuvalmiudesta huolehditaan osana työpaikan riskienarviointia.

- Työpaikkaselvityksessä kartoitetaan ensiapuvalmius ja määritellään perusteet ensiapukoulutuksen laajuudelle.
- Työnantaja huolehtii työpaikan riittävän ensiapuvalmiuden ylläpitämisestä: ensiapukouluttajista ja heidän osaamisensa ylläpitämisestä, ensiapu- ja elvytyskoulutuksen järjestämisestä, ensiapukoulutettujen määrästä, laadusta ja ensiapuvälineiden hankinnasta
- Työterveyshuolto osallistuu työturvallisuuslain 46 §:ssä tarkoitetun ensiavun järjestämiseen. Ensiapukoulutustarve ja kurssit suunnitellaan yhteistyössä henkilöstöpalvelujen kanssa.
- Työnantaja voi käyttää Työterveys Aallon järjestämiä ensiapukursseja. Työterveyshuolto järjestää ensiapukoulutuksia: EA 1, Hätäensiapukurssi 8 h ja Hätäensiapukurssi 4 h.

# Työterveyspainotteinen sairaanhoito (KL 2)

# Työterveyspainotteinen sairaanhoito (Kela II)

Työterveyshuollossa ei hoideta akuutteja päivystyksellisiä sairauksia. Sairausvastaanotto keskittyy ensisijaisesti pitkittyvää työkyvyttömyyttä aiheuttavien ja työhön liittyvien sairauksien varhaiseen toteamiseen ja tehokkaaseen hoitoon. Työhön liittyviä ovat ne sairaudet, joita työ voi aiheuttaa tai pahentaa tai ne rajoittavat työssä selviytymistä.

## Työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon kuuluvat:

- Työterveyshoitajan sairausvastaanotto ja hoidon tarpeen arviointi
- Hoidon tarpeen arvioinnin perusteella yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Sopimuksessa määritellyt laboratoriotutkimukset, sekä yleislääkärin vastaanotto toiminnassa määräämät röntgen- ja ultraäänitutkimukset.
- Työfysioterapeutin suoravastaanotto
- Ei kiireellisten työ- ja työmatkatapaturmien hoito, neuvonta ja jatkohoidon ohjaus

## Pitkäaikaissairauksien hoito toteutetaan yhteistyössä perusterveydenhuollon ja erikoissairanhoidon kanssa.

- Työterveyshuollolla on koordinoiva rooli työkyvyn seurannassa.
- Työterveyspainotteiseen sairaanhoitoon eivät kuulu vapaa-ajan tapaturmien hoito, lisääntymisterveyteen liittyvät asiat, työhön kuulumattomat lausunnot, pitkäaikaissairauksien vuosikontrollit eivätkä reseptien uusinnat.

# Sairauspoissaolokäytännöt

Esihenkilö voi myöntää työntekijälleen sairauspoissaolon 1-9 päivää akuuteissa infektiosairauksissa ja diagnosoidussa migreenissä.

Organisaatio ohjaa sairauspoissaolojen myöntämisen käytännöissä omilla ohjeillaan tarkemmin. Esihenkilö voi edellyttää ja sopia työntekijän kanssa, kun sairauspoissaolo hyväksytään ainoastaan työterveyshuollon todistuksella.

- Työterveyshoitaja voi myöntää työntekijälle (1-9) päivän sairauspoissaolon.
- Suoravastaanottofysioterapeutti voi myöntää työntekijälle 1-5 päivää sairauspoissaolon.
- Sairauspoissaolon ylittäessä yhdeksän (9) päivää, tarvitaan lääkärin A-todistus.

Poikkeustilanteissa muuttuvista käytännöistä työnantaja tiedottaa työterveyshuoltoon viipymättä.

**Sairaanhoitopalveluihin (KL II)** työntekijät ovat oikeutettuja vuoden kuluttua työsuhteen alkamisesta.

# Toteutuneen toiminnan arviointi

# Työterveyshuoltotoiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi

Työterveyshuolto seuraa terveydellisten vaikutusten ja toteutuneiden toimenpide-ehdotusten vaikutusta yhdessä työntäjän kanssa.

Toimintasuunnitelman toteutumista seurataan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisneuvotteluissa kaksi kertaa vuodessa

## Työpaikan työterveyshuollon toimintaa arvioidaan seuraamalla

- toimenpiteiden vaikuttavuutta työympäristössä ja työyhteisössä
- työntekijöiden altistumista, tapaturmia ja ammattitauteja
- kuormittumista, työkykyä, terveydentilaa ja sairauspoissaoloja
- työperäisiä (tapaturmat ja ammattitaudit) ja työhön liittyviä sairauksia
- työterveyshuollon omia toimintatapoja
- tavoitteiden ja toimenpide-ehdotusten toteutumista
- asiakastyytyväisyyttä

# Toimintasuunnitelman laatiminen ja päivitys

**Toimintasuunnitelmakauden lopussa tehdään uusi toimintasuunnitelma seuraavalle toimintakaudelle. Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain.**

- Työnantaja ilmoittaa työterveyshuoltoon työolosuhteissa tapahtuneista muutoksista, joiden perusteella arvioidaan altisteet, terveystarkastustarve sekä tarve toimintasuunnitelman päivittämiseen.
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tarkistetaan vuosittain ja huomioidaan tarvittavat uudet toimenpiteet.
- Suunnitelman taustatietoina käytetään riskien arvioinnin, työpaikkaselvitysten sekä henkilöstöhallinnon, työterveyshenkilöstön ja työsuojeluvaltuutettujen kokoamaa tietoa työpaikoilta.
- Työnantajan kanssa on sovittu sähköisen Kelan työterveyshuollon kustannusten korvaushakemuksen käyttöönotosta (SV98 – lomake).



Työterveyshuollon toimintasuunnitelma  
on käsitelty työsuojelutiimissä / yhteistyötoimikunnassa.

Keuruulla 21.12.2023

Päivitetty 1.4.2024

Keuruun kaupunki

Milla Nousimaa  
Henkilöstöpäällikkö



Työterveys Aalto Oy

Johanna Karjalainen  
Asiakkuuskoordinaattori



**SIGNATURES****ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 52 pages before this page

Dokumentet inneholder 52 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 52 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 52 sider før denne side

Detta dokument inneholder 52 sidor före denna sida

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende