

TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTASUUNNITELMA

Toimintasuunnitelman voimassaoloaika: 1.1.2022 – 31.12.2025

Päivitys: voimaan 1.1.2023

TYÖNANTAJA

HEINOLAN KAUPUNKI

Osoite: Rauhankatu 3, 18100 HEINOLA

Puhelin: 03 849 30

Sähköposti: etunimi.sukunimi@heinola.fi

Toimiala: 84110 Julkinen yleishallinto

Y-tunnus: 1068892-9

Tilikausi: 1.1.-31.12.

Tapaturmavakuutusyhtiö:

Keskinäinen vakuutusyhtiö Fennia

Eläkevakuutusyhtiö: KEVA

Johtaja: kaupunginjohtaja Jari Parkkonen

Työterveyshuollon yhteyshenkilö yrityksessä: työsuojelupäällikkö Ari Matteinen

Yhteystiedot: p. 050 0497 251

TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUNTUOTTAJA:

TYÖTERVEYS WELLAMO OY

Y-tunnus: 2306525-3

Toimipiste: Heinola

Osoite: Lampikatu 19, 18100 Heinola

Aukioloaika: ma-to klo 8-16, pe klo 8-15

Sairaanhoidon asioissa palvelevat myös muut toimipisteemme Päijät-Hämeessä. Kts internet-sivut:

www.tyoterveyswellamo.fi/

Keskitetty ajanvaraus ja asiakaspalvelu: Puh. 03 8811006

Nettiajanvaraus: www.tyoterveyswellamo.fi/ajanvaraus

Työterveyshoitajan neuvontapalvelu puh. 044 799 1149, ma - pe klo 8 – 10. Neuvontapalvelussa tehdään hoidon tarpeen arviointia ja annetaan sairauksien hoito-ohjeita sekä terveysneuvontaa.

Ajanvarauksen peruutus: Peruutus ilmoitetaan puhelimitse tai sähköpostiosoitteeseen peruutukset@tyoterveyswellamo.fi. Varatuista peruuttamattomista vastaanottoajoista työterveyshuolto perii maksun, jonka työnantaja laskuttaa työntekijältä.

Laskutuksen yhteyshenkilö: Heli Karjalainen

Yhteystiedot: heli.karjalainen@tyoterveyswellamo.fi

puh: 03-8811006 / 044-7556893

TYÖTERVEYSHENKILÖSTÖ

Toimitusjohtaja: Kirsi Korttila

Johtava ylilääkäri: Risto Raivio

Heinolan kaupungin työterveyslääkäri: Juho-Petri Makkonen

Heinolan kaupungin työterveyshoitaja: Riitta Lääperi, Jaana Lehto

Heinolan kaupungin työfysioterapeutti: Sakari Laamanen

Heinolan kaupungin työterveyspsykologi: Mari Ulmanen

Potilasasiamiehen yhteystiedot:

Puhelin: 03 819 2504

Sähköposti: potilasasiamies@phhyky.fi

TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUJEN JÄRJESTÄMINEN

LAKISÄÄTEINEN TYÖTERVEYSHUOLTO (korvausluokka I)



KOKONAISVALTAINEN TYÖTERVEYSHUOLTO



(korvausluokka II) sisältää sairaanhoidon

Työterveyshuoltosopimuspäivämäärä: 1.1.2011

TYÖSUOJELUYHTEISTYÖ

Työsuojelutoimikunta: Heinolan kaupungin ja henkilöstön yhteistoimintasopimuksen mukaan työsuojelutoimikuntana toimii yt-neuvottelukunta

Työsuojelupäällikkö: Ari Matteinen

Yhteystiedot: p. 050 0497 251

Työsuojeluvaltuutetut: Muualla kuin sosiaali- ja terveystoimialalla työntekijäasemassa oleva henkilöstö;
Johanna Andersson

Toimihenkilöt:

Elsi Lääveri

Osallistuminen työsuojelutoimintaan:

Työterveyshuollon edustajat osallistuvat kutsuttaessa työsuojelun tapaamisiin, esimerkiksi AVI:n tarkastuskäynneille ja sisäilmatyöryhmään.

Muu yhteistyö: Työpaikkakäynneillä, työterveysneuvotteluissa, työyhteisön ongelmakartoituksissa ja sisäilmaselvityksissä tehdään yhteistyötä.

Keskeinen tavoite on edistää ja ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työstä terveydelle aiheutuvia vaaroja ja haittoja.

TYÖNANTAJAN TOIMINNAN JA HENKILÖSTÖN KUVAUS

Työnantajan toimiala:

Julkinen hallinto, kunta-ala

Henkilöstön lukumäärä toimintasuunnitelmaa laadittaessa /arvio v. 2023:

Vakinaiset 530, määräaikaiset 226.

Työnantajan toiminnan kuvaus ja mahdolliset muutokset toimintasuunnitelmakaudelle:

Kaupunki järjestää asukkailleen palveluita ja pyrkii edistämään asukkaidensa hyvinvointia ja alueen elinvoimaa.

Kaupungin toiminnan keskeinen tavoite on saada aikaan hyvää kasvua ja hyvän kasvua Heinolassa

Henkilöstörakenne ja mahdolliset muutokset:

Henkilöstön määrä on ollut viime vuosina hienoisessa laskussa. Merkittävä muutos tapahtuu vuoden 2023 alusta, jolloin vastuu sote-palvelujen järjestämisestä siirtyy hyvinvointialueille.

Keskeisiä tunnuslukuja henkilöstöstä tilanteessa 31.12.2021:

Keski-ikä	
Koko henkilöstö	46,1 vuotta
Vakinaiset	48,9 vuotta
Määräaikainen henkilöstö	43,3 vuotta
Naiset	47,5 vuotta
Miehet	47,9 vuotta
Naisten osuus henkilöstöstä	83,5%
Osa-aikaisia	15,1%
Sairaus- ja tapaturmapoissaoloja (tpv/hlö)	12,1
Ilmoitettuja työ- ja työmatkatapaturmia (kpl)	71

Altisteet ja kuormitustekijät työpaikoilla (kts. tarkemmat tiedot työpaikkakohtaisissa työpaikkaselvitysraporteissa)

- Fysikaaliset: melu, pöly
- Kemialliset: teknisen alan kemikaalit, märkätyö, fysiikan ja kemian opetustyö
- Biologiset: tartuntataudit, työtilojen kosteusvaurioihin liittyvät altisteet
- Fyysiset / Ergonomiset: päätetyö, työasennot, työtavat
- Psykososiaaliset: työmäärään ja epävarmuuteen liittyvät kuormitustekijät, yksintyöskentely, väkivallan uhka
- Yötyö
- Tapaturmavaara: arvioidaan työpaikkaselvitysten ja riskinarvioinnin perusteella.

TYÖTERVEYSHUOLLON YLEISLUONTAINEN TOIMINTASUUNNITELMA

Toimintasuunnitelma-ajanjakso: 1.1.2022-31.12.2025

Toimintasuunnitelma hyväksytty: Kaupunginhallitus x.x.2022

Työpaikan keskeiset työterveystoiminnan tarpeet:

- Henkilöstön työkyvystä huolehtiminen säännöllisen seurannan, ongelmien ennaltaehkäisyn ja syntyneiden ongelmien mahdollisimman nopean korjaamisen keinoin.
- Työnantajan lakisääteisten velvoitteiden täyttäminen.

Työnantajan työterveystoiminnan tavoitteet:

Tavoitteiden toteutumista seurataan työsuojelun, johdon ja esimiesten kanssa vuosittain toimintasuunnitelman tarkistamisen yhteydessä, työpaikkakäynneillä ja yhteydenotoilla tarpeen mukaan.

Tavoite 1: Esimiestyön tukeminen

- Esimiesten työhyvinvoinnin parantaminen; ryhmätoiminta sekä tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus esimiestyön ja työkykyjohtamisen avuksi

Tavoite 2: Psyykkisistä syistä johtuvien sairauspoissaolojen vähentäminen

- Etsitään keinoja mielenterveyden häiriöihin ja työssäjaksamiseen liittyvien sairauspoissaolojen ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi.
- Terveystietojen johtamisjärjestelmän (Aino Health Manager) aktiivinen käyttö.
- Tarvittaessa suunnatut työpaikkaselvitykset ja työyhteistyö
- Työterveyspsykologin yksilökäynnit 1-5 kertaa

Tavoite 3: Työkyvyttömyyden ennaltaehkäiseminen

- Lisätuen tarpeen kartoitus ja tuen ohjelmointi tarvittaessa paljon työterveyshuollon ammattihenkilöiden palveluja tarvinneille (vähintään 8 käyntiä/vuosi)
- Työpaikkaselvitysten yhteydessä tehdyt toimenpidesuositukset
- Sähköinen terveystarkastus säännöllisesti ja sen perusteella jatkotoimenpiteet yksilölliseen terveysriskiin perustuen esim. työkykyä tukevat ryhmät, yksilökäynnit ja ohjaus.
- Painotetaan työntekijän omaa vastuuta työkyvystään. Oma terveyssuunnitelma tehdään sähköisen terveystarkastuksen perusteella
- Varhaisen tuen mallin toimenpiteiden tavoitteena on työhyvinvoinnin tukeminen ja sairauspoissaolojen väheneminen. Työhyvinvointikeskustelun aktiivinen käyttö (Aino Health Manager)
- Työterveyshuolto ohjaa aktiivisesti työkykyä tukeviin ryhmätoimintoihin
- Sairausvastaanottokäyntien yhteydessä arvioidaan sairauden liittyvyyttä työhön ja tarvittaessa käynnistetään työkykyä tukevat jatkotoimenpiteet
- Osatyökykyisten työkyvyn seuranta yksilöllisen suunnitelman mukaisesti
- Kuntoutukseen ohjaaminen

- Työterveyshuoltolakiin pohjautuvan työkokeilun käytön lisääminen mahdollisuuksien mukaan (60 työpäivää, työnantaja maksaa palkan ja hakee kuntoutusrahan Kelasta)

LAADUN JA VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI JA SEURANTA (vNa 1484/2001 § 15)

Työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyö on säännöllistä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tarkistetaan vuosittain ja huomioidaan uudet toimenpiteet. Yhteistyöpalavereissa arvioidaan:

- toimenpiteiden vaikuttavuutta työympäristössä/-yhteisössä,
- työntekijöiden altistumista ja kuormittumista,
- työntekijöiden terveydentilaa ja työkykyä,
- työperäisiä (tapaturma/ammattitaudit) ja työhön liittyviä sairauksia, työntekijöiden sairauspoissaoloja,
- työterveyshuollon omia toimintatapoja ja laatua sekä
- tavoitteiden ja toimenpide-ehdotusten toteuttamista.

Asiakastyytyväisyyttä kartoitetaan jatkuvan asiakaspalautteen kautta ja toteuttamalla asiakastyytyväisyyskyselyitä syksyisin henkilöstölle (asiakasavain) ja keväisin johdolle (yritysavain).

Työterveyshuollon toimintaa ja vaikuttavuutta seurataan työnantajan kanssa yhdessä sovitulla mittareilla. Työterveyshuolto kokoaa toiminnastaan analysoidut yhteenvetotiedot, jotka käsitellään yhdessä työnantajan kanssa.

Raportit, tilastot, mittaustulokset, kyselyjen tulokset

- **Työterveyshuolto toimittaa**
 - Työpaikkaselvitysraportit, sisältäen riskinarvioinnin perusteella tehdyn terveydellisen merkityksen arvion ja tapaturmavaaran arvion
 - Toiminta- ja kustannustiedot
 - Sisäilmakyselyjen yhteenvedot
 - Terveystarkastusten, myös sähköisten terveyskartoitusten, yhteenvedot ja jatkotoimenpiteet
 - Raportti työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin pitämiin ryhmätoimintoihin osallistuneista
 - Tiedot sairausvastaanottokäynneillä tehdyistä työhön liittyvyyden arvioista ja työkyvyn tuen jatkotoimenpiteistä
- **Työnantaja toimittaa työterveyshuoltoon (Teams-kanava)**
 - Tapaturmatilastot
 - Vaara-, uhka- ja läheltä piti-tilannetilastot
 - Henkilöluettelot 4 kertaa vuodessa
 - Työhyvinvointikyselyn tulokset ovat saatavilla portaalissa, johon on käyttöoikeus työterveyshoitajilla
 - Tiedot organisaatiomuutoksista ja muista ajankohtaisista työterveyshuoltoa koskevista muutoksista ja tapahtumista
 - Henkilöstökertomus

Sovitut mittarit

- Sairauspoissaolot esim. kolme suurinta ryhmää
- Työterveysneuvottelujen lukumäärä
- Lukumäärät varhaisen tuen tarpeen ilmoituksista (Aino Health)
- Terveyskartoituksen riskianalyysi (Odum)
- Vähintään 8 kertaa vuodessa työterveyshuollon ammattihenkilöiden palveluja tarvinneiden määrä

KORVAUSLUOKKA I

(Terveyttä, työ- ja toimintakykyä edistävä ja ylläpitävä toiminta sekä työhön paluun tuki työterveyshuoltolain 12§ mukaisesti)

TYÖPAIKKATASON TOIMINTA

TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Työterveysyhteistyöllä tavoitellaan konkreettista ja tiivistä yhteistyötä työnantajan ja työterveyshuollon välillä. Yhteisesti sovitut käytännöt niin yksilö-, työyhteisö- kuin työpaikkatasolla ovat edellytys työterveystoiminnalle. Työterveyshuollon tai työnantajan toimet yksinään eivät ole riittäviä ratkaistaessa monimutkaisia terveydellisiä ongelmia, sen vuoksi tarvitaan yhteistyötä. Yhteistyötä pyritään säännöllistämään ja lisäämään.

Tapaamisissa käsitellään mm. työnantajan nykytilanne ja tulevat muutokset, työpaikkaselvitykset ja niistä esiin nousseet asiat, terveystarkastusten löydökset, työhyvinvointikyselyn tulokset, sairauslomat, korvaavan työn käyttö, varhaisen tuen malli, päihdemalli, pidetyt työterveysneuvottelut, kuntoutusasiat, osa-/työkyvyttömyyseläkkeet ja työterveyshuollon nykytilanne.

TYÖPAIKKASELVITYKSET

Työpaikkaselvitys on työterveyshuoltotoiminnan perusta ja sen tavoitteena on työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja tukeminen.

Perustyöpaikkaselvitys:

Työpaikkaselvitys tehdään työterveyshuoltoa aloitettaessa tai työolosuhteiden oleellisesti muuttuessa / muututtua sekä sovituin määräajoin. Työpaikkaselvityksen avulla hankitaan tietoja työstä ja työolosuhteista ja arvioidaan työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta sekä työntekijöiden altistumista työstä aiheutuville biologisille, kemiallisille tai fysikaalisille haitoille ja niiden vaikutuksia terveyteen.

Työpaikkaselvitykset ovat laajoja perusselvityksiä, joita tehdään noin viiden vuoden välein tai olosuhteiden merkittävästi muuttuessa. Käynnit priorisoidaan tunnistettujen tarpeiden pohjalta. Tunnistaminen perustuu työpaikalla tehtyyn riskienarviointiin. Riskienarviointi tulee olla tehtynä ennen työpaikkaselvitystä. Tarkka työpaikkaselvitysprosessi liitteenä 1

Suunnattu selvitys

Suunnattuja selvityksiä tehdään ongelma-, riskitekijä- tai työyksikkökohtaisesti perusselvityksen yhteydessä todetun tarpeen mukaisesti muun muassa:

- arvioitaessa työn fyysistä kuormitusta ja ergonomiaa
- arvioitaessa työn ja työpaikan henkistä kuormitusta

Toteutuminen ja seuranta:

Suunnattuja selvityksiä tehdään yhdessä esimiehen, henkilöstön, työterveyshoitajien ja työterveyshuollon asiantuntijoiden sekä työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Tarvittaessa käynnille osallistuu työsuojelupäällikkö. Suunnattuihin selvityksiin osallistujat sovitaan käyntikohtaisesti.

Erityisselvitys:

Erityisselvityksiä tehdään tunnistetun terveystarpeen tai sairastumisvaaran perusteella ja se on rajattu kyseessä olevaan ongelmaan mm:

- terveysongelmien ilmetessä esim. sisäilmaongelmissa
- työolosuhteissa ilmenevien seikkojen perusteella esim. melu

Toteutuminen ja seuranta:

Erityisselvityksiä tehdään tarpeen mukaan yhdessä sovitusti.

Ensiapuvalmius:

Työpaikkaselvitysten yhteydessä työterveyshuolto arvioi ensiapuvälineiden tarvetta ja saatavuutta sekä ensiapukoulutuksen tarvetta. Työnantaja pitää yllä luetteloa ensiapukoulutuksen saaneista henkilöistä.

TIETOJEN ANTAMINEN, NEUVONTA JA OHJAUS

Työterveyshuolto tiedottaa työn ja työpaikan terveydellisistä vaaroista ja haitoista. Tietojen antaminen ja ohjaus on työterveyshuollon ja työnantajan yhteistyötä työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamiseksi. Työterveyshuolto toimii työn ja terveyden välisen yhteyden asiantuntijana ja antaa tarvittaessa tietoja, neuvontaa ja ohjausta eri kohderyhmille työnantajan työkykyjohtamisen tueksi.

Työpaikkakäyntien ja terveystarkastusten yhteydessä annetaan ohjausta työhön liittyvien riskien ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi (oikeat työmenetelmät ja työskentelytavat, tietoa ammattitaupeista, työtapaturmista ja sairastavuuden liittymisestä työhön) sekä elämäntapaohjausta terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi.

Ryhmätoiminta (kuvattu työterveyshuollon ammattihenkilötoiminnassa)

Työyhteisötyö

Työyhteisötyön tavoitteena on työyhteisön toimivuuden edistäminen, työn hallinnan edellytysten lisääminen ja hyvinvoiva työyhteisö. Työterveyshuolto osallistuu työyhteisötyöhön ja käyttää tarvittaessa apuna työterveyshuollon asiantuntijoita (esim. työterveyspsykologi). Työpaikat voivat hakea luvan työyhteisötyölle henkilöstöpalveluista, kun siihen on todettu tarve yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työyhteisötyö on työterveyspainotteista, kohdistettua ja määrämuotoista toimintaa, joka suunnitellaan yhdessä esimiesten kanssa. Työyhteisötyö on ohjausta, neuvontaa, ristiriitojen selvittelyä ja muuta toimintaa työyhteisön jaksamisen tueksi.

TYÖKYVYN HALLINTA, SEURANTA JA VARHAINEN TUKI

Varhaisen tuen toimintamalli

Varhaisen tuen malli on laadittu yhteistyössä ja sitä toteutetaan suunnitellusti. Työnantaja seuraa työntekijän hyvinvointia ja jos huomaa hälytysmerkkejä keskustelee tämän kanssa. Myös toistuvat ja pitkittyneet sairauspoissaolot ovat keskustelun syynä. Tarvittaessa työnantaja ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Työterveyshoitajan vastaanotolla toimitaan ongelman vaatimalla tavalla työkyvyn säilyttämiseksi tai palauttamiseksi.

Aino Health Managerin avulla seurataan Heinolan kaupungin sairauspoissaoloja. Järjestelmästä näkee työntekijän koko poissaolohistorian, mikä helpottaa henkilöstöhallinnon ja esimiesten työtä terveysperusteisten poissaolojen hallinnassa ja niihin puuttumisessa. Ohjelmisto lähettää automaattisesti viestin työntekijälle ja hänen esimiehelleen, kun tietty sairauspoissaolon määrä tulee täyteen. Tällöin esimies järjestää keskustelun työntekijän kanssa. Valmiiden keskustelulomakkeiden ansiosta käytävät keskustelut ovat määrämuotoisia.

Järjestelmässä olevilla lomakkeilla siirretään tietoa ja käynnistetään työterveyshuollon toimia. Työnantajan tietoon tulevat Kevan eläkeratkaisut saatetaan järjestelmän kautta niin esimiehen kuin työterveyshuollon tietoon.

Työterveyshuolto ottaa tarvittaessa yhteyttä työntekijään. Työterveydessä käynnistetään tarpeen mukaan työkyvyn arvio ja pidetään tarvittaessa työterveysneuvottelu.

Työhönpaluun tuki:

Työterveyshuollossa järjestetään työterveysneuvotteluja, tehdään työhönpaluun suunnitelmia ja ohjataan työntekijöitä aktiivisesti mm. kuntoutukseen.

Työterveyslääkäri tekee työntekijälle jäljellä olevan työkyvyn arvion ja laatii työhön paluun suunnitelman yhdessä työnantajan kanssa Kelaan silloin, kun henkilö on saanut sairauspäivärahaa 90 päivää kahden edeltävän vuoden aikana. Työntekijä varaa ajan työterveyshuollosta viimeistään silloin, kun hänellä on sairauspoissaoloa 60 päivää. Tieto toimitetaan asiakkaan luvalla myös Kevaan.

Erikoislääkärin konsultaatioita (1-2 käyntiä) ja erikoislääkärin suosittamia erityistutkimuksia voidaan hyödyntää työkykyyn liittyvissä sairauksissa työkyvyn palauttamisen nopeuttamiseksi ja osana työkykyarviota hoitovastuun säilyessä työterveyshuollossa.

Päihdeohjelma

Alkoholin käyttöä arvioidaan terveystarkastuksissa Audit-kyselyllä ja lisäksi keskustellaan alkoholin käytön merkityksestä. Jos työntekijä on huolissaan päihteiden käytöstään, hän voi hakeutua työterveyshuoltoon. Esimies voi ohjata henkilön työterveyshuoltoon työkykykeskustelussa.

Jos kyseessä on pidemmälle edennyt ongelma, käynnistetään hoitoonohjausmenettely, johon työterveyshuolto aina osallistuu. Hoitoon ohjatun henkilön terveydentilan seuranta tapahtuu työterveyshuollossa.

Debriefing

Työterveyshuolto järjestää työyhteisölle tai yksittäiselle työntekijälle henkistä jälkihoitoa silloin kun työyhteisöä tai työntekijää on kohdannut kriisi.

YKSILOTASON TOIMINTA

TERVEYSTARKASTUKSET:

Erityisen sairastumisvaaran perusteella (VnA 1485/2001): Työterveyshuoltolaki- ja -asetus

Alkutarkastukset: Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaa työtä tekevien alkutarkastus tehdään mahdollisimman pian koeajan alussa ja sen suorittaa työterveyshoitaja yhdessä työterveyslääkärin kanssa. Työnantaja ilmoittaa uudet lakisääteistä terveystarkastusta tarvitsevat työntekijät työterveyshuoltoon.

Määräaikaistarkastukset tehdään 1-3 vuoden välein huomioiden altistuminen ja erillisohjeet tarkastuksien sisällöstä ja tiheydestä.

Kohderyhmä em. tarkastuksille:

Työpaikkaselvitysten perusteella arvioidaan, mitkä työt ovat erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaa työtä.

Tukityöllistetyille ja siviilipalvelusvelvolliselle, jotka tulevat erityistä sairastumiseen vaaraa aiheuttavaan työhön, tehdään lakisääteinen alkutarkastus ja tarvittaessa määräaikaistarkastukset. Työ- ja elinkeinoministeriö ohje TEM2201/11.02.01/2010 17.8.2010 www.sivarikeskus.fi

Sisältö:

Erityisen sairastumisen vaaran perusteella tehtävissä terveystarkastuksissa arvioidaan työntekijän sopivuutta tulevaan työtehtäväänsä ottaen huomioon työn vaatimukset, altisteet ja työntekijän terveydentila sekä annetaan tietoa työntekijälle työssä esiintyvistä terveysvaaroista ja ohjeita haittojen torjunnasta. Tarkastuksissa huomioidaan lisäksi aina työkyky ja annetaan ohjausta työkyvyn ylläpitämiseksi.

- työhöntulotarkastuksen esitietolomake
- T2DM- riskitesti
- AUDIT-kysely
- työterveyshoitajan haastattelu, ohjaus ja neuvonta
- verenpaineen mittaus
- BMI, painoindeksi
- kuulontutkimus tarvittaessa
- lähete optikolle tarvittaessa
- rokotussuojan tarkistaminen ja / tai tehostaminen
- laboratoriotutkimuksia tarvittaessa
- keuhkojen toimintakoe (spirometria) ja/tai keuhkokuva tarvittaessa

Työterveyshuolto antaa kirjallisen lausunnon työntekijän sopivuudesta työhön työntekijälle, joka toimittaa lausunnon työnantajalle.

Työhönsijoitustarkastus (VnA 1484/2001 § 8-10):

Heinolan kaupungin työntekijöille **ei tehdä työhönsijoitustarkastuksia** työterveyshuollossa. Poikkeuksena alle kouluikäisten lasten hoitotehtävissä työskentelevät, joilta tartuntatautilaki (1227/2016) 55 § velvoittaa työnantajaa vaatimaan potilaiden ja asiakkaiden suojaamiseksi luotettavaa selvitystä siitä, ettei tämä sairasta hengityselinten tuberkuloosia. Tämän vuoksi alle kouluikäisten lasten hoitotehtävissä työskentelevät käyvät ennen työsuhteen alkua työhönsijoitustarkastuksessa työterveyshuollossa, joka sisältää arvion asiasta. Tämä koskee myös sijaisuuksiin tulevia työntekijöitä.

Muut terveystarkastukset (VnA 1484/2001 § 8-10):

Terveydenseurantatarkastuksia tehdään osana työpaikkaselvityksiä noin viiden vuoden välein sähköisen terveystarkastuksen avulla. Työntekijä saa henkilökohtaisen palautteen ja ohjeet työhyvinvointinsa tukemiseksi ja kehittämiseksi. Lisäksi kyselyn avulla terveystarkastus suunnataan niille, jotka kyselyn perusteella tarvitsevat ja hyötyvät eniten henkilökohtaisesta selvityksestä, neuvonnasta ja ohjauksesta tai joilla on kohonnut tai korkea riski.

Muita terveystarkastuksia tehdään, kun on perusteltu syy epäillä työn tai työympäristön aiheuttavan työntekijälle vaaraa tai haittaa (esim. sisäilmaongelma, työilmapiiriongelma) ja varhaisen tuen mallin mukaan.

Terveystarkastuksia tehdään myös, jos tarvitaan työntekijän työkyvyn arviointia, työhönpaluun suunnittelua pitkältä sairauslomalta palatessa, työkuormituksen arviointia, kuntoutustarpeen arviointia ja seurantaa.

Tarvittaessa kirjoitetaan todistus terveystarkastuksesta, työntekijä voi toimittaa lausunnon työnantajalle.

Näyttöpäätetyötä tekevien tarkastus pyritään yhdistämään muihin terveystarkastuksiin. Työntekijä opastetaan hyvään työergonomiaan. Työfysioterapeutti tekee tarvittaessa ergonomiakartoituksen.

Näkemiseen liittyvien ongelmien takia työntekijä ohjataan tarvittaessa työnäkemiseen erikoistuneen optikon tai silmälääkärin vastaanotolle. Kaupungilla on työlasien hankinnan toimintamalli.

Osatyökykyisten seurantatarkastukset (VnA 1484/2001 § 11):

Osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta järjestetään tapauskohtaisesti. Työterveyshuolto seuraa terveystarkastus- ja sairauskäyntien yhteydessä osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymistä ja suosittelee tarvittavia toimia työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi.

Erillislainsäädännön mukaiset tarkastukset

Työntekijälle tehtävät terveydentilan selvitykset tuberkuloositartuntojen torjumiseksi (THL 2017) varhaiskasvatuksessa työskenteleville.

Kaikkien edellä kuvattujen terveystarkastusten yhteydessä työntekijä voidaan tarvittaessa ohjata työterveyslääkärin, työfysioterapeutin tai työterveyspsykologin arvioon, ohjaukseen ja neuvontaan.

Samoin työkyvyn ja työkelpoisuuden arvioinnissa voidaan työterveyslääkärin harkinnan mukaan käyttää erikoislääkärikonsultaatioita (1-2 konsultaatiota) ja tarvittavia testauksia/lisätutkimuksia.

TYÖKYVYN TUKI

Varhainen tuki

Kaikessa toiminnassaan työterveyshuolto painottaa varhaisen tuen tarpeen havaitsemista. Terveystarkastusten yhteydessä laaditaan terveystuennitelmia. Varhaisen tuen mallin mukaisesti työnantaja voi edellyttää perustelluista syistä työntekijän työ- ja toimintakyvyn arviota työssä selviytymisen edistämiseksi esim. runsaiden työkyvyttömyysjaksojen takia tai pitkiltä sairauslomilta työhön palatessa.

Varhaisen tuen toimintamalli kuvattu edellä kohdassa Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki.

Työ- ja toimintakyvyn arvioinneissa voidaan työterveyslääkärin harkinnan mukaan käyttää erikoislääkärikonsultaatioita (1-2 konsultaatiota) ja tarvittavia testauksia/ tutkimuksia. Tarvittaessa työntekijä ohjataan hoitovastuun siirtävällä läheteellä erikoissairaanhoidon.

Työterveysneuvottelut

Työterveysneuvotteluja järjestetään aktiivisesti, kun uhkana on työntekijän osittainen tai täydellinen työkyvyttömyys. Yhteisneuvottelussa kunnioitetaan yksilön suojaa työelämässä ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden salassapitovelvoitetta.

Työterveysneuvotteluihin osallistuu työntekijän ja esimiehen lisäksi tarvittaessa työntekijän avustaja (luottamusmies tai työhyvinvointivaltuutettu tai työntekijän valitsema muu henkilö) ja henkilöstöpalveluiden asiantuntija.

Työterveyshuolto lähettää työntekijälle ja esimiehelle etukäteen täytettävät lomakkeet työterveysneuvotteluun valmistautumista varten. Työterveysneuvottelusta laaditaan aina muistio, joka annetaan osallistujille.

Työterveysneuvottelussa sovitaan mahdollisista tukikeinoista:

Työpaikalla toteutettavia tukikeinoja voivat olla esim. työn tai työajan muokkaus terveydentilaan sopivammaksi (esim. osasairauspäiväraha, kevyempi työ, työvuoromuutokset).

Työterveyshuollon tukikeinoja ovat mm. työfysioterapeutin tai työterveyspsykologin käynnit, ryhmätoiminta, työkykykoordinaattorin vastaanotto, moniammatillinen työkykyvastaanotto, työterveyshuollon työkokeilu.

Kelan harkinnanvaraiset sairausryhmäkohtaiset kuntoutukset.

Ammatillista kuntoutusta ovat mm. Kelan KIILA -kuntoutus (yksilö- ja ryhmäkuntoutus) ja Kevan ammatillinen kuntoutus (esim. työkokeilu ja uudelleen koulutus).

TYÖTERVEYSHUOLLON ASIAANTUNTIJATOIMINTA

Työfysioterapeutti toimii asiantuntijana erityisesti fyysisen työ- ja toimintakyvyn ja ergonomian alueella.

Yksilökäynnit mahdollisia 1-3 x vuosi/asia/hlö

Työfysioterapeutin akuutti tule -vastaanotto.

Työfysioterapeutti voi suositella työstä poissaoloa 1-5 päivää.

Työterveyspsykologi osallistuu työterveyshuollon ammattihenkilöiden tarvearvion pohjalta työterveyshuollon toiminnan suunnitteluun ja työpaikkaselvityksiin, osallistuu työntekijöiden terveydentilan, työ- ja toimintakyvyn ja kuntoutustarpeen arviointiin ja jatkohoitoon ohjaamiseen, pitää luentoja ja osallistuu ryhmätoimintaan.

Yksilökäynnit 1-5 x asia/hlö.

Ryhmätoiminta

Ryhmätoimintaan ohjataan sellaisia työntekijöitä, joilla on todettu vaiva/sairaus ja joiden työkyky on uhattuna. Ryhmiä ovat mm. Alaraajan nivelrikkoryhmä, Niskaryhmä, Selkäryhmä, Olkaryhmä, Ääniergonomia, Hyvä uni -ryhmä, Työkyvyn tueksi -ryhmä, Työkykyryhmä ympäristöherkille, Painonhallintaryhmä ja mahdolliset muut ryhmät.

Työterveyshuollon ammattihenkilö valitsee ryhmiin osallistujat terveydellisin perustein. Osallistujat keskustelevat esimiehen kanssa ennen ryhmään osallistumista. Ryhmiin voi osallistua työajalla, mikäli ryhmän kokoontuminen ajoittuu ennalta suunnitellulle työajalle. Vapaa-ajalle ajoittuviin ryhmän kokoontumisiin käytettyä aikaa ei korvata työaikana.

Ryhmätoiminnan pitkäaikaisvaikuttavuutta arvioidaan kyselyin 6 kk kuluttua ryhmän loppumisen jälkeen.

Työyhteisötyö (kuvattu kohdassa Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus)

ROKOTUSTOIMINTA

Työhön liittyvät rokotukset

Työhön liittyvien vaarojen vuoksi annettavat kansallisen rokotusohjelman ulkopuoliset rokotukset kuuluvat työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon (Tartuntatautilaki 1227/2016).

- Hepatiitti B-rokotukset toteutetaan työpaikkaselvityksissä tehdyn riskinarvioinnin perusteella/tapauskohtaisesti.
- Hepatiitti A+B-rokotukset kuntatekniikan jätevesille altistuvat työntekijät sekä muut jätevesinäytteitä ottavat työntekijät.
- Puutiaisaivotulehdusrokote riskinarvioinnin perusteella THL:n ohjeistuksen mukaisesti.
- Covid-19-, influenssa-, tuhkarokko-, vesirokko- ja hinkuyskärokotukset tartuntatautilain mukaisesti.

Muut rokotukset: Muita rokotuksia toteutetaan kansallisen rokotusohjelman ja suositusten mukaan. Näihin rokotuksiin kuuluvat mm. aikuisten jäykkäkouristus-kurkkumätärokotus eli dT, nuorten ja aikuisten jäykkäkouritus-kurkkumätä-hinkuyskärokotus eli dtap ja tuhkarokko-sikotauti-vihurirokkorokotus eli MPR. Influenssarokotukset myös muille kuin sotehenkilöstölle.

TYÖTERVEYSHUOLLON ETÄPALVELUT

Työterveyshuollon etäpalvelut ovat käytössä. Toteuttamisessa noudatetaan Sosiaali- ja terveysministeriön, Työterveyslaitoksen ja Kelan yhteistyössä laatimaa ohjetta. Ennaltaehkäiseviä etäpalveluja voidaan hyödyntää mm. terveystarkastuksissa, työterveysneuvotteluissa sekä ohjaus ja neuvontakäynneillä.

KORVAUSLUOKKA II (Sairaanhoito, työterveyshuoltolaki 14§)

SAIRAAHOITO:

Työterveyshuolto tuottaa ensisijaisesti yleislääkäritasoisia työperäisten tai työhön liittyvien sairauksien hoitoa, joka sisältää lääketieteellisesti perusteltuja yleislääkäritasoisia laboratorio- ja kuvantamistutkimuksia (röntgen, uä).

Toiminta tapahtuu ajanvarausperiaatteella ilman päivystysvelvoitetta.

Työterveyshuollolla on koordinaatio- ja ohjausvastuu työhön liittyvien sairauksien hoidossa ja työkyvyn turvaamisessa riippumatta siitä, missä työntekijän hoitoa ja työkykyä tukevaa toimintaa toteutetaan. Työterveyshuollon tavoitteena on sairauksien hoidon tukeminen ja työhön kuntoutumisen edistäminen, tarvittaessa yhteistyössä työpaikan kanssa. Lääkeresepien uusiminen ilman vastaanottokäyntiä käsittää työterveyshuollon hoitovastuulla olevia tai koordinoimia hoitoja. Sairaanhoidon laajuudessa noudatetaan työnantajan ja Työterveys Wellamon kesken tehtyjä linjauksia.

Työperäiset ja muut työhön liittyvät sairaudet hoitaa ensisijassa työpaikan olosuhteet tunteva työterveyslääkäri, jonka apuna voi toimia yleislääkäri. Sairaanhoitopalveluja antaa myös työterveyshoitaja. Tuki- ja liikuntaelinoireisia voidaan tarvittaessa ohjata suoraan työfysioterapeutin vastaanotolle. Työterveyshuoltona järjestetty sairaanhoito on työntekijälle tämän sopimuksen laajuudessa maksutonta ja yrityksen kaikille työntekijöille saman tasoista.

Työntekijöillä on valinnanvapaus hoitoon hakeutumisessa työterveyshuollon, perusterveydenhuollon sekä yksityissektorin tarjoamien palvelujen välillä. Muiden kuin työnantajan tarjoaman työterveyshuollon palveluiden kustannuksista vastaa työntekijä itse.

Sairaanhoidon rajaukset

Työterveyshuollossa hoidettavia asioita: Kyllä

Muulla hoidettavia asioita: Ei

	Kyllä	Ei
Sairauksien diagnosointi, hoidon aloitus ja ohjaus jatkohoitoon	☒	☐
Astman ja diabeteksen hoito	☐	☒
Sairaanhoitoon /tutkimuksiin liittyen laboratoriokokeet vain lääkärin läheteellä	☐	☒
Lääkereseptien uusiminen ilman vastaanottokäyntiä koskien vain työterveyshuollon hoitovastuulla olevia tai koordinoimia hoitoja	☒	☐
Työterveyshoitajan tarvearvion kautta virtsatieinfektioiden hoitoon tarvittava lääkeresepti lääkäriltä, ja virtsakoe tarvittaessa; mahdolliset jatkotutkimukset hoidetaan perusterveydenhuollossa	☒	☐
Työterveyshoitajan sairausloma 1-5 päivää	☒	☐
Työfysioterapeutin suositus työstä poissaoloksi 1-5 päivää	☒	☐
Työfysioterapeutin akuutti-tule-vastaanotto ilman ammattihenkilön tarvearviota	☒	☐
Nivelinjektiot	☒	☐
Korvahuuhtelut	☒	☐
Hoidon kannalta tarpeelliset pienet toimenpiteet kuten esim. ajoksen aukaisu	☒	☐

	Kyllä	Ei
Korvaava työ	☐	☒
Etäpalveluiden käyttö	☒	☐
Ulkopuolelta hankittavat konsultaatiot ja lisätutkimukset		
Työterveyslääkäri voi työkyvyn palautumisen nopeuttamiseksi työnantajan kustantamana konsultoida erikoislääkäreitä (1 – 2 konsultaatiota) ja tilata erikoislääkärin suositamia tarvittavia lisätutkimuksia terveydentilan arvioimiseksi silloin, kun hoitovastuu säilyy työterveyslääkärillä. Tarvittavia erityistutkimuksia (kuten MRI, ENMG) voidaan tilata myös työterveyslääkärin harkinnan perustella työkykyyn vaikuttavien sairauksien kohdalla.	☒	☐
Infektiotautien hoito (flunssat, korvatulehdukset, poskiontelotulehdukset, silmätulehdukset, vatsataudit, kynsivallintulehdukset yms.)	☒	☐
Reumasairauksien, veritukosriskin, verenpainetaudin, kilpirauhasen vajaatoiminnan tai muuhun lääkehoidon turvallisuuteen liittyvien, säännöllisesti toistuvien laboratoriokokeiden sekä syöpäsairauksien seurantakontrollit ja niihin liittyvät laboratorio- ja kuvantamistutkimukset. (Hoito voidaan tarvittaessa aloittaa työterveyshuollossa.)	☐	☒
Pattien ja luomien poisto	☐	☒
Ompeleiden poisto	☐	☒
Pitkäkestoiset haavahoidot	☐	☒
Säännöllisesti määrääjoin annettavat lääkeaineinjektiot	☐	☒
Vaativan diabeteksen hoidon seuranta	☐	☒
Lisääntymisterveyteen liittyvät käynnit, vaihdevuosien hormonihoitot, urologiset ja gynekologiset tarkastukset ja hoidot	☐	☒
Työhön liittymättömien rokotusten tai reseptien saaminen	☐	☒

	Kyllä	Ei
Työhön liittymättömät terveystarkastukset ja lausunnot	☐	☒
Vapaa-ajan tapaturmien akuuttivaiheen hoito (Työterveyshuolto voi ottaa myöhemmin kantaa työkykyyn ja osallistua työhön paluun suunnitteluun tai kuntoutustarpeen arviointiin.)	☐	☒

Sairaanhoito toteutetaan noudattaen hyvää työterveyshuollon sairaanhoitokäytäntöä. Mahdollisuus myös etäpalveluiden käyttöön.

Sairaanhoidon käytön rajausta:

Äitiyslomalla sekä yli viikon kestävien palkattomien vapaiden aikana (virka-, hoito-, vuorottelu- ja opintovapaa) ei ole työterveyshuollon sairaanhoidon palveluiden käyttöoikeutta.

KORVAUSLUOKKA III, EI KORVATTAVA TOIMINTA

(Kela ei korvaa toiminnasta)

ROKOTUKSET:

Influenssarokotukset erikseen sovitusti sen hetkisen THL:n suosituksen mukaisesti.

Toimintasuunnitelma on hyväksytty

Paikka ja aika: Heinolan kaupunginhallitus ..2022

Ari Matteenen
työsuojelupäällikkö

Juho-Petri Makkonen
Vastaava työterveyslääkäri

Riitta Lääperi
Työterveyshoitaja

Liitteet: 1. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksen kulku ja aikajana

LIITE 1

TYÖTERVEYSHUOLLON TYÖPAIKKASELVITYKSEN KULKU JA AIKAJANA

Laadittu 6.10.2021

- alkaa miinusmerkkisenä ennen työpaikkakäyntiä:

-3kk	ALKUKÄYNTI: Yhteistapaaminen <i>esimies</i> (yhteisen työpaikan yhteydessä esimiehet) ja tsv - keskustelu tarpeista työpaikkaselvitykselle, aiemmat selvitykset, valmistautuminen käynnille, mitä kaikkea huomioitava (työhyvinvointikysely, Haipro, työtapaturmat, AinoHealth yms) - ohjaus riskinarviointiin työpaikalle - turvallisuuskävelyn ajankohta sovitaan - TTH konsultointi tarvittaessa
-2-3kk	KARTOITUS: Riskinarviointi työpaikoilla / tarvittaessa psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely Turvallisuuskävely lomakkeen pohjalta -> Tietojen koonti TTH:lle (tsv): Riskinarvioinnin nostot työsuojelusta tiedoksi työterveyshuoltoon, yhteistyö esimiehen kanssa -> tarvittaessa työterveyshuollon konsultointi, tarvitaanko esim sähköiseen terveystarkastukseen lisäkysymyksiä? TTH esitietolomake - työntekijöiden sähköpostiosoitteet ja nimet työterveyteen kootusti.
-2 kk	VALMISTAUTUMINEN TTH: Tiedonkeruu työterveyshuollossa - <i>Esimies</i> toimittaa esitietolomakkeen yms. valmistautumiseen liittyvät tiedot TTH + tsv:lle - Tyse-kyselyt - Odum-kyselyt työntekijöille
-1-2kk	AJANKOHTA Käynnin suunnittelu yhdessä <i>työsuojelu</i>, <i>työterveyshuolto</i> & työpaikka(<i>esimies</i>) kanssa - osallistujat, ammattihenkilöiden käyttö? - ajankohta ja paikka

TP-käynti	TOTEUTUS H-Hetki eli varsinainen työpaikkakäynti - TANO jo paikan päällä (tietojen anto, neuvonta ja ohjaus) - toimenpidesuosituksien (Raportin kirjoittaminen)
+0-2kk	PALAUTE seurannasta sopiminen - seuraavan työpaikkaselvityksen ohjelmointi Sovitetaan - Työntekijöille tiedottaminen - Johdolle tiedottaminen toimenpide-ehdotuksista
+ 2-6 kk	TOIMENPITEET <i>Esimiehen vastuulla on huolehtia terveysvaarojen – ja haittojen vähentämiseksi tehtyjen toimenpide-ehdotusten täytäntöönpanosta.</i> <i>Työsuojeluryhmän käsittely – yt-neuvottelukunnan käsittely</i>
+ 6kk	SEURANTA (lomake?) <i>Tsv sopii seurantakäynnin esimiehen kanssa</i> - toimenpide ehdotusten toteutuminen - TTH:lle tiedottaminen - työntekijöille, johdolle tiedottaminen - Riskien arvioinnin päivitys ja turvallisuuskävely

TYÖPAIKKAKÄYNNIN PERUSTEET

Työterveyshuollon toiminta perustuu työn olosuhteiden selvittämiseen ja niiden terveydellisen merkityksen arviointiin. Keskeinen arviointimenetelmä on työpaikkaselvitys, jonka yhteydessä selvitetään työstä ja työpaikan sekä työyhteisön työoloista johtuvat terveysvaarat ja –haitat, haittojen terveydellinen merkitys sekä eri toimialojen ja työpaikkojen työolot, työssä käytettävät aineet ja laitteet, työtilat, työmenetelmät ja niiden muutokset. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti tietojen antamisen ja ohjauksen, terveystarkastusten, työkykyä ylläpitävän toiminnan, ensiavun järjestämisen jne. on pohjautettava työpaikkaselvitykseen. Työolojen tuntemus on tarpeen myös

mm. arvioitaessa työkykyä, sairauspoissaolon tarvetta tai sairauksien työperäisyyttä.

Heinolan kaupungissa työpaikan perusselvityksiä tehdään työpaikan olosuhteiden olennaisesti muuttuessa tai työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti määrätyin väliajoin vähintään viiden vuoden välein. Työsuojelu seuraa määräaikaisselvitysten toteutumista.

(Jatkossa käytämme työpaikan toimintayksiköstä/palvelusta nimitystä *työyksikkö*.)

Perusselvityksen lisäksi voidaan tehdä myös suunnattuja tai erillisselvityksiä.

Näitä voidaan tehdä mm. jos

- uusi työyksikkö aloittaa toimintansa,
- vanha työn sisältö ja/tai paikka muuttuu olennaisesti,
- epäily kuormitustekijöiden tai vaarojen lisääntymisestä nousee esimerkiksi psykososiaalisen kuormittumisen tai sisäilmaongelman vuoksi.

Esimiehen vastuulla on tiedottaa työterveyshuoltoa näissä tilanteissa.

KÄYTÄNTÖ

Työpaikkakäynnin perusselvitykseen osallistuu työyksikön *esimiehen* lisäksi *työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshuollosta työterveyshoitaja*.

Tarvittaessa *työterveyslääkäri, työterveyspsykologi ja/tai työfysioterapeutti* voivat osallistua perusselvityksen tekemiseen, tai he tekevät erityisselvityksiä perusselvityksessä todetun tarpeen perusteella.

Lisäksi käyntiin voivat osallistua myös *muiden työyksikössä työskentelevien ammattiryhmien esimiehet* (esim. tukipalvelut) siltä osin, kun käsitellään heidän alaisiaan tehtäviä/työntekijöitä. Työpaikkakäynnillä pyritään kartoittamaan vähintään samantyyppistä työtä tekevien työhön liittyvien kuormitustekijöiden terveydellinen merkitys, vaikka kyseessä olisi useamman eri esimiehen alaiset.

Vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivityksen yhteydessä suunnitellaan seuraavan vuoden perusselvityskohteet. Työpaikkakäynnin ajankohdan sopii alueen *työsuojeluvaltuutettu* yhdessä *esimiehen* kanssa. Tieto tulee olla vähintään 2-6 kk ennen ajankohtaa, jolloin käyntiin valmistautumiseen jää aikaa.

ALKUKÄYNTI

Työsuojeluvaltuutettu ottaa yhteyttä kohteissa toimiviin *esimiehiin* ja sopii ALKUKÄYNNIN. Alkukäynnillä kartoitetaan työpaikan tarpeita työterveyshuollon työpaikkaselvitykselle, käydään läpi edellisen selvityksen raportti, käydään läpi yhdessä, mitä tietoja valmistautumiseen tarvitsee koota. Ohjataan riskien arvioinnin toteutus /päivittäminen. Sovitaan turvallisuuskävelyn ajankohta, jossa mukana työsuojelu ja työyksikön esimies/työntekijät. Alkukäynnillä nousseista asioista tarvittaessa konsultoidaan työterveyshuoltoa.

KARTOITUS

Työyksikössä toteutetaan riskien arviointi yhdessä työntekijöiden kanssa, tarvittaessa *työsuojeluvaltuutettu* osallistuu käsittelyyn. Turvallisuuskävely toteutetaan yhdessä *työsuojeluvaltuutetun, työsuojelupäällikön, esimiehen ja työntekijöiden* kanssa, apulomakkeen avulla kartoitetaan työympäristöön ja turvallisuuteen liittyvät asiat. Psykososiaalisen kuormituksen kysely toteutetaan tarvittaessa työsuojelun toimesta. *Esimies* täyttää työpaikkaselvityksen esitietolomakkeen. Lomakkeesta näkyy mm. lakisääteisten työterveystarkastuksen piiriin kuuluvat työntekijät, sairauspoissaolot, osatyökykyiset, työtapaturmat. Hän lähettää esitietolomakkeen ja alaisten nimilistan sekä sähköpostiosoitteet *työterveyshuoltoon*. *Työsuojeluvaltuutettu* on tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon alkukäynnin ja riskienarvioinnin sekä turvallisuuskävelystä esiin nousseiden asioiden lisäämisestä tyse-kyselyyn.

VALMISTAUTUMINEN

Työterveyshuolto laatii työpaikkaselvityksen taustakyselyn (TYSE-kysely) ja lähettää työntekijöille yhdessä työntekijän henkilökohtaisen terveystarkastuksen kanssa. Ajantasainen riskien arviointi toimitetaan alueen työsuojeluvaltuutetulle ja työterveyshoitajalle. Lomakkeet löytyvät intrasta; henkilöstöasiat työsuojelu (riskien arviointi-lomakkeet) ja työterveyshuolto (esitietolomake).

Esitetyt kaavakkeet tulee olla **vähintään 2 kuukautta ennen** käyntiä asianosaisilla. Hyvä toimintakäytäntö on, että työpaikkaselvitystä tehtäessä hyödynnetään mm. työhyvinvointikyselyn/ henkilöstökyselyn tuloksia ja työyksikkökohtaista riskien arviointia sekä näiden perusteella tehtyjä toimenpidesuunnitelmia. Työterveyshuolto ei toteuta työpaikkakäyntiä, ellei riskien arviointia ole tehty/toimitettu heille.

AJANKOHTA

Työterveyshuolto, työsuojelu ja esimies sopivat käynnin ajankohdan. Käynnillä on hyvä olla työntekijä mukana, samalla sovitaan ketä asiantuntijoita työterveyshuollosta osallistuu käynnille.

KÄYNNIN TOTEUTUS

Työpaikkakäynti aloitetaan alkukeskustelulla, jossa käydään läpi tiedonkeruun aineistosta nousseita työn kuormitustekijöitä ja niiden terveydellisen merkityksen vaatimia suosituksia. Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus aloitetaan jo työpaikkakäynnillä. Keskustelussa olisi suotavaa olla mukana myös työyksikön työntekijöitä. Keskustelun jälkeen tutustutaan tarvittaessa työyksikön työskentelyolosuhteisiin, erityisesti terveydelle haittaa ja vaaraa aiheuttaviin ja kuormittaviin työtehtäviin.

PALAUTE

Työpaikkakäynnillä sovitaan seuraavan perusselvityksen ajankohta vuositasolla. Käynnin jälkeen *työterveyshoitaja* laatii **työpaikkaselvityksestä** kirjallisen **raportin**, johon kirjataan tiedonkeruussa ja työpaikkakäynnillä esiin tulleet asiat ja toimenpide-ehdotukset. *Työterveyshuolto* lähettää raportin osallistujille; työyksikön esimiehelle, työsuojelupäällikölle ja alueen työsuojeluvaltuutetuille. *Esimies* käsittelee työpaikkaselvitysraportin yhdessä henkilöstön kanssa, tarvittaessa *työsuojeluvaltuutettu* osallistuu käsittelyyn. Raportti tulee olla nähtävillä työpaikalla. Tarvittaessa työpaikkaselvitysraportin käsittelyssä voi olla mukana myös *työterveyshuolto*. Työsuojeluvaltuutettu liittää raportin työsuojelun teams:iin.

TOIMENPITEET

Esimies huolehtii, että toimenpide-ehdotukset saatetaan tiedoksi linjaorganisaation mukaisesti **ylimmälle johdolle**. Esimiehen vastuulla on huolehtia terveysvaarojen ja -haittojen vähentämiseksi tehtyjen toimenpide-ehdotusten **täytäntöönpanosta**.

SEURANTA

Esimies raportoi **puolen vuoden kuluttua** alueensa *työsuojeluvaltuutetulle* toimenpide-ehdotusten täytäntöönpanon toteutumisesta. Työsuojeluvaltuutettu voi sopia myös seurantakäynnin, jossa toimenpidesuosituksien käydään yhteiskeskustelussa (TSV + esimies) ja tästä laadittu yhteenveto toimitetaan

työsuojelupäällikölle. Mikäli seurantakäynnillä nousee työterveyteen liittyvää, niin asiasta tiedotetaan työterveyshuoltoa.

Tarvittaessa perusselvityksen jälkeen voidaan toteuttaa työterveyshuollon erityisselvitys.

Työpaikkakäyntiraporttien yhteenvedot käsitellään työsuojeluryhmän sisällä. Työsuojeluryhmän arvioinnin perusteella asia viedään yt-neuvottelukuntaan. Työpaikkaselvityskäynneiltä saatua tietoa hyödynnetään mm. työterveyshuollon, työhyvinvointi- ja työsuojelutoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa.