



Työterveysyhteistyön toimintasuunnitelma
aikavälille

1.9.2025-31.12.2028

Asiakasorganisaatio Kittilän kunta

Työterveyden toimintasuunnitelma

Työterveyden toimintasuunnitelma	2
1. Asiakkaan perus- ja taustatiedot.....	3
1.1. Toimintasuunnitelman aikaväli	3
1.2. Asiakasorganisaatio.....	3
1.3. Yhteystiedot	3
1.4. Vakuutustiedot	3
1.5. Työsuojelu	3
1.6. Asiakasorganisaation ja henkilöstön yleiskuvaus	4
1.7. Yhteenveto työpaikkaselvitysraportilta työntekijöiden altistumisesta, kuormitustekijöistä ja tapaturmavaarasta.....	4
1.8. Asiakasorganisaation keskeiset tarpeet ja odotukset työterveysyhteistyölle.....	5
1.9. Toimintasuunnitelmakauden tavoitteet työterveysyhteistyölle	5
2. Työterveyshuollon perustiedot	6
2.1. Työterveystiimi	6
2.2. Työterveyspalveluiden laajuus.....	6
3. Ennaltaehkäisevä työterveys.....	7
3.1. Palvelut työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen I Asiakasorganisaatioon kohdistuvat palvelut. 7	
3.1.1. Työpaikkaselvitykset	7
3.1.2. Työterveysyhteistyö	8
3.1.3. Muu työkykyjohtamisen tuen yhteistyö.....	9
3.1.4. Muu työterveysyhteistyö	10
3.2. Palvelut työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen I Yksilöön kohdistuvat palvelut.....	11
3.2.1. Terveystarkastukset	11
3.2.2. Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	13
3.2.3. Muut työterveyden ammattilaisten ja asiantuntijoiden yksilöön kohdistuvat palvelut	13
4. Työterveyspainotteinen sairaanhoito ja muut lisäpalvelut	14
5. Toimintasuunnitelman käsittely ja hyväksyntä	14
Sovitut käytännöt I Liite 1.....	15
Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus I Liite 2	16
Terveystarkastussisällöt I Liite 3	17
Erityistyölasit näyttöpäätetyössä I Liite 4.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

1. Asiakkaan perus- ja taustatiedot

1.1. Toimintasuunnitelman aikaväli 1.9.2025-31.12.2028

Työterveysyhteistyön toimintasuunnitelma ajalle
Toimintasuunnitelma perustuu työpaikkaselvityksiin,
joista viimeisin tehty

1.9.2025-31.12.2028
Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue 6/-25

Sopimuksen alkamispäivämäärä

1.9.2025

1.2. Asiakasorganisaatio

Nimi
Kittilän kunta
Osoite
Valtatie 15, 99100 Kittilä
Puhelin
0400 356 500

Toimiala ja -numero
Julkinen yleishallinto 74110
Y-tunnus
0191406-6
Tilikausi
1.1.-31.12.

1.3. Yhteystiedot

Toimitusjohtaja
Timo Kurula, kunnanjohtaja
Puhelin
040 745 9830
Sähköposti
timo.kurula@kittila.fi

Yhteyshenkilö
Tuija Lång, controller
Puhelin
040 672 4257
Sähköposti
tuija.lang@kittila.fi

Muut yhteyshenkilöt

Henkilöstöasiantuntija Minna Vesterinen, minna.vesterinen@kittila.fi, p. 040 545 5793

1.4. Vakuutustiedot

Tapaturmavakuutusyhtiö
Pohjola Vakuutus Oy
Työeläkevakuutusyhtiö
Keva

Vakuutusnumero
78-20001-24237-6
Vakuutusnumero
20-0001141P

Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta

Kyllä ☒ Ei ☐

1.5. Asiakasorganisaation ja henkilöstön yleiskuvaus

Organisaation toiminnan yleiskuvaus	Kunnan toiminnot jakaantuvat koululautakunnan ja hyvinvointilautakunnan, teknisen lautakunnan sekä rakennus- ja ympäristölautakunnan alaisiin toimialoihin sekä kunnanhallituksen alaiseen hallinto-osastoon ja talousosastoon. Uutena osastona Kittilän kunnassa on aloittanut 1.1.2025 Tunturi-Lapin ja Pellon työllisyysalue, jolla on toimistot Kittilässä, Enontekiöllä, Muoniossa, Kolarissa ja Pellossa.
Henkilöstörakenne	Kittilän kunta n.530 työntekijää.
Perusselvitys yritykseen tehty	1.6.2025
Kenen toimesta (nimi, titteli, palveluntuottaja)	Työterveyshoitaja Paula Lind, työterveyslääkäri Marjukka Jussila. Pihlajalinna Levi.

1.6. Yhteenveto työpaikkaselvitysraportilta työntekijöiden altistumisesta, kuormitustekijöistä ja tapaturmavaarasta

Yhteenveto perustuu työpaikkaselvitykseen ja tarkempi kuvaus työpaikalla esiintyvistä altisteista ja kuormitustekijöistä työntekijäryhmittäin kuvataan työpaikkaselvitysraportissa/raporteissa.

ERITYISTÄ SAIRASTUMISEN VAARAA AIHEUTTAVAT TEKIJÄT

Altisteet

Fysikaaliset altisteet	☒
Kemialliset altisteet	☒
Biologiset altisteet	☒
Yötyö	☐
Väkivallan uhka	☐

Kuormitustekijät

Psykososiaaliset kuormitustekijät	☒
Fyysiset kuormitustekijät	☒

Terveydelle erityisiä vaatimuksia aiheuttavat työt Kyllä ☒ Ei ☐

Tarkennus, mikä Ravitsemistyöntekijät (salmonella)
Varhaiskasvatuksen työntekijät (tuberkuloosi)
Ammattikuljettaja (kirjasto)

Tapaturmavaara on kokonaisuudessaan arvioituna

Työntekijäryhmä Koulut, varhaiskasvatus, toimistotyöntekijät

Vähäinen ☒ Ilmeinen ☐ Erityinen ☐

Työntekijäryhmä Sirkkan koulu, rakennusala, kiinteistönhuolto, siivoojat, ravitsemistyöntekijät, liikuntapaikkojen hoitajat, metallipaja, kierrätyspaja

Vähäinen ☐ Ilmeinen ☒ Erityinen ☐

Työntekijäryhmä Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

Vähäinen ☐ Ilmeinen ☐ Erityinen ☐

1.7. Asiakasorganisaation keskeiset tarpeet ja odotukset työterveysyhteistyölle

1. Sairauspoissaolopäivien vähentyminen
2. Kustannustehokkuus ja vaikuttavuus työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset huomioiden
3. Positiivisen työnantajakuvan ylläpitäminen

1.8. Toimintasuunnitelmakauden tavoitteet työterveysyhteistyölle

Työterveysyhteistyön tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy ja varhainen tuki, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja terveyden edistäminen.

Asiakasorganisaation kanssa sovitut päätavoitteet toimintasuunnitelmakaudelle on kuvattu alla. Työterveystoimintaa arvioidaan asiakasorganisaation päätavoitteiden toteutumisena vuosittain toimintasuunnitelmapäivityksen yhteydessä.

Toiminnan tavoitteet		Keskeisimmät keinot	Mittarit ja aikataulu
1.	Työkyvyn johtamisen roolit ja vastuut selkeät	Työterveyden pääpaino pitkissä sairauspoissaoloissa, työnantajan rooli lyhyissä poissaoloissa. Korvaavan työn ja työkyvyn tuen mallin aktivoiminen.	Toimintasuunnitelmakausi
2.	Tietoon perustuva työkyvyn johtaminen	Tth:n tunnuslukujen systemaattinen seuranta ja toimenpiteiden määrittäminen tunnuslukujen pohjalta.	Toimintasuunnitelmakausi
3.	Positiivinen esihenkilö- ja työntekijäkokemus työterveyshuollosta	Seurataan asiakastyytyväisyyttä systemaattisesti ja puututaan tarvittaessa korjaavina toimenpiteinä.	Asiakastyytyväisyyskysely vastaanottokäynnin jälkeen, tulokset ohjausryhmässä kvartaaleittain. Asiakastyytyväisyyskysely henkilökunnalle työnantajan toimesta.

2. Työterveyshuollon perustiedot

Pihlajalinna Terveys Oy tytäryhtiöineen
Y-tunnus 2303024-5
Kehräsaari B, 33200 Tampere
Puhelin 010 312 010

Nimetty päätoimipiste	Y-tunnus	Osoite	Puhelin
Pihlajalinna Levi	0107418-3	Levintie 1590, 99130	010 312 141
		Sirkka	
Hoitajapuhelinpalvelu	010 312 036	ajanvarausta varten	

2.1. Työterveystiimi

Työterveyslääkäri	Marjukka Jussila, Elina Thaler, Essi Ihanainen
Työterveyshoitaja	Paula Lind, Tuovinen Juulia
Työfysioterapeutti	Pasi Korpi-Halkola, Eino Aarimo
Työterveyspsykologi	Pekka Wesenius, Reetta Puuronen
Työkykyvalmentaja	Soile Väättäjä

Alihankintapaikat -

Potilasasiavastaava Potilasasiavastaavana toimii hyvinvointialueen potilasasiavastaava ja yhteystiedot löytyvät hyvinvointialueen [www-sivuilla](http://www.sivuilla).

Ennaltaehkäisevän työterveyden palvelut omalta nimelyltä työterveystiimiltä. Sairaanhoidon palveluissa käytössä Pihlajalinnan toimipisteet valtakunnallisesti mukaan lukien etäpalvelut.

2.2. Työterveyspalveluiden laajuus

Ennaltaehkäisevä työterveys. Ei sisällä sairaanhoitoa. ☐

Kokonaisvaltainen työterveys ☒
*Sisältää ennaltaehkäisevän työterveyden sekä työterveyspainotteisen sairaanhoidon.
Työterveyspainotteisen sairaanhoidon sisältö kuvattu erillisessä dokumentissa.*

Yrittäjä kuuluu tämän toimintasuunnitelman piiriin. ☐

Vakuutusratkaisu, Kokonaisvaltainen palvelusisältö ☐
*Sisältää aina ennaltaehkäisevän työterveyden sekä osittain tai kokonaan
ryhmäsairaskuluvakuutuksen kautta tuotettavan sairaudenhoidon ja lakisääteisen
tapaturmavakuutuksen*

Työterveystoimintaa voidaan toteuttaa etänä (esim. Etäpalaveri) sekä myös henkilöstön työtekemispaikeilla (esim. yksilön neuvonta) ja liikuntapaikoilla (esim. työfysioterapeutin antama yksilöllinen liikuntaneuvonta) ja muissa terveysaseman ulkopuolisissa paikoissa.

3. Ennaltaehkäisevä työterveys

Työterveyshuollon sisältö perustuu työpaikan tarpeisiin ja työn terveydellisen merkityksen arviointiin. Työterveyshuoltotoiminnan perusta on työpaikkaselvitys, josta työterveyshuolto tekee kirjallisen raportin. Työpaikkaselvityksessä esille tulleet asiat otetaan huomioon, kun työnantajan, henkilöstön edustajan ja työterveystiimin kanssa yhteistyössä laaditaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Työnantajan on pidettävä työterveyshuoltosopimus ja työpaikkaselvityksestä tehty raportti kaikkien työntekijöiden nähtävillä työpaikalla.

3.1. Palvelut työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen / Asiakasorganisaatioon kohdistuvat palvelut

Tässä osassa kuvataan ja määritellään asiakasorganisaatioon kohdistuvat palvelut.

3.1.1. Työpaikkaselvitykset

Perusselvitys*

Kohde/toimipiste	Osallistujat	Aikataulu
Liikuntahalli	Työnantajan edustaja, työntekijöiden edustaja(t) sekä työterveydestä ammattihenkilöt työterveystiimin arvioiman tarpeen mukaan (työterveyshoitaja, työterveyslääkäri, työfysioterapeutti) ja asiantuntijat (työterveyspsykologi) todetun tarpeen mukaan.	12/2025
Nuorisotoimi	Työnantajan edustaja, työntekijöiden edustaja(t) sekä työterveydestä ammattihenkilöt työterveystiimin arvioiman tarpeen mukaan).	Kevät 2026
Kirjasto	Työnantajan edustaja, työntekijöiden edustaja(t) sekä työterveydestä ammattihenkilöt työterveystiimin arvioiman tarpeen mukaan).	Kevät 2026
Työpajat	Työnantajan edustaja, työntekijöiden edustaja(t) sekä työterveydestä ammattihenkilöt työterveystiimin arvioiman tarpeen mukaan.	Syksy 2027
Kunnantoimisto	Työnantajan edustaja, työntekijöiden edustaja(t) sekä työterveydestä ammattihenkilöt työterveystiimin arvioiman tarpeen mukaan).	syksy 2028

Työpaikkaselvitys toiminnan muuttuessa*

esim.työväiheid, työkoneiden, työtilojen vaihtuessa, suuret organisaatiomuutokset

Kohde/toimipiste	Osallistujat	Aikataulu
Päiväkotitoimisto	Työnantajan edustaja, työntekijöiden edustaja, työterveyshoitaja	Kevät 2026

Suunnattu työpaikkaselvitys*

esim. työvaiheeseen, ammattiryhmään, yksittäisen työntekijän työhön kohdistuen tai työpisteeseen suunnatusti.

Kohde/toimipiste	Osallistujat	Aikataulu
Sirkan koulu	Koulun henkilökunta, sähköinen kysely väkivallan uhasta, työterveyshoitaja	12/2025

Työpaikkaselvityksen seuranta sovitaan ja kirjataan työpaikkaselvitysprosessissa.

*Sisältyy Työterveyshuoltolain 12§ perustuvaan lakisääteiseen työterveyteen.

**Työterveyden suosittelema Työterveyshuoltolain 12§ perustuvan lakisääteisen työterveyden täydentävä kokonaisuus.

3.1.2. Työterveysyhteistyö

	Toiminnan kuvaus	Toiminnan koordinoija ja aikataulu
Toimintasuunnitelman laatiminen ja vuosittainen päivitys*	Työterveysyhteistyön toimintasuunnitelma laaditaan yhteistyössä asiakasorganisaation ja työterveystiimin kanssa ja tämä perustuu ajantasaiseen työpaikkaselvitykseen.	Asiakasvastaava työterveyshoitaja koordinoi. Toimintasuunnitelmaa muutetaan ja täydennetään asiakastyöpaikan tarpeiden muuttuessa kuitenkin vähintään 3 vuoden välein. Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain.
Valtakunnallisen asiakasorganisaation työterveystoiminnan koordinointi* (ei kelakorvattavaa)	Valtakunnallinen moniammatillinen tiimi seuraa ja ohjaa paikallisia työterveyden tiimejä toimintasuunnitelman toteutumisessa. Tarvittavat sisäiset työterveyden tapaamiset toiminnan tavoitteiden varmistamiseksi.	
Kelan toimintakertomus Kelan hakemusta varten** (ei kelakorvattavaa)		Koordinoiva työterveyshoitaja toimittaa 6 kk kuluessa tilikauden päättymisestä Kelan sähköiseen järjestelmään.

*Sisältyy Työterveyshuoltolain 12§ perustuvaan lakisääteiseen työterveyteen.

**Työterveyden suosittelema Työterveyshuoltolain 12§ perustuvan lakisääteisen työterveyden täydentävä kokonaisuus

3.1.3. Muu työkykyjohtamisen tuen yhteistyö

	Toiminnan kuvaus	Toiminnan koordinoija ja aikataulu
Työkykyriskien hallinta, varhaisen tuen mallin mukainen toiminta*	Työntekijöiden työkykyriskiseurantaa toteutetaan työterveystiimin toimesta sovittujen työkykyä tukevien ja työkykyriskiä ennakoivien seuranta- ja raportointimenetelmien avulla systemaattisesti ja säännöllisesti asiakkaan varhaisen tuen mallin mukaisesti. (liite varhaisen tuen malli). ☒ 30 pv kohdalla työnantajalta saatujen sairauspoissaolotietojen käsittely: työterveys arvioi jäljellä olevaa työkykyä ja järjestää tarvittaessa työterveysneuvottelun. Työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri varmistavat työkyvyn tuen toimien toteutumisen tarpeen mukaisesti.* ☒ Liitteessä kuvattu asiakasorganisaation varhaisen tuen mallin mukainen toiminta. Toteutetaan moniammatillisen työterveystiimin toimesta Työterveysportaalin työkykyriskiseurannan avulla.**	Asiakasorganisaatio, työterveyden moniammatillinen tiimi. Toteutetaan jatkuvana toimintana.
Terveys- ja työkykytilanteen seuranta ja raportointi*	Asiakasorganisaatiolla ajantasainen terveys- ja työkykytilanteen seuranta työterveysportaalissa. ☒ Yhteistyötapaamiset, erilliset tapaamista varten asiakastarpeeseen laaditut raportit ja niiden analysointi.**	Asiakasorganisaatio ja moniammatillinen tiimi. Yhteistyötapaamisessa 4 x kertaa vuodessa.
Työpaikan päihdeohjelman mukainen toiminta**	Sovittu toiminta yrityksen päihdeohjelman mukaisesti sisältäen esim. huumausainetestaukset työsuhteen alussa sekä hoitoonohjaus.	Asiakasorganisaatio, nimetty moniammatillinen työterveystiimi ja muut ammattihenkilöt/asiantuntijat todetun tarpeen mukaan.

Asiakasorganisaation työyhteisötasoinen tuki**	Esihenkilötyön tuki (esim. yhteydenpito esihenkilöön) Ryhmän neuvonta ja ohjaus. Neuvonta ja ohjaus työkykyasioissa työterveyden moniammatillisen tiimin toimesta.	Tarpeen mukaan
Työsuojeluyhteistyö**	Työterveyshuolto osallistuu asiakkaan kanssa sovitun mukaisesti	Asiakasorganisaatio.
Sisäilmatyöryhmän palaverit	Työterveyshuolto osallistuu asiakkaan kanssa sovitun mukaisesti	Asiakasorganisaatio
Työpaikkavastaanotto**	Influenssarokotukset	tth koordinoi

*Sisältyy Työterveyshuoltolain 12§ perustuvaan lakisääteiseen työterveyteen.

**Työterveyden suosittelema Työterveyshuoltolain 12§ perustuvan lakisääteisen työterveyden täydentävä kokonaisuus

3.1.4. Muu työterveysyhteistyö

	Toiminnan kuvaus	Toiminnan koordinoija ja aikataulu
Ensiapuvalmiuden ylläpito perustuen työpaikkaselvityksessä todettuun tapaturmarisktiin ja tämän perusteella arvioituun tarpeeseen.	Työpaikkaselvityksen toimenpide-ehdotuksen ja laajuuden mukaisesti. Ensiapukoulutukset perusselvityksessä todetun tarpeen mukaisesti. ☐ työntekijät voivat osallistua Pihlajalinnassa järjestettäviin yleisiin ensiapukoulutusryhmiin. ** Ensiapuvälineet perusselvityksessä todetun tarpeen mukaisesti. (Ryhmämuotoisiin koulutuksiin tehdään pyydetessä erillinen tarjous.)	Asiakasorganisaatio vastaa ensiapuvalmiuden ylläpidosta. Toiminta on jatkuva.
Kriisityö** (ei kelakorvattavaa)	Kriisitilanteissa esihenkilö on yhteydessä palvelunumeroon 010 312 011, josta asia ohjataan päivystävälle työterveyspsykologille.	

*Sisältyy Työterveyshuoltolain 12§ perustuvaan lakisääteiseen työterveyteen.

**Työterveyden suosittelema Työterveyshuoltolain 12§ perustuvan lakisääteisen työterveyden täydentävä kokonaisuus

3.2. *Palvelut työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen / Yksilöön kohdistuvat palvelut*

YKSILÖÖN KOHDISTUVAT PALVELUT

Terveystarkastuksia toteutetaan, jos työ on erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttava (altistelähtöinen), työn vaatimusten näin edellyttäessä tai terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja edistämiseksi. Terveystarkastuksista laaditaan sopivuuslausunto, mikäli terveystarkastus on lakisääteinen työn erityisen sairastumisvaaran tai työn terveydelle asettamien erityisvaatimusten vuoksi. Terveystarkastuksessa huomioidaan työntekijän kokonaisvaltainen työ- ja toimintakyky, elämäntavat sekä kuntoutus- ja muun palveluverkoston ohjauksen tarve. Tavoitteena on hyvä työ- ja toimintakyky. Terveystarkastusten sisältö määritetään työpaikkaselvityksessä esille tulleiden altisteiden ja kuormitustekijöiden sekä yrityksessä tehtyjen riskinhallintatoimien pohjalta. Tarkastuksissa hyödynnetään kohdennettuja kyselyjä ja täydentävää terveystarkastuskäyntiä tarvittavine tutkimuksineen. Asiakasorganisaation vastuulla on huolehtia, että työntekijöiden lakisääteiset terveystarkastukset toteutuvat ja työnantaja saa näistä sopivuuslausunnon. Työntekijän on osallistuttava lakisääteisiin terveystarkastuksiin.

3.2.1. Terveystarkastukset

Altistelähtöiset ja työn vaatimusten edellyttämät terveystarkastukset (tarvittavassa laajuudessa)*

	Kenelle, ammattiryhmät	Erikseen sovittu kutsukäytäntö ja aikataulu <i>Tarkastussisällöt liitteessä.</i>
Alkutarkastus, ESV	Rakennusmiehet Ravitsemistyöntekijät Siivoustyöntekijät Kiinteistöhoitajat Puistotyöntekijät Metallipajan työntekijät Liikuntapaikkojen hoitajat	Esihenkilö ilmoittaa uudet työntekijät työterveyshoitajalle/ Alkutarkastus kuukauden sisällä työn aloittamisesta.
Alkutarkastus, terveysvaatimus	Ravitsemistyöntekijät; salmonellatodistus Ammattikuljettaja (Varhaiskasvatus; tuberkuloosihaastattelu esihenkilön tekemänä)	Esihenkilö ilmoittaa uudet työntekijät tth:lle. Alkutarkastus kuukauden sisällä työn aloittamisesta
Määräaikaistarkastus, ESV	Rakennusmiehet, Ravitsemistyöntekijät Kiinteistöhoitajat Siivoojat Puistotyöntekijät Metallipajan työntekijät Liikuntapaikkojen hoitajat	Työterveyshoitaja ohjelmoi (Mat sovelluksen kautta) tarkastuskutsut; 1-3 vuoden välein.

Määräaikaistarkastus, terveysvaatimus	Ammattikuljettaja	Työterveyshoitaja ohjelmoi (Mat-sovelluksen kautta) alle 40-vuotiaille 5 vuoden välein, 40-60-vuotiaille 3 vuoden välein ja yli 60-vuotiaille vuosittain. Tarpeen mukaan tiheämmin.
---------------------------------------	-------------------	---

Työterveyshuollon terveystarkastukset terveyden ja työkyvyn arvioimiseksi ja edistämiseksi (tarvittavassa laajuudessa)*

	Kenelle, ammattiryhmät	Erikseen sovittu kutsukäytäntö ja aikataulu <i>Tarkastussisällöt liitteessä.</i>
Osatyökykyisen terveystarkastukset	Osatyökykyiselle työntekijälle	Terveystarkastuksessa selvitetään jäljellä olevaa työkykyä, arvioidaan työn muokkauksen tarve ja hyödynnetään kuntoutuksen mahdollisuuksia. Tarkastukseen osallistuu työterveyden moniammatillinen tiimi arvioidun tarpeen mukaan.

Vapaaehtoiset työkykylähtöiset terveystarkastukset**

	Kenelle, ammattiryhmät	Erikseen sovittu kutsukäytäntö ja aikataulu <i>Tarkastussisällöt liitteessä.</i>
Terveydenseurantatarkastus	Kaikille paitsi niille, joita koskee lakisääteinen velvollisuus tarkastuksille	1) Digitaalinen seulova terveystarkastus ennen työpaikkaselvityskäyntiä 2) Digitaalinen seulova terveystarkastus alle 50-vuotiaille 5 vuoden välein ja yli 50-vuotiaille kolmen vuoden välein (tämä niille, jotka eivät ole vastanneet viimeisen 5 tai 3 vuoden aikana työpaikkaselvityskäyntiä edeltävään kyselyyn.) 3) Suunnattu terveystarkastus tarpeen ilmetessä.
TULETKO-kartoitus:	Fyysisesti raskas työ 55-täyttäneille Kela1-toimintaa nimetyllä työfysioterapeutilla	Kartoituskäynti 2h + Palautekäynti 1h + Seurantakäynti 1h 6-9 kk kuluttua kartoituskäynnistä työkyvyttömyysuhan alaisille.

*Sisältyy Työterveyshuoltolain 12§ perustuvaan lakisääteiseen työterveyteen.

**Työterveyden suosittelema Työterveyshuoltolain 12§ perustuvan lakisääteisen työterveyden täydentävä kokonaisuus

3.2.2. Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus

	Kuvaus toiminnasta	Toteutustapa, aikataulu ja arvioitu määrä
Yksilön ohjaus- ja neuvontakäynnit*	Nimetty työterveystiimi: -Työterveyslääkäri -Työterveyshoitaja -Työfysioterapeutti (myös suoravastaanottona) 1- 3 kertaa/havaittu työkykyriski. -Työfysioterapeutin/Fysioterapeutin vastaanotto lääkärin läheteellä 1–3 krt / työkykyriski TULE-ongelmien arviointiin, ohjeistamiseen ja seurantaan KL2 -Työterveyspsykologi 1-3 krt/havaittu työkykyriski -Työkykyvalmentaja (sosiaalialan asiantuntija) 1-3 krt/vuosi	Yksilön tarpeen mukaan

*Sisältyy Työterveyshuoltolain 12§ perustuvaan lakisääteiseen työterveyteen.

**Työterveyden suosittelema Työterveyshuoltolain 12§ perustuvan lakisääteisen työterveyden täydentävä kokonaisuus

3.2.3. Muut työterveyden ammattilaisten ja asiantuntijoiden yksilöön kohdistuvat palvelut

	Kuvaus sovitusta palvelusta, kohderyhmä (ammattiryhmät)	Aikataulu ja arvioitu määrä
Työn vaatimat rokotukset työpaikkaselvityksessä todetun tarpeen mukaisesti.*	Varhaiskasvatus: Mpr, Influenssarokotus sekä alle 45-vuotiaille naisille vesirokkorokotus.Tekninen toimi: Tetanus-d-tehoste liikuntapaikkojen hoitajille, rakennus-, puisto-, metallipaja-työntekijöille sekä kiinteistönhuoltoon	
Työtehtävien vaatimat tutkimukset ja lausunnot**	Ammattiautoilijan ajokorttilausunto sekä työterveyden tarpeelliseksi arvioimat lausuntojen edellyttämät tutkimukset	Kirjastoautonkuljettajat
Työterveyspsykologin testit ja tutkimukset**	Psykologisten testien käyttö osana työkyvyn arviointia työterveyslääkärin läheteellä tarvearvioon perustuen.	Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.
Muut asiantuntijat työkyvyn tueksi**	☒ Ravitsemusterapeutti, 2 krt/asia ☒ Toimintaterapeutti, 1 krt/asia ☒ Puheterapeutti, 1 krt/asia työterveyslääkärin arvion perusteella kun työkykyriski havaitaan	
Muut sovitut palvelut	Painonhallinnan lääkitykseen liittyvät B-lausunnot, Kela-2	

*Sisältyy Työterveyshuoltolain 12§ perustuvaan lakisääteiseen työterveyteen.

**Työterveyden suosittelema Työterveyshuoltolain 12§ perustuvan lakisääteisen työterveyden täydentävä kokonaisuus

4. Työterveyspainotteinen sairaanhoito ja muut lisäpalvelut

Työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon tavoitteena on työperäisten ja työkykyyn vaikuttavien sairauksien varhainen tunnistaminen ja hoito sekä työn ja terveydentilan yhteensovittaminen. Työn asettamat vaatimukset terveydentilalle huomioidaan sekä hoidon suunnittelussa, että sairauspoissaolotarpeen arvioinnissa.

Sairaanhoitopalvelujen yhteydessä kertyvä tieto hyödynnetään työpaikan ennaltaehkäisevän työterveyshuoltopalvelun suunnittelussa. Työterveyspainotteinen sairaanhoito on yleislääkäritasoista avoterveydenhuoltoa, jota toteutetaan huomioiden suomalaiset Käypä hoito -suositukset.

Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Sairaanhoito ja muut lisäpalvelut kuvattu erillisessä dokumentissa.

5. Toimintasuunnitelman käsittely ja hyväksyntä

Toimintasuunnitelma on käsitelty ja hyväksytty työnantajan ja työterveyshuollon välisessä neuvottelussa. Työnantaja on käsitellyt toimintasuunnitelman yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa. Tarvittaessa toimintasuunnitelmaa täydennetään liitteellä toimintasuunnitelmakauden aikana.

Paikka ja päivämäärä:

Timo Kurula, kunnanjohtaja
työnantajan edustajan allekirjoitus
ja nimenselvennys

Tuija Lång, controller
työnantajan edustajan allekirjoitus
ja nimenselvennys

Paula Lind
työterveyshoitaja
Pihlajalinna Terveys Oy

Marjukka Jussila
työterveyslääkäri
Pihlajalinna Terveys Oy

Liitteet

- ☒ Liite 1. Sovitut käytännöt
- ☒ Liite 2. Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus sekä palaute työkyvyn ylläpitämiseksi, ja parantamiseksi sekä kuntoutustarpeen arvioimiseksi
- ☒ Liite 3. Terveystarkastussisällöt
- ☒ Liite 4. Erityistyölasit näyttöpäätetyössä
- ☒ Liite 5. Työkyvyn tuen malli
- ☒ Liite 6. Päihdeohjelma
- ☒ Muut liitteet: Työsuojeluvaltuutetut

Sovitut käytännöt / Liite 1

Henkilöstötietojen päivitystapa

Asiakasorganisaatio ylläpitää henkilöstötietojaan Työterveysportaalin kautta. Henkilötietojen päivityspyynnöt työterveyshoitajalle ovat erikseen laskutettavaa työtä.

Ulkopuolisten sairauslomien kirjaamisen käytäntö

Asiakasorganisaatio syöttää omailmoitteiset ja ulkopuoliset sairauspoissaolot Työterveysportaalin kautta. Omailmoitteisten ja ulkopuolisten sairauspoissaolotietojen toimittaminen työterveyshoitajalle järjestelmään vietäväksi on erikseen laskutettavaa työtä.

Sairauspoissaolokäytännöt

Omailmoitus	1-5 pv, esihenkilön luvalla
Hoitajapalvelu	1-5 pv, myös omailmoituksen jälkeen (huomioi sopimukseen kuuluvuus)
Työterveyshoitaja	1-5 pv, myös omailmoituksen jälkeen (myös puhelimitse)
Työfysioterapeutti	1-5 pv tuki- ja liikuntaelinvaivoissa, myös omailmoituksen jälkeen (vain vo:lla)
ChatLääkäri	1-10 pv
Etävastaanotto	hoitajat ja lääkärit
Puhelimitse	hoitajat ja lääkärit
Tilapäiset työjärjestelyt Korvaava työ	Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä. Kyllä
Työntekijän ohjaaminen työterveystiimille	viim. 14 sairauspoissaolopäivän kohdalla
Maksusitoumuskäytännöt	Tarvittaessa voi neuvotella Tuija Långin kanssa

Muut sovitut käytännöt:

- Influenssarokotukset, KLO
- Työhön liittyvät todistukset ja lausunnot
- Näyttöpäätelasit, Rakennusmiehet: vahvuuksilla olevat suojalasit, KL1
- Työterveyshoitajan toteuttama ryhmämuotoinen univalmennus 1–6 kertaa tarpeen arvioinnin / yksilöllisen työkykysuunnitelman mukaisesti etänä ja läsnä, KLO
- Työhön liittyvät huumausainetestaukset (alaikäisten parissa työskentelevät, rekrytoinnin yhteydessä), KLO
- Erikoislääkärin konsultaatiot 1 x /v, KLO ilman lähetettä
- Työnohjaus ostopalveluna (lupa tarvitaan Tuija Långilta)

Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus I Liite 2

Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus sekä palaute työkyvyn ylläpitämiseksi, ja parantamiseksi sekä kuntoutustarpeen arvioimiseksi

Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus perustuvat aina työpaikkaselvityksellä, terveystarkastuksilla ja muilla työterveyden menetelmillä saatuihin tietoihin. Toimintaa toteutetaan yksilö- ja ryhmätoimintana työterveyden kaikessa toiminnassa, myös etäpalveluna, sekä työntekijöille että työnantajille:

- työterveyshuollon tavoitteista ja sisällöstä
- työterveysyhteistyöstä ja työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintamallin järjestämisestä
- työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä ja edistämisestä sekä työkyvyttömyyden ehkäisemisestä
- työmenetelmiin, työjärjestelyihin ja työaikoihin sekä työpaikan olosuhteisiin liittyvistä terveysvaaroista ja haitoista ja niiden hallinnasta
- työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämisestä
- työssä ja työpaikalla esiintyvistä terveysvaaroista ja -haitoista sekä niiden merkityksestä, niiltä suojautumisesta sekä terveellisistä ja turvallisista työmenetelmistä
- työperäisistä sairauksista, työhön liittyvästä sairastavuudesta, ammattitaudeista ja työtapaturmista
- ensiapujärjestelyistä työpaikalla
- terveyttä ja työkykyä ylläpitävien ja edistävien voimavarojen merkityksestä
- työhön liittyvän fyysisen väkivallan sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja hallinnasta
- päihteiden väärinkäytön ehkäisemisestä sekä päihdeongelmaisten varhaisesta tunnistamisesta, hoidosta ja hoitoon ohjaamisesta
- vaihtoehdoista ja toimista työttömyyden uhatessa
- työuran jatkumista tukevista palvelu- ja etuusverkostoista

Tietojen antamista, ohjausta ja neuvontaa antavat sekä työterveyshuollon ammattihenkilöt että asiantuntijat. Työterveyden ammattihenkilöitä ovat työterveyslääkärit, työterveyshoitajat ja työfysioterapeutit. Työterveyden asiantuntijoina käytetään työterveyspsykologeja, työkykyvalmentajia, erikoislääkäreitä, ravitsemusterapeutteja ja lisäksi muita eri alojen asiantuntijoita (työhygieniä, ergonomia, tekninen ala, maatalous, työnäkeminen, puheterapia, ravitsemus, liikunta). Asiantuntijoiden palveluiden käytöstä sovitaan toimintasuunnitelmalla. Asiantuntijoiden palveluihin ohjaaminen työkyvyn tukemiseksi ja selvittämiseksi tapahtuu työterveyshuollon ammattihenkilöiden toimesta ja kokonaisuus on yleensä 1-3 krt/konsultaatio.

Terveystarkastussisällöt / Liite 3

Alkutarkastus, ESV

(TTHL 1383/2001 12§ 1. mom. kohta 2, VNA 1485/2001, velvollisuus osallistua TTHL 1383/2001 13§ 1. mom. kohta 1)

Tarkastuksesta annetaan kirjallinen lausunto, jonka työntekijä toimittaa tai lähetetään työnantajalle, jos sovittu toimintasuunnitelmassa. Alkutarkastus on pyrittävä tekemään ennen erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn alkamista, mutta se on kuitenkin tehtävä viimeistään kuukauden kuluessa työn aloittamisesta.

Työntekijäryhmä, jolle terveystarkastus tehdään	Talonrakentaja: Melu, kemikaalit, pölyt (puupöly, laasti-, sementti- ja betonipöly), käsitärinä Kiinteistöhoitaja: Melu Ravitsemistryöntekijä: Melu, märkätyö, kemikaalit ja pölyt (elintarvikepöly/elintarvikkeiden käsittely) Siivoajat: Märkätyö Puistotyyöntekijät: Melu, kemikaalit/biologiset altisteet (kasvit), pölyt. Metsureilla myös käsitärinä. Metallipajatyyöntekijä: Melu, kemikaalit, pölyt, hitsaustyö Liikuntapaikkojen hoitaja: Melu, kemikaalit, käsitärinä, kylmätyö
Työssä olevat altisteet	Melu, pölyt, kemikaalit, käsitärinä, märkätyö, kylmätyö
Sisältö	<u>MELU:</u> – Työterveyshoitajan vastaanotto ja työterveyslääkärin lähi/etävastaanotto – Audiogrammi kuulokynnyksillä – Korvakäytävien tarkistus, ettei vaikua – Verenpaine, BMI, vyötärön ympärys – Tupakointi ja askivuodet – Lipidit – Melutyön lääketieteellisten vasta-aiheiden selvittäminen – Huomioidaan työpaikan ja työn muut meluvamman riskitekijät (mm. liuotinaineet tärinä, tietyt lääkeaineet) – Neuvonta- ja ohjaus melun riskeistä ja niiltä suojautumisesta – Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma; työntekijän omat tavoitteet melualtisteen terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi <u>KÄSITÄRINÄ:</u> – Verenpaine molemmista olkavarsista – BMI – Tupakointi, askivuodet – AUDIT – Lipidit, HbA1c tai paastoglukoosi – Selvitetään miten pitkiä aikoja ja millä tavalla täriseviä laitteita käytetään työssä – Huomioidaan yhteisvaikutus melun kanssa – Lääketieteellisten vasta-aiheiden selvittäminen (riskisairaudet) – Lääkärintarkastuksessa huomioidaan erityisesti verenkiertoelimistö ja yläraajat – Neuvonta- ja ohjaus tärinän terveysriskeistä ja niiden vähentämisestä – Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen terveyssuunnitelma; työntekijän omat tavoitteet tärinäaltisteen terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi.

MÄRKÄTYÖ:

- Työterveyshoitajan ja työterveyslääkärin lähi- tai etävastaanotto
- Altistumisen määrän ja laadun arviointi ja kirjaus
- Iho-oireiden selvittäminen Työperäinen ihoaltistuminen ja ihottuma - kyselyllä
- Neuvonta ja ohjaus:
 - o ihoaltistumisen vähentämisestä ja varhaisista herkistymisen oireista
 - o riskeistä ja niiltä suojautumisesta
 - o ammattitautien oireista ja varhaisesta tutkimuksiin hakeutumisesta
 - o Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma: Työntekijän omat tavoitteet ihoa ärsyttävien ja herkistävien aineiden/tekijöiden terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi:

HENGITYSTEITÄ ÄRSYTTÄVÄT JA HERKISTÄVÄT AINEET

(ravitsemistyöntekijöiden elintarviketyö, puistotyöntekijöiden kemikaalit/kasvit, kemikaalit)

- Viimeistään 1 kk sisällä työn aloittamisesta
- Työterveyshoitajan vastaanotto ja lääkärin lähivastaanotto
- Altistumisen arviointi
- Hengitystieoireiden selvittäminen sähköisellä lyhyt hengitystieoirekyselyllä sekä lisäksi haastattelemalla hengitystie- ja nuhaoireet
- Spirometria – bronkodilataatiokoe työterveyslääkärin arvion perusteella
- Keuhkojen rtg -kuvaus työterveyslääkärin harkinnan perusteella
- Neuvonta ja ohjaus:
 - o hengitystiealtistumisen vähentämisestä
 - o altistumisen riskeistä ja niiltä suojautumisesta
 - o ammattitautien oireista ja varhaisesta tutkimuksiin hakeutumisesta
 - o Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma: Työntekijän omat tavoitteet hengitysteitä ärsyttävien ja herkistävien aineiden terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi

IHOA ÄRSYTTÄVÄT JA HERKISTÄVÄT AINEET JA TEKIJÄT:

(ravitsemistyöntekijöiden elintarviketyö, puistotyöntekijöiden kemikaalit/kasvit, kemikaalit)

- Työterveyshoitajan ja työterveyslääkärin lähi- tai etävastaanotto
- Altistumisen määrän ja laadun arviointi ja kirjaus
- Iho-oireiden selvittäminen Työperäinen ihoaltistuminen ja ihottuma - kyselyllä
- Neuvonta ja ohjaus:
 - o ihoaltistumisen vähentämisestä ja varhaisista herkistymisen oireista
 - o riskeistä ja niiltä suojautumisesta
 - o ammattitautien oireista ja varhaisesta tutkimuksiin hakeutumisesta
 - o Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma: Työntekijän omat tavoitteet ihoa ärsyttävien ja herkistävien aineiden/tekijöiden terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi:

	HITSAUSTYÖ: – Sähköinen lyhyt hengitystieoirekysely – Selvitetään ja kirjataan aiempi työaltistuminen kromille/muille karsinogeeneille/neurotoksisille aineille – Tupakointihistoria ja askivuodet; tarvittaessa ohjaus tupakoinnin lopettamiseen – Spirometria bronkodilataatiolla työterveyslääkärin arvion perusteella – Lääketieteellisten vasta-aiheiden selvittäminen – Arviointi suojainten käytön mahdollisuuksista; varmistetaan että suojainten käyttö ei itsessään aiheuta riskiä, työntekijä pystyy käyttämään niitä kaikissa niissä työvaiheissa, joissa suojainta tarvitsee käyttää, ja niitä osataan käyttää oikein. – Tarvittaessa työfysioterapeutin tarkastus fyysisen suorituskyvyn/toimintakyvyn selvittämiseksi – Neuvonta- ja ohjaus hitsaustyön riskeistä ja niiltä suojautumisesta – Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma: Työntekijän omat tavoitteet hitsaustyön terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi. KYLMÄTYÖ: – Työterveyshoitajan ja työterveyslääkärin vastaanotto – Sähköinen kylmäoirekysely – Verenpaine – Tarkastuksessa kiinnitetään erityinen huomio sydän- ja verenkiertoelimistön sekä keuhkojen ja nivelten toimintaan – Tutkimukset työterveyslääkärin harkinnan mukaan (esim. Spirometria + bronkodilataatiokoe, lipidit, verensokeri, EKG) – Lääketieteellisten vasta-aiheiden selvittäminen kylmätyöhön ja kuuluuko työntekijä ns kylmätyön riskiryhmään. – Neuvonta- ja ohjaus kylmätyön riskeistä ja niiltä suojautumisesta – Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma: työntekijän omat tavoitteet kylmätyön terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi - Viimeistään 1 kk sisällä kylmätyötä aloittaessa työterveyshoitajan ja -lääkärin vastaanotolla
Laboratoriotutkimukset altistekohtaisesti ja tarpeen mukaan Huumausainetestit (edellyttää että yrityksellä on päihdeohjelma)	Tth1-paketti ja työterveyslääkärin arvioimat muut kokeet ☒ Ei ☐ Kyllä, testi: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

Yhdessä työntekijän kanssa tehdään yksilöllinen työterveyssuunnitelma.

Alkutarkastus terveystarkastus

(VNA 708/2013 7§ kohta 5, velvollisuus osallistua TTHL 1383/2001 13§ 1.mom. kohta 2, ja muut tarkentavat työtehtäväkohtaiset lait ja säädökset)

Tarkastuksesta annetaan kirjallinen lausunto, jonka työntekijä toimittaa tai lähetetään työnantajalle, jos sovittu toimintasuunnitelmassa sekä työntekijän kirjallinen suostumus.

Työntekijäryhmä, jolle terveystarkastus tehdään:	Varhaiskasvatus, ravitsemistyöntekijät, ammattiautoilija
Sisältö	Varhaiskasvatus; Huumausainetestit. Tuberkuloosihaastattelu esihenkilön tekemänä. Opettajat ja koulunkäynnin ohjaajat: Huumausainetestit U-DS6 kela-0. Ravitsemistyöntekijät: Salmonellatodistus. Ammattiautoilija: -Ammattikuljettajien työolosuhdeselvitys -Ammattikuljettajien esitietolomake -Audit (kyselylomake Terveysportissa: Työterveyshuollon tietokannat/ Lomakkeet), ESS (vireystila) -Työkykyindeksi (kyselylomakkeet Työterveyslaitoksen verkkokaupasta) -Pituus, paino ja painoindeksi (BMI), vyötärön ympärys sekä verenpaine --Laboratoriokokeet: paastoverensokeri, veren lipidit, maksakoe, (S-Peth) sekä tarvittaessa lääke- ja huumeeseula -Näkökentät, kaukonäkö, lähinäkö -Kuulokäyrä, jos epäillään kuulon alenemaa tai työssä on meluvammariski TYÖTERVEYSLÄÄKÄRIN TEKEMÄ KLIININEN TARKASTUS: -Yleinen terveydentilan tutkiminen -Liikenneturvallisuuteen vaikuttavien sairauksien arviointi -Työterveyslääkärin tarpeelliseksi katsomat lisätutkimukset -sokeriaineenvaihdunnan arvioiminen -lepo-EKG, jos sydäntautiriski koholla (esimerkiksi score laskuri) -rasitus-EKG tarvittaessa -suppea unipolygrafia lääkärin arvion mukaan -riittävän kontrastinäön varmistaminen (esimerkiksi Pelli-Robson-testillä) -erikoislääkärin konsultaatiot -muiden työterveyshuollon asiantuntijoiden konsultaatiotarpeen arviointi (esimerkiksi työfysioterapeutti, ravitsemusterapeutti, psykologi, optikko) -Työterveyslääkäri kirjoittaa terveystarkastustietojen perusteella sopivuuslausunnon
Laboratoriotutkimukset	Varhaiskasvatus: Huumetestit, U- DS6 Ammattiautoilija: S-Peth
Huumausainetestit (edellyttää että yrityksellä on päihdeohjelma)	☐ Ei ☒ Kyllä

Yhdessä työntekijän kanssa tehdään yksilöllinen työterveyssuunnitelma.

Määräaikaistarkastus ESV

(TTHL 1383/2001 12§ 1. mom. kohta2, VNA 1485/2001, velvollisuus osallistua TTHL 1383/2001 13§ 1. mom. kohta 1)

Tarkastuksesta annetaan kirjallinen lausunto, jonka työntekijä toimittaa tai lähetetään työnantajalle, jos sovittu toimintasuunnitelmassa.

Työntekijäryhmä, jolle terveystarkastus tehdään	Talonrakentaja: Melu, kemikaalit, pölyt (puupöly, laasti-, sementti- ja betonipöly), käsitärinä Kiinteistöhoitaja: Melu Ravitsemistryöntekijä: Melu, märkätyö, kemikaalit ja pölyt (elintarvikepöly/elintarvikkeiden käsittely) Siivoojat: Märkätyö Puistotyöntekijät: Melu, kemikaalit/biologiset altisteet (kasvit), pölyt. Metsureilla myös käsitärinä. Metallipajatyöntekijä: Melu, kemikaalit, pölyt, hitsaustyö Liikuntapaikkojen hoitaja: Melu, kemikaalit, käsitärinä, kylmätyö
Työssä olevat altisteet	Melu, pölyt, kemikaalit, kylmätyö, käsitärinä, märkätyö
Sisältö	MELU: Alkutarkastuksen jälkeen audiogrammi vuosittain työterveyshoitajan vastaanotolla, tarvittaessa työterveyslääkärin (etä/paperi) vastaanotto. Altistumista 5 vuotta tai enemmän: audiogrammi 1-3 vuoden välein. Työterveyshoitajan vastaanotto 1-3 vuoden välein, tarvittaessa lääkärin (etä/paperi) vastaanotto. – Audiogrammi 20dB seulalla tai kuulokynnyksillä – Korvakäytävien tarkastus ettei korvavahaa – Verenpaine, BMI, vyötärön ympärys – Tupakointitilanne – Lipidit, jos koholla alkutarkastuksessa – Neuvonta- ja ohjaus meluvamman riskeistä ja niiltä suojautumisesta – Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma; työntekijän omat tavoitteet melu- ja terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi KÄSITÄRINÄ: -2,5 m/s² 8 h toiminta-arvo ylittyy: Jatkossa työterveyshoitajan ohjelmoima sähköinen tärinäkysely vuosittain ja työterveyslääkärin vastaanotto, jos työntekijä ilmoittaa tärinäkyselyssä oireita. -Jos altistuminen jää toiminta-arvon alle, mutta toiminta-arvon ylitykset ovat mahdollisia. Työterveyshoitajan ohjelmoima sähköinen tärinäkysely 2 - 3 vuoden välein ja työterveyslääkäri – Sähköinen tärinäkysely -> oireita ilmoittaneet ohjataan työterveyslääkärin vastaanotolle, jossa tutkimus kuten alkutarkastuksessa – Työntekijän itse arvioima liipaisinaika päivässä/viikossa/ kuukaudessa

– Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma: Työntekijän omat tavoitteet tärinäaltistuksen terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi.

MÄRKÄTYÖ:

Sähköinen iho-oirekysely vuosittain ensimmäisen 3 työvuoden ajan. Sen jälkeen kysely 1- 3 vuoden välein. Työterveyshoitaja voi laatia terveystarkastus B lausunnon mikäli työntekijä ei ilmoita oireita kyselyssä. Kyselyssä oireita ilmoittaneet kutsutaan vastaanotolle.

Kolmen työvuoden jälkeen 3 vuoden välein työterveyshoitajan vastaanotto ja työterveyslääkärin etä/paperi terveystarkastus.

– Sähköinen Työperäinen ihoaltistuminen ja ihottuma- kysely, jos työntekijä ilmoittaa uusia iho-oireita, hänet kutsutaan työterveyslääkärin vastaanotolle.

– Määräaikaistarkastukset, jos työntekijällä on käsi-ihottuma-oireita tai Sähköinen iho- oirekysely 6 kuukauden välein ensimmäisen 3 työvuoden ajan, sen jälkeen kerran vuodessa.

– Työterveyshoitaja voi laatia terveystarkastus B lausunnon mikäli työntekijä ei ilmoita oireita kyselyssä. Lausuntoon on merkittävä että tarkastus tehty oirekyselynä eikä muita altisteita ole tarkastettu.

– Sisältö pääosin kuin alkutarkastuksessa

– Työterveyslääkärin harkinnan mukaan ihopistokokeet/ spesifi IgE - verikoe työn allergeeneille

– Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma liittyen työn altisteisiin: työntekijän omat tavoitteet ihoa ärsyttävien ja herkistävien aineiden/tekijöiden terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi

IHOA ÄRSYTTÄVÄT JA HERKISTÄVÄT AINEET

(ravitsemistyöntekijöiden elintarviketyö, puistotyöntekijöiden kemikaalit/kasvit, kemikaalit):

Sähköinen iho-oirekysely vuosittain ensimmäisen 3 työvuoden ajan. Sen jälkeen kysely 1- 3 vuoden välein. Työterveyshoitaja voi laatia terveystarkastus B lausunnon mikäli työntekijä ei ilmoita oireita kyselyssä. Kyselyssä oireita ilmoittaneet kutsutaan vastaanotolle.

Kolmen työvuoden jälkeen 3 vuoden välein työterveyshoitajan vastaanotto ja työterveyslääkärin etä/paperi terveystarkastus.

Määräaikaistarkastukset, jos työntekijällä on käsi-ihottuma-oireita tai Sähköinen iho- oirekysely 6 kuukauden välein ensimmäisen 3 työvuoden ajan, sen jälkeen kerran vuodessa.

Atooppinen iho tai aiemmin todettu herkistyminen työssä käytetyille aineella; Työterveyshoitaja voi laatia terveystarkastus B lausunnon mikäli työntekijä ei ilmoita oireita kyselyssä. Oireiset kutsutaan vastaanotolle. Kolmen työvuoden

jälkeen 3 vuoden välein työterveyshoitajan vastaanotto ja työterveyslääkärin etä/paperi terveystarkastus

- Sähköinen Työperäinen ihoaltistuminen ja ihottuma- kysely, jos työntekijä ilmoittaa uusia iho-oireita, hänet kutsutaan työterveyslääkärin vastaanotolle.
- Työterveyshoitaja voi laatia terveystarkastus B lausunnon, mikäli työntekijä ei ilmoita oireita kyselyssä. Lausuntoon on merkittävä, että tarkastus tehty oirekyselynä eikä muita altisteita ole tarkastettu.
- Sisältö pääosin kuin alkutarkastuksessa
- Työterveyslääkärin harkinnan mukaan ihopistokokeet/ spesifi IgE - verikoe työn allergeeneille
- Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma liittyen työn altisteisiin: työntekijän omat tavoitteet ihoa ärsyttävien ja herkistävien aineiden/tekijöiden terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi

HENGITYSTEITÄ ÄRSYTTÄVÄT JA HERKISTÄVÄT AINEET JA TEKIJÄT:

(ravitsemistyöntekijöiden elintarviketyö, puistotyöntekijöiden kemikaalit/kasvit, kemikaalit):

- Sisältö pääosin kuin alkutarkastuksessa
- Sähköinen lyhyt hengitystieoirekysely. Työterveyshoitaja voi laatia terveystarkastus B lausunnon, mikäli työntekijä ei ilmoita oireita kyselyssä. Lausuntoon on merkittävä, että tarkastus tehty oirekyselynä eikä muita altisteita ole tarkastettu.
- Jos työntekijä ilmoittaa nuha- tai hengitystieoireita, kutsutaan hänet vastaanotolle
- Sähköinen Työperäinen ihoaltistuminen ja ihottuma- kysely
- Jos työntekijä ilmoittaa iho-oireita, kutsutaan hänet vastaanotolle.
- Spirometria - bronkodilataatiokoe oireisille ja aina maanviljelijöille
- Keuhkojen rtg -kuvaus työterveyslääkärin harkinnan perusteella
- Ihopistokokeet/spesifi IgE –verikokeet työn allergeeneille työterveyslääkärin harkinnan mukaan
- Neuvonta ja ohjaus:
 - o hengitystiealtistumisen vähentämisestä
 - o Altistumisen riskeistä ja niiltä suojautumisesta
 - o ammattitautien oireista ja varhaisesta tutkimuksiin hakeutumisesta

	– Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma: Työntekijän omat tavoitteet hengitysteitä ärsyttävien ja herkistävien aineiden terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi <u>KYLMÄTYÖ:</u> – Sähköinen kylmäoirekysely; mikäli työntekijä kuuluu kylmätyön riskiryhmään, terveystarkastukseen kuuluu aina myös lääkärintarkastus – Erityinen huomio sydän ja verenkiertoelimistön, keuhkojen ja nivelten toimintaan – Verenpaine – Tutkimukset työterveyslääkärin harkinnan mukaan (spirometria + bronkodilataatiokoe, PEF, lipidit, verensokeri, EKG, tarvittaessa EKG:n vuorokausirekisteröinti kylmänä kautena työpäivän aikana) – Neuvonta- ja ohjaus kylmätyön riskeistä ja niiltä suojautumisesta – Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveyssuunnitelma: Työntekijän omat tavoitteet kylmätyön terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi -Sähköinen kylmäoirekysely ja työterveyshoitajan tarkastus 3 -5 vuoden välein, riskihenkilöille tarvittaessa useammin, riskihenkilöille aina tarkastus myös työterveyslääkärin vastaanotoll
Laboratoriotutkimukset altistekohtaisesti ja tarpeen mukaan	Tth1 ja altistekohtaisia sekä työterveyslääkärin harkinnan mukaan.

Yhdessä työntekijän kanssa tehdään yksilöllinen työterveyssuunnitelma.

Määräaikaistarkastus, terveysvaatimus

(VNA 708/2013 7§ kohta 5, velvollisuus osallistua TTHL 1383/2001 13§ 1.mom. kohta 2, ja muut tarkentavat työtehtäväkohtaiset lait ja säädökset)

Tarkastuksesta annetaan kirjallinen lausunto, jonka työntekijä toimittaa tai lähetetään työnantajalle, jos sovittu toimintasuunnitelmassa.

Työntekijäryhmä, jolle terveystarkastus tehdään

Ammattiautoilija

Sisältö

Tarkastukset suositellaan tehtäväksi vähintään

- viiden vuoden välein 40 ikävuoteen asti
- kolmen vuoden välein 40–60-vuotiailla
- joka vuosi yli 60-vuotiailla

Tarvittaessa tarkastus voidaan tehdä riskinarvioinnin perusteella tiheämminkin (esimerkiksi työaikaan liittyvät riskit, ADR-kuljetuksia tekevät kuljettajat).

TYÖTERVEYSHOITAJAN TEKEMÄ HAASTATTELU, OHJAUS JA NEUVONTA SEKÄ NÄMÄ TUTKIMUKSET:

-Ammattikuljettajien työolosuhdeselvitys

Ammattikuljettajien esitetolomake

- Audit (kyselylomake Terveysportissa: Työterveyshuollon tietokannat/ Lomakkeet)
- Työkykyindeksi (kyselylomakkeet Työterveyslaitoksen verkkokaupasta)
- Pituus, paino ja painoindeksi (BMI), vyötärön ympärys sekä verenpaine
- Laboratoriokokeet: paastoverensokeri, veren kolesterolit (muut lipidit vain tarvittaessa), maksakoe (S-Peth)
- Näkökentät, kaukonäkö, lähinäkö
- ESS (vireystila)

TYÖTERVEYSLÄÄKÄRIN TEKEMÄ KLIININEN TARKASTUS TARVITTAESSA

Työterveyslääkäri kirjoittaa terveystarkastustietojen perusteella sopivuuksiläusunnon. Terveystarkastukset on suositeltavaa järjestää niin, että työterveyslääkäri voi tarkastuksen perusteella tehdä viranomaisen ajo-oikeuden haltijalta määräajoin pyytämät lääkärin lausunnot ajoterveydestä.

Laboratoriotutkimukset

S-Peth

Yhdessä työntekijän kanssa tehdään yksilöllinen työterveyssuunnitelma.

Osatyökykyisen terveystarkastukset

(TTHL 1383/2001 12§ 1. mom. kohta 5 ja 5a), VNA 708/2013 7§ kohta 8-9)

Sisältö

Osatyökykyisen seurantatarkastus voidaan tehdä esimerkiksi vaikean sairauden tai toistuvien poissaolojen takia. Se tehdään aina pitkän sairauspoissaolon aikana, ennen työhön paluuta.
Tarkastusaloitteen voi tehdä työterveyshuolto, työntekijä tai työnantajan edustaja. Työterveyshuolto ohjaa työntekijän työkyvyn selvitystä varten tarvittaessa konsultaatioon, tutkimuksiin tai kuntoutukseen.

Tarkastuksen sisältö suunnitellaan tapauskohtaisesti.

Yhdessä työntekijän kanssa tehdään yksilöllinen työterveyssuunnitelma.

Terveiden ja työkyvyn seurantatarkastus

(TTHL 1383/2001 12§ 1. mom. kohta 2), VNA 708/2013 7§ kohta 6-7)

Terveystarkastusten tavoitteena on kannustaa työntekijää huolehtimaan terveytensä ja työkykynsä säilymisestä. Tarkastuksen sisältö voi vaihdella yksilöllisten tarpeiden mukaan. Tarkastuksessa hyödynnetään sähköisiä kyselyjä.

Sisältö

Seulova digitaalinen terveyskysely 3-5 vuoden välein.

Tth1-paketti; lipidit, fb-gluc, krea, alat, gt, pvk, pituus, paino, vyötärön ympäryys, RR-mittaus. Työterveyshoitajan tekemä terveystarkastus, neuvonta ja ohjaus sekä tarvittaessa varataan aika muille tth:n ammattihenkilöille tai asiantuntijoille.

Yhdessä työntekijän kanssa tehdään yksilöllinen työterveyssuunnitelma.

Erityistyölasien tarpeen arviointi- ja hankintaohje/Liite 4.

Yleistä

Hyvin suunniteltu työ ja työpiste edistävät työn sujuvaa tekemistä. Lähtökohtana on, että tietokonetyössä työpiste tulee suunnitella ergonomisesti oikein siten, että työntekijä voi työskennellä siinä tavallisilla yleiskäyttöön tarkoitetuilla silmälasilla. Työn ergonomiasta huolehtiminen kuuluu osana työnantajan työolojen seurantaan yhteistyössä työterveyshuollon, työsuojeluhenkilöstön sekä työntekijöiden kanssa. Tämän työn tarkoituksena on kartoittaa työhön liittyvät haitat ja riskit ja tehdä toimenpiteitä haittojen poistamiseksi. Työfysioterapeutti toimii tässä työssä asiantuntijana ja työterveyshuollon edustajana. Työnantajan on hankittava työntekijälle näyttöpäätetyöhön sopivat erityiset silmälasit, jos tavanomaiset silmälasit eivät sovellu työhön ergonomisten korjausten jälkeen. Päätetyötä koskevat EU-direktiivi (90/270/ETY), Valtioneuvoston päätös 1405/93, Työterveyslaitoksen ja Sosiaali- ja terveysministeriön ”Työterveyshuolto näyttöpäätetyössä” -tulkintaohje sekä Työturvallisuuslaki (8 ja 15 §).

Suomen työnäköseura on vuonna 2021 päivittänyt suosituksen erityistyölasien määrittämisestä.

Erityistyölasit

Erityistyölasit ovat lasit, jotka poikkeavat normaaleista yleiskäyttöön tarkoitetuista silmälasista voimakkuuden, linssityypin tai linssien asennuksen suhteen ja ovat yleensä tarpeen ikäikäisillä työntekijöillä.

Erityistyölasien tarpeen arviointi edellyttää, että työntekijän omat yleislasit ovat ajan tasalla, jolloin erityistyölasit eivät voi olla henkilön ensimmäiset tai ainoat lasit. Näyttöpäätteellä tehtävän työn tulee muodostaa olennainen osan työntekijän työtehtävistä. Kittilän kunnassa näyttöpäätetyötä, mobiilisti tehtävää työtä tulee olla yli 50 % työntekijän työajasta. Tavalliset yleislasit eivät ole työnantajan korvattavia, vaikka niitä käytettäisiinkin päätetyössä.

Työnantajan on korvattava erityistyölasit, jos työnäkemiseen pätevöityneen optikon tai työnäkemiseen perehtyneen silmätautien erikoislääkärin lausunnosta selvästi ilmenee, että tavanomaiset yleiskäyttöön tarkoitetut silmälasit eivät ole työhön sopivat, ja että työntekijä tarvitsee toiset, erilaiset silmälasit näyttöpäätetyöhön.

Erityistyölasien hankinnan kriteerien täytyessä, Kittilän kunta kustantaa erityistyölasit pääsäännön mukaan kunnan toimitiloissa sijaitsevan, työntekijälle osoitetun työpisteen mittojen mukaan.

TOIMINTAOHJE:

Ota yhteys työfysioterapeuttiin, joka arvioi työnäköongelman ja jatkotoimenpiteiden tarpeet:

1. Työpisteen ergonomiakartoituksen tekee työfysioterapeutti. Ergonomiakartoituksen yhteydessä suoritetaan tarvittavat työpisteen korjaukset ja säädöt, katseluolosuhdemittaukset.
 2. Mikäli ajan tasalla olevilla yleislaseilla ja kohdan 1. työpisteen korjauksien jälkeen ei saada toimivaa ratkaisua, ohjataan asiakas jatkotutkimuksiin työnäköoptikolle (tarvitaan lähete työterveyshuollosta).
 3. Erityistyölasit ovat yleensä tarpeen ainoastaan ikänäköisillä työntekijöillä. Poikkeustapauksessa erityistyölasit voidaan määrätä myös nuoremmille henkilöille (esim. silmäleikkausten jälkitilat, silmäsairaudet tai ongelmat silmien yhteistoiminnassa).
 4. Erityistyölasit eivät voi olla työntekijän ensimmäiset tai ainoat käytössä olevat silmälasit. Erityistyölasit voivat tulla kyseeseen, mikäli työntekijän ajan tasalla olevat yleislasit eivät sovellu työtehtäviin.
 5. Näyttöpäätelasien hankintapaikka: Instrumentarium Kittilä tai Rovaniemi
 6. Erityistyölasilähete annetaan työntekijälle, joka toimittaa sen työsuojelupäällikölle.
 7. Erityistyölasien laskutuskäytäntö:
 - Viitetietona mainittava työntekijän nimi
 - Laskussa tulee eritellä erityistyölasilausunnon ja näöntarkastuksen osuudet.
- Verkolaskuosoite: 00370191406618671, operaattori CGI, välittäjä tunnus 003703575029. (Paperilasku: Kittilän kunta, Yleishallinto, PL 984, 00074 CGI)
8. Korvauskäytäntö: Linssit korvataan kovapinnoitteella ja heijastuksenestokäsittelyllä ottaen huomioon työtehtävän hoitamisen edellyttämät vaatimukset. Muut erityiskäsittelyt työntekijä kustantaa itse. Kehys korvataan enintään 100 euroon asti. Mahdollisen ylimenevän osan maksaa asiakas itse, elleivät lääketieteelliset tai muut perustelut puolla erikoiskehysten tai materiaalin valintaa.
 9. Erityistyölasien uusiminen edellyttää aina uutta lausuntoa niiden tarpeesta.
 10. Palaute Työterveyshuoltoon: Työntekijä ilmoittaa työfysioterapeutille sähköpostitse saiko hän erityistyölasit, mikä kirjataan/DH. Työfysioterapeutti kysyy palautetta työjärjestelyjen onnistumisesta ja näköongelman ratkaisusta.

Maksimikorvaus	100
Korvaako heijastuksen eston	Kyllä
Korvaako pinnoituksen	Kyllä

Työkyvyn hallinta työpaikalla:

Työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa on sovittu ja suunniteltu seuraavista työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintatavoista:

Työpaikan poissaoloilmoituskäytäntö:

- Työntekijän on ilmoitettava sairauspoissaolosta mahdollisimman nopeasti, viimeistään työvuoron alkaessa lähimmälle esihenkilölle puhelimitse.
- Sairauspoissaolosta edellytetään työterveyshoitajan tai lääkärin todistusta, joka suositellaan haettavaksi työterveyshuollosta. Esihenkilö voi myöntää luvan 1-5 päivän sairauspoissaoloon. Tarvittaessa esihenkilö voi edellyttää sairauslomatodistusta myös em. tilanteissa.
- Työntekijä toimittaa sairauspoissaolotodistuksen työpaikalle mahdollisimman pian.
- Sairauspoissaolotodistus toimitetaan suljetussa kirjekuoressa palkanlaskentaan.
- Palkanlaskenta pitää sairauslomista tilastoa ja ilmoittaa esihenkilölle, milloin em. poissaolorajat täyttyvät työkyvykeskustelun pitämiseksi (kts. seuraava kappale).

Työnantaja/esihenkilö seuraa työntekijöiden työssä selviämistä ja jaksamista varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseksi ja tuen antamiseksi:

- Keskustelemalla työntekijän kanssa työn lomassa ja/tai määräajoin toistettavien esim. kehityskeskustelujen yhteydessä tai muutoin tarpeen vaatiessa seuraavien **työkyvyn heikkenemisen** merkkien perusteella:
 - o heikentynyt työsuoritus tai osaaminen
 - o muutokset käyttäytymisessä (esim. eristäytyminen, aggressiivisuus)
 - o asiakasvalitukset
 - o sairaana työskentely
 - o työhön käytetyn ajan lisääntyminen
 - o epäily päihteiden väärinkäytöstä
 - o poissaolojen yhteydessä, kun niitä on ollut:
 - kolme lyhyttä (1-3 vrk) jaksoa 4 kk:n aikana **ja/tai**
 - 30 vrk tai enemmän viimeisen 12 kk:n aikana **tai**
 - 2-3 vk ennen työhön paluuta pitkältä, yli 30 päivää kestäneeltä sairauslomalta esim. kevennetyn työhön paluun suunnittelemiseksi ja tarvittaessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa

Esihenkilöohjeet työkykyasian puheeksi ottamisessa

- Esihenkilön tulee järjestää keskustelutilaisuus työntekijän kanssa, kun em. reagoitirajat ylittyvät. Vaikka puheeksi ottaminen tapahtuu sairauspoissaolojen perusteella, siinä ei ole tarkoitus selvittää työntekijän sairauksia, vaan keskittyä työntekoa tukeviin asioihin. Sairauslomat eivät ole aina paras ratkaisu työntekijän hyvinvoinnin ja työyhteisön toiminnan kannalta.
- Keskustelun apuna käytetään Työkyvyn tuen tarpeen kartoituslistaa (liite 1). Työntekijä ja esihenkilö täyttävät kartoituslistan omista näkökulmistaan ennen yhteistä keskustelua. Esille nouseviin asioihin haetaan ratkaisut yhdessä. Ratkaisut ja seurantatavat kirjataan ylös.
- Tavoitteena tässä keskustelussa on sopia yhdessä tarpeelliseksi nähdystä jatkotoimenpiteistä ja toimenpiteiden toteutuksen seurannasta. Neuvottelumuistion laatii esihenkilö. Työntekijä ja esihenkilö allekirjoittavat Neuvottelumuistion (liite 2). Kirjaamalla keskustelut Neuvottelumuistioon, voidaan tilannetta seurata ja sopia jatkotyöskentelystä. Neuvottelumuistiot säilytetään esihenkilön huoneessa lukollisessa kaapissa. Keskustelusta kirjattu Neuvottelumuistio sekä muu tarvittava tieto toimitetaan työterveyshuoltoon sovitusti.
- **Mikäli esihenkilön keskustelussa ilmenee tekijöitä, jotka viittaavat työkyvyttömyyden uhkaan, voivat esihenkilö ja työntekijä sopia työkyvyn arviosta työterveyshuollossa.** Tarvittaessa järjestetään työterveysneuvottelu, johon osallistuvat työntekijä, esihenkilö, työterveyshuollon edustaja(t) ja pyydettyäessä

myös luottamusedustaja/ työsuojeluvaltuutettu/ muu tukihenkilö. Työterveyslääkäri laatii neuvottelusta muistion, joka annetaan työntekijälle ja esihenkilölle ja liitetään potilasasiakirjoihin.

- Aloitteen työkyvyn selvittämiseen voi tehdä myös työntekijä itse, työsuojeluorganisaatio tai työterveyshuolto. Työterveyshuolto seuraa osaltaan työntekijöiden työkykyä terveystarkastuksissa ja sairausvastaanotoilla ja sopii työntekijän kanssa, että on tarvittaessa yhteydessä työpaikkaan.
- Päihdeongelmassa työntekijä ohjataan hoitoon työterveyshuollon kautta ja toimitaan työsopimuslain mukaisesti.

Päihdemalli / Liite 6

PÄIHTEIDENVASTAINEN OHJELMA

1. Yleistä

Toimintaohje koskee kaikkia **Kittilän kunnan** palveluksessa olevia henkilöitä.

Kittilän kunnassa palveluksessa työaikana päihteiden vaikutuksen alaisena oleminen, päihteiden käyttö ja päihteiden hallussapito on kielletty.

Tässä ohjelmassa päihteillä tarkoitetaan alkoholia, päihtymistarkoituksessa käytettäviä lääkkeitä, huumeita ja muita päihdyttäviä aineita.

Päihdeongelman aiheuttamat sosiaaliset, taloudelliset ja terveydelliset haitat ovat mahdollisimman vähäiset, kun ongelma havaitaan ja siihen puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Valitettavan usein asialle on luonteenomaista ongelman kieltäminen ja salaaminen.

Tämän ohjelman tavoitteena on päihdeongelmaisen terveyden ja työkyvyn säilyttäminen ja työturvallisuuden turvaaminen. Päihteidenvastainen ohjelma, sen seuranta ja kehittäminen tulisi sitoa osaksi työterveyshuoltoa, työsuojelutoimintaa sekä henkilöstöhallintoa.

Työpaikan päihteidenvastaisen ohjelman laatimiseen velvoittaa myös lainsäädäntö. Työterveyshuoltolain 11§:n mukaan työnantajan on yhteistyössä henkilöstön kanssa laadittava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yhteiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisen hoitoon ohjaamiseksi.

1. Päihdeongelman tunnusmerkkejä

Päihteiden liikkakäyttö on yksilön ongelma, joka koskettaa usein myös työyhteisöä. Näkyviä merkkejä ongelmasta havaitsevat ensimmäisenä työtoverit, joiden vastuulla on suora asiasta puhuminen jo tässä vaiheessa.

Päihteiden liikkakäytön varhaisia tunnusmerkkejä voivat olla mm.

- toistuvat lyhyet poissaolot, etenkin maanantaisin, perjantaisin tai palkkapäivän jälkeen
- myöhästelyt ja niihin liittyvät selitykset
- äkilliset vapaiden pyytämiset tai työvuorojen vaihtamiset
- välittelevä käytös, katoamiset työpaikalta
- työsuorituksen heikkeneminen ja epätasaisuus
- kiinnostus työhön katoaa
- nopeat mielialanvaihtelut, keskittymisvaikeudet, poikkeava vireystila
- tapaturma-alttius
- alkoholin haju, krapula, käsienvapina, pistosjäljet, monet eri-ikäiset mustelmat
- muutokset ilmiasussa, olemuksessa
- rahapula
- valehtelu
- päihteiden käyttöä puolustava asenne
-

2. Toimenpiteet

2.1. Ennalta ehkäisevä toiminta

3.1.1. Koulutus

Alkoholi- ja muita päihdehaittoja ehkäisevä toiminta työpaikoilla vaatii tietoja ja taitoja. Esihenkilöt, luottamusdustajat ja työsuojeluvaltuutetut tarvitsevat syvällisempää tietoa alkoholin riskikäytöstä,

ongelmakäytöstä, alkoholismista, puheeksi ottamisesta, työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, päihdepalveluista sekä päihteidenvastaisenohjelmien valmistelusta ja ylläpitämisestä.

Tietoa ja koulutusta tulisi ensisijaisesti saada omasta työterveyshuollosta, mutta myös ulkopuolisia työpaikan alkoholihaittoihin erikoistuneita asiantuntijoita (esim. työterveyslaitos, Myllyhoitoyhdistys, A-klinikkasäätiö).

3.1.2. Aktiivi ongelmiin puuttuminen

Paras tulos saavutetaan oma-aloitteisella hakeutumisella hoitoon ja kuntoutukseen. Henkilö voi itse kääntyä mm. työterveyshuollon puoleen.

Päihdeongelmien avoin ja mahdollisimman varhainen esille otto on kaikkien asiaankuuluvien oikeus, velvollisuus ja etu. Tämän vuoksi ongelmaan tulee puuttua aktiivisesti heti, kun päihteiden väärinkäytön seuraukset näkyvät työpaikalla.

3.1.3. Työyhteisön keinot

- tarjoa apuasi, kun huomaat työkaverillasi päihdevaikeuksia. Peittelemällä edesautat ongelman pahenemista
- kerro, miksi olet huolestunut. Ilmaise vain huolestumisesi, älä moralisoi
- kannusta häntä hakeutumaan asiantuntijan luo
- rohkaise häntä etsimään päihteiden asemasta muita selviytymiskeinoja
- tue hoidosta työhön palannutta

3.1.4. Puheeksiotto

Mikäli henkilö esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai nauttii siellä päihteitä, on hänet esihenkilön toimesta välittömästi poistettava työpaikalta. Esihenkilön ja työntekijän välinen keskustelu järjestetään myöhemmin.

Mikäli on perustelua aiheita epäillä, että henkilö on alkoholin vaikutuksen alainen ja/tai hän haluaa osoittaa, että näin ei ole, voi hän todistaa asian menemällä välittömästi työterveyshuoltoon, jossa päihtymyksen tila todetaan Alcometriin puhalluttamalla ja/tai ottamalla verikoe. Työterveyshuollon ollessa suljettuna em. kokeet suoritetaan kyseisen työntekijän omassa terveyskeskuksessa.

Työpaikalla puhallutettaessa tilanteesta tehdään aina kirjallinen lausunto.

Työterveyshuollossa tai terveyskeskuksessa otetuista kokeista tulee lähettää aina kirjallinen lausunto työntekijälle, jonka hän itse toimittaa työnantajalle.

Jos esihenkilöllä omien tai muiden kertomien havaintojen perusteella on syytä epäillä, että henkilöllä on kehittymässä päihdeongelma, ottaa hän asian puheeksi asianomaisen kanssa. Asianomaisen toivomuksesta voi olla läsnä myös luottamusdustaja, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilö. Keskustelu kirjataan ja samalla päätetään, milloin asiaan palataan. (puheeksiottokaavake, liite 1)

Keskustelun perusteella esihenkilö ja työntekijä arvioivat hoidon tarpeen. Jos hoidon tarvetta ei ole, niin sovitaan seurantakeskustelu. Jos käytyjen keskustelujen perusteella todetaan, että kyseessä ei ole päihdeongelma, niin asia on loppuun käsitelty.

Jos keskustelussa ilmenee hoidon tarve, niin esihenkilö tai asianomainen on yhteydessä työterveyshuoltoon ja pyytää hoitoonohjausneuvottelua.

Mikäli esihenkilö esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai hänellä on merkkejä päihteiden liikkakäytöstä, otetaan yhteys hänen esihenkilöönsä tai muuhun työnantajan edustajaan.

2.2. Hoitoonohjausneuvottelu ja kuntoutus

Jos asianomaisen ja esihenkilön välisen keskustelun yhteydessä ilmenee hoidon tarve, esihenkilö on yhteydessä työterveyshuoltoon ja pidetään hoitoonohjausneuvottelu, jossa ovat mukana päihdeongelmainen, esihenkilö ja työterveyshuollon edustaja(t).

Hoitoonohjausneuvottelussa kartoitetaan tilanne sekä tehdään kirjallinen hoitositoumus (liite2).

Työterveyshuolto laatii asiaomaisen henkilön kanssa hoitosuunnitelman ja työterveyshuolto seuraa hoidon edistymistä. Yhteisiä seurantaneuvotteluja, joissa ovat mukana hoitoonohjausneuvotteluun osallistuneet henkilöt, pidetään sovituin aikavälein

Jos hoidon aikana tapahtuu repsahdus, tulee työterveyshuollon harkita hoitoon ohjatun ja tarvittaessa hoitotahon kanssa hoitosuunnitelman muutosta. Tämä muutos voi koskea esim. hoidon tiiviimpää seuraamista, hoitomuodon muuttumista avohoidosta laitoshoidoksi.

Paras tulos saavutetaan oma-aloitteisella hakeutumisella hoitoon ja/tai kuntoutukseen. Ongelman luonteesta riippuen hoito toteutetaan joko työterveyshuollossa tai erikoisyksikössä.

Päihdekuntoutus liittyy omalta osaltaan työpaikkaterveydenhuoltoon ja työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä yrityksen työsuojelu- ja työturvallisuusohjelmaan. Kuntoutuksen toteutuksessa sovelletaan mahdollisuuksien mukaan yrityksen päihdeohjelmaa ja päihdekuntoutusyhteyksiä. Yhteyshenkilönä toimii työterveyshoitaja.

Tavoitteena on ensisijaisesti hyvä hoidollinen tulos. Jos tilannetta ei saada hallintaan tai henkilö ei ole motivoitunut hoito- ja kuntoutussuunnitelmiin, tulee kyseeseen työsuhteen päättäminen.

Kuntoutettava sitoutuu siihen, että työterveyshuollolla ja työnantajalla on oikeus saada tietoa hoidon ja kuntoutuksen edistymisestä suunnitellulla tavalla. Jos näin ei tapahdu, niin kyseeseen voi tulla työsuhteen päättäminen.

Tuloksellisen hoidon ja kuntoutuksen jälkeen ilmenevät ongelmat käsitellään uusina tapauksina.

3. Vastuukysymykset

Mahdollisimman varhainen ja aktiivinen puuttuminen päihteiden käyttöön liittyviin ongelmiin on koko työyhteisön oikeus ja velvollisuus.

Kun ongelma on todettu, esihenkilö on velvollinen ottamaan henkilön puhutteluun, jossa asianomaisen toivomuksesta voi olla läsnä myös luottamusedustaja, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilö.

Työnantajalla on oikeus saada tieto hoidon ja kuntoutuksen edistymisestä. Työnantaja sitoutuu kuulemaan työterveyshuoltoa tai hoitopaikan edustajaa, ennen kuin harkitsee työsuhteen irtisanomista tai purkamista tai muita kurinpidollisia toimenpiteitä hoidon tai kuntoutuksen aikana uusiutuvan väärinkäytön vuoksi. Tällöin kiinnitetään erityisesti huomiota ongelmaisen hoidolle myönteiseen asenteeseen, hoidon edistymiseen ja hoitopaikan arvioon kuntoutusmahdollisuuksista.

Oma-aloitteista hoitoon hakeutumista tuetaan ja siihen kannustetaan. Viime kädessä vastuu hoidosta on aina päihdeongelmaisella itsellään.

4. Palvelussuhde

Henkilöstöhallinnon toimenpiteitä päihtymistilanteissa tai päihteiden käytöstä johtuvissa rikkomustilanteissa ovat suullinen tai kirjallinen huomautus, varoitus ja työsuhteen irtisanominen tai purkaminen. Neuvontaa, hoitoa ja kuntoutusta pidetään kuitenkin ensisijaisena kurinpitotoimiin nähden.

Työnantajalla on oikeus puuttua työhön liittyviin rikkomuksiin tai rikkomuksiin, jotka ovat yhteydessä päihteiden käyttöön. Päihdyttävien aineiden käyttö työpaikalla tai siellä päihtyneenä esiintyminen on jo yksinään työsopimuksen purkamis- tai irtisanomisperuste.

Mahdollinen työsuhteen päättäminen tehdään kokonaisharkinnan perusteella. Asiaan vaikuttavat mm. työn luonne ja tehtävän vastuullisuus.

Päättämisperusteen olemassaoloa harkittaessa kiinnitetään huomiota myös siihen, onko työntekijää varoitettu asiasta aikaisemmin. Laki ei edellytä nimenomaisesti varoituksen antamista, mutta varoituksen jälkeen tapahtunutta rikettä arvioidaan käytännössä ankarasti.

Kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän hoitoon menosta ja hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti, niin työnantaja ei voi käyttää hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä

ja/tai siihen liittyviä rikkomuksia työsuhteen päättämisperusteena.

Jos työntekijä keskeyttää hoidon ja/tai ongelmat jatkuvat hoidon päätyttyä, työsuhteen päättäminen on mahdollista.

5. Hoidon ja kuntoutuksen kustannukset

Työterveyshuollon ulkopuolella tapahtuvan hoidon kustannuksista vastaa henkilö itse. Poissaolo rinnastetaan muuhun sairaanhoitoon ja kuntoutustoimintaan. Sairausloman ajalta maksetaan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti edellyttäen, että hoito luonteeltaan oikeuttaa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan. Kuntoutuspäätöksen perusteella on kuntoutuksen ajalta mahdollisuus saada kuntoutusrahaa ja sosiaalilainsäädännön perusteella voi kuntoutukseen hakea taloudellista tukea.

Terveyskeskuksessa otetuista kokeista sekä muista maksuista liittyen työkykyyn vastaa työnantaja.

6. Testausohjelmat ja menetelmät

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759) säättää työnantajan oikeuden käsitellä työnhakijan tai työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja tiettyjen työtehtäväperusteisten edellytysten vallitessa. Työnhakijaa koskevat edellytykset sisältyvät lain 7§:ään. Työntekijää koskevat edellytykset sisältyvät lain 8§:ään.

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) perusteella huumausainetestit voi myös olla osa työterveyshuoltoyksikön toimesta suoritettavaa terveystarkastusta. Tällöin huumausainetestin tarpeellisuuden määrittelee terveydenhuollon ammattihenkilö työterveyshuoltolain 13§:n perusteella, ei työnantaja.

Uusi lainsäädäntö edellyttää, että työnantaja ja työntekijät yhdessä tekevät työpaikalla riskin kartoituksen huumeiden ja myös muiden päihteiden käytöstä.

Tässä yhteydessä listataan ne tehtävät, joissa työntekijän päihteidenkäyttö

voi vaarantaa paitsi omaa myös työtovereiden, asiakkaiden tai ulkopuolisten terveyden ja turvallisuuden.

Kittilän kunnan työntekijöiltä, jotka työskentelevät alaikäisten parissa, otetaan huumausainetestit rekrytointiin liittyen. (U-DS6)

Päihdetestejä voidaan tehdä työterveyshuollon aloitteesta osana hoitoa tai työkykyselvitystä. Jos työnantajalla on perusteltu epäily työssä päihtyneenä esiintymisestä ja/tai työntekijä itse kiistää päihtymyksen, työnantaja voi ehdottaa päihdetilan selvittämiseksi päihdetestausta työterveyshuollossa. Testiin meneminen on vapaaehtoista.

Jos työntekijä kieltäytyy menemästä testiin ja työnantajalla on objektiivisesti aihetta epäillä, että työntekijä on päihtynyt, niin työnantajalla on oikeus tilanteesta riippuen ryhtyä työsuhteen päättämiseen tähtääviin toimiin.

Testauksessa käytetään terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Alkoholin puhallustestin voidaan kuitenkin tehdä ilman, että terveydenhuollon ammattihenkilö osallistuu testaamiseen. Puhalluksella saatu tulos voidaan varmentaa terveydenhuollon henkilöstön tekemällä testauksella.

7. Luottamuksellisuus

Kaikki toiminta tapahtuu ehdottoman luottamuksellisesti. Kukaan päihdeongelman käsittelyssä ja/tai hoitoonohjauksessa mukana oleva henkilö ei saa ilman asianomaisen lupaa antaa tietoja muille kuin niille, jotka osallistuvat asianomaisen hoitamiseen tämän ohjeen mukaisesti.

8. Tiedottaminen

Tämä päihteidenvastainen ohjelma käsitellään henkilökunnan yhteisissä kokouksissa ja saatetaan kaikkien työntekijöiden tietoisuuteen. Uudelle työntekijälle selvitetään päihdeohjelman sisältö perehdytyksen yhteydessä.

Voimassaolo Tämä päihdeohjelma on voimassa 26.2.2025 lähtien ja korvaa aikaisemman mallin.