

TYÖTERVEYSYHTEISTYÖN TOIMINTASUUNNITELMA AJALLE 1.1.2023 - 31.12.2023

| | |
|---|--------------------------------------|
| RAAHEN KAUPUNKI | |
| Y-tunnus | 1791817-6 |
| Toimiala ja numero | 84110 julkinen yleishallinto |
| Osoite | Rantakatu 50 92100 Raahe |
| Puhelin | +35884393111 |
| Tilikausi | 1.1 – 31.12 |
| Laskutusosoite | sähköinen laskutus Tieto Oyj |
| Kaupunginjohtaja | Leena Mikkola-Riekkinen |
| Henkilöstöpäällikkö | Seppo Sarlin |
| Työterveyshuollon yhteyshenkilö | Piia Suomela henkilöstösuunnittelija |
| Tapaturmavakuutusyhtiö ja vakuutusnumero | OP Vakuutus 40-165-007-8 |
| Eläkevakuutusyhtiö ja vak.numero | Keva |
| Vapaaehtoiset vakuutukset ja toimintamalli | Ei ole |

| | |
|---|--|
| TYÖTERVEYSHUOLLON PERUSTIEDOT | |
| TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUNTUOTTAJA Pihlajalinna Oulu Oy | |
| Päätoimipiste Y-tunnus osoite puhelin | Pihlajalinna Raahe 1824338-5 Kirkkokatu 28 92100 Raahe 050 451 2539 etunimi.sukunimi@pihlajalinna.fi |
| Nimetty työterveyshoitaja | Päivi Tuomainen p. 050 451 2540 paivi.tuomainen@pihlajalinna.fi |
| Nimetty työterveyslääkäri | Minna Mustonen |
| Nimetty työfysioterapeutti | Minna Mäkikyrö |
| Nimetty työpsykologi | Anssi Tossavainen |
| Potilasasiamies | Marika Vihervaara p. 050 373 6112 marika.vihervaara@pihlajalinna.fi |

| | |
|--|---|
| TYÖSUOJELUYHTEISTYÖ | |
| Työsuojelutoimikunta | <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei |
| Työsuojelupäällikkö | <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei |
| Nimi ja yhteystiedot | Seppo Sarlin seppo.sarlin@raahe.fi |
| Työsuojeluvaltuutettu | <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei |
| Nimet ja yhteystiedot | Sari.Kellola@raahe.fi Martti.Malinen@raahe.fi |
| Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on osa työsuojelun toimintaohjelmaa. Työterveyshuolto osallistuu työsuojelutoimikunnan kokouksiin <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä, tarvittaessa <input type="checkbox"/> Ei | |

YRITYKSEN TOIMINNAN JA HENKILÖSTÖN KUVAUS**RAAHEN KAUPUNGIN ORGANISAATIO**

Kaupunginhallitus, kaupunginjohtaja Leena Mikkola-Riekkinen
Johtaminen (yleishallinto, kaupunginjohto, johdon sihteeri, viestintä)
Hallintopalvelut (hankintapalvelut, arkisto/kirjaamo, monistamo/postitus, henkilöstöpalvelut)
Talous- ja rahoitus
ICT-palvelut

Kehittämislautakunta, toimialajohtaja Pasi Pitkänen
Kaupunkikehittäminen ja näkyvyys (elinkeinot, markkinointi, hanketoiminta, työllisyydenhoito)
Kaavoitus
Raahen seudun kehitys (matkailu, Raahen seudun yrityspalvelut)

Tulevaisuuslautakunta, toimialajohtaja Lucina Hänninen
Varhaiskasvatuspalvelut (päivähoidon hallinto, perhepäivähoito, päiväkodit, ryhmäperhepäiväkodit)
Opetuspalvelut (hallinto, esiopetus/koulut, perusopetus, Lukio)
Kulttuuripalvelut (kulttuuripalvelut, museopalvelut, kirjastopalvelut)
Vapaa-aikapalvelut (nuorisopalvelut, vapaa sivistystyö ja taiteen perusopetus (Raahe-opisto, taiteen perusopetus ja Musiikkiopisto)

Rakennetun ympäristön lautakunta, toimialajohtaja Jarkko Vimpari
Hallinto (hallinto, toimistopalvelut)
Kuntatekniikka (liikennealueet, ympäristö- ja liikunta-alueet, kone- ja varastopalvelut, jätehuolto)
Tilahallinta (hallinto- ja rakennuttaminen, kiinteistöhoito)
Ateria- ja puhtauspalvelut
Maankäyttö- ja mittaus
Rakennus- ja ympäristövalvonta
Liikuntapalvelut

Henkilökunnan kokonaismäärä noin 1100.

Perusselvitykset työyksiköihin on tehty. Työpaikkakäynnit toteutetaan erillisen viisivuotissuunnitelman mukaisesti yhdessä työsuojelun kanssa.

Keskeiset teemat työterveystoiminnassa:

Yrityksen toiminnan muutokset (mm. talouden tasapainottamistoimet) toimintasuunnitelmakaudella, muutoksiin liittyvät haasteet työkyvyn ja työhyvinvoinnin kannalta. Työkuormituksen lisääntyminen resurssien vähentyessä, henkilöstön jaksaminen muutoksessa.

Työn psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen ja ennaltaehkäisevien toimien suunnittelu ja toteutus yhdessä esihenkilöiden työsuojelun ja johdon kanssa. Henkilöstön tukeminen työssä, jossa he kohtaavat väkivaltaa.

Yhteistyö sisäilmaryhmän kanssa. Sisäilmaoireilun varhainen havaitseminen ja epäkohtiin puuttuminen sekä oireilevien työntekijöiden työkyvyn tukeminen.

Yrityksen keskeiset tarpeet ja odotukset työterveystoiminnalle

1. Tule-sairauksien ja mielenterveysongelmien ehkäisy sekä työyhteisöjen hyvinvoinnin tukeminen
2. Sairauspoissaolojen seuranta ja sairauspoissaolojen vähentäminen
3. Työpaikkaselvitykset viisivuotissuunnitelman mukaisesti yhdessä työsuojelun kanssa. Terveystarkastukset erillisen suunnitelman mukaisesti.
4. Psykososiaalinen tuki eri yksiköihin

TYÖPAIKKASELVITYSTEN YHTEENVETO TYÖNTEKIJÖIDEN ALTISTUMISESTA, KUORMITUSTEKIJÖISTÄ JA TAPATURMAVAARASTA

ALTISTEET

Fysikaaliset: melu ääriääni valaistus lämpöolosuhteet säteily muu,
Kemialliset: pölyt kaasut ja kemikaalit muu,
Biologiset: homeet virukset bakteerit punkit muu,

PSYKOSOSIAALISET KUORMITUSTEKIJÄT:

toistotyö tai yksipuolinen työ suuri vastuu jatkuva valppaana olo
 työajat, ylityöt ja työvuorot yötyö väkivallan uhka
 ihmissuhdekuormitus työn pakkotahtisuus keskeytykset
 työsuhteen epävarmuus yksintyöskentely muu,

FYYSISET KUORMITUSTEKIJÄT:

nostaminen kantaminen hankalat työasennot
 fyysinen inaktiivisuus (työ sisältää pitkäkestoista paikallaan olemista, erityisesti istumista)
 näyttöpäätetyö muu,

TAPATURMAVAARAT

järjestys ja siisteys henkilönsuojainten tarve sähkö- ja paloturvallisuus
 koneet, laitteet huolto ja säilytys kulkutiet muu,

YRITYKSESSÄ SUUNNITELLUT TOIMENPITEET YLLÄ OLEVIEN RISKIEN VÄHENTÄMISEKSI

Painotetaan ennaltaehkäisevää työterveyshuoltotoimintaa. Työpsykologi on käytettävissä ammattihenkilön tapauskohtaisen tarvearvion pohjalta työyhteisön ja organisaation asiantuntijana psykososiaalisten tekijöiden huomioon ottamisessa työkyvyn tukemiseksi. Työfysioterapeutin ammattitaidon hyödyntäminen

varhaisessa vaiheessa, meluannosmittaukset ja meluntorjunta, sisäilmatyöryhmän työskentely, työhyvinvointikyselyt, sisäilmastokyselyt ja seuranta, työpaikkaselvitykset ja riskiarvioinnit.

Työterveyshuollon kulujen jakautuminen KLI 60% ja KL2 40%

TYÖTERVEYSTOIMINNAN YLEISET TAVOITTEET SEKÄ TOIMINNAN, LAADUN JA VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

Työterveystoiminnan tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Toimimme yhteistyössä yrityksen johdon, eri henkilöstöryhmien ja työsuojeluorganisaation kanssa hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Toimintatapa perustuu jatkuvaan työpaikan tarpeiden arviointiin, toiminnan suunnitteluun, vaikuttavuuden seurantaan ja arviointiin sekä laadun parantamiseen. Henkilöstön työkykyä seurataan ja toimintakykyä arvioidaan kaikkien työterveyshuoltokontaktien yhteydessä.

Työpaikkakäyntien, terveystarkastusten ja muiden tapaamisten yhteydessä annetaan tietoja työstä ja työpaikan olosuhteista johtuvista terveydenvaaroista, sekä neuvotaan ja ohjataan työhyvinvointiin vaikuttavissa asioissa. Jokaisen terveystarkastuksen yhteydessä tehdään hyvinvointisuunnitelma, asetetaan tavoitteet ja sovitaan tavoitteiden toteutumisen seuranta sekä toimintakykyarviointi.

Toimintasuunnitelmakauden yhteistyön tavoitteet sovitaan todettujen tarpeiden pohjalta yhteisesti. Työterveyshuollon ja työnantajan roolit ja vastuut kirjataan tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimintasuunnitelman toteutuminen on yrityksen ja työterveyshuollon vastuulla.

Työterveyshuolto toteuttaa oman työnsä laadun valvontaa säännöllisesti.

Toimintasuunnitelmakauden 2023 keskeisimmät tavoitteet yhteistyölle yksilö, työyhteisö ja työympäristö huomioiden

- Tavoite: Mielenterveysongelmien ja uupumisen ennaltaehkäisy ja toipumisen tukeminen, työhön paluun tuki.

Toimenpiteet/ keinot:
Tietoisuuden lisääminen työterveyden ennaltaehkäisevistä palveluista ja esimiehille kohdennettua koulutusta varhaisen tukemisen tärkeydestä, varhaisen tuen mallin aktivoiminen, työpsykologin jalkautuminen työpaikoille, joissa on psykososiaalista kuormitusta, Mielen huoli - palvelun käyttöön ottaminen

Työpsykologi on käytettävissä ammattihenkilön tapauskohtaisen tarvearvion pohjalta työyhteisön ja organisaation asiantuntijana psykososiaalisten tekijöiden huomioon ottamisessa työkyvyn tukemiseksi sekä yksilöille että työyhteisöille (1-3krt).

Työterveyshoitajan yhteydenotot esihenkilöihin 1-2krt/vuodessa, työyhteisön ja esihenkilön työhyvinvoinnin ajantasaisen tilanteen kartoittamiseksi ja mahdollisten tukitoimien suunnittelemiseksi.

| | |
|--|---|
| | Vastuuhenkilöt: työterveys, esihenkilöt, henkilöstöpäällikkö, työsuojelu |
| 2. | <p>Tavoite: Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy työssä. Henkilöstön tukeminen mahdollisiin väkivaltatilanteisiin liittyen.</p> <p>Toimenpiteet/keinot: Riskinarviointin ja vaaratilanneilmoitusten sekä työpaikkaselvitysten avulla tiedon saanti niistä kohteista, joissa koetaan väkivaltaa/aggressiivista käytöstä, asiantuntijan apua ja koulutusta erityistilanteiden hallitsemiseksi, kohdennetut terveystarkastukset/terveyskyselyt erityistä sairastumisen varaa aiheuttavassa työssä työskenteleville vuosittain (mm. väkivallan uhka).</p> <p>Vastuuhenkilöt: henkilöstöhallinto ja työsuojeluhenkilöstö, työterveys</p> |
| 3. | <p>Tavoite: Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisy ja työhön paluun tukeminen</p> <p>Toimenpiteet/keinot: Henkilöstön aktivoiminen omaehtoiseen liikuntaan ja työpäivän aikaiseen taukoliikuntaan työpaikkakäyntien yhteydessä ja terveystarkastuksissa, tietoisuuden lisääminen liikunnan terveysvaikutuksista (tietovinkit viikkotiedote ja intra), työfysioterapeutin niska-selkä- sekä alaraajaryhmät, pilates-rentoutus -tyyppinen ryhmä, valinta terveydellisin perustein KL1, työfysioterapeutin jalkautuminen suurempiin yksiköihin pitämään vastaanottoa, työfysioterapeutin liikuntalähete</p> <p>Työfysioterapeutti on käytettävissä tapauskohtaisen tarvearvion pohjalta fyysisten kuormitustekijöiden ja ergonomisten haasteiden asiantuntijana työpaikoilla ja työyhteisöissä työkyvyn tukemiseksi.</p> <p>Vastuuhenkilöt: työfysioterapeutti ja työterveyslääkäri/työterveyshoitaja, henkilöstöhallinto, esihenkilöt, liikuntatoimi</p> |
| Yhteistyön arviointi | |
| <p>Työterveyshuollon toiminnan mittareiden toteutumista arvioidaan työterveystiimissä säännöllisin, asiakkaan kanssa sovituin väliajoin, yhdessä yrityksen kanssa suunnitelmakauden aikana sekä toimintasuunnitelmaa päivitettäessä. (Liite 2)</p> <p>Toiminnan mittareita:</p> <p>Työkyvyn tuki yksilölle ja yritykselle:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> työperäisistä ja työhön liittyvistä sairauksista ja oireista (altiste- ja kuormitusperäiset syyt) sekä toimenpiteistä niiden ehkäisemiseksi on annettu tietoa ja ohjausta yksilö- ja ryhmätasolla tietosuoja huomioiden (esim: tuki- ja liikuntaelinvaikeiden riskitekijät, psykososiaaliset tekijät)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> työtapaturmista tai niiden riskistä, ammattitaudeista tai niiden riskeistä on annettu yksilölle ja yritykseen ryhmätason tietoa ja ohjausta sekä suositeltu toimenpiteitä toistuvuuden ehkäisemiseksi tietosuoja huomioiden</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> terveyskyselyiden ja terveystarkastuksien yhteenvetoraportti on arvioitu yhdessä ja toimenpiteet suunniteltu</p> | |

Sairauspoissaoloseuranta:

- sairauspoissaoloseurannassa yhteisesti sovittujen reagoitirajojen toteutuminen
- työpaikan sairauspoissaolojen seurannan toteutuminen
- työpaikan omailmoituskäytäntöjen toteutuminen
- työterveyshuollon yhteenveto sairauspoissaoloista, palautteen läpikäyminen ja jatkosuunnitelmien laatiminen yhteistyössä

Työkykyriskiin reagointi

- työterveysneuvotteluiden toteutuminen sovituissa tilanteissa
- neuvotteluissa sovittujen toimenpiteiden toteutuminen yrityksessä ja työterveyshuollossa
- yrityksen työkykytietoja on analysoitu määräväleihin

Kuntoutukseen ohjaus

- asiantuntijoiden käyttö kuntoutustarpeen arvioissa toteutunut
- lääkinällisen ja ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä toteutettu
- yhteistyö eläke- ja tapaturmavakuuttajan sekä Kelan tmv. kanssa on toteutunut

Työpaikkaselvitykset

- sovitut työpaikkaselvitykset tehty ja niiden pohjalta toimenpide-ehdotuksia on annettu
- toimenpide-ehdotukset on käyty läpi ja toimenpiteet toteutuneet

Asiakastyytyväisyys

- asiakastyytyväisyyskyselyt on toteutettu sovitusti
- kyselyn tulokset on arvioitu ja niiden pohjalta syntyneet parannustoimet tehty

Muut sovitut mittarit:

-
-

Vaikuttavuuden arviointi

Yhteistoiminnan vaikuttavuutta arvioidaan päätavoitteiden toteutumisena työterveystiimissä säännöllisin asiakkaan kanssa sovituin väliajoin, yhteistyössä yrityksen kanssa suunnitelmakauden aikana sekä toimintasuunnitelmaa päivitettäessä. (Liite 3)

TYÖTERVEYSHUOLLON SISÄLTÖ**Lakisääteinen työterveyshuolto, ennaltaehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta, myös etäpalveluna (KL I)**

Työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyönä toteutetaan terveyden ja työkyvyn edistäminen ja ylläpito, toteutus ja seuranta, työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy ja työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä osatyökykyisen (vajaakuntoisen) ja/tai sairaudesta toipuvan työhön paluun tuki ja työssä selviytymisen seuranta.

Työkyvyn tukemiseksi ja selvittämiseksi tehdään tarvittaessa konsultaatio asiantuntijoille työkyvyn arviointi- ja hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä. Asiantuntijoita ovat erikoislääkäri (1-3 krt), työterveyspsykologi (1-3 krt/arvioitu tarve), sosiaalialan asiantuntija (1-3 krt), ravitsemusterapeutti (1-3 krt)

Työterveyspainotteinen sairaanhoito, (KL II, sisältö liite 1)

Työterveyspainotteisen sairauenhoidon tavoitteena on työkyvyn alenemisen ja ennenaikaisen eläköitymisen ennaltaehkäisy sairauksien oikea-aikaisella ja asiantuntevalla hoitamisella huomioiden työn asettamat vaatimukset. Sairaanhoito auttaa palauttamaan heikentyneen työ- ja toimintakyvyn sekä tunnistamaan työkykyä uhkaavia tekijöitä varhaisessa vaiheessa. Työterveyspainotteisen sairaanhoidon sopimusta on laajennettu 1.1.2023 alkaen.

MUUT YHDESSÄ SOVITTAVAT ASIAT

Työterveyshuollon palvelut kuuluvat työsuhteessa olevalle henkilöstölle palkanmaksukautena sekä palkattomilla sairauspoissaoloilla, kuntoutustuella oleville.

Lisäksi palvelut kuuluvat:

- palkattomalla opintovapaalla Kyllä Ei
palkattomalla vuorotteluvapaalla Kyllä Ei
hoitovapaalla Kyllä Ei
vanhempainvapaalla Kyllä Ei

Perumattomat ajanvaraukset laskutetaan työntekijältä Kyllä Ei

Työnantaja ohjeistaa henkilöstön yllä olevasta.

Pihlajalinna Työkyvyn tuen sovellus käytössä Kyllä Ei

Yrityksellä on käytössä Työterveysportaali, jonka avulla **yritys huolehtii itse:**

- työntekijälistojen päivittämisestä Kyllä Ei, ostaa lisäpalveluna työterveyshuollosta
ulkopuolisten sairauspoissaolojen kirjaamisesta Kyllä Ei, ostaa lisäpalveluna
esimiehen luvalla tapahtuvien sairauspoissaolojen kirjaamisesta Kyllä Ei, ostaa
lisäpalveluna

Omailmoituskäytännöt:

Lyhyet 1 - 5 vrk:n sairauspoissaolot (flunssa, vatsatauti ja diagnosoitu migreeni) työntekijä sopii esimiehen kanssa (viikonlopun päiviä ei lueta omailmoitukseen kuuluviksi), kolme omailmoituspoissaolojaksoa vuodessa, minkä jälkeen lääkärin/tth todistus vaaditaan

Työntekijöillä on lupa olla ko sairauden vuoksi pois esimiehen luvalla Kyllä Ei

Lyhyet sairauspoissaolot raportoidaan työterveyteen Kyllä Ei

Raportointi:

Sairauspoissaolojen ja työkykyriskien raportointi työterveyden toimesta:

- 1 krt / kk
 kvartaaleittain
 1-2 krt / vuosi

Yhteistyökokoukset/ohjausryhmä

Yhteistyökokoukset järjestetään:

- 1 krt / kk
 kvartaaleittain
 1-2 krt / vuosi

Muut yhteistyökokoukset:

HR:n ja työterveyshuollon yleiskatsaus 1krt/kk

Työhyvinvointipalaverit noin 1- 2 kk:n välein; työterveyshuolto, henkilöstöpäällikkö ja työsuojelu

Sisäilmatyöryhmään osallistuminen 1-2 krt kk:ssa

Sähköiset hyvinvointikyselyt (kela 0):

- Kyllä
 Ei

Päihdeohjelma:

- Kyllä

| |
|--|
| <input type="checkbox"/> Ei |
| Huumausainetestaukset (ei kelan korvattavaa): <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä, tehtävään valittavalle henkilölle, toimeksiannosta <input type="checkbox"/> Ei |
| Rokotukset (työhön liittyvät rokotteet Kela I, muut rokotteet ei kelan korvattavaa) <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä, (A- ja B-Hepatiitti, puutiaisaivokuume-, vesirokko ja tetanus-D, D-tap) <input type="checkbox"/> Ei |
| Optikkoyhteistyö ja näyttöpäätelasit (erityistyölasit) (Raahen kaupungin ohje näyttöpäätelasien hankinnasta): Optikon näön tarkastus työterveyshoitajan läheteellä. Lisäksi työnantaja kustantaa suojalasit vahvuuksilla tarvittaessa (esim. ateriapalvelut ja tekninen toimi) |
| Työnohjaus (Kela 0) <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä, erillisesti sovittuna <input type="checkbox"/> Ei |
| Muu toiminta . |

**TOIMINTAMALLIT TYÖKYVYN YLLÄPITÄMISEEN JA KEHITTÄMISEEN
YKSILÖÖN JA TYÖYHTEISÖÖN KOHDISTUVAT TOIMINNAT**

| |
|---|
| TERVEYSTARKASTUKSET (Terveystarkastussisällöt liite 5) |
| <p>Työterveystarkastuksen sisältö on "Hyvä työterveyshuoltokäytäntö" -ohjeen mukainen. Se rakentuu työpaikkaselvityksessä esille tulleiden altisteiden ja kuormitustekijöiden sekä yrityksessä tehtyjen riskinhallintatoimien pohjalta yksilöllisesti. Tarkastuksissa hyödynnetään kohdennettuja kyselyjä ja täydentävää terveystarkastuskäyntiä tarvittavine tutkimuksineen.</p> <p>Tavoite on työntekijän terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn kokonaisuuden hahmottaminen, erityisesti työn ja terveyden välinen yhteys. Terveystarkastusten perusteella määritetään ohjauksen ja neuvonnan tarve ja laaditaan henkilökohtainen terveystarkastus suunnitelma yhteistyössä työntekijän kanssa hänen terveyden ja työkyvyn tukemiseksi ja edistämiseksi. Tarkastuksessa huomioidaan niin fyysinen kuin psyykinen toimintakyky, elintavat sekä kuntouttavan toiminnan tarve.</p> <p>Terveystarkastuksissa sähköiset kyselyt auttavat selvittämään niin yksittäisen työntekijän kuin koko henkilöstön terveys- ja työkykyriskit sekä kohdentamaan toiminnan todellisiin tarpeisiin. Yksilökyselyitä voidaan käyttää mm. työhönsijoitustarkastusten tai terveydenseurantatarkastusten yhteydessä. Organisaatiotason kyselyitä voidaan räätälöidä yrityksen tarpeet huomioiden.</p> <p>Työhönsijoitustarkastuksen (VnA 708 /2013 § 7) tavoitteena on arvioida työntekijän terveydelliset edellytykset suoriutua työstään saamatta haittaa terveydelleen. Työhön tulijoiden kohdalla arvioidaan työn asettamat terveydelliset erityisvaatimukset, ennakoimaan työkyvyn ylläpitämisen ja edistämisen sekä työkyvyttömyyden ehkäisyn tarpeet.</p> |

Erityinen sairastumisen vaara työssä tarkastuksiin (VnA 27.12.2001/1485 § 2) on laadittu erilliset työtehtävä- ja / tai altistekohtaiset ohjeet. Näiden tarkastusten sisällössä noudatetaan työterveyshuoltolakia ja -asetuksia, sekä Työterveyslaitoksen ohjeistusta.

Erillislainsäädännön mukaiset tarkastukset, esim. työnäkötarkastukset sekä niihin liittyen työympäristön ergonomian arviointi ja työtapojen ohjaus työfysioterapeutin toteuttamana työterveyshoitajan tai -lääkärin läheteellä.

Osatyökykyisen terveystarkastus (VnA 708 /2013 § 7,8) voidaan tehdä esimerkiksi vaikean sairauden takia tai toistuvien poissaolojen jälkeen. Osatyökykyisen tarkastus tehdään kuitenkin aina pitkän sairausloman jälkeen ennen työhön paluuta. Tarkastus on aina ennalta sovittu. Tarkastuksen sisältö ja aikataulu suunnitellaan tapauskohtaisesti. Tarkastusaloitteen voi tehdä työterveyshuolto tai työnantajan edustaja. Työntekijä ohjataan tarvittaessa työkyvyn selvitystä varten erikoislääkärin konsultaatioon, lisäselvityksiin tai kuntoutukseen. Myös työntekijä voi perustellusta syystä pyytää selvitystä työkyvystään.

Terveystarkastukset tehdään työterveyshuollon kutsumana 5 vuoden välein 35 vuoden iästä alkaen, 3 vuoden välein raskaassa fyysisessä työssä oleville (tekninen toimi ja ateria- ja puhtauspalvelut) ja yli 60-vuotiaille 1 vuoden välein. Eläkkeelle lähtötarkastus tehdään ikäkausitarkastuksen tapaan. Terveystarkastuksen yhteydessä voidaan ottaa perusverikokeita tarpeen mukaan.

| Terveystarkastukset | Kenelle, ammattiryhmät | Aikataulu ja arvioitu määrä | Toteutustapa (sisällöt liitteessä) |
|---|---|-----------------------------|--|
| Alkutarkastus, lakisääteinen Esimies ohjaa tarkastukseen | -Yötyötä tekevät yli 20 yötä vuodessa (vuorohoito, katujen kunnossapito/päivystys) -Melutyö tekninen keskus (varikon korjaamo, jäähalli, latukoneen kuljettaja) Keittiötyöntekijät -Kemiallinen altistus ja käsitärinä (varikko korjaamo) - Väkivallan uhka (erityisluokkien henkilöstö, pienryhmien henkilöstö mm) | Tarpeen mukaan | Ennen työn aloittamista tai viimeistään kk:n kuluessa työsuhteen alkamisesta, esimies ohjaa tarkastukseen |
| Työhönsijoitustarkastus Esimies ohjaa tarkastukseen | Muut työntekijäryhmät | | Hoitajan terveystarkastus, tarvittaessa työterveyslääkärin tarkastus ja vakituiseen työsuhteeseen tuleville aina lääkärintarkastus |
| Määräaikaistarkastus, lakisääteinen | Yötyö, melutyötä tekevät ja kemiallisille aineille altistuvat, käsitärinä, väkivallan uhka kts. alkutarkastus | | Kolmen vuoden välein terveystarkastus |
| Osatyökykyisen terveystarkastus, lakisääteinen | Pitkän sairausloman jälkeen tai työntekijät, joiden työkyky on muutoin alentunut | | Osatyökykyisen terveystarkastus määritetty tarvelähtöisesti |

| | | | |
|---|---|--|--|
| Suunnattu terveystarkastus | Ateria- ja puhtauspalvelutyöntekijät Teknisen toimen työntekijät, joilla on fyysisesti kuormittava työ | | Kolmen vuoden välein terveystarkastus tarvittaessa ttl tarkastus Työfysioterapeutin kunto-kartoitus |
| Terveystarkastus Ikäryhmätarkastus | 35-vuotiaasta lähtien viiden vuoden välein 60v. lähtien vuoden välein | | Hoitajan terveystarkastus Tarvittaessa ttl/ttf/tpsy |
| Muu terveystarkastus Alle kouluikäisten lasten kanssa työskentelevien tuberkuloosille altistumisen selvittäminen | Tartuntatautilaki | | Esimies ilmoittaa ennen työn alkamista työterveyteen uuden työntekijän, jolla perusteltua syytä epäillä tuberkuloosille altistumista, ohjataan työterveystarkastukseen |

TYÖKYVYN TUKEA, RAAHEN KAUPUNGIN VARTU-OHJE

Asiakasyritys ja työterveyshuolto ovat sopineet yhdessä työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytännöistä. Työterveyshenkilöstö toimii asiantuntijana työterveysneuvotteluissa. Työkyvyn tukemisen kolme päätavoitetta ovat **työssä jatkamisen edistäminen, varhainen tuki ja työhön paluun tuki**. Työkyvyn tukeminen ja työkyvyttömyysriskien hallinta edellyttävät tavoitteiden määrittelyä, johdon sitoutumista ja osallistumista.

Kun työntekijän sairaus pitkittyy, työterveyslääkärin on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky. Lisäksi työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto yhdessä selvittävät työntekijän työkyvyn tuen tarpeet. Jotta tarvittavat tukitoimet saataisiin käyntiin riittävän varhain, työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon, kun **poissaolo on jatkunut 30 vuorokauden ajan**.

Sairauspäivärahaa on haettava Kelalta **60 vuorokauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta**. Osasairauspäivärahaa on myös haettava kahden kuukauden kuluessa osa-aikatyön aloittamisesta. Työterveyslääkäri laatii lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuudesta jatkaa työssä. Työntekijän on toimitettava lausunto Kelaan viimeistään silloin, **kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivää**. 90 päivää voi kertyä yhtäjaksoisesta työkyvyttömyydestä tai useista lyhyistä jaksoista.

Yrityksellä on käytössä seuraavat työkyvyn hallinnan ja seurannan toimintamallit:

- Työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintamalli
- Sairauspoissaolojen hallintamalli
- Työhön paluun tuen malli
- Tilapäiset työjärjestelyt ja käytännön toteutustavat
- Päihdehaittojen ehkäisy ja hoitoonohjauksen malli
- Epäasiallisen kohtelun vastainen malli
- Yhteistyö eläkevakuutusyhtiön, Kelan ja kuntoutuslaitosten kanssa

TYÖYHTEISÖN TUKEA, ”PIKA-LATURIT”, OHJAUS- JA NEUVONTA, JATKUVAA TOIMINTAA

Työterveydellistä ja moniammatillista asiantuntemusta tarjotaan, kun tarvitaan tukea mm. työyhteisön kehittämistarpeissa, muutostilanteissa, kriisitilanteissa ja ilmapiiriin liittyvissä asioissa. Varsinkin varhaiskasvatuksessa ja opetustoimissa henkisen jaksamisen tuen tarve on lisääntynyt. Viime vuosina henkilöstö on kohdannut työssään lisääntyvästi väkivaltaa ja väkivallan uhkaa.

Työterveyspsykologit ja sosiaalialan asiantuntijat osallistuvat tarpeen mukaan aktiivisesti toiminnan suunnitteluun ja/tai toteutukseen.

Akuuteissa kriisi- ja konfliktitilanteissa käytetään työterveyspsykologin koordinoimia palveluja.

TOIMINTAMALLIT TYÖKYVYN YLLÄPITÄMISEEN JA KEHITTÄMISEEN YRITYKSEEN KOHDISTUVAT TOIMINNAT

TYÖPAIKKASELVITYKSET ERILLISEN SUUNNITELMAN MUKAAN VIISIVUOSITTAIN

Työpaikkaselvityksen tavoitteena on arvioida työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvia terveysvaaroja ja haittoja, kuormitustekijöitä sekä voimavaroja. Työterveys arvioi näiden tekijöiden merkitystä terveydelle ja työkyvylle yksilö- ja työyhteisötasolla.

Työpaikan perusselvitys tehdään työterveysyhteistyötä aloitettaessa, työolosuhteiden, tehtäväkuvien tai toiminnan olennaisesti muuttuessa. Perusselvitystä täydennetään tarvittaessa suunnatuilla työpaikkaselvityksillä. Työpaikkaselvitys käydään läpi esihenkilön kanssa ja sen jälkeen annetaan palaute työyhteisölle.

Tehtyjen selvitysten perusteella tehdään toimenpide-ehdotuksia työkyvyn ja toimintaympäristön parantamiseksi. Toimenpiteiden toteutumista seurataan ja niiden vaikuttavuutta arvioidaan.

KOULUTUS- JA RYHMÄTOIMINTA, ERILLISEN SUUNNITELMAN MUKAAN

Tietoa ja neuvontaa annetaan ryhmä- ja yksilötasolla henkilöstölle, johdolle, esimiehille ja työsuojeluorganisaatiolle työhön, työympäristöön ja hyvinvointiin liittyvistä asioista. Näitä ovat esimerkiksi:

Työssä ja työpaikalla esiintyvien terveysvaarojen ja haittojen tunnistaminen, ehkäiseminen ja suojautuminen

Työn kehittäminen; työmenetelmät ja työskentelytavat

Ammattitaudit, työtapaturmat sekä sairastuvuuden liittyminen työhön

Työhyvinvointi ja työkyvyn ylläpitämisen tuki osana terveystarkastus- ja ryhmätoimintaa

Työhön, työympäristöön ja elintapoihin liittyvät terveyttä edistävät tekijät

Työttömyysuhan alla olevien työntekijöiden tuki

Kuntoutustarpeen arviointi, neuvonta ja ohjaus

ENSIAPUVALMIUS

Ensiapuvalmius on osa työpaikan turvallisuutta. Työpaikalla on suositeltavaa olla työn olosuhteisiin ja vaaratekijöihin nähden riittävästi ensiaputaitoisia henkilöitä, tarpeellinen ensiapuvarustus sekä toimintaohjeet onnettomuustilanteiden varalta. Työnantaja huolehtii ensiapuvalmiuden toteuttamisesta, työterveyshuolto on asiantuntija ensiapuvalmiuden suunnittelussa.

Yleisenä tavoitteena on, että vähintään noin viisi prosenttia työntekijöistä on saanut ensiapukoulutuksen. Tapaturman vaaran ollessa ilmeinen, suositellaan vähintään yhtä ensiapukoulutettua kussakin työkohteessa tai työvuorossa, jossa työskentelee alle 10 henkilöä. Tätä suuremmilla työpaikoilla tulisi olla vähintään yksi ensiaputaitoinen kutakin alkavaa 25 henkilöä kohti tai viisi prosenttia ensiaputaitoisia koko henkilöstöstä.

Tapaturmavaaran ollessa erityinen, voi olla perusteltua kouluttaa vähintään yksi ensiaputaitoinen kutakin viiden hengen ryhmää, työskentelyaluetta tai työvuoroa kohti. Kaupungin organisaatiossa ei ole tällä hetkellä erityistä tapaturman vaaraa.

Ensiapukoulutus koordinoidaan työsuojeluorganisaation kautta. Ensiapukoulutuksia järjestetään vuosittain. Ensiapukoulutusta voi tiedustella työterveyshuollosta.

TOIMINTASUUNNITELMAN KÄSITTELY JA HYVÄKSYMINEN

Toimintasuunnitelma on käsitelty ja hyväksytty työnantajan ja työterveyshuollon välisessä neuvottelussa ja työsuojelutoimikunnalla tai työsuojeluvaltuutetulla on ollut mahdollisuus tutustua tähän toimintasuunnitelmaan.

Toimintasuunnitelmaa päivitettäessä ja toimintasuunnitelmakauden lopussa tarkistetaan voimassaolevan toimintasuunnitelman toteutuminen.

Päiväys Raahе 29.11.2022

Allekirjoittajat:

Seppo Sarlin Hr-päällikkö

Leena Mikkola-Riekkinen Kaupungin johtaja

Päivi Tuomainen työterveyshoitaja

Minna Mustonen työterveyslääkäri

LIITTEET

Liite 1 Työterveyshuoltosopimuksen sisältö

Liite 2 Toimintasuunnitelmakauden toiminnan seuranta

Liite 3 Toimintasuunnitelmakauden vaikuttavuuden seuranta

Liite 4 Terveystarkastusten sisällöt

Liite 5 Suunnitellut työpaikkakäynnit 2023