



Työterveysyhteistyön toimintasuunnitelma
aikavälille 1.1.2026-31.12.2027

Ylöjärven kaupunki

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.....	5
1.8. Asiakasorganisaation keskeiset tarpeet ja odotukset työterveysyhteistyölle.....	5
1.9. Toimintasuunnitelmakauden tavoitteet työterveysyhteistyölle	5
2. Työterveyshuollon perustiedot.....	7
2.1. Työterveystiimi	7
2.2. Työterveyspalveluiden laajuus.....	7
3. Ennaltaehkäisevä työterveys.....	8
3.1. Palvelut työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen / Asiakasorganisaatioon kohdistuvat palvelut. 8	
3.1.1. Työpaikkaselvitykset	8
3.1.2. Työterveysyhteistyö	10
3.1.3. Muu työkykyjohtamisen tuen yhteistyö.....	11
3.1.4. Muu työterveysyhteistyö.....	12
3.2. Palvelut työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen / Yksilöön kohdistuvat palvelut.....	14
3.2.1. Terveystarkastukset	14
3.2.2. Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	18
3.2.3. Muut työterveyden ammattilaisten ja asiantuntijoiden yksilöön kohdistuvat palvelut	19
4. Työterveyspainotteinen sairaanhoito ja muut lisäpalvelut	20
5. Toimintasuunnitelman käsittely ja hyväksyntä	21
Sovitut käytännöt / Liite 1.....	22
Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus / Liite 2	23
Terveystarkastussällöt / Liite 3	24
Erityistyölasit näyttöpäätetyössä / Liite 4.....	32

1. Asiakkaan perus- ja taustatiedot

1.1. Toimintasuunnitelman aikaväli

Työterveysyhteistyön toimintasuunnitelma ajalle	1.1.2026-31.12.2027
Toimintasuunnitelma perustuu työpaikkaselvityksiin, joista viimeisin tehty	18.2.2026
Sopimuksen alkamispäivämäärä	1.1.2026

1.2. Asiakasorganisaatio

Nimi	Toimiala ja -numero
Ylöjärven kaupunki	84110 Julkinen hallinto
Osoite	Y-tunnus
Kuruntie 14, PL 22	0158221-7
Puhelin	Tilikausi
03 56530000	1.1.-31.12.

1.3. Yhteystiedot

Kaupunginjohtaja	Yhteyshenkilö
Pauli Piiparinen	Mira Hirvonen-Ylinen
Puhelin	Puhelin
040 133 4848	040 133 1415
Sähköposti	Sähköposti
pauli.piiparinen@ylojarvi.fi	mira.hirvonen-ylinen@ylojarvi.fi

1.4. Vakuutustiedot

Tapaturmavakuutusyhtiö	Vakuutusnumero
Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva	551-2023155-J
Työeläkevakuutusyhtiö	Vakuutusnumero
KEVA	30-08889804

1.5. Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta	Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
Työterveyden osallistuminen työsuojelutoimikunnan kokouksiin	Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>

Työsuojelupäällikkö
Marjo Soutolahti
Puhelin
050 390 4766
Sähköposti
marjo.soutolahti@ylojarvi.fi

Työsuojeluvalluutettu (edustaa hallinto- ja talousosastoa, tekniikka- ja ympäristösastoa, varhaiskasvatusta, vapaa-aikapalveluita ja sivistyksen hallintoa):

Jaana Heikkilä-Halkola
Puhelin
041 730 6208
Sähköposti
jaana.heikkila-halkola@ylojarvi.fi

Työsuojeluvalluutettu (edustaa sivistysosaston organisaation palveluksessa olevaa koulujen henkilöstöä):

Paavali Kunnaala
Puhelin
044 486 0758
Sähköposti
paavali.kunnaala@ylojarvi.fi

1.6. Asiakasorganisaation ja henkilöstön yleiskuvaus

Organisaation toiminnan yleiskuvaus

Kuntalain ja erityislainsäädännön periaatteiden mukainen toiminta v. 2026:

- hallinto- ja talousosasto
- sivistysosasto
- tekniikka- ja ympäristösasto

Toiminnan päälinjoja ohjaavat kaupungin strategia ja henkilöstöohjelma. Käytännön toteutusta ohjaavat hallintokuntien ja työpaikkojen tarpeet sekä työpaikoilla tehdyt riskien arvioinnit. Suunnittelussa otetaan huomioon työsuojelun toimintaohjelma.

Johtamisen näkökulma tulee mukaan kaupungin johtoryhmän ja hallintokuntien johtoryhmien kautta.

Eriytynen huomio kohdistetaan yhteistyön tiivistämiseen henkilöstöpalveluiden ja esihenkilöiden kanssa sekä työyhteisöjen tukemiseen jatkuvasti muuttuvassa työelämässä.

Henkilöstörakenne

Ylöjärven kaupungilla työskentelee 1459 työntekijää, joista vakinaisessa palvelussuhteessa on 1157 henkilöä (79,3 %) ja määräaikaaisessa palvelussuhteessa 156 henkilöä (10,7 %).

Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden lisäksi työsuhteessa on sijaisia, työllistettyjä, oppisopimusopiskelijoita ym.

Työntekijöiden keski-ikä on 42,66 vuotta. Henkilöstöstä 81,8 % on naisia ja 18,2 % on miehiä. Henkilöstön rakenne vaihtelee kuitenkin tehtäväalueittain. Valtaosa henkilöstöstä (77 %) työskentelee sivistyspalveluissa.

Perusselvitys yritykseen tehty	18.2.2026
Kenen toimesta (nimi, titteli, palveluntuottaja)	Työterveyshoitaja Raisa Ojala, Pihlajalinna

1.7. 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	<input checked="" type="checkbox"/>
Kemialliset altisteet	<input checked="" type="checkbox"/>
Biologiset altisteet	<input checked="" type="checkbox"/>
Yötyö	<input checked="" type="checkbox"/>
Väkivallan uhka	<input checked="" type="checkbox"/>

Kuormitustekijät

Psykososiaaliset kuormitustekijät	<input checked="" type="checkbox"/>
Fyysiset kuormitustekijät	<input checked="" type="checkbox"/>

Terveydelle erityisiä vaatimuksia aiheuttavat työt	Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/>
Tarkennus, mikä	Elintarviketyö (salmonella), varhaiskasvatus (tuberkuloosi)

Tapaturmavaara on kokonaisuudessaan arvioituna

Työntekijäryhmä Hallinto, toimistotyö		
Vähäinen <input checked="" type="checkbox"/>	Ilmeinen <input type="checkbox"/>	Erityinen <input type="checkbox"/>
Työntekijäryhmä Siivous- ja ruokapalvelutyö, kunnossapito		
Vähäinen <input type="checkbox"/>	Ilmeinen <input checked="" type="checkbox"/>	Erityinen <input type="checkbox"/>
Työntekijäryhmä Sivistyspalveluiden henkilöstö		
Vähäinen <input checked="" type="checkbox"/>	Ilmeinen <input checked="" type="checkbox"/>	Erityinen <input type="checkbox"/>

1.8. Asiakasorganisaation keskeiset tarpeet ja odotukset työterveysyhteistyölle

1. Työntekijöiden terveydestä ja työkyvystä huolehtimisen tuki, työntekijöiden työkyvyn tukeminen ja muutostaitojen vahvistaminen.
2. Altisteiden ja huomionalaisen työn vaikutusten ennaltaehkäiseminen ja tunnistettujen työn terveysriskien hallinta.
3. Varhaisen tuen mallin ja uudelleensijoitusprosessin aktiivinen käyttö.

1.9. 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 toteutumisenä vuosittain toimintasuunnitelmapäivityksen yhteydessä.

Toiminnan tavoitteet	Keskeisimmät keinot	Mittarit ja aikataulu
<p>1. Sairauspoissaolojen ja niistä aiheutuvan työkyvyttömyyden vähentäminen, n. -2 %/vuosi.</p>	<p>Työterveys: Työkyvyn erilaisten tukikeinojen aktiivinen käyttö. Ennakoivasti erilaisten toimenpide-ehdotusten esittäminen sekä yksilöasiakkaalle että koko asiakkuudelle. Oikea-aikaiset ja oikean suuruiset tukitoimet käytössä.</p> <p>Asiakkuus: Esihenkilöiden osaamisen varmistaminen ja aktiivinen työkykyjohtaminen.</p> <p>Yhteistyössä: Erialaisten työkyvyn tukikeinojen monipuolinen käyttö.</p>	<p>- Terveysprosentti - Sairauspoissaolo-prosentti laskettuna vuosittain teoreettisesta työajasta (Ylöjärven kaupunki / Populus) - Sairauspoissaolot kalenteripv/HTV (Ylöjärven kaupunki / Populus)</p>
<p>2. Työterveysyhteistyön kustannustehokkuus</p>	<p>Työterveys: Toteutetaan toimintaa sopimuksen ja toimintasuunnitelman mukaisesti. Toimiva hoidon tarpeen arviointi ja työntekijöiden sulava ohjautuminen oikealle vastaanottajalle. Mahdollisten uusien työterveystiimin jäsenten hyvä perehdytys.</p> <p>Asiakkuus: Hyvä tiedottaminen ja ohjeistus tehdystä sopimuksesta ja toimintasuunnitelmasta henkilöstölle. Työterveyshuollon roolin kirkastaminen.</p> <p>Yhteisesti: Avoin ja aktiivinen vuoropuhelu. Ensimmäisessä nimetyt työterveystiimin käyttö.</p>	<p>- Kustannusseuranta ohjausryhmissä (esim. Kela 1/Kela 2 –suhde, kustannuskehitystrendi)</p>
<p>3. Varhaisen välittämisen toimet aktiivisessa käytössä, kehitystrendin seuraaminen</p>	<p>Työterveys: Osatyökykyisten terveystarkastukset. Kohdan 1. keinot. Työterveysportaalin tuottaman datan seuranta ja analysointi.</p> <p>Asiakkuus: Varhaisen välittämisen mallin noudattaminen. Aktiivinen työkykyjohtaminen esihenkilöiden toimesta.</p> <p>Yhteisesti: Pitkittyvät/toistuvat sairaudet sekä työkykyyn liittyvät asiat ohjautuvat oman työterveystiimin hoitoon.</p>	<p>- Tukitoimien toteutuminen tavoiteaikataulussa (Työkyvyn tuki – sovellus)</p>

4. Yhteistyön sujuva käynnistäminen ja selkeät ja toimivat rakenteet

Tiivis vuoropuhelu esihenkilöiden ja työterveyden kesken.
Työterveysneuvottelut

Yhteisesti:
Aktiivinen ja matalan kynnyksen vuoropuhelu. Sopimuksen ja toimintasuunnitelman mukaisen toiminnan toteuttaminen.

- Päätäjättyytyväisyyskysely vuosittain

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 Ylöjärvi	0107418-3	Mikkolantie 1-3	010312156

2.1. Työterveystiimi

Työterveyslääkäri	Jani Lyly, Petteri Neijonen
Työterveyshoitaja	Raisa Ojala, Annika Siira, Jessica Autio-Rajala
Työfysioterapeutti	Elina Rintamäki
Työterveyspsykologi	Johanna Noronen
Työkykyvalmentaja	Anna-Kaisa Salonen

Alihankintapaikat Ei alihankintaa.

Potilasasiavastaava Potilasasiavastaavana toimii hyvinvointialueen potilasasiavastaava ja yhteystiedot löytyvät hyvinvointialueen [www-sivuilta](#).

Ennaltaehkäisevän työterveyden palvelut omalta nimetyltä työterveystiimiltä. Sairaanhoidon palveluissa käytössä Pihlajalinnan toimipisteet Pirkanmaan alueella 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 työtekemispaikoilla (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 työtekijöiden nähtävillä työpaikalla.

3.1. Palvelut työkyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen / Asiakasorganisaatioon kohdistuvat palvelut

Tässä osassa kuvataan ja määritellään asiakasorganisaatioon kohdistuvat palvelut.

3.1.1. Työpaikkaselvitykset

Ylöjärven kaupungin perustyöpaikkaselvitykset tehdään pääsääntöisesti 5 vuoden välein tai toiminnan olennaisesti muuttuessa.

Perustyöpaikkaselvitysten aikataulutus käydään läpi vuosittain työsuojelupäällikön kanssa. Työpisteen esihenkilön ja henkilöstön edustajan lisäksi työpaikkaselvitykseen osallistuvat työnantajan puolelta työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu.

Laajemmat (ns. mallityöpaikkaselvitykset) ja suunnatut työpaikkaselvitykset sovitaan aina erikseen työsuojelupäällikön kanssa. Tarve suunnatulle työpaikkaselvitykselle tulee ilmetä perusselvityksessä.

Ennen työpaikkaselvitystä esihenkilö toimittaa työterveyshoitajalle työn vaarojen ja riskien arvioinnin, kemikaaliluettelon (mikäli ko. työssä on kemikaaleja käytössä) ja varmistaa, että aiempi työpaikkaselvitysraportti on työterveyshuollon saatavilla.

Terveyshoitaja lähettää esihenkilölle (/löille) työpaikkaselvityksen työnantajan esikyselyn ja työtekijöille työtekijöiden esikyselyn.

Työpaikkakäynnin jälkeen ja raportin valmistuttua työterveyden edustaja pitää työyhteisölle palautetilaisuuden. Työpaikkaselvityksen yhteydessä sovitaan, miten työpaikkaselvityksen seuranta toteutetaan.

Perusselvitys*

Kohde/toimipiste	Osallistujat	Aikataulu
Perusselvitysten aikataulusta on erillinen liite	Työnantajan edustaja, työntekijöiden edustaja(t) sekä työterveydestä ammattihenkilöt työterveystiimin arvioiman tarpeen mukaan (työterveyshoitaja, työterveyslääkäri, työfysioterapeutti) ja asiantuntijat (työterveyspsykologi) todetun tarpeen mukaan.	Työsuojelupäällikkö tekee työpaikkaselvitysten suunnitelman vuosittain.

Työpaikkaselvitys toiminnan muuttuessa*

esim. työvaiheiden, työkoneiden, työtilojen vaihtuessa, suuret organisaatiomuutokset

Kohde/toimipiste	Osallistujat	Aikataulu
Toteutetaan tarvittaessa esihenkilön / työsuojelun yhteydenoton perusteella	Sovitaan erikseen	Sovitaan tarpeen mukaan

Suunnattu työpaikkaselvitys*

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

Kohde/toimipiste	Osallistujat	Aikataulu
Toteutetaan erillisen tarpeen mukaan esim. työyhteisöhaasteissa tai ergonomian kehittämiseksi. Suunnatun työpaikkaselvityksen tarve tulee ilmetä perustyöpaikkaselvityksessä tai muun työterveyshuoltoon kertyvän tiedon perusteella. Perusteita suunnatulle työpaikkaselvitykselle voivat olla mm.: lisääntyneet työhön liittyvät tules- tai mielenterveyspoissaolot, fyysinen kuormitus työtehtävässä tai puutteet työergonomiassa, psykososiaalinen kuormitus, johon liittyy työturvallisuusriski tai kemikaaliriskit, joita ei pystytä arvioimaan	Sovitaan erikseen	Sovitaan erikseen

perustyöpaikkaselvityksen
yhteydessä.

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 ajantasaisiin työpaikkaselvityksiin.	Asiakasvastaava työterveyshoitaja koordinoi. Toimintasuunnitelmaa muutetaan ja täydennetään asiakkuuden tarpeiden muuttuessa kuitenkin vähintään 3 vuoden välein. Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain.
Työterveyden tilannekatsaus osana kaupungin johtoryhmää	Käydään läpi sairauspoissaoltilastot, kustannukset ja toimenpidesuosituksen. Työterveyshuollosta osallistuvat nimetty työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja, suurasiakaspäällikkö. Työnantajalta osallistuu johtoryhmä.	Kaksi kertaa vuodessa (helmi- ja syyskuu). Työnantaja kutsuu työterveyshuollon edustajat paikalle.
Valtakunnallisen asiakasorganisaation työterveystoiminnan koordinointi* (ei kelakorvattavaa)	KuHa-kuntia koordinoiva suurasiakastiimi seuraa ja ohjaa paikallisia työterveyden tiimejä toimintasuunnitelman toteutumisessa. Koordinoiva tiimi pitää tarvittavat sisäiset työterveyden tapaamiset toiminnan tavoitteiden varmistamiseksi, osallistuu tarvittaessa paikallisten tiimien tapaamisiin ja tekee yhteistyötä kuntien edustajien kanssa ohjausryhmätyöskentelyssä.	KuHa-kuntien suurasiakastiimi koordinoi toimintaa tarpeen mukaan ja laskuttaa kuntia käytetyn ajan mukaan.
Kelan toimintakertomus Kelan hakemusta varten** (ei kelakorvattavaa)		Asiakasvastaava työterveyshoitaja toimittaa 6kk 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*	<p>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 välittämisen malli).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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.*</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Liitteessä kuvattu asiakasorganisaation varhaisen välittämisen mallin mukainen toiminta. Toteutetaan moniammatillisen työterveystiimin toimesta Työterveysportaalin työkykyriskiseurannan avulla.**</p>	Asiakasorganisaatio, työterveyden moniammatillinen tiimi. Toteutetaan jatkuvana toimintana.
Terveys- ja työkykytilanteen seuranta ja raportointi*	<p>Työkykyasioiden seurantapalaveri Käsittelään Työkyvyn tuki -sovelluksen tai työntäjän tuoman listauksen perusteella henkilöitä, joista on herännyt huoli ja sovitaan ohjauksesta työterveyshuoltoon, työpaikan toimiin tai työkykyneuvotteluun. Työterveyshuolto ei jaa henkilön terveystietoja, mutta ottaa tarvittaessa henkilön työterveyshuollon prosessiin.</p> <p>Työkykyjohtamisen ohjausryhmä</p>	<p>Kaksi kertaa vuodessa (tammi- ja elokuu). Työterveyshuollosta osallistuu työterveyshoitaja ja työnantajalta henkilöstösuunnittelija. Työnantaja kutsuu koolle.</p> <p>1-2 kertaa vuodessa. Työnantajan edustajat, työterveyden moniammatillinen tiimi ja vähintään</p>

		kerran vuodessa myös Kevan edustus. Työnantaja kutsuu koolle.
	Työterveyshuollon ohjausryhmä Työterveysyhteistyön seuranta, ohjaaminen, toiminnan kehittäminen, laadun varmistaminen ja seuranta.	3-4 kertaa vuodessa Työterveyshuollosta osallistuvat nimetty työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja, suurasiakaspäällikkö. Työnantajan edustajina HR ja työsuojelupäällikkö. Työterveyshuolto kutsuu koolle.
	Asiakasorganisaatiolla ajantasainen terveys- ja työkykytilanteen seuranta työterveysportaalissa. <input checked="" type="checkbox"/> Yhteistyötapaamiset, erilliset tapaamista varten asiakastarpeeseen laaditut raportit ja niiden analysointi.**	
Työpaikan päihdeohjelman mukainen toiminta**	Sovittu toiminta yrityksen päihdeohjelman mukaisesti, kts. erillinen dokumentti.	Asiakasorganisaatio, nimetty moniammatillinen työterveystiimi ja muut ammattihenkilöt/asiiantuntijat todetun tarpeen mukaan.
Asiakasorganisaation työyhteisötasoinen tuki**	Esihenkilötyön tuki (esim. yhteydenpito esihenkilöön) Ryhmän neuvonta ja ohjaus. Neuvonta ja ohjaus työkykyasioissa työterveyden moniammatillisen tiimin toimesta.	Sovitetaan tarpeen mukaan erikseen.
Työsuojeluyhteistyö**	Työterveyshuolto osallistuu kutsuttuna työsuojelutoimikunnan, yhteistoimintaryhmän, työsuojeluryhmän ja sisäilmatyöryhmien kokouksiin.	Asiakasorganisaatio. Asiakasvastaava työterveyshoitaja osallistuu työsuojelutoimikunnan ja yhteistoimintaryhmän kokouksiin. Sisäilmatyöryhmien kokouksiin osallistuu sisäilma-asioista vastaava työterveyshoitaja.
Työpaikkavastaanotto**	Ei työpaikkavastaanottoa.	

*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	Työpaikkaselvityksen toimenpide-ehdotuksen ja laajuuden mukaisesti.	Asiakasorganisaatio vastaa ensiapuvalmiuden ylläpidosta. Toiminta on jatkuvaa.

<p>todettuun tapaturmariskiin ja tämän perusteella arvioitua tarpeeseen.</p>	<p>Työpaikkaselvitysraporttiin kirjataan tarvittava EA-koulutuksen taso ja määrä sekä tarvittava EA-varustus.</p> <p>Ensiapukoulutukset hankitaan perusselvityksessä todetun tarpeen mukaisesti sovituilta yhteistyökumppaneilta. Esihenkilöt seuraavat ja ylläpitävät työyksikön EA-valmiutta varmistaen riittävän ja ajantasaisen koulutuksen henkilöstölle sekä tarvikkeet toimipisteeseen.</p> <p>Ensiapuvälineet perusselvityksessä todetun tarpeen mukaisesti.</p>	
<p>Kriisityö** (ei kelakorvattavaa)</p>	<p>Kriisitilanteissa esihenkilö on yhteydessä palvelunumeroon, josta asia ohjataan päivystävälle työterveyspsykologille. Äkillisten ja voimakkaiden tilanteiden nopean jälkihoidon palvelu käynnistyy asiakasorganisaation puhelinsoitosta Hoitajapalveluun (p. 010 312 036, joka päivä 24 h).</p>	
<p>Muu yhteistyö, esimerkiksi koulutus- ja ryhmätoiminta, kriisityö, esihenkilöiden ohjaus.</p>	<p>KILLA-kuntoutuksen hakeminen työterveysyhteistyössä valitulle ammattiryhmälle tarveharkinnan mukaan.</p> <p>Työterveyshuollon tiimi osallistuu johtoryhmän tai osastojen johtoryhmien tapaamisiin kutsuttaessa.</p> <p>Työterveyshuollon edustaja /(-t) osallistuu esihenkilöinfoon kutsuttaessa.</p>	<p>Organisaation edustaja</p> <p>Organisaation edustaja</p> <p>Organisaation edustaja</p>
<p>Osastokohtaiset tapaamiset</p>	<p>Osastokohtaisten tilastojen (mm. kustannukset, sairauspoissaolot) läpikäynti, työpaikkaselvityksiin liittyvät asiat sekä työkykyyn ja työkykyjohtamiseen liittyvien ilmiöiden käsittely.</p> <p>Työterveyshuollosta osallistuu nimetty ja asiakasvastuullinen</p>	<p>Organisaation edustaja</p> <p>Noin 2 kertaa vuodessa /osasto</p> <p>Työterveyshoitaja kontaktoi osastojen esihenkilöt.</p>

	työterveyshoitaja. Työnantajan edustajina osaston johtoryhmä, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö.	
Ergonomiaohjaus	Työfysioterapeutin antama ergonomiaohjaus työpaikoilla.	Ergonomiaohjauksesta sovitaan tapauskohtaisesti yksikön esihenkilön ja työsuojelupäällikön kanssa.

*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	Melu Altistavia tehtäviä ovat mm. auras-, maarakennus- ja asennustyöt, metsätyöt sekä musiikin, teknisen työn ja liikunnan opetus. Melulle altistuvat myös kiinteistöhoitajat, viheralueiden hoitajat / puistotyöntekijät, liikuntapaikkahoitajat ja	Esihenkilö ohjaa työntekijän ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon alkutarkastuksesta sopimiseksi, mikäli työssä esiintyy erityinen sairastumisen vaara. Alkutarkastus tehdään kuukauden sisällä työsuhteen alkamisesta. Työterveyshuolto laatii tarkastuksesta sopivuuslausunnon, joka toimitetaan suoraan työntekijän esihenkilölle salatulla sähköpostilla.

	<p>muut koneellista kalustoa käyttävät työntekijät.</p> <p>Yötyö Vuoropäiväkotien työntekijät ja auraustyötä tekevät.</p> <p>Haitalliset, ärsyttävät ja allergisoivat kemikaalit Altistumista erityisesti maalaus- ja rakennustöissä (liuotinaineet, akrylaatit), puisto- ja viheralueiden hoidossa (suojelu- ja torjunta-aineet), kemian opetuksessa sekä kiinteistöhuollon, liikuntapaikkahoidon ja siivouksen tehtävissä, kuten uimahallityössä. Siivoojilla ja keittiötyössä myös märkätyötä esiintyy.</p> <p>Puupöly Teknisten käsitöiden opettajat.</p> <p>Kvartsipöly Yhdyskuntatekniikan rakentamiseen liittyvissä työtehtävissä.</p> <p>Käsitärinä Käsitärinälle altistavia tehtäviä ovat mm. metsä- ja puistotyöt, kiinteistönhoito, liikuntapaikkojen hoitajat sekä yhdyskuntatekniikan rakentaminen.</p>	<p>Sopivuukslausuntoon kirjataan, minkä altisteen vuoksi lausunto on laadittu ja koska seuraava määräaikaistarkastus on ajankohtainen.</p>
<p>Alkutarkastus, terveysvaatimus</p>	<p>ELINTARVIKETYÖ</p> <p>Kuumentamattomina ja pakkaamattomina tarjoiltavia elintarvikkeita käsittelevät työntekijät</p>	<p>Osana alkutarkastusta työterveyshoitaja laatii erillisen lausunnon (salmonellatodistus), jonka työntekijät toimittavat esihenkilölleen.</p>

	<p>TUBERKULOOSI</p> <p>Tuberkuloosiin liittyvät tarkastukset alle kouluikäisten lasten hoitotehtävissä työskenteleviltä. Varhaiskasvatuksen työntekijöille ja harjoittelijoille tulee tehdä ennen töiden aloittamista, käsittäen myös siivous- ja ruokahuollossa työskentelevät henkilöt silloin, kun he useammin kuin satunnaisesti työskentelevät samoissa huonetiloissa ja voivat mahdollisesti olla lähietäisyydellä hoidettavista lapsista.</p>	<p>Selvitys tulee tehdä ennen uuden työtehtävän aloittamista, jos edellisestä tarkastuksesta on kulunut yli 2 vuotta. Selvitys tehdään myös työsuhteen aikana, mikäli työntekijä on mahdollisesti altistunut tuberkuloosille esimerkiksi matkustaessaan alueella, jossa esiintyy paljon tuberkuloosia tai työntekijällä ilmenee muu erityinen altistuminen tuberkuloosille.</p> <p>Tarkastusta ei kuitenkaan tarvita, mikäli henkilö esittää kahden (2) vuoden sisällä laaditun terveystarkastuslausunnon, ettei hän sairasta hengityselinten tuberkuloosia eikä hänellä ole tuberkuloosiin viittaavia hengitysteiden oireita. Esihenkilö antaa tuberkuloosikyselyn valitulle työntekijälle, mikäli seulontakyselyssä tulee seulonnan kriteerit täyttäviä vastauksia, ohjataan työntekijä ottamaan yhteyttä työterveyshoitajaan tarvittavien toimenpiteiden edistämiseksi ja sopivuuslausuntoa varten.</p>
<p>Määräaikaistarkastus, ESV</p>	<p>Melu kts. alkutarkastuksen työntekijälistaus</p> <p>Yötyö kts. alkutarkastuksen työntekijälistaus</p> <p>Haitalliset, ärsyttävät ja allergisoivat kemikaalit kts. alkutarkastuksen työntekijälistaus. Huom! Märkätyön vuoksi ei tehdä määräaikaistarkastuksia.</p> <p>Puupöly kts. alkutarkastuksen työntekijälistaus</p> <p>Kvartsipöly kts. alkutarkastuksen työntekijälistaus</p>	<p>Työterveyshuolto kutsuu työntekijän tarkastukseen suunnitelman mukaan määräajoin. Työnantaja toimittaa työterveyshuoltoon ajantasaiset terveystarkastuslistat tulevan vuoden tarkastuksista marraskuuhun mennessä.</p> <p>Työterveyshuolto laatii tarkastuksesta sopivuuslausunnon, joka toimitetaan suoraan työntekijän esihenkilölle salatulla sähköpostilla.</p> <p>Sopivuuslausuntoon kirjataan, minkä altisteen vuoksi lausunto on laadittu ja koska seuraava määräaikaistarkastus on ajankohtainen.</p>

	Käsitärinä kts. alkutarkastuksen työntekijälistaus	
Määräaikaistarkastus, terveysvaatimus	ELINTARVIKETYÖ Kuumentamattomina, pak- kaamattomina tarjoiltavia elintarvikkeita käsittelevät työntekijät.	Työntekijä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hänellä on parhaillaan tai edeltävän kuukauden aikana ollut kuumeinen ($\geq 38C$) ripulitauti tai perheenjäsenellä on todettu salmonella.
	TUBERKULOOSISELVITYS tehdään myös työsuhteen aikana (alle kouluikäisten lasten hoitotehtävissä työskenteleviltä), mikäli työntekijä on mahdollisesti altistunut tuberkuloosille esim. matkustaessaan alueelle, jossa esiintyy paljon tuberkuloosia.	Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle, mikäli on työsuhteensa aikana altistunut mahdollisesti tuberkuloosille. Työntekijän tulee myös ottaa aina yhteyttä lääkäriin, mikäli esiintyy yli 3 viikkoa jatkunutta yskää tai limannousua keuhkoista.

**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. Aloitteen osatyökykyisen terveystarkastuksen teolle voi tehdä työterveyshuolto, työntekijä itse tai työnantaja.
Altisteisen työn lopputarkastus	Kaikille altistetyötä tekeville	Tavoitteena selvittää, onko merkkejä työperäisestä altistumisesta johtuvasta terveyshaitasta, sairaudesta tai liiallisesta altistumisesta. Tehdään työntekijän kanssa jatkosuunnitelma. Esihenkilö ohjaa työntekijän varaamaan aikaa tarkastukseen ennen työsuhteen päättymistä.

Vapaaehtoiset työkykylähtöiset terveystarkastukset**

	Kenelle, ammattiryhmät	Erikseen sovittu kutsukäytäntö ja aikataulu Tarkastussisällöt liitteessä.
Työhöntulotarkastus, vapaaehtoinen	Työhönsijoitustarkastus, virkamieslain peruste	Tehdään, kun viran (ei koske toimea tai työsuhdetta) vastaanottaminen edellyttää lääkärintarkastusta ja -lausuntoa. Työnantaja korvaa työterveyslääkärin tarkastuksen ja lausunnon Pihlajalinnassa. Työntekijä toimittaa lausunnon työnantajalle.
Suunnattu terveystarkastus	Ammattiryhmittäin / työyhteisöittäin	Sovitaan tarvittaessa erikseen.
Terveystarkastus	Hyvässä kunnossa - ikäohjelman mukaisesti 55 ja 60 -vuotiaiden työntekijöiden terveyden ja työkyvyn seuranta.	Kutsut sähköiseen kyselyyn lähetetään työterveyshuollon toimesta kaksi kertaa vuodessa; tammi-kesäkuussa syntyneille keväällä ja heinä-joulukuussa syntyneille syksyllä. Kysely on seulonta terveystarkastustarpeesta ja vastausten perusteella työntekijä kutsutaan joko työterveyshoitajan vastaanotolle terveystarkastukseen tai sitten varataan lyhyempi etä-/puhelinvastaanottoaika.
Terveyskysely	Sovitaan tarpeen mukaan.	Sovitaan tarpeen mukaan.

*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) -Työterveyspsykologi 1-5 krt /työkykyriski työterveyden ammattihenkilön läheteellä - Työterveyspsykologi sairautteen tai hoitoon liittyvän terveydentilan tai hoidon arvioimiseksi 1-5 konsultaatiokäyntiä -Työkykyvalmentaja (sosiaalialan asiantuntija) 1-3 krt	Yksilön tarpeen mukaan

/työkykyriski työterveyden
ammattilaisen läheteellä

*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.*	Kansallisen rokotusohjelman mukainen jäykkäkouristus- kurkkumätärrokotus: kaikille työntekijöille. Jäykkäkouristus-kurkkumätä-hinkuyskärokote alle 1-vuotiaita lapsia hoitaville ja 25-vuotiaille työntekijöille kansallisen rokotusohjelman mukaisesti. A, B tai A+B -hepatiittirokotesarja: Altistumisen ja aiempien saatujen rokotteiden perusteella kiinteistöhoitajille, yhdyskuntatekniikan rakentajille, jätevesien kanssa työskenteleville ja muille neulanpistotapaturmavaarassa oleville. Puutiaisaivokuumerokotesarja: Yhdyskuntatekniikan rakentajat, metsuri ja puistotyöntekijät, sekä muut ammattiryhmät työnantajan tekemän riskinarvion perusteella.	Sovitaan erikseen
Työtehtävien vaatimat tutkimukset ja lausunnot**	Työnantaja korvaa seuraaville ammattihenkilöille ammattiautoilijan ajokorttilausunnon (/ajokorttitodistuksen) maksusitoumuksella: ammattikuljettajat (kuorma-auto, kirjastoauto).	Yksilöllisen aikataulun mukaan.
Työterveyspsykologin testit ja tutkimukset**	Psykologisten testien käyttö osana työkyvyn arviointia työterveyslääkärin läheteellä tarvearvioon perustuen.	Tarpeen mukaan.
Muut asiantuntijat työkyvyn tueksi**	<input checked="" type="checkbox"/> Ravitsemusterapeutti, 1-3 krt / työkykyriski <input checked="" type="checkbox"/> Toimintaterapeutti, 1-3 krt / työkykyriski <input checked="" type="checkbox"/> Puheterapeutti, 1-3 krt / työkykyriski	Nimetyt työterveystiimin ammattihenkilön (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja tai

		työfysioterapeutti) läheteellä.
Muut sovitut palvelut	Influenssarokotus	Influenssarokotukset aloitetaan syksyisin sitten, kun rokotteita on saatavilla.
	Huumausainetestaus	Testaus työterveyshuoltolakiin perustuen tai testaus työelämän tietosuojalakiin ja työnantajan päihdeohjelmaan perustuen. Testaus työelämän tietosuojalakiin perustuen edellyttää voimassaolevaa päihdeohjelmaa, jossa on määritelty missä tilanteissa huumausainetestausta toteutetaan. Työnantajan on annettava testattavalle selvitys huumausainetestin tarkoituksesta ja sisällöstä.
	Lyhytpsykoterapia	Lyhytpsykoterapia nimetyn työterveyslääkärin läheteellä 10–20 kertaa/henkilö (kerran palvelussuhteen aikana). Lisäkäyntejä voidaan harkita työterveyslääkärin suosituksesta tapauskohtaisesti. Erillinen lupa pyydettävä, jos nähdään tarve toiselle lyhytpsykoterapiajaksolle.

*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 yleislääkäritasoisista avoterveydenhuoltoa, jota toteutetaan huomioiden suomalaiset Käypä hoito -suositukset.

Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Korvausluokassa II voi konsultoida erikoislääkäreitä (fysiatri, ortopedi, traumatologi, psykiatri, käsikirurgi ja neurologi) nimetyn työterveyslääkärin läheteellä 1-2 käyntiä /asia /vuosi.

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:

Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.
työnantajan edustajan allekirjoitus
ja nimenselvennys



Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.
työterveyshoitaja Raisa Ojala
Pihlajalinna Terveys Oy

Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.
työnantajan edustajan allekirjoitus
ja nimenselvennys



Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.
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. Varhaisen välittämisen malli
- Liite 6. Päihdeohjelma
- Liite 7. Työpaikkaselvitysten aikataulu v. 2026
- Liite 8. Tuunatun työn toimintamalli
- Liite 9. Sairanhoidon sisältö

Sovitut käytännöt / Liite 1

Henkilötietojen päivystapa

Henkilötiedot siirretään automaattisella tiedonsiirrolla päivittäin. Henkilötietojen päivityspyynnöt työterveyshoitajalle ovat erikseen laskutettavaa työtä.

Ulkopuolisten sairauslomien kirjaamisen käytäntö

Sairauspoissaolotiedot siirretään automaattisella tiedonsiirrolla päivittäin.

Sairauspoissaolokäytännöt

Omailmoitus	1-5 pv, esihenkilön luvalla
Hoitajapalvelu	1-5 pv, myös omailmoituksen jälkeen
Työterveyshoitaja	1-5 pv, myös omailmoituksen jälkeen (myös puhelimitse)
Työfysioterapeutti	1-5 pv tuki- ja liikuntaelinaivoissa, myös omailmoituksen jälkeen (vain vastaanotolla)
ChatLääkäri	1-10 pv
Etävastaanotto	hoitajat ja lääkärit
Puhelimitse	hoitajat ja lääkärit

Tilapäiset työjärjestelyt
Korvaava työ ”Tuunatun työn toimintamalli” käytössä. Kts. liite.

Työntekijän ohjaaminen
työterveystiimille viim. 20 sairauspoissaolopäivän kohdalla

Maksusitoumuskäytännöt Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

Muu työkykyä tukeva yhteistyö ja käytännöt ulkopuolisten toimijoiden kanssa:

Organisaatio tarjoaa
työntekijöilleen lisäksi
hyvinvointietuja
vapaaehtoisena
terveydenhuoltona. Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

Tästä etuudesta tietoa työnantajalta.

Muut sovitut käytännöt:

- Työterveyspalvelut ovat käytössä arkisin Pihlajalinnan Pirkanmaan alueen toimipisteissä, ei viikonloppukäyntejä
- KL1 asiat hoidetaan ensisijaisesti Ylöjärven Pihlajalinnassa nimetyn työterveystiimin toimesta.

Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus | 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, ravitseminen, liikunta). Asiantuntijoiden palveluiden käytöstä sovitaan toimintasuunnitelmalla. Asiantuntijoiden palveluihin ohjaaminen työkyvyn tukemiseksi ja selvittämiseksi tapahtuu työterveyshuollon ammattihenkilöiden toimesta ja kokonaisuus on 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, joka lähetetään työnantajalle salatulla sähköpostilla. 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, mikäli työssä on erityinen sairastumisen vaara

Melu

Altistavia tehtäviä ovat mm. auras-, maarakennus- ja asennustyöt, metsätyöt sekä musiikin, teknisen työn ja liikunnan opetus. Melulle altistuvat myös kiinteistöhoitajat, viheralueiden hoitajat / puistotyöntekijät, liikuntapaikkahoitajat ja muut koneellista kalustoa käyttävät työntekijät.

Yötyö

Vuoropäiväkotien työntekijät ja auraustyötä tekevät.

Haitalliset, ärsyttävät ja allergisoivat kemikaalit

Altistumista erityisesti maalaus- ja rakennustöissä (liuotinaaineet, akrylaatit), puisto- ja viheralueiden hoidossa (suojelu- ja torjunta-aineet), kemian opetuksessa sekä kiinteistöhuollon, liikuntapaikkahoidon ja siivouksen tehtävissä, kuten uimahallityössä. Siivoojilla ja keittiötyössä myös märkätyötä esiintyy.

Puupöly

Teknisten käsitöiden opettajat

Kvartsipöly

Yhdyskuntatekniikan rakentamiseen liittyvissä työtehtävissä.

Käsitärinä

Käsitärinälle altistavia tehtäviä ovat mm. metsä- ja puistotyöt, kiinteistöhoito, liikuntapaikkojen hoitajat sekä yhdyskuntatekniikan rakentaminen.

Työssä olevat altisteet

Melu, yötyö, haitalliset, ärsyttävät ja allergisoivat kemikaalit, puupöly, kvartsipöly ja käsitärinä

Sisältö

MELU

Alkutarkastus tehdään kaikille, kun työpaikkaselvityksen perusteella alempi toiminta-arvo (80dB) ylittyy.

Tarkastus tehdään työtä aloitettaessa, viimeistään 1 kk kuluessa työn aloituksesta.

Sisältö:

- kuulotutkimus (korvakäytävien tarkastus ennen tutkimusta)
- verenpaine, BMI, vyötärönympäryys
- tupakointi ja askivuodet
- lipidit tarvittaessa, mikäli ei ole otettu 6 kk:n sisällä
- melulle herkistävien altisteiden kirjaus (mm. tärinä, liuotinaaineet, tietyt lääkeaineet)
- neuvonta- ja ohjaus melun riskeistä ja niiltä suojautumisesta
- Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveysuunnitelma; työntekijän omat tavoitteet melualtisteen terveystarpeiden vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi.

Toteuttajina työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri. Sopivuuslausunto työterveyslääkäriltä.

YÖTYÖ

Alkutarkastus tehdään työntekijöille, joilla on 30 yövuorota/vuosi (noin kolme yövuorota/kk). Yötyöksi luokitellaan klo 23–06 välillä tehtävä työ, jonka kesto on vähintään kolme tuntia.

Tarkastus tehdään työtä aloitettaessa, viimeistään 1–3 kk kuluessa työn aloituksesta.

Sisältö:

- yleinen työterveyshoitajan terveystarkastus sisältäen yötyötä tukevan terveysneuvonnan
- lipidit, B-HbA1C, jos ei ole otettu 6 kk sisällä
- verenpaine, BMI
- uniapnean seulontakysymykset (ESS)
- AUDIT-kysely
- tupakointi, askivuodet
- lääketieteellisten vasta-aiheiden selvittäminen (riskisairaudet)
- ohjaus ja neuvonta yötyön riskeistä sekä haittojen vähentämisestä
- terveysuunnitelma

Toteuttajina työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri. Sopivuuslausunto työterveyslääkäriltä.

HAITALLISET, ÄRSYTTÄVÄT JA ALLERGISOIVAT KEMIKAALIT

Työntekijöille, jotka työpaikkaselvityksen perusteella altistuvat työssään ihoa tai hengitysteitä herkistävälle, ärsyttävälle tai allergisoivalle tekijöille.

Tehdään viimeistään 1kk sisällä työn aloittamisesta.

Sisältö:

- altistumisen määrän ja laadun arviointi ja kirjaus.
- iho-oireiden ja/tai hengitystieoireiden selvittäminen Työperäinen ihoaltistuminen ja ihottuma -kyselyllä.
- hengitystieoireiden selvittäminen sähköisellä lyhyt hengitystieoirekyselyllä sekä lisäksi haastattelemalla hengitystie- ja nuhaoireet.
- spiro-D, jos esiintyy pitkittyneitä nuha- tai astmaoireita, hengitystieoireita ei saada muuten luotettavasti selvitettyä tai aiemmin (yli 7-vuotiaana todettu) astma.
- neuvonta ja ohjaus:
 - ihoaltistumisen vähentämisestä ja varhaisista herkistymisen oireista
 - hengitystiealtistumisen vähentämisestä
 - altistumisen riskeistä ja niiltä suojautumisesta
 - ammattitautien oireista ja varhaisesta tutkimuksiin hakeutumisesta

- laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveysuunnitelma: Työntekijän omat tavoitteet ihoa ärsyttävien ja herkistävien aineiden/tekijöiden terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi.

Toteuttajina työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri. Sopivuuslausunto työterveyslääkäriltä.

PÖLYT

Tarkastus tehdään työtä aloitettaessa, viimeistään 1 - 2 kk kuluessa työn aloituksesta, mikäli työpaikkaselvityksessä on todettu erityinen sairastumisen vaara joko kvartsi- tai puupölylle.

Sisältö:

- altisteiden määrän ja laadun arviointi (erilaiset pölyt)
- hengitystieoireiden selvittäminen sähköisellä kyselyllä
- iho-oireiden selvittäminen sähköisellä kyselyllä
- Spiro-D oireilevilta
- työterveyslääkärin harkinnan perusteella keuhkokuva
- ohjaus ja neuvonta työn hengitysteitä herkistäväistä aineista ja oireista

Toteuttajina työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri. Sopivuuslausunto työterveyslääkäriltä.

KÄSITÄRINÄ

Alkutarkastus tehdään työntekijöille, joilla säännöllisesti ylittyy tärinäaltistuksen toiminta-arvo $2,5 \text{ m/s}^2$ 8 h työpäivää kohden ja työntekijöille, joilla tärinä jää pääsääntöisesti alle tärinäaltistuksen toiminta-arvon $2,5 \text{ m/s}^2$ 8 h työpäivää kohden, mutta joilla toimintarajan ylitykset ovat mahdollisia.

Sisältö:

- verenpaine molemmista olkavarsista
- BMI
- tupakointi, askivuodet
- AUDIT
- lipidit, GHbA1c 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 terveystarkastus; työntekijän omat tavoitteet tärinäaltistuksen terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi.

Toteuttajina työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri. Sopivuuslausunto työterveyslääkäriltä.

**Laboratoriotutkimukset
altistekohtaisesti ja
tarpeen mukaan**

Laboratoriokokeiden tarve arvioidaan yksilöllisesti terveystarkastuksissa.

Huumausainetestit

Ei

(edellyttää että yrityksellä on päihdeohjelma)

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 työnantajalle.

Työntekijäryhmä, jolle terveystarkastus tehdään:

- Tuberkuloosiselvitys varhaiskasvatuksen työntekijät ja harjoittelijat
- Elintarviketyö

Sisältö

Elintarviketyö

Kuumentamattomina, pakkaamattomina tarjoiltavia elintarvikkeita käsittelevät työntekijät.

Tuberkuloosiin liittyvät tarkastukset varhaiskasvatuksen työntekijöille ja harjoittelijoille. Tarkastus tehdään ennen töiden aloittamista. Tarkastusta ei kuitenkaan tarvita, mikäli henkilö esittää kahden vuoden sisällä laaditun terveystarkastuslausunnon siitä, ettei hän sairasta hengityselinten tuberkuloosia eikä hänellä ole tuberkuloosiin viittaavia hengitysteiden oireita. Valittuaan uuden työntekijän, työnantaja seuloo varsinaista tarkastusta tarvitsevat henkilöt kyselyllä. Kyselyn perusteella työnantaja ohjaa työntekijän tarvittaessa vastuutyöterveyslääkärin tarkastukseen.

Laboratoriotutkimukset

Tarvittaessa salmonellanäyte

Huumausainetestit

(edellyttää että yrityksellä on päihdeohjelma)

Ei

Kyllä, testi: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.

Työhöntulotarkastus

Työntekijäryhmä, jolle terveystarkastus tehdään

Työhönsijoitustarkastus, virkamieslain peruste

Tehdään, kun viran vastaanottaminen edellyttää lääkärintarkastusta ja – lausuntoa. Työnantaja korvaa työterveyslääkärin tarkastuksen ja lausunnon Pihlajalinnassa.

Sisältö

Työterveyslääkärin tekemä terveystarkastus. Lääkärille 30min vastaanottoajan varaus.

Yhdessä työntekijän kanssa tehdään yksilöllinen työterveyssuunnitelma.

Määräaikaistarkastus 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, joka lähetetään työnantajalle salatulla sähköpostilla.

Työntekijäryhmä, jolle terveystarkastus tehdään

Melu

Altistavia tehtäviä ovat mm. auras-, maarakennus- ja asennustyöt, metsätyöt sekä musiikin, teknisen työn ja liikunnan opetus. Melulle altistuvat myös kiinteistönhoitajat, viheralueiden hoitajat / puistotyöntekijät, liikuntapaikkahoitajat ja muut koneellista kalustoa käyttävät työntekijät.

Yötyö

Vuoropäiväkotien työntekijät ja aurasuotyötä tekevät.

Haitalliset, ärsyttävät ja allergisoivat kemikaalit

Altistumista erityisesti maalaus- ja rakennustöissä (liuotinaaineet, akrylaatit), puisto- ja viheralueiden hoidossa (suojelu- ja torjunta-aineet), kemian opetuksessa sekä kiinteistöhuollon ja siivouksen tehtävissä, kuten uimahallityössä. Märkätyön vuoksi ei tehdä määräraikaistarkastuksia.

Puupöly

Teknisten käsitöiden opettajat

Kvartsipöly

Yhdyskuntatekniikan rakentamiseen liittyvissä työtehtävissä.

Käsitärinä

Käsitärinälle altistavia tehtäviä ovat mm. metsä- ja puistotyöt, kiinteistöhoito, liikuntapaikkojen hoitajat sekä yhdyskuntatekniikan rakentaminen.

Työssä olevat altisteet

Melu, yötyö, haitalliset, ärsyttävät ja allergisoivat kemikaalit, puupöly, kvartsipöly ja käsitärinä.

Sisältö

MELU

Melutyötä aloittavalle kuulontutkimukset ensimmäiset neljä vuotta vuoden välein ja tarvittaessa työterveyslääkärin vastaanotto. Kun altistumista on 5 vuotta tai enemmän, audiogrammi 1–3 vuoden välein ja tarvittaessa lääkärin vastaanotto.

Sisältö:

- kuulotutkimus 20dB seulalla tai kuulokynnyksillä (edeltävästi korvakäytävien tarkastus)
- verenpaine, BMI, vyötärönympäryys
- tupakointi ja askivuodet

- lipidit tarvittaessa, mikäli ei ole otettu 5 vuoden sisällä tai jos koholla alkutarkastuksessa
- melulle herkistävien altisteiden kirjaus (tärinä)
- neuvonta- ja ohjaus meluvamman riskeistä ja niiltä suojautumisesta
- laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveys suunnitelma; työntekijän omat tavoitteet melualtisteen terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi.

Toteuttajana ja sopivuuslausunnon laatijana työterveyshoitaja, tarvittaessa työterveyslääkäri.

YÖTYÖ

- kahtena ensimmäisenä yötyövuonna kerran vuodessa
- alle 25-vuotiaat: vähintään 5 vuoden välein, yksilöllisen riskin arviointiin perustuen tarvittaessa 1–3 vuoden välein
- 25–55-vuotiaat vähintään 5 vuoden välein, yksilöllisen riskin arviointiin perustuen tarvittaessa 1–3 vuoden välein
- 55-vuotiaat 2–3 vuoden välein, -yksilöllisen riskin arviointiin perustuen tarvittaessa 1–3 vuoden välein

Sisältö:

- yleinen työterveyshoitajan terveystarkastus sisältäen yötyötä tukevan terveysneuvonnan
- tarvittaessa lipidit, B-HbA1C
- verenpaine, BMI
- uniapnean seulontakysymykset
- AUDIT-kysely
- tupakointi, askivuodet
- perussairaudet
- ohjaus ja neuvonta yötyön riskeistä sekä haittojen vähentämisestä
- terveystarkastus suunnitelma

Toteuttajana ja sopivuuslausunnon laatijana työterveyshoitaja, tarvittaessa työterveyslääkäri.

HAITALLISET, ÄRSYTTÄVÄT JA ALLERGISOIVAT KEMIKAALIT

Työntekijöille, jotka työpaikkaselvityksen perusteella altistuvat työssään ihoa tai hengitysteitä herkistävälle, ärsyttävälle tai allergisoivalle tekijöille. Huom! Pelkän märkätyön vuoksi ei tehdä määräaikaistarkastuksia.

Sähköiset oirekyselyt vuosittain ensimmäisen 3 työvuoden ajan (puolen vuoden välein, mikäli työntekijällä on siitepöly- tai eläinallergiaa, todettu herkistyminen työssä käytetyille aineille, työhön liittyviä allergiseen nuhaan sopivia oireita tai aiemmin todettu astma).

Kyselyssä oireita ilmoittaneet kutsutaan vastaanotolle. Työterveyshoitaja laatii sopivuuslausunnon, jos oireita ei ilmoiteta. Kolmen työvuoden jälkeen 3 vuoden välein työterveyshoitajan terveystarkastus vastaanotolla ja lääkärintarkastus joko lähi- tai etäyhteydellä / paperikonsultaatio.

Sisältö 3 vuoden välein tehtävissä tarkastuksissa:

- sisältö pääosin kuin alkutarkastuksessa
- sähköiset työperäinen ihoaltistuminen ja ihottumakysely, jos työntekijä ilmoittaa uusia iho-oireita, hänet kutsutaan työterveyslääkärin vastaanotolle.
- sähköinen lyhyt hengitystieoirekysely.
- jos työntekijä ilmoittaa iho-, nuha- tai hengitystieoireita, kutsutaan hänet vastaanotolle.
- Spiro-D oireisille
- keuhkojen rtg-kuva työterveyslääkärin harkinnan perusteella.
- ihopistokokeet/spesifi IgE –verikokeet työn allergeeneille työterveyslääkärin harkinnan mukaan.

Terveystarkastuksessa laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveys suunnitelma liittyen työn altisteisiin.

Työterveyshoitajan tarkastus ja sopivuuslausunto, mikäli työntekijä ei ilmoita oireita kyselyssä. Lausuntoon on merkittävä, jos tarkastus on tehty oirekyselynä eikä muita altisteita ole tarkastettu. Tarvittaessa ajan varaus työterveyslääkärille.

KÄSITÄRINÄ

Sähköinen tärinäkysely -> oireita ilmoittaneet ohjataan työterveyslääkärin vastaanotolle, jossa tutkimus kuten alkutarkastuksessa.

Työntekijän itse arvioima liipaisinaika päivässä/viikossa/kuukaudessa.

Laaditaan yhdessä työntekijän kanssa henkilökohtainen työterveys suunnitelma: Työntekijän omat tavoitteet tärinäaltisteen terveysriskien vähentämiseksi ja niiltä suojautumiseksi.

Laboratoriotutkimukset altistekohtaisesti ja tarpeen mukaan

Altisteen ja yksilöllisen riskin perusteella

Yhdessä työntekijän kanssa tehdään yksilöllinen työterveys suunnitelma.

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 työnantajalle.

Työntekijäryhmä, jolle terveystarkastus tehdään

Elintarvike riskityötä tekevien henkilöiden terveydentilan selvitys salmonellatartunnasta vatsataudin yhteydessä.

Tuberkuloosiselvitys tehdään myös työsuhteen aikana (alle kouluikäisten lasten kanssa samoissa tiloissa työskenteleviltä), mikäli työntekijä on mahdollisesti altistunut tuberkuloosille esimerkiksi matkustaessaan alueella, jossa esiintyy paljon tuberkuloosia. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle, mikäli työsuhteensa aikana altistuu mahdollisesti tuberkuloosille. Lääkäriin on otettava yhteys, mikäli esiintyy yli 3 viikkoa jatkunutta yskää tai limannousua keuhkoista.

Sisältö

Määräytyy terveystarkastuksen tekosyyntä perusteella.

Laboratoriotutkimukset

Tarpeen mukaan.

Osatyökykyisen terveystarkastukset

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

Sisältö

Työkykytarkastus perustuu havaintoihin työ- ja toimintakyvyn alenemisesta ja tarpeesta kartoittaa työkykyisyyteen mahdollisesti vaikuttavat terveydelliset tekijät. Lisäksi kartoitetaan, millä keinoilla työ- ja toimintakykyä voidaan edistää ja ylläpitää. 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.

Erikoislääkärin työkykykonsultaatiot tutkimuksineen; työterveyslääkärin läheteellä työntekijä voidaan lähettää erikoislääkärin konsultaatioon työkyvyn arviointiin 1–2 x/ongelma/vuosi.

Tarkastuksen sisältö suunnitellaan tapauskohtaisesti.

Yhdessä työntekijän kanssa tehdään yksilöllinen työterveys suunnitelma.

Terveyden 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

Terveyden ja työkyvyn seurantatarkastuksia ei tehdä. Kts. muut tarkastukset.

Erityistyölasit näyttöpäätetyössä | Liite 4

Työnäkemistä ohjaava lainsäädäntö

Näyttöpäätetyöstä on annettu direktiivi (90/270/ETY), joka on Suomessa saatettu voimaan valtioneuvoston päätöksellä näyttöpäätetyöstä (1405/1993). Päätöstä sovelletaan työhön ja työpisteisiin, jossa merkittävä osa työstä tehdään näyttöpäätettä käyttäen. Päätöksen mukaan työnantajan tulee järjestää näyttöpäätetyötä tekeville näön- ja silmientarkastus sekä tiettyjen ehtojen täyttyessä hankittava työntekijän käyttöön erityistyölasit.

Mitkä ovat erityistyölasit?

Erityistyölasit ovat näyttöpäätetyöhön tarkoitettut, yleislasiensa lisäksi valmistettavat silmälasit, jotka poikkeavat yleislaseista voimakkuuden, linssityypin tai linssien asennuksen suhteen. Erityistyölasit ovat yleensä tarpeen vain yli 45-vuotiaille, joiden työympäristöä ei voi muuttaa siten, että yleiskäyttöön soveltuvat lasit toimivat moitteetta. Ensimmäiset lasit eivät juuri koskaan ole erityistyölasit.

Milloin työnantaja on velvollinen korvaamaan erityistyölasit?

Työnantajan on kustannuksellaan hankittava työntekijän käyttöön näyttöpäätetyöhön sopivat erityistyölasit mikäli: 1) työntekijän yleislasiensa ovat ajan tasalla, 2) työpisteen ergonomia on kunnossa ja 3) työnäköongelmat näistä toimenpiteistä huolimatta jatkuvat.

Erityistyölasit tulee uusida tarvittaessa näön tai työn asettamien näkövaatimusten muuttuessa. Työnantaja voi asettaa rajoja erityistyölasien kehysten uusimistiheydelle tai hinnalle tai linssien erityiskäsittelyille. Erityistyötyölasit ovat työnantajan omaisuutta.

Erityistyölasien tarpeen arviointi

Mikäli työntekijällä on työnäkemiseen liittyviä ongelmia, hänen tulee ottaa ensisijaisesti yhteyttä työfysioterapeuttiin, joka arvioi näköön liittyvät tekijät ja ohjaa työntekijän tarvittaessa optikon näöntarkastukseen. Yleislasiensa ajantasaisuus tarkistetaan yleensä tässä yhteydessä. Työfysioterapeutti tekee tarvittaessa käynnin työpisteen ergonomian arvioimiseksi ja korjaamiseksi. Mikäli vaivaton työnäkeminen ei onnistu ergonomisten korjausten jälkeenkään, työntekijä saa työfysioterapeutilta lähetteen työnäköoptikon tutkimukseen. Lähetteeseen kirjataan muun muassa työpisteen katseluetäisyyksiä. Työnäköoptikko arvioi näiden tietojen perusteella erityistyölasien tarpeen.

Lisätietoa: Suomen työnäköseuran suositus erityistyölasien määräämisestä

http://www.tyonako.fi/tiedostopankki/73/Suomen_Tyonakoseuran_suositus_erityistyolaseista_9_2021.pdf

Erityistyölasien kehyksistä työnantaja korvaa enintään 85 euroa (brutto). Mahdollisen ylimenevän osuuden työntekijä maksaa itse. Linssit korvataan kokonaan (ei erityiskäsittelyitä). Kaupunki osallistuu saman työntekijän näyttöpäätelasien kustannuksiin enintään 3 vuoden välein, ellei erityisestä syystä ole aihetta toimia muuten.

Työnäköasioissa tehdään optikkoyhteistyötä kilpailutuksen perusteella seuraavien toimijoiden kanssa:

Näkökenttä Ky

Specsavers Finland Oy

Instru Optiikka Oy

Maksimikorvaus	85 euroa
Korvaako heijastuksen eston	Ei
Korvaako pinnoituksen	Ei

Varhaisen välittämisen malli I Liite 5



Sisällys	
1. Johdanto	2
2. Varhaisen välittämisen tarpeen tunnistaminen	2
3. Puheksi ottaminen	4
4. Työkykyyn tarkastelupisteet	5
5. Työterveysneuvottelu ja lehdetetty tuki	6
6. Seuranta	7
Varhaisen välittämisen toimintamalli - kuvitus	8

Mie 22.1.2019

1

1. Johdanto

Työpaikan hyvään työhyvinvointijohdattamiseen kuuluu usein viemistä ja vuorovaikutus, oikeudenmukainen ja yhdenvertainen johtaminen sekä tehtävien, vastuiden ja toimintatapojen selkeys. Tavoitteena on luoda työpaikalle resein ja turvallinen ilmapiiri, jossa työkykyyn liittyviä asioita uskalletaan ottaa esille.

Vastuu työhyvinvoinin edistämisestä on yhteinen. Työntekijä tukee henkilöstön terveyden edistämistä. Työyhteisölliset tekijät ovat tärkeitä työkykyyn kehittämiseksi. Kuten johtaminen ja esimiestyö, onsaaminen ja muutostyökykyyn kehittäminen sekä työoloihin liittyvät tekijät. Kunkin työntekijän tehtävänä on puolestaan myötävaikuttaa hyvään leppäluokseen kontrolloimalla oman vastuunsa sen toteuttamisessa. Laaja-alaista työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitaan erityisesti sairauspoissaolojen ja ennaltaehkäisyä etäkkäällä siirtymisen hallintaan.

Varhaisen välittämisen tavoitteena on kiinnittää huomiota työntekijän jaksamiseen ja tukea esimiestä havaitsemaan työhyvinvoinin heikkenemisen ennusmerkkejä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Ennakoiva ja varhainen välittäminen sekä puheksi ottaminen takaa työntekijälle riittävän ja oikea-aikaisen tuen työssä selviytymisessä ja työkykyongelmissa.

Varhaisen välittämisen malli on työntekijän ja työnantajan sekä tarvittaessa työterveyshuollon ja muiden asiantuntijoiden yhteistoimintamalli, jolla selkeytetään toimintatapoja. Malli takaa tasavertaisen kohtelun työntekijöille.

2. Varhaisen välittämisen tarpeen tunnistaminen

Varhainen välittäminen edellyttää koko henkilöstön sitoutumista ja sen tavoitteena on sekä yksilön että työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen. Asioiden yhdenvertaista käsitteilyä helpottaa yhteisesti sovittu toimintatapa, jota noudatetaan johdonmukaisesti.

Aktiivista varhaista välittämistä tarvitaan, kun

1. Työntekijä itse, työtoverit tai esimies havaitsevat muutoksia työkykyssä tai työsuorituksessa.
 - työntekijän käyttäytyminen lössä muuttu aiempaan verrattuna
 - työn sujuaan, laatu tai laatu heikkenee
 - työkuverit ovat huolestuneita työntekijästä
 - toistuvat myöhästelyt, illan pitkät työpäivät, työn ja vapaa-ajan eron hämmästyminen
 - herää epäily työntekijän alkoihoiin tai muiden painotteiden ongelmakäytöstä (Ylöjärven kaupungin päihdeohjelma 28.11.2016)
 - työntekijän työkyky on laskenut eikä vastaa työn vaatimuksia (esim. keskittymis- tai tarkkaavaisuusongelma)
 - vuorovaikutusongelmat asiakkaan tai työtovereiden kanssa
 - palautte asiakkailta tai työtovereilta
 - tapaturma tai läheltä piti -herkkyyttä

2

2. Poissaolon tai epätavallisen käytöksen lausalla on työhön liittyviä syitä:

- työntekijällä on ristiriitailanteita yhtiön tai useamman työkuverinsa kanssa
- ristiriidat koetaan työyhteisössä kuormittaviksi
- työpaikalla koetaan häiritseä tai epäasiallista kohtelua (Työssä häiritään ehkäisevät toimenpiteet 1.9.2009)

3. Sairauspoissaoloja kestyy yli kahdeksan päivän

- kun sairauspoissaolojen yhteismäärä ylittää 10 päivää vuodessa, on lähimmän esimiehen käynnä työntekijän kanssa esimieskeskustelu (Pikaat tai toistuvat sairauslomot 1.11.2003)

4. Paluu tuki: työntekijä on ollut pitkään poissa työstä ja/tai palaa poissaolon jälkeen työhön

- esimiehen on hyvä sopia työntekijän kanssa yhteydenpidosta pidemmän sairauspoissaolon aikana ja poissaolon alussa
- pidemmän (yli 1 kk) tapauskohtaisesti harjoitella ja syystä riippuen poissaolon jälkeen esimies sopii työntekijän kanssa keskustelu- ja tarvittaessa perehdyttämisenä hänen palattuaan töihin
- keskustelussa käydään läpi poissaolon aikana tapahtuneita muutoksia
- selvitetään tarvittaessa työhön paluussa erityisarjasteita tai tuelleimia (esim. ergonomiä, työvälineet)
- esimies informoi työyhteisöä työntekijän työhön paluusta
- huomioidaan paluu luontevasti ja myönteisesti

5. Aloite varhaisen välittämisen tarpeeseen voi tulla myös esim. työterveyshuollon tai työsuojelun kautta

Signaaleja, jotka viestivät siitä, että varhaista välittämistä tarvitaan:



3

3. Puheeksi ottaminen

Työssä selviytymisen ongelman huomattuaan ja/tai huolen herätessä esimiehen ol-
 kaus ja velvollisuus on ottaa asia puheeksi työntekijän kanssa. Keskustelun tulee
 valmistautua hyvin kertamalla havainnot ja faktat ja kirjoittamalla muuttivat oien-
 naiset asiat. Esimiehen tulee antaa työntekijälle aikaa ja tilaa sekä osoittaa arvo-
 tusta hirttä kohtaan, ei syyllistä tai diagnosoivaa. Keskustelun painotus on tavoit-
 teissa ja ratkaisumahdollisuuksien etsimisessä ja keskustelu pidetään työn maali-
 massa. Työntekijä kertoo keskustelussa työkykyyn vaikuttavista ja toivottavista
 liittyvistä asioista sen verran kuin itse haluaa. Tilanteesta toimii apuna puheeksi
 ottamisen lomake.

Puheeksi ottamisen periaatteita:

- varaa keskustelua varten etukäteen aika ja paikka
- varaa rauhallinen tila, jossa voitte keskustella keskeytyksittä
- kerro solvasi keskustelun tarkoituksella ja huolellisesti työntekijän työs-
 selvitysmuista jw/ta sairauspoissaolosta
- keskustelkaa työssä ja työympäristössä mahdollisesti tarvittavista muutok-
 sista
- arvioiaka yhdessä mahdollisten muiden tahojen tarve, esim. työterveyshuol-
 to tai työsuojeluhenkilöstö
- jos keskustelu ei jostain syystä sujia, sopikaa uusi tapaaminen ja mietitkää
 miten parhaiten eteenpäin, tarvittaessa esim. työterveyshuollon läsnäol-
 la
- todetkää keskustelun tulos yhdessä ja kirjatkaa se puheeksi ottamisen lom-
 kakeseen kumminkin hyväksynnällä. Kirjaa selkeästi sovitut vastaukset, ai-
 kataulut ja suunnitelmat.



4. Työkyvyn tarkastelupisteet

Kun sairauspoissaolosten yhteismäärä kalenterivuodessa ylittää 10 työpäivää,
 on lähtemään esimiehen käytävä alustamainen työntekijän kanssa esimiehen-
 keskustelu. Keskusteluun on yhtyy ripunnattain siinä, kertyneitä vääntään
 11 työpäivää erillisistä päiväistä voi yhtenäisestä sairauslomasta. Myöskin
 sillä ei ole vaikutusta, onko sairauspoissaolo omaan ilmoitukseen
 pohjautuvaa vai lääkärintodistuksella osoitettua.
 (Pöytä tai toistuvasti sairausloman 1:11.2003. Yli kymmenen päivää kestäneet
 sairauspoissaolot/lomake: Poissaolohälytys Populaksessa)

Sairauspoissaolosta työntekijän työssäoloa vääntään siinä vaiheessa, kun poissa-
 olo on jatkunut kuukauden. Sairauspoissaolosten 30 päivän täyttymistä seu-
 rataan Populaksen sairauspoissaolotietojen avulla ja henkilöstöhallinto
 ilmoittaa kuukauden kestäneet poissaolot työterveyteen.

Kela pyytää työntekijää työterveyshuollon lausunnon jäljellä olevasta työ-
 kyvystä ja työhön palaan mahdollisuuksista viimeistään silloin, kun sairaus-
 päärahaa on maksettu 90 päivärahopäivää.

Sairauspäärahaa on haettava Kelalta kahden kuukauden kuluessa työkyvyt-
 tömyyden alkamisesta. Tämä tarkoittaa, että alkuperäiset lääkärintodistuk-
 set pitää toimittaa potkakauteen ja potkakauteen Populaksen toiminta
 nopeasti. Jos hakemusta ja lääkärintodistusta ei saada ajoissa kelaan, jää
 työntekijä ilman sairauspäärahaa maksamistaan päälästä saatavaa pääraha-
 korvausta. Mikäli syy päärahojen menetykseen on työntekijästä johtava,
 jää työntekijä ilman sairauspäärahaa.

Kun yhtenäinen sairauspoissaolo ylittää 60 päivää tarvitaan B lausunto Ke-
 laan. Työntekijä tai esimies on yhteydessä työterveyshuoltoon. Sovitaan
 työterveysneuvottelusta, ettei sillä ole pidetty ja alemmin. Esimies kutsuu
 työterveysneuvotteluun tarvittavat muut työntekijän osallistajat ja sovi
 työterveysneuvottelun ajankohdan työterveyshuoltoon tai -lääkärin kanssa.



vaikuttavia kuormitustekijöitä ja voimavaroja ja arvioidaan työn näkökulmasta ja asiat
 otetaan esille työntekijän arvioitavissa hengessä työntekijää painostamatta.

Työkyky voi olla heikentynyt tilapäisesti tai pysyvästi. Ensimmäisenä tavoitteena on,
 että työntekijä jatkaa entisessä työssä. Mikäli sairaus on heikentynyt työkykyä
 siinä määrin, ettei työntekijä selviydy työtehtävistään, työterveyshuolto auttaa toi-
 den uudelleen järjestelyjen arvioimisessa ja suunnittelussa.

Neuvottelun tavoitteena on saada aikaan konkreettinen suunnitelma, miten asiaa
 edetään. Tavoitteena on, että työntekijä pystyy jatkamaan työtehtävissään tarvit-
 tavien muutosten ja tukitoimien avulla. Muutoksia voivat olla työn uudelleen orga-
 nisoimista työpäivästä (esim. työajat, työnajat, ergonomia, työvälineet, osaaminen).

Mikäli työtehtävissä jatkaminen ei ole tukitoimien jälkeen mahdollista, ratkai-
 su voi olla:

1. Siilotus toiseen työtehtävään tai toisiin työtehtäviin
2. Lääkinnällön kuntoutus
 - työterveyslääkärin lausunolla voidaan työntekijälle hakea Kelan
 myöntämä kuntoutusta sairauden tai vamman hallitussa työkykyä
3. Ammatillinen kuntoutus
 - työkyvyn olennaisesti heikentyneessä tai työkyvyttömyyden uhatessa
 laivuuksina voidaan hakea ammatillista kuntoutusta lähinnä Kun-
 tien Eläkevakuutusyhtiöstä (Keva) tai Kelasta
 - ammatilliseen kuntoutuksen muotoja ovat työnojoilu ja työhön val-
 menus sekä uudelleen- tai lisäkoulutus.
4. Uudelleen koulutus oppisopimuksella
 - uudelleen koulutus oppisopimuksella tapauskohtaisesti harkitien
 työntekijän tai Kevan tukemana.
5. Työkyvyttömyyseläke
 - työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko toistaiseksi jatkuvana
 tai määräaikaisena. Määräaikaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä
 käytetään nimeä kuntoutustuki.

Em. toimenpiteiltä voidaan arvioida jo ensimmäisessä työterveysneuvottelussa, jos
 omassa työtehtävässä jatkaminen on arvioitu epätodennäköiseksi tukitoimien
 avulla. Henkilöstöhallinto vastaa uudelleenjohtajaprosessista suunniteltaessa työ-
 pisteiden tai työtehtävien muutoksia tai ammatillista kuntoutusta sekä koordinoi
 kaupungin työkeittapaikkoja.

6. Seuranta

Esimieholla on aktiivinen rooli seurata työntekijän työssä selviytymistä. Seuranta
 tapahtuu pääasiassa esimiehen ja työntekijän kahdenkeskisiä keskusteluita. Mikäli
 työssä selviytymisen ei etene suunnitelmien mukaisesti, järjestetään uusi työ-
 terveysneuvottelu. Varmaisen välittämisen mallin läpikäymisen ja siihen perhdyt-
 tämisen on oia työpaikan työsuojelun toimintaohjelmassa.

Henkilöstöhallinto vastaa toimintamallin ajantasaisuudesta ja toimivuudesta yhteis-
 työssä työterveyshuollon kanssa. Mailia päivitetään tarvittaessa.

Esimerkki ilmoittaa osaston työterveyshuoltajalle salatuilla sähköpostilla
 etunimi.sukunimi@terveyslaitos.com, kun sairauspoissaoloja on kertynyt
 yhteensä 30 päivää.



5. Työterveysneuvottelu ja tehostettu tuki

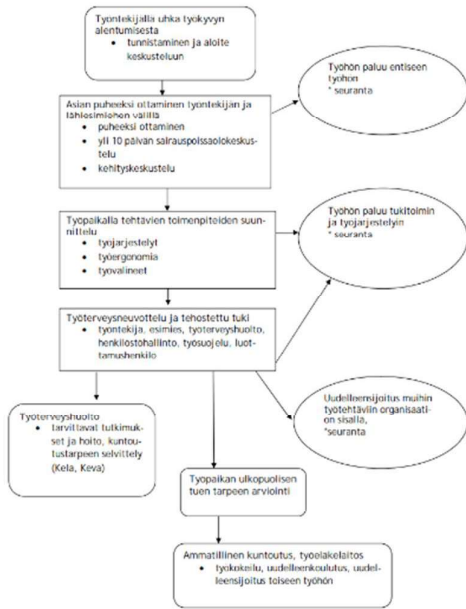
Monei työkyvyn liittyvät ongelmat edellyttävät työntekijän, esimiehen ja työter-
 veyshuollon yhteistyötä. Tehostetussa tuussa ratkaisuja haetaan yhteistyössä eri
 toimijoiden kanssa. Työterveysneuvottelussa voi olla työntekijän, esimiehen ja työ-
 terveyshuollon lisäksi tarvittaessa mukana henkilöstöhallinnon edustaja tilanteesta
 kun pohditaan esim. uudelleenjohtamista yli osastorajojen.

Terveyteen ja työkykyyn liittyvä lääketieteellinen selvitys tapahtuu työterveys-
 huollossa salassapitovelvollisuutta noudattaen. Aloite työterveysneuvottelulle voi
 tulla myö työntekijältä itsestään tai esim. työterveyshuollosta tai työsuojelusta.

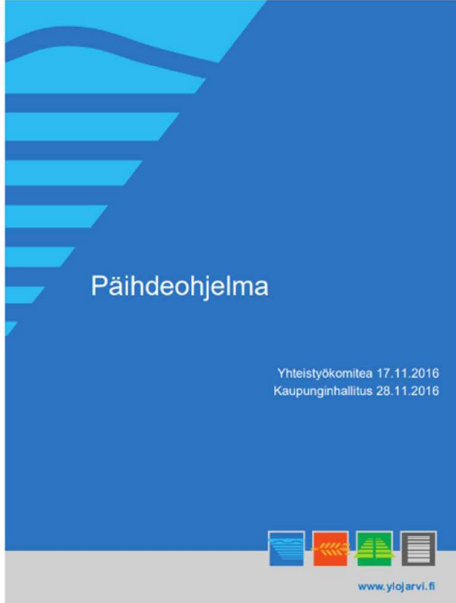
Työntekijällä on halutessaan mahdollisuus kutsua mukaan työsuojeluvaiivautettu tai
 laittamushenkilö. Neuvottelun tulot kirjataan muistioon, joka laaditaan työter-
 veyshuollon järjestelmään.

Työkyvyn liittyvien keskustelujen tulot oia rakentavia ja työhön liittyviä. Kaikki
 työterveysneuvotteluun osallistuneet ovat salassapitovelvollisia mahdollisten arka-
 luisten tietojen, kuten työntekijän osakekavien suhteen. Työntekijän

Varhaisen välittämisen toimintamalli - kuvaus



Päihdeohjelma I Liite 6



Sisällys	
1. Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoite	3
2. Vastuut	4
3. Menettely päihdeongelmatilanteissa	4
3.1. Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään	4
3.2. Työntekijä on huolissaan työntoverin työskunnosta	5
3.3. Työntekijät ovat huolissaan esimiehen työskunnosta	5
3.4. Esimies on huolissaan työntekijän työskunnosta	5
3.5. Jos työntekijän todetaan olevan päihtyneenä töissä	5
3.6. Huomautusmenettely	8
4. Puhokkotiellä	8
5. Paikan makuu	11
6. Vastuullinen alkoholin käyttö	11
7. Päihdehuollon palveluja	11
Lähteet	11
Liitteet	11

1. Päihdeohjelman tarkoitus ja tavoite

Tämä päihdeohjelma koskee Ylöjärven kaupungin koko henkilöstöä.

Päihdeohjelman on valmistellut henkilöstöryhmä Henry. Sen on hyväksynyt johtoryhmän ja yhteistyökomitean käsittelyn jälkeen kaupunginhallitus.

Ylöjärven kaupunki työnantajana ei hyväksy päihteiden aiheuttamaa poissaoloa työssä, päihtyneenä esiintymistä työssä eikä päihteiden käyttöä työpaikalla. Tämän päihdeohjelman tarkoituksena on ehkäistä päihteiden käyttöä aiheuttamia terveydellisiä, sosiaalisia ja taloudellisia haittoja sekä työhyönteis-ellä yksilönsuojelua. Tavoitteena on avoin ja vakava suhtautuminen asiaan, päihdeohjelman tasapuolinen toteutus kaikissa henkilöstöryhmissä ja varhainen puuttuminen ongelmaan.

Päihteisiin liittyvän tiedon lisääminen on tärkein ensisijainen toimintatapa ehkäistä päihteistä aiheutuvien ongelmien syntyä ja siten varmistaa työpaikan puhtaan hallittoa. Ennaltaehkäisyyn kuuluu ennen kaikkea tiedottaminen ja koulutus päihdeasioissa sekä ongelmakäytön puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päihdeongelmaisuille päihdeohjelma tarjoaa mahdollisuuden asiantuntija-apuun ja raitistukseen.

Aikuehille ja muiden päihteiden väärinkäyttö aiheuttaa huomattavia terveydellisiä, sosiaalisia ja taloudellisia ongelmia. Työelämässä väärinkäyttö lisää tapaturmaalttiutta ja poissaoloja sekä alentaa työtehosa. Työyhteisön kannalta päihteiden käyttöä voidaan sanoa väärinkäytöksi, kun sen vuoksi

- jaetaan tulematta työhön, myöhästytään tai poistutaan kesken työpäivän
- ollaan työssä päihteiden vaikutuksen alaisena tai niiden aiheuttamassa jännittäisessä

Päihteiden väärinkäyttö voidaan rinnastaa saliteen, josta on edellytyksiä tulla puhtaan hallittoa. Hoitoon onnistumisen kannalta on tärkeää, että ongelmien tunnistetaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Hoitoonohjeus on työnantajan työntekijälle tarjoama mahdollisuus, jonka avulla henkilö voi kunnoutua päihdeongelmastaan ja jona aikana työnantaja yleensä pidättäytyy palvelusuhteen päättämistöstä.

Tämän päihdeohjelman tavoitteena on

- edistää hyvien työpaikkakäytäntöjen toteutumista
- edistää kaupungin työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja tasapuolista kohtelua
- luoda senika toimintamalli jatkuvaa, tavoitteellista ja ennaltaenkaavaileva päihdeohjelmaa
- pitää Ylöjärven kaupunki päihdeittömänä työpaikkana.

Päihteillä tässä tarkoitetaan kaikkia päihdyttävyydestään käytettyjä aineita kuten alkoholi, huumeet sekä päihdyttävyydestään käytettyjä lääkkeitä, luonnontuotteita ja muut päihdyttävät aineet. Ylöjärven kaupunki on myös avoimen työpaikan.

Päihdeohjelman toimenpiteitä sovelletaan myös toiminnallisiin riippuvuuksiin, esim. peliriippuvuuteen.

2. Vastuut

Esimies vastaa työryhmissä päihdeohjelman kastelesta, siihen liittyvistä tiedottamisesta ja päihdeohjelman läpikäynnistä osana perheyttämisestä. Esimiehen vastuulla on parhain viivymatta työhön heikentämisen ja päihdehoidon tarpeita käynnistää hoitoonohjeusprosessi.

Päihdeohjelmasta tiedotetaan Yläneissa.

Jokaisen työntekijän vastuulla on huolehtia omasta terveydestään ja työkyvystään ja muuttaa sovitulla päihteitä koskevia sääntöjä. Työntekijän on ilmoitettava työyhteisönsä havoitettua päihdehoidosta esimiehelle tai muulle sovitulle taholle.

Työsuojeluhenkilöstön vastuulla on toimia yhteistyössä esimiesten ja työterveyshuollon kanssa päihdehoidon ehkäisemiseksi ja poistamiseksi sekä jakaa tietoa työpaikan päihdeohjelmasta.

Työterveyshuollon vastuulla on tukea henkilöstön päihteiden riskikäytön ennalta ehkäilyä ja hoitoa sekä antaa terveyskatsastuksen yhteydessä tietoa päihdehoidon valitusta terveyden ja työkyvyn. Työterveyshuolto toimii hoitoonohjeustilanteissa asiantuntijana ja tukee kuntoutujan paluuta työhön.

3. Menettely päihdeongelmatilanteissa

Päihteiden lääkityksen mureja työpaikalla voivat olla mm.

- löstöt, tyhjet potissodet tai myöhästelyt ja niistä liittyvät soittokäytet
- akiliset vapaiden pyytämiset tai työsuojelun vaihtamiset
- vaihteleva käyttäytymis, katoamiset työpaikalla
- työsuorituksen heikkeneminen ja epätasaisuus
- nopsat mielialavaihtelut, keskittymisvaikeudet, poikkeava viereillä
- laatuun-ailitus
- alkoholin haju, krapula, kärsän vapina, pistosjaljet, monet eri ikaiset mustelmat
- huonokuntoisuus, muutokset äänissä ja olemuksessa.

Päihdeohjelmalla luodaan päihdeongelmien käsitelyä varten yhtenäinen käytäntö työpaikoilla. Myös vapaa-aikalla tapahtuva päihteiden käyttö on työpaikan asia, jos sen seuraukset näkyvät työpaikalla. Varhainen puuttuminen on samalla työyhteisön antama tuki ja apua päihteiden ongelma-tilanteesta. Päihdeohjelma ei ole pelkästään yksilön asia, vaan se vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin.

3.1. Työntekijä on huolissaan omasta päihteiden käytöstään

Oma-aloitteinen hakeutuminen työterveyshuoltoon on mahdollista ja suositeltavaa, jos työntekijä on huolissaan omasta alkoholista tai muiden päihteiden käytöstään ja sen aiheuttamista ongelmista tai halusta työkyvynsä. Käynnin syy on tulla työpaikan tietoon, kun työntekijä hakeutuu itse työterveyshuoltoon. Oma-aloitteiset käynnit kuuluvat työterveyshuollon valitsovelvollisuuden piiriin. Työntekijä voi hakeutua oma-aloitteisesti myös muihin yksilöihin tai kunnallisiin palveluihin työajan ulkopuolella.

3.2. Työntekijä on huolissaan työtoverin työkuunnosta

Työtoverin työkuunnosta huolestunut ottaa tässä tapauksessa asian puheeksi asianomaisen henkilön kanssa tai vie asian hänen esimiehelleen. Jos esimerkiksi työturvallisuus tai työn laatu on uhattu tai jos päihdehaitallisuus jatkuu, on hänen kerrottava asiasta asianomaisen henkilön esimiehelle. Esimiehen vastuulla on toteuttaa puheeksiotto.

3.3. Työntekijät ovat huolissaan esimiehen työkuunnosta

Esimiehen työkuunnosta huolestunut tai työpaikalla päihtyneenä esiintyneen esimiehen hevinäin työntekijä ottaa ensisijaisesti yhteyttä esimiehen esimieheen tai muuhun vastuulliseen toimijaan, esim. osastopäällikköön, luottamusmieheen, henkilöstöpäällikköön tai työsuojeluorganisaatioon. Ylimmän esimiehen vastuulla on toteuttaa puheeksiotto.

3.4. Esimies on huolissaan työntekijän työkuunnosta

Esimies toteuttaa puheeksioton. Tarvittaessa tukea saa ylemmältä esimieheltä, luottamusmieheltä, henkilöstöpäälliköltä tai työsuojeluorganisaatiolta.

3.5. Jos työntekijän todetaan olevan päihtyneenä töissä

Todetaan päihtymystä

- Päihtyneelle henkilölle tyypillistä on
- alkoholin haju hengityksessä
 - huonovointisuuden seilittely
 - hermostuneisuus, levottomuus tai arpeytyys
 - sammaltava, epäselvä tai liian äänökäs puhe
 - läsnäolon ja viereyden puute (esim. vastaa liian hitaasti kysymyksiin, on poisoleva, ei kykene kommunikointiin, poikkeavaaustet silmissä/katseessa)
 - huono koordinointi, horjua tai hermoston olemus
 - karkaa, vihainen tai muuten epävakoin käytös.

Toimitaan seuraavasti:

Esimies keskustelee asianomaisen kanssa. Tilanteeseen mukaan pyydetään todistajan tehtäväksi on varmistaa, että keskustelu sujua asiallisesti.

Työturvahuollon mukaan työntekijä ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä työ- ja toimintakykyä selvittämistä työstä aiheutuvien, terveydentilään kohdistuvien vaatimusten vuoksi. Jos päihtymysoireita epäillyä haluaa osoittaa epäilynsä vääräksi, hän voi tehdä sen puhuttamalla työnantajan osoittamaan alkometriin. Puhalluskokeen voi tehdä työturvahuollon, terveyskeskuksessa tai terveysasemalla. Puhalluskokeen tekee esimies, työsuojeluhenkilö tai terveydenhuollon ammattihenkilön läsnä ollessa. Alkometri ilmaisee hengitysilman alkoholipitoisuuden. Jos henkilö vaikuttaa päihtyneeltä, mutta alkometrilukema on 0 promillea, tarkitaan työturvahuollossa muiden päihdeainesten mahdollisuus.

Mikäli työntekijä ei suostu puhalluskokeeseen, voi esimies ulkoisten merkkien perusteella todista henkilön työkyvyn. Esimies voi tarvittaessa poistaa työntekijän työpaikalta ko. työntekijän oman, työyhteisön sekä asiakkaiden turvallisuuden varmistamiseksi. Henkilöä poistettaessa esimiehen on ilmoitettava asiasta työsuojeluvaltuutetulle.

5

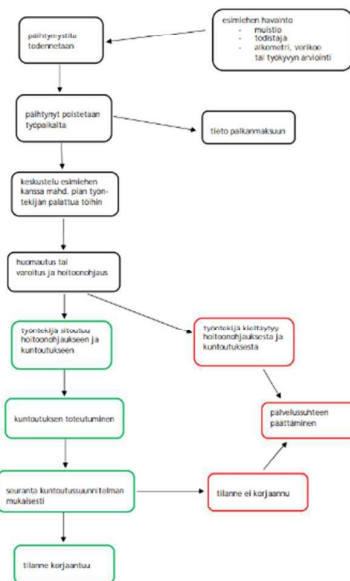
Jos päihtynyt henkilö ei suostu poistumaan työpaikalta, on ratkaisu tehtävä työturvallisuuden näkökulmasta. Tarvittaessa pyydetään poliisi paikalle. Esimies tekee paikalla olleena tai työntekijöiltä saamana tiedon perusteella tapaturmesta muistion. Muistioon kirjataan tilanteita todistaneet työntekijät.

Henkilön kanssa käydään jälkikäteen keskustelu tapaturmesta. Työntekijä voi halutessaan pyytää keskustelun mukaan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun. Tilanteesta riippuen esimies voi kutsua keskusteluun myös tilanteesta todistajana olleen työntekijän. Keskustelun tavoitteena on esittää vastaavan tilanteen toistuminen. Keskustelun jälkeen voidaan antaa kirjallinen varoitus päihtyneen käytöstä, sillä kyseessä on työsuojelurikkomus. Seuraamuksena on vähintään huomautus, joka dokumentoidaan.

Kun henkilö on päihtyneenä työpaikalla, on usein kysymyksiä jo pitkälle edenneistä päihdeongelmista. Tästä syystä hänet ohjataan työturvahuoltoon työkyvyn arviointiin, hänen kanssaan tehdään hoitosuunnitelma sekä kuntoutussuunnitelma.

6

Toimintamalli, kun työpaikalla on päihtynyt työntekijä (mukailema Työturvallisuuden päihdeohjelmassaoppaan mallista)



7

3.6. Huumausainetestaus

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 7 ja 8 § sisältävät määritelmät, jonka perusteella ja edellytyksin työnantaja voi vaatia huumausainetestistä koskevan todistuksen esittämistä sekä työhön otettaessa että työsuhteen aikana. Huumausainetestistä koskeva todistus on oikeus pyytää myös silloin, kun työntekijän tehtävät muuttavat palvelussuhteen aikana siten, että ne täyttävät lain 7 §:ssä mainitut edellytykset.

Mahdollisten testien tekemisestä työhontulotarkoituksessa päätetään työturvahuollon toimintasuunnitelmassa.

1. Todistus työhön otettaessa

Huumausainetestistä koskeva todistus voidaan pyytää vain laissa mainitun edellytyksen esittämistä sekä työhön otettaessa että työsuhteen aikana. Huumausainetestistä koskeva todistus voidaan vaatia työntekijä voidaan velvoittaa esittämään huumausainetestistä koskevan todistuksen. Työntekijällä ei ole velvollisuutta todistuksen toimittamiseen, mutta todistuksen toimittamista jättämisestä seuraa valitsematon rangaistus.

Todistus on hankittava työturvahuollasta tai työnantajan osoittamalta terveydenhuollon ammattihenkilöltä tai laboratoriolta. Todistus sisältää selvityksen siitä, onko työntekijä käyttänyt huumausainetta muuhun kuin lääkkeellisiin tarkoituksiin siten, että hänen työ- tai toimintakykynsä on vaarantunut. Testejä voidaan tehdä myös työturvahuollon aloitteesta.

Jos testitodistus ei ole käytettävissä päätöstä tehtäessä, tehdään valinta ehdollisena noudattaen samaa menetelyä kuin lääkärintodistuksen tai rikosrekisterin otteet esittämisen osalta noudatetaan.

2. Todistus työssä olessa

Työnantaja voi velvoittaa työntekijän esittämään työsuhteen aikana huumausainetestistä koskevan todistuksen laissa määritellyissä tilanteissa.

4. Puheeksiotto

Päihdeongelman puheeksiotto, työkyvyn palauttamisen vastuu ja työntekijän tukeminen ovat esimiesvastuuta. Puheeksiotto tarkoitus on tukea työntekijän tunnistamaan päihtyneen käytön haitallisuus ja ottamaan vastuu työkyvyn palauttamisesta. Esimies laatii keskustelusta muistion.

1. Keskustelu ja kuuleminen päihdeongelmatilanteessa

Mukana keskustelussa ovat

- työntekijä
- esimies
- työntekijä voi pyytää halutessaan keskusteluun luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun

Käsitellään ja kirjataan muistioon seuraavat asiat

- työkäyttäytymisen ongelmat
- työntekijän näkemys tilanteesta
- toivottu työkykytytymisen keaus ja muutoksen tavoitteita
- työntekijälle annetaan kehoitus heikentyä päihdehoitoon
- ohjataan henkilö työkyvyn arviointiin työturvahuoltoon

8

- työntekijä varaa itse ajan viikon sisällä käytystä keskustelusta
- osapuolet tarkistavat ja hyväksyvät allekirjoituksellaan muiston.

Huomautus annetaan ensimmäisen keskustelun yhteydessä, kun esimiehellä on al-
hetta epäillä päihdeongelmaa ja käyty keskustelu tukee tätä näkemystä.

Kirjallinen varoitus voidaan antaa ensimmäisen keskustelun yhteydessä, mikäli
työntekijä on ollut työpaikalla päihtyneenä tai muutoin laiminlyönyt tai rikkonut
palvelussuhteesta johtuvien olennaisen velvollisuuksien täyttämisen.

Varoituksen voimassaoloille ei ole säädetty aikarajaa. Oikeuskäytännössä on kuitenkin
katsottu, että mikäli varoituksen antamisesta on kulunut kauan, ei siihen ensää
voida vedota työsuhteen päättämisperusteena. Tällaisena aikana voidaan pitää noin
kahdeksan vuotta.

Tärkeissä päihdeiden käytöstä johtuvista velvollisuuksien laiminlyönnissä tai rik-
komuksissa tai työturvallisuuden vaarantamisissa palvelussuhte voidaan päättää li-
man edellä kuvattua huomautus- / varoitustenmäärä. Esimiehen tulee ennen pal-
velussuhteen päättämistoimen ryhtymistä neuvotella asiasta henkilöstöpaikallisen
kanssa.

Esimies voi määrätä, että työntekijän on aina tuotava esimiehelle työterveystuol-
lissa kirjoitettu todistus sairauspoissaoloistaan.

2. Keskustelu työterveystuolissa

Mukana keskustelussa ovat

- työntekijä
- esimies
- työntekijä voi pyytää halutessaan keskusteluun luottamusmiehen tai työsuo-
jeluvaltuutetun
- työterveystuolion edustajat.

Kasitellaan ja kirjataan muistioon seuraavat asiat

- työkäyttämisen ongelmat
- todetaan mahdolliset tahansaist korjausyritykset
- käydään läpi työkäytön arvioinnissa ilmenneet seikat
- sovitaan jatkotoimista
- sovitaan seuranta- ja tarkkailun ajankohista
- seuranta- ja tarkkailun osallistuu työntekijä, esimies ja työterveystuolion
edustaja.

Mikäli neuvottelussa paadytaan siihen, että työntekijän tulee hakeutua hoitoon, al-
lekirjoittaa esimies hoitotoumukseen työntekijän kanssa. Hoitotoumus tehdään
määräajaksi, jonka pituus on yleensä 12-24 kk. Samalla tehdään kuntoutussuunni-
telma työterveystuolion edustajan kanssa. Kuntoutussuunnitelma tehtäessä sovi-
taan, kuinka esimiehelle tiedotetaan suunnitelman toteutumisesta, sillä esimiehen
on oltava tietoinen siitä, miten suunnitelma toteutuu.

Työntekijälle annetaan mahdollisuus hoitoon ja hoidon avulla päästä eroon päihde-
ongelmastaan. Hoitoonohjaus ja hoitosopimus ovat työnantajan tarjoama mahdolli-
sus, jota tarjotaan ensintään kaksi kertaa. Jos henkilö kielleytyy hoidosta tai hän
on jättänyt hoitoonohjauksessa sovitun hoidon kesken ja hänen haitallinen päih-
teidenkäyttönsä jatkaa edelleen, on esimieheltä oikeus ja velvollisuus ryhtyä toi-
mellisiin palvelussuhteen irtisanomiseksi tai purkamiseksi.

9

3. Keskustelu päihdeongelman toistuksessa

Uusi keskustelu käydyään, mikäli hoitoonohjausprosessi ei etene suunnitellusti tai
työntekijä on ollut työpaikalla päihtyneenä tai muutoin laiminlyönyt tai rikkonut
palvelussuhteesta johtuvien olennaisen velvollisuuksien täyttämisen.

Mukana keskustelussa ovat

- työntekijä
- esimies
- työntekijä voi pyytää halutessaan keskusteluun luottamusmiehen tai työ-
suojeluvaltuutetun.

Kasitellaan ja kirjataan muistioon seuraavat asiat:

- ei-toivotun työkäyttämisen merkkejä
- työntekijän näkemys tilanteesta
- selvitetään onko asianomainen noudattanut hoitoonohjausta
- toivotun työkäyttämisen kuvaus ja muutoksen tavoitella
- kurinpitomenettelyn kuvaus ja seuraamukset, mikäli henkilö ei saavuta toi-
vottua työkäyttämistä
- kirjallisen varoituksen antaminen
- osapuolet tarkistavat ja hyväksyvät allekirjoituksellaan muiston.

Nama keskustelut ovat myös työsuojelun mukaisia työntekijän kuulemisia. Joita
ennen ei voida työsuhdetta ryhtyä päättämään. On tärkeää, että kuulemisen muo-
tokohdat täyttyvät ja työntekijän näkemys tilanteesta kirjataan.

Kolmas keskustelu merkitsee myös varoitusta, mikäli sitä ei ole annettu jo aikai-
semmin. Muistioon ja varoitukseen merkitään, että työnantaja voi ryhtyä työsopi-
muksen purkamiseen tai irtisanomiseen, jos työntekijä ei saavuta edellytettyä työ-
käyttämistä tai laiminlyönnit ja rikkomukset jatkuvat. Kutsu kuulemistilaisuus-
teen lähetetään kirjallisesti, sillä kyseessä on samalla työsuojelun mukainen
työntekijän kuuleminen.

4. Työsuhteen päättäminen

Jos edellä mainitut keskustelut eivät tuota tulosta tai jos päihdeongelmainen työn-
tekkijä ei halua tehdä hoitotoumasta ja kuntoutussuunnitelmaa tai hän on rikkonut
hoitotoumasta, käydään keskustelu, jossa ovat mukana

- työntekijä
- esimies
- luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.

Asia kasitellaan työpaikan normaalia työsuhteeseen. Mikäli päihdeiden käyttö
toiminnasta huolimatta haittaa tai estää työtehtävien hoidon, työsuhte päätet-
tään. Esimiehen tulee ennen palvelussuhteen päättämistoimen ryhtymistä neuvo-
tella asiasta henkilöstöpaikallisen kanssa.

10

5. Palkan maksu

1. Palkkaa ei makseta

Palkkaa ei makseta ajalta, jona työntekijä on poistettu työpaikalta päihtymyksen
vuoksi.

Palkkaa ei makseta poissaolon ajalta, joka johtuu päihdeiden vaarinkäytön aiheut-
tamasta työkäyttämättömyydestä, vaikka työntekijä esittäisi poissaolojen ajalta lää-
karintodistuksen. Palkka maksetaan vain, jos kysymys on sairaudesta.

Käynnit työterveystuolissa tulee mahdollisuuksien mukaan ajoittaa omalle ajalle.
Muu avohoito ja esim. A-kliniikka -hoito tapahtuvat vapaa-ajalla. Ellei hoitokäyntejä
saa tehdä toteutettua työajan ulkopuolella tai esimiehen kanssa sovitun työaikajärjes-
telyin (esim. työuuden vaihto), hoitoon ohjattulle myönnetään palkkautta työlomaa
hoitokäyntejä varten.

Työnantaja ei maksa esim. avohoidon tai laitoshoidon kustannuksia.

2. Palkkaa maksetaan

Päihdeongelmalla, joka vapaaehtoisesti hakeutuu laitoshoitoon sovitullaan hoi-
dosta etukäteen työnantajan kanssa, on oikeus saada palkkaa poissaolon ajalta.
Hoidosta sovitaan työterveystuolion kautta. Palkallinen poissaoloaika vähentää pal-
kallisen sairausloman enimmäismäärää (KVTES, Luku V, 2 §:n 8 mom.).

Kuntoutuspaatos laitoshoidon varten on toimittava ennen hoitoon hakeutumista
työnantajalle. Työnantaja hakee kaksata kuntoutusrahan siitä ajalta, jolta se mak-
saa palkkaa. Työntekijä hakee itse kuntoutusrahan niiltä hoitajaksilta, joilta työn-
antaja ei maksa palkkaa.

6. Vastuullinen aikoholitarjoilu

Alkoholin käyttö Ylövanen kaupungissa työajalla ja työpaikalla ei ole sallittua. Jot-
sakin työpaikan tilaisuuksissa kaupunginjohtajan tai osastopaikallisen luvalla voidaan
tarjoilla alkoholia. On tärkeää huolehtia, että näistä tilanteista ei aiheudu haittaa
kenellekään liiallisen alkoholin käytön vuoksi. Työnantajan ja esimiesten vastuulla
on huolehtia turvallisuudesta myös silloin, kun työpaikan tilaisuudessa tarjotaan al-
koholia.

7. Päihdehuollon palveluja

Päihderippuvuuden hoitoon on erilaisia hoito- ja kuntoutusmuotoja. Työterveys-
tuoli tukee tarvittaessa sopivan hoitomuodon määrityksessä. Päihdeliuhin hakeudu-
taan esim. ottamalla yhteyttä oman kotikunnan sosiaali- ja terveyspalveluihin.

Lähteet Työterveystoumus: Päihdeohjelmaopas - malli päihdeohjelman tekemiseen työpaikal-
la, 2013
Pirkkalan kunta: Päihdeohjelma 2014

Liitteet Päihdeongelman puneksiotto
Suullinen huomautus
Kirjallinen varoitus päihdeiden käytöstä
Hoitotoumus ja kuntoutussuunnitelma

11

Työpaikkaselvitysaikataulu / Liite 7

Hallinto- ja talousosasto	Valpro (siirretty 2025->2026) työllisyyspalveluiden työtoiminta	10.6.2020	2.10.2020	2026
Hallinto- ja talousosasto	Tietohallinto, uudet tilat keväällä 2026 Keihäsiementie			2026
Sivistysosasto	Kurun uusi (tammikuu/2026) yhtenäiskoulu			2026
Sivistysosasto	Nuorisotila Rotko, Rotikontie 6	24.5.2022	3.6.2022	2026
Sivistysosasto	Takamaan koulu	15.10.2021	2.11.2021	2026
Sivistysosasto	Vahannan koulu	13.9.2021	27.9.2021	2026
Sivistysosasto	Mutalan koulu	31.8.2021	27.9.2021	2026
Sivistysosasto	Lukio	27.4.2021	13.10.2021	2026
Sivistysosasto	Iltapäivätoiminta, pääraportti	13.4.2021	29.4.2021	2026
Sivistysosasto	Vuorentaustan koulu, siirto 2025->2026, alakoulu	11.9.2020	19.10.2020	2026
Sivistysosasto	Vuorentaustan koulu (Tornitie), yläkoulu	18.9.2020	4.11.2020	2026
Sivistysosasto	Varhaiskasvatus	7.10.2021	11.10.2021	2026
Sivistysosasto	Varhaiskasvatus	13.9.2021	27.9.2021	2026
Sivistysosasto	Varhaiskasvatus	5.5.2021	21.9.2021	2026
Sivistysosasto	Varhaiskasvatus	2.6.2021	11.6.2021	2026
Sivistysosasto	Varhaiskasvatus	17.3.2021	17.5.2021	2026
Sivistysosasto	Varhaiskasvatus	14.4.2021	27.4.2021	2026
Sivistysosasto	Varhaiskasvatus	3.2.2021	4.2.2021	2026
Sivistysosasto	Varhaiskasvatus			2026
Sivistysosasto	Varhaiskasvatus	15.11.2021	22.11.2021	2026
Tekniikka- ja ympäristöosasto	Urheilutalo (sis. uimahalli), siivous	3.11.2021	9.11.2021	2026
Tekniikka- ja ympäristöosasto	Kauraslammien pääkoulun keittiö	12.10.2021	14.10.2021	2026
Tekniikka- ja ympäristöosasto	Soppeenmäen yhtenäiskoulu, siivous			2026
Tekniikka- ja ympäristöosasto	Yleiset alueet, Räikän kentänhoito, taivutyöt 28.7.2021			2026
Tekniikka- ja ympäristöosasto	Kurun yhtenäiskoulun keittiö (ruoka- ja siivous)	6.10.2021	8.10.2021	2026
Tekniikka- ja ympäristöosasto	Moderato-toimisto	20.5.2021	27.5.2021	2026

Tuunatun työn toimintamalli Ylöjärven kaupungissa - ohje esimiehille ja työntekijöille

Sisällys

- 1 Mitä tuunattu työ tarkoittaa?
- 2 Mitä hyötyä tuunatun työn käytännöstä on?
- 3 Miten toimintamallia toteutetaan?
- 4 Miten tuunattu työ ei ole?
- 5 Esimerkkejä tuunatusta työstä

Tässä dokumentissa kuvataan tuunatun työn toimintamalli Ylöjärven kaupungissa. Dokumentti antaa toimintaohjeet niin esimiehelle, työntekijälle kuin työterveyshuollollekin. Tuunattu työ tulee ottaa aina esille sairauspoissaolon vaihtoehtona niin esihenkilön ja työntekijän kuin työterveyshuollon ja työntekijän välissä keskusteluissa.

Ohje täydentää kaupungin varhaisen välittämisen mallia. Tuunatusta työstä olisi hyvä tehdä seurantaa.

Mitä tuunattu työ tarkoittaa?

Tuunatulla työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveystään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti rajallisesti tehtävänkuvansa töitä tai muita työpaikalla osoitettuja tarpeellisia töitä, jotka vastaavat työntekijän osaamista ja työkykyä.

Tuunattu työ voi olla

- Oma työ muokattuna
- Työ omassa yksikössä toisissa tehtävissä
- Työ muualla organisaatiossa
- Koulutusta
- Perehdyttämistä
- Perehtymistä

Tuunattuun työhön soveltuminen perustuu aina pelkästään lääkärinlausuntoon. Se voi toimia myös mahdollisuutena tutustua toisenlaisiin työtehtäviin.

Tuunatussa työssä voidaan töitä tehdä työaikajärjestelyin siten, että esimerkiksi vuorotyössä työskentelevän voi olla perusteltua työskennellä tuunatun työn ajan päivätyössä, kuitenkin niin, että viikoittainen työaika pysyy samana. Tuunattua työtä voidaan erikseen niin sovittaessa tehdä myös

etätyönä. Tällöin esihenkilöllä on vastuu seurata työskentelyä, kuten normaalissa etätyössäkin. Tuunatun työn aikana voidaan suorittaa esimerkiksi erilaisia työhön liittyviä pakollisia koulutuksia (esim. työturvallisuus- ja ensiapukoulutukset). Tuunatun työn aikana voidaan myös tehdä omia töitä ilman tehtäviin normaalisti kuuluvia fyysisesti raskaita tehtäviä, kuten nostoja, tai siten, että työssä ei joudu käyttämään ääntä.

Tuunattua työtä voi tehdä kalenterivuoden aikana yhteensä 8 viikkoa. Tuunattu työ on myös syy käydä varhaisen välittämisen keskustelu ja tarvittaessa käydä myös työterveydessä, jolloin arvioidaan työkyvyn kokonnaistilanne ja tarvittavat tukitoimet. Tilanteissa, joissa työkyky on pitkäaikaisesti tai pysyvästi alentunut, ei käytetä tuunattua työtä. Tilanteen arvioinnin asiasta tekee oma työterveyslääkäri.

Työturvallisuuden tulee toteutua tuunatussa työssä. Tapaturmavakuutus on voimassa myös silloin kun työntekijä keskeyttää sairauspoissaolon ja aloittaa tuunatun työn/palaa töihin. Jos työntekijä menee tuunattuun työhön muualle kuin omaan työhönsä, on hänet perehdytettävä tehtäviinsä.

Mitä hyötyä tuunatun työn käytännöstä on?

Tuunatun työn käytännöstä on etua sekä työntekijälle itselleen että työnantajalle. Työntekijä voi oppia tuunatun työn aikana uusia taitoja ja toimintatapoja. Tuunatun työn tekeminen myös madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön, kun poissaolo lyhenee. Myöskään sairauspäivärahopäivät eivät vähene ja tuunattu työ ylläpitää parhaassa tapauksessa laajemmassakin mielessä työntekijän työkykyä.

Työyhteisö hyötyy tuunatun työn tuomasta lisäresurssista sekä tekemättömien töiden tekemisestä sekä oppii parhaimmillaan suvaitsevaisuutta, joustavuutta sekä ymmärrystä osatyökykyisyydestä ja uusista toimintatavoista.

Tuunatusta työstä työntekijä saa varsinaisesta työstä saamaansa palkkaa. Sairauspoissaolokustannukset vähenevät ja työntekijän työpanos on käytettävissä.

Miten toimintamallia toteutetaan?

Tuunatun työn tekemiseen tarvitaan lääkärinlausunto omasta työterveyshuollosta. Mikäli kyseessä on pidempi sairausloma esimerkiksi operaation seurauksena, esimies ottaa työterveyshuoltoon yhteyttä ja työterveyshuolto tai esihenkilö ottaa yhteyttä työntekijään tuunatun työn mahdollisuuksien selvittämiseksi, ellei pidetä yhteistä neuvottelua. Tuunattua työtä voidaan suunnitella, kunhan oma työterveyslääkäri arvioi tämän mahdolliseksi.

1. Työterveyslääkäri keskustele työntekijän kanssa ja arvioi, onko työntekijällä työkykyä jäljellä siinä määrin, että tuunatun työn tekeminen on mahdollista työntekijän paranemista vaarantamatta. Työterveyslääkäri määrittelee tuunatun työn ajanjakson pituuden.

Työterveyslääkäri kirjoittaa aina A-todistuksen, jossa sairauspoissaolon aika on määritelty. Jokaiseen lääkärintodistukseen täytyy aina liittää lausunto työntekijän työkyvystä tuunattuun työhön, olisi työntekijä siihen soveltuva tai ei sekä kirjata työnteon rajoitteet. Tuunattuun työhön soveltuminen perustuu aina vain lääkärinlausuntoon.

2. Jos työntekijällä on mahdollisuus tuunattuun työhön, keskustele työntekijä esimiehensä kanssa tuunatusta työstä ja työajasta. Mikäli tuunattuun työhön on mahdollisuus käydyn keskustelun pohjalta, työntekijä anoo Populuksen kautta esihenkilön hyväksynnän tuunattuun työhön. Jos tuunattu työ ei ole mahdollinen, tulee kyseeseen sairauspoissaolo.
3. Työpaikan ja kodin välisiä matkakustannuksia ei korvata tuunatun työn aikana eli matkakorvausasioissa toimitaan kuten tavallisissa työmatkoissa. Työnantaja voi kuitenkin tietyissä tilanteissa erikseen päättää matkakustannusten korvaamisesta kokonaishyödyn perusteella. Näissä tapauksissa on oltava yhteydessä henkilöstöjohtajaan.

Miten tuunattu työ ei ole?

Tuunattuun työhön ei tehdä uutta työsopimusta.

Tuunattu työ ei ole keino lyhentää työaika. Mikäli työaika halutaan lyhentää, kyseeseen tulee osasairauspäiväraha.

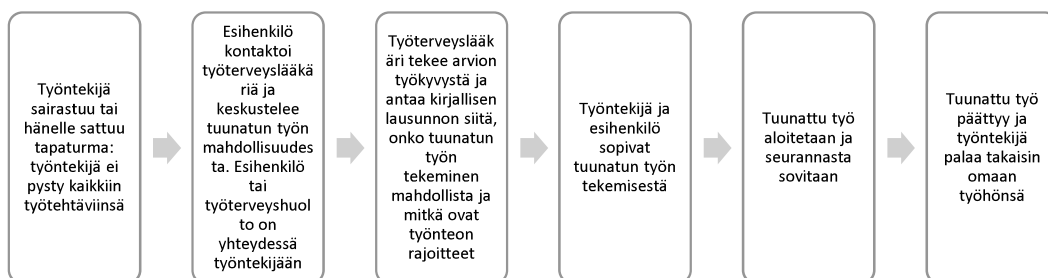
Sijaisia käytetään tuunatun työn aikana samoin periaattein kuin sairaspoissaolojenkin aikana.

Esimerkkejä tuunatusta työstä

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan fyysisesti raskas työ sisältää paljon lasten nostamista ja pukemista. Lastenhoitajan tehtävää kevennetään siten, että hän käyttää osan työajastaan päiväkodissa poissaolojen takia olevien sijaisten perehdyttämiseen. Tuunatun työn ajaksi lastenhoitajalle voidaan ottaa sijainen, mikäli sille on tarvetta.

Kotihoidon työntekijällä on selkävaivoja ja leikkaus on tulossa. Tuunattuna työnä hän ryhtyy auttamaan toimistotöissä. Voi olla, että leikkauksen jälkeen paluuta omaan työhön ei ole, mutta tuunattu työ voi avata silmät uusille mahdollisuuksille mahdollista uudelleensijoitusprosessia ajatellen.

Huomaa, että jos toimistotyöntekijän kanssa sovitaan tavanomaista pidemmästä etätyöjaksosta esimerkiksi jalan kipsin vuoksi, kyseessä on etätyö - ei tuunattu työ. Työn muuttamisen laajuus tai työtehtävien karsimisen määrä ratkaisevat sen, onko kyseessä tuunattu työ.



VASTAANOTOT, TUTKIMUKSET JA TOIMENPITEET

Työterveyslääkärin ja yleislääkärin vastaanotot (sis. LääkäriChat)

Työterveyshoitajan vastaanotto

Sairaanhoitajan vastaanotto

Työfysioterapeutin suoravastaanotto

Sisältää iltakäynnit

Vain Pirkanmaan Pihlajalinnojen toimipisteet

Erikoislääkärikonsultaatiot nimetyn työterveyslääkärin läheteellä 1-2 käyntiä /asia /vuosi (fysiatri, ortopedi, traumatologi, psykiatri, käsikirurgi ja neurologi).

Yleislääkäritasoiset toimenpiteet esim. nivelpunktiot, vierasesineen poistot, haavan ompelu

Laboratoriotutkimukset

Rajatusti: TVK, PVK+T, Hb, Kol, Kol-HDL, Kol-LDL, Trigly, Gluk, HbA1c, LA, ALAT, Alb, Afos, Amyl, ASAT, Bil, Bil-kj, GT, K, Na, Ca, Krea, La, Leuk, Leukp, Trom, TSH, T4-V, RF, FIDD-O, FIDD, CDT, TnT-O, TTINR, CRP, CRP-p, MonAbp, PSA, PSA-V, Uraat, U-BaktVi, UKemSeul, U-Solut, F-SalmVi, F-SalmVi1, F-Para-O, F-hHb-O, PsStrVi, Ps-StrepAAg, B-PEth, U-DS5

Kliininen fysiologia ja neurofysiologia

Kuuloseula, äänesaudiogrammi, EKG, spirometria, PEF-seuranta

Nimettyjen työterveyslääkäreiden läheteellä: ENMG, Holter, suppea yöpolygrafia

Kuvantaminen

Natiivi-röntgentutkimukset

Ultraäänitutkimukset

Nimettyjen työterveyslääkäreiden läheteellä: CT ja magneettikuvaukset

PALVELUTASON MUUT PALVELUT

Yksilön palvelut Hoitajapalvelu (eHta, chat ja puhelin)

Kansalliseen rokotusohjelmaan kuuluvat rokotukset:

- Jäykkäkouristus-kurkkumätärokote, jäykkäkouristus-hinkuyskä-kurkkumätärokote

- Vapaa-ajan matkoihin liittyvät rokotukset: työntekijä maksaa rokoteaineen, rokotuksella voi käydä työterveydessä

Influenssarokotteet

Lyhytpsykoterapia nimetyn työterveyslääkärin läheteellä 10–20 kertaa/henkilö (kerran palvelussuhteen aikana). Lisäkäyntejä voidaan harkita työterveyslääkärin suosituksesta tapauskohtaisesti. Erillinen lupa pyydettävä, jos nähdään tarve toiselle lyhytpsykoterapiajaksolle.

SOPIMUKSEEN EI SISÄLLY

- Pitkäaikaissairauksien hoito, seuranta ja reseptien uusinta (esim. reuma-, kilpirauhas-, sydän- ja verisuonisairaudet sekä diabetes)
- välitöntä hoitoa vaativat tilanteet (esim. puristava rintakipu, rytmihäiriöt, aivohalvausoireet, hengitysvaikeudet ja vakavat tapaturmat) edellyttävät nopeaa ensihoitoa ja hoidetaan siten lähimmän ensihoitoyksikön ja/tai päivystyspisteen toimesta
- gynekologiset vuositarkastukset, raskauden ehkäisy ja seuranta, sterilisaatiolähetteet
- hormonikorvaushoidot
- sukupuolitautilien hoito
- lapsettomuus-, hyytymishäiriö- ja geenitutkimukset
- hammashoito
- fysikaalinen hoito
- luomien ja pattien poistot
- harrastuksiin liittyvät lausunnot tai vapaa-aikaan liittyvät pahoinpitelylausunnot
- vapaa ajan tapaturmien hoito
- murtumien kipsaus