



Työterveyden toimintasuunnitelma

Kirkkonummen kunta
1.1.2023 - 31.12.2023

Sisällysluettelo

Perustiedot	3
Terve työpaikka	5
Tarpeet.....	5
Tavoitteet ja toimenpiteet	6
Työterveysyhteistyö	13
Ennakoivat työkyksignaalit.....	21
Altisteet ja kuormitustekijät	22
Työterveys sopimuksen mukainen sisältö	26
Päävastuullinen tiimi	29
Yhteystiedot.....	30

Perustiedot

Voimassaoloaika 1.1.2023 - 31.12.2023

Yrityksen perustiedot

Y-tunnukset ja postiosoitteet

Sopimusasiakas

0203107-0

Kirkkonummen kunta

PL 20, 02401 KIRKKONUMMI
02401 KIRKKONUMMI

Sopimus työterveyshuollon palveluista alkaen

1.1.2014

Työpaikkaselvitysten päivämäärä

8.6.2022

Työpaikkaselvitysten lisätieto

Vuoden 2022 aikana Kirkkonummen kunta ja työterveyshuolto tekivät yhteensä 27 työpaikkaselvityskäyntiä.

8.6.2022 kohteena oli yhdyskuntatekniikan aluehoitajat.

8.6.2022 käynnille osallistuivat Kirkkonummen kunnasta työsuojelun edustaja, aluehoitajien esimies sekä työntekijöitä. Työterveyshuollosta käynnille osallistuivat työterveyslääkäri, työterveyshoitaja sekä työterveyspsykologi.

Vuodelle 2023 on suunniteltu toteutettavaksi 20 työpaikkaselvitystä.

Henkilömäärä

1 733

TOL toimiala

84110 Julkinen yleishallinto

Yrityksen edustajat

Kristina Stenius

kristina.stenius@kirkkonummi.fi

Työterveyshuollon yhteyshenkilö

Sonja Kotakallio

sonja.kotakallio@kirkkonummi.fi

Työsuojeluyhteistyö,
työsuojelupäällikkö

Työterveyden toimintasuunnitelma

Kirkkonummen kunta

1.1.2023 - 31.12.2023

Eeva Kraemer	eeva.kraemer@kirkkonummi.fi	Työterveyshuollon yhteyshenkilö
Pekka Sinisalo	pekka.sinisalo@kirkkonummi.fi	Työsuojeluyhteistyö, työsuojeluvaltuutettu
Hanna Holopainen	hanna.holopainen@kirkkonummi.fi	Työsuojeluyhteistyö, työsuojeluvaltuutettu
Greger Englund	greger.englund@kirkkonummi.fi	Työsuojeluyhteistyö, työsuojeluvaltuutettu

Organisaation kuvaus

Läntisellä Uudellamaalla sijaitsevassa Kirkkonummen kunnassa on hieman yli 40 000 asukasta. Kunta on kaksikielinen, enemmistökieli on suomi. Kuntaorganisaatiossa työskentelee noin 1733 kunta-alan ammattilaista, joiden työskentelypisteet ovat pääosin kunnan alueella. Organisaatio jakautuu sivistys- ja vapaa-aikapalveluihin (noin 1 406 henkilöä), yhdyskuntatekniikan palveluihin (noin 259 henkilöä) sekä yhteisiin palveluihin (noin 68 henkilöä). Lisäksi kuntaorganisaatioon kuuluu Kirkkonummen Vesi (liikelaitos) ja sen työntekijät. Kuntaorganisaation henkilöstöstä enemmistö (80,95 %) on naisia. Miesten osuus on 19,05 %. Keski-ikä oli vuoden 2022 henkilöstötilinpäätöksen tietojen mukaan 45,36 vuotta. Keski-ikänsä nuorin henkilöstö on sivistys- ja vapaa-aikapalveluiden toimialalla ja vanhin yhdyskuntatekniikan toimialalla.

Esihenkilöasemassa työskentelee noin 80 henkilöä.

Kirkkonummen kunnan yhteistoimintaryhmä kokoontuu noin 8 kertaa vuodessa.

1.1.2023 liikkeenluovutuksen myötä Kirkkonummen kunnan työntekijöitä siirtyy hyvinvointialueelle. Liikkeenluovutuksella on vaikutusta myös kuntaan jääviin työntekijöihin. Kyseessä on merkittävä muutostilanne. Kunnan vastuulle jää tehtäviä, joita perusturvan palvelualue on aiemmin hoitanut. Lisäksi kunnan vastuulle on tulossa uusia tehtäviä, jotka vaativat valmistautumista jo hyvissä ajoin ennen varsinaista vastuunsiirtymistä, mm TE -uudistus ja kotouttaminen.

Kirkkonummen kunnan työntekijät voivat hyödyntää työterveyspalveluita pääsääntöisesti Kirkkonummen Terveystalossa. Veikkolan alueella työskentelevät voivat tarvittaessa hyödyntää myös Espoontorin Terveystalon sairaanhoitopalveluita. Ajanvaraus työterveyteen tapahtuu aina Kirkkonummen kunnalle nimetyn oman ajanvarausnumeron kautta.

Terve työpaikka

Työterveysyhteistyön tavoitteena on vaikuttava toiminta työn, työolojen, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Perustan työterveysyhteistyölle muodostaa työpaikan työterveystarpeiden tunnistaminen ja niiden todentaminen. Työterveyshuoltolaki ohjaa tätä toimintaa.

Toimintasuunnitelmaan on nostettu yhdessä yrityksen ja työterveyshuollon kanssa määritellyt tarpeet, tavoitteet ja toimenpiteet Terve Työpaikka –mallin mukaisesti. Mallin avulla vahvistamme yksilön työkykyä ja yhteisön toimintakykyä luoden pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle ja työkyvyttömyyden ehkäisylle.

Terve Työ: Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.

Hyvinvoiva ihminen: Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.

Toimiva työyhteisö: Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.

Aktiivinen johtaminen: on tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

Tarpeet

- Työyhteisöjen tukeminen sekä muutosjohtamisen tukeminen muuttuvassa työympäristössä.
- Toimivan johtamisen edellytysten tukeminen: esihenkilöiden osaamisen ja hyvinvoinnin kehittäminen.
- Työntekijöiden työkyvystä huolehtiminen siten että työntekijät voisivat hyvin ja jaksaisivat sekä työssä että vapaa-ajalla. Työntekijöiden mahdollisten jaksamishaasteiden varhainen tunnistaminen. Aktiivisen tuen mallin toimivuuden varmistaminen.
- Työn terveystarpeiden tunnistaminen: tavoitteena on ettei työ aiheuttaisi liikaa fyysistä eikä psykososiaalista kuormitusta.
- Väkivallan uhan tunnistaminen ja ennaltaehkäisy.

Tavoitteet ja toimenpiteet

Terve työ

Tavoite: Työn terveysriskien ja kuormitustekijöiden tunnistaminen sekä tunnistettujen riskien hallinta ja ennaltaehkäisy.

Tavoitteena on, ettei työ aiheuttaisi liikaa fyysistä eikä psykososiaalista kuormitusta (altisteet ja kuormitustekijät tunnistettu).

Väkivallan uhan tunnistaminen ja ennaltaehkäisy.

Työpaikkaselvitysten vaikuttavuuden ja toimenpidesuositusten eteenpäin vieminen ja seuranta.

Toimenpide: Perusselvitys

Työterveyshuollon toiminnan suunnittelun on perustuttava työpaikkaselvitykseen (VNA 708/2013, 6§). Perusselvitys tehdään uuden sopimuksen käynnistyttyä viiveettä huomioiden kuitenkin aiemmat työpaikkaselvitykset tai olosuhteiden oleellisesti muuttuessa sekä määrävälein (perusselvitys 3 - 5v välein). Työpaikkaselvitykseen osallistuu työterveyden ammattihenkilöitä ja heidän tarpeelliseksi määrittelemiään asiantuntijoita. Työterveyspsykologi toteuttaa esihenkilöhaastattelun osana perusselvitysprosessia. Työterveyshoitaja ja/tai työterveyspsykologi toteuttavat työpaikkaselvitysten vaikuttavuuden ja toimenpidesuositusten eteenpäin viemistä ja seurantaa.

Vuodelle 2023 on suunniteltu toteutettavaksi 20 työpaikkaselvitystä. Tarvittaessa työpaikkaselvityksiä tehdään enemmänkin, jos tilanne sitä vaatii.

Kohteet:

Papinmäen koulu

Heikkilän koulu

Kartanonrannan koulu

Kantvikin päiväkot

Koskentorin päiväkot

Musiikkiopisto

Kyrksläts gymnasium

Kartanonrannan päiväkot

Laitoshuoltajat Kunnantalo ja Aseman Ostari

Väestönsuoja (liikuntapalvelut)

Kirkkonummen vesi

Aluetuotantokeittiö 3 Veikkolan koulu

Aluetuotantokeittiö 4 Kartanonranta
Laajakallion koulu
Sjökulla skola
Bobäck skola
Winellska skola parakit
Winellska skola 7-9
Aluetuotantokeittiö 2 Gesterby ruotsinkielinen koulukeskus
Maahanmuuttopalvelut

Toimenpide: Suunnattu selvitys

Suunnattu selvitys tehdään tarvittaessa esiin tulevan ongelman, erityistarpeen tai terveystarpeen perusteella. Selvitys suunnataan tunnistettuun kuormitustekijään: psykososiaalinen kuormitus, fyysinen kuormitus tai altisteet.
Suunnattu selvitys ei yksinään riitä työpaikkaselvitykseksi, vaan se täydentää perusselvitystä.

Hyvinvoiva ihminen

Tavoite: Arvioidaan työntekijöiden sopivuutta työhön terveydentilan kannalta huomioiden työn terveystarpeet.

Toteutetaan terveystarkastuksia sekä työkykytarkastuksia.

Toimenpide: Alkutarkastus

Tehdään, kun työ aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa (VNa 1485/2001).
Alkutarkastuksessa arvioidaan sopivuutta työhön terveydentilan kannalta todettujen altisteiden suhteen.
Kohde: Työntekijät, jotka altistuvat työssään asetuksen määrittelemille tekijöille siinä määrin, että aiheutuu riski terveydelle tai lisääntymisterveydelle.

Esihenkilö toimittaa tiedot uusista työntekijöistä työterveyshuoltoon, työterveyshuolto kutsuu

työntekijän tarkastukseen.

Tarkempi sisältö: Liite 6 "Terveystarkastusten sisällöt"

Toimenpide: Määräaikaistarkastus

Tavoitteena selvittää, onko merkkejä työperäisestä altistumisesta johtuvasta terveyshaitasta, sairaudesta tai liiallisesta altistumisesta ja pitääkö työnantajan ryhtyä toimenpiteisiin altistumisen vähentämiseksi/poistamiseksi.

Työterveyshuolto kutsuu työntekijät määräaikaistarkastuksiin 3 vuoden välein ellei muusta aikavälistä ole erillistä ohjetta (esim yötyötarkastukset).

Tarkempi sisältö: Liite 6 "Terveystarkastusten sisällöt"

Toimenpide: Työhönsijoitustarkastus, virkamieslain perusteella

Tehdään vain silloin kun viran vastaanottaminen edellyttää työhöntulotarkastusta ja lausuntoa, mutta työssä ei ole erityistä sairastumisen vaaraa tai erityisiä terveydellisiä vaatimuksia.

Esihenkilö ohjaa uusia viranhaltijoita olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon ja varaamaan ajan terveystarkastukseen. Terveystarkastuksen suorittaa lähtökohtaisesti työterveyshoitaja.

Tarkempi sisältö: Liite 6 "Terveystarkastusten sisällöt"

Toimenpide: Työkykytarkastus

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

Työkykytarkastus voidaan tehdä eri tahojen aloitteesta. Mikäli työkykytarkastus tehdään työnantajan kirjallisesta pyynnöstä, siitä laaditaan lausunto, jonka työntekijä vie työnantajalle.

Mikäli työntekijällä on perusteltu syy epäillä työstä aiheutuvan terveyden vaaraa tai haittaa aiheuttavaa liiallista kuormitusta, hänellä on oikeus pyytää asiasta selvitystä. Työterveyshuolto arvioi pyynnöstä selvityksen tarpeen ja tekee tarvittaessa arvion. Työntekijä vie lausunnon halutessaan työnantajalle.

Tavoite: Työntekijä pysyy työkykyisenä ja voi hyvin koko työuran ajan.

Työntekijöiden työkyvystä huolehtiminen siten että työntekijät voivat hyvin sekä työssä että vapaa-ajalla. Työntekijöiden mahdollisten jaksamishaasteiden varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen työterveyden tukitoimien avulla.

Toimenpide: Tuki työkyvyn parantamiseen ja ylläpitämiseen

Pyritään pidentämään työuria, ylläpitämään työkykyä ja vähentämään sairauspoissaoloja. Kirkkonummen kunta toimittaa Terveystaloon tiedot ulkopuolisista sairauspoissaoloista pääsääntöisesti kuukausittain.

Asiakasvastuussa oleva työterveyden ammattilaisten paikallinen tiimi (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti) tekevät työkyvyn seuranta- ja tukemista seuraamalla sairauspoissaoloja Terveystalon sisäisiä raportointijärjestelmiä ja potilastietojärjestelmää hyödyntäen. Sairauspoissaoloseurannan tavoitteena on työkykyriskien havaitseminen, ehkäiseminen ja jatkotoimenpiteiden toteuttaminen yhteistyössä yrityksen henkilöstöhallinnon kanssa. Kirkkonummen kunnalla on käytössä Aktiivisen tuen malli ja sen lisäksi järjestetään case-palaverit kuukausittain (heinäkuu poislukien).

Ennakoivat signaalit: työterveyshuolto seuraa niitä työntekijöitä joilla on runsas palveluiden käyttö, mutta vain vähän sairauspoissaoloja. Tarvittaessa käynnistetään tarvittavat työterveyden tukitoimet.

Toimiva työyhteisö

Tavoite: Työyhteisön muutosvalmius tukee organisaation menestymistä.

Työyhteisöjen tukeminen muuttuvassa työympäristössä sekä myös muutosjohtamisen tukeminen. Työyhteisöjen sisäisen toimivuuden tukeminen ja kehittäminen.

Toimenpide: Työhyvinvointipalvelut

Työhyvinvointipalvelut täydentävät työterveyden palvelutarjontaa. Ennaltaehkäisevät työhyvinvointipalvelut kuuluvat arvonlisäveron (alv 24%) piiriin ja toiminta ei lähtökohtaisesti ole Kela-korvattavaa. Toiminnan toteuttava työterveyden ammattilainen sopii toiminnasta aina työpaikan kanssa erikseen. Työhyvinvointipalvelut toteutetaan tarjouksen perusteella erillislaskutettavana toimintana.

Kirkkonummen kunnalle voidaan toteuttaa tarveperusteisesti ja erikseen sovittaessa mm. seuraavia työterveyspsykologien työhyvinvointipalveluja:

- Työhyvinvointiluennot ja -valmennukset (esim. stressi ja palautuminen, uni, kognitiivinen ergonomia, muutoksen hallinta, työkykyjohtaminen, itsensä johtaminen sekä esihenkilötyöhön ja toimivaan työyhteisöön liittyvät teemat)
- Työyhteisön ristiriitojen hallinnan tukeminen esim. työyhteisösovittelun keinoin
- Työnohjaus, ryhmätyönohjaus ja coaching
- Työyhteisöjen purkutilaisuudet ja muut fasilitoidut ryhmäprosessit (esim. tilanteissa, joissa työyhteisössä on kuormitusta, muutoksia tai yhteistyön sujuvuuden haasteita)
- Esihenkilöiden ja johdon valmennukset ja koulutukset (esim. puheeksi ottaminen ja aktiivinen tuki, muutosten johtaminen, ristiriitojen hallinta, esihenkilöiden oma jaksaminen, inhimillinen tehokkuus)
- Firstbeat-hyvinvointianalyysit hyvinvoinnin tueksi

Sparrauspalvelut:

- "Työn sparraus" - Työpajamuotoinen prosessi työyksikön kanssa tukemaan työn rakenteiden kehittämistä esim. työpaikkaselvityksessä nousseiden kuormitustekijöiden osalta
- "Työyhteisön sparraus" - Tukemaan työyhteisön toiminnan sujuvuutta
- "Esihenkilötyön sparraus" - Yksilölliset tapaamiset tukemaan esihenkilötyön hallintaa
- "Asiantuntijan sparraus" - Yksilö- tai ryhmämuotoinen tuki asiantuntijoiden hyvinvointiin ja oman työn hallintaan

Aktiivinen johtaminen

Tavoite: Johtaminen ja esihenkilötyö on ammattitaitoista ja laadukasta. Esihenkilöiden osaamista kehitetään ja he saavat tukea johtamistyöhönsä sekä omaan hyvinvointiin.

Toimivan johtamisen edellytysten ylläpitäminen ja esimiesten jaksamisen tukeminen.

Etättyöjohtamisen tuki mm työterveyspsykologin osaamista hyödyntäen. Esimiesvalmennukset ja esimiesten työpaikkaselvitys tarpeen mukaisesti.

Työterveyshuolto tukee toimivan johtamisen edellytyksiä, esihenkilöiden osaamista sekä esihenkilöiden hyvinvointia. Vahvistetaan esihenkilöiden osaamista vaativien johtamistilanteiden kohtaamisessa. Lisätään esihenkilöiden muutosvalmiutta ja tuetaan muutosten johtamista työterveysyhteistyön keinoja hyödyntäen.

Työkykyjohtamisen merkitys organisaation toimintakyvylle tunnustetaan ja sitä toteutetaan monipuolisesti ja tavoitteellisesti työpaikan ja työterveyden aktiivisella yhteistyöllä.

Toimenpide: Työterveyspsykologin työhyvinvointipalvelut

Työterveyspsykologi suunnittelee ja toteuttaa yhteistyössä työpaikan ja muun työterveystiimin kanssa työpaikan toimintaa edistävät ja kehittävät työhyvinvointipalvelut (toiminta on lähtökohtaisesti arvonlisäverollista, ei Kela-korvattavaa).

Vuodelle 2023 on suunniteltu työterveyspsykologin toteuttamia puheeksiottamisen valmennuksia esihenkilöille tukemaan aktiivisen tuen mallin toteuttamista ja haastavien keskustelujen käymistä. Lisäksi suunniteltu päihdeongelmien kohtaamiseen liittyvää koulutusta esihenkilöille työkykyjohtamisen tueksi.

Tarvelähtöisesti voidaan toteuttaa mm. muutosvalmennuksia, muita esihenkilö- ja työyhteisövalmennuksia, sekä hyvinvointiprojekteja ja hyvinvointiluentoja.

Voidaan hyödyntää myös organisaatiopsykologin osaamista ja palveluita tarpeen mukaan.

Toimenpide: Terveystarkastukset terveyden ja työkyvyn edistämiseksi

Johtajatarkastukset

Johtajille/ avainhenkilöille tehtävä tarkastus työn kuormituksen perusteella huomioiden työn vastuullisuus, vaativuus ja työaikaan liittyvät tekijät. Kiireisissä ja vastuullisissa avaintehtävissä työskentely voi johtaa tilanteisiin, joissa stressitaso on korkealla ja kiire ohittaa omasta hyvinvoinnista huolehtimisen.

Vuonna 2023 johtajatarkastus toteutetaan yhdyskuntatekniikan johtoryhmälle. Erikseen sovittaessa HR-

johtajan kanssa johtajatarkastus voidaan kohdentaa myös muille avainhenkilöille.

Tarkempi sisältö: Liite 6 "Terveystarkastusten sisällöt"

Työterveysyhteistyö

Työterveystoiminnan suunnittelu, seuranta, arviointi ja kehittäminen - KL1	<p>Toimintasuunnitelma päivitetään vuosittain yhdessä asiakasorganisaation edustajien kanssa. Työterveyshuolto suunnittelee toimintaa ja seuraa sen vaikuttavuutta toimintasuunnitelmakauden aikana tarpeen mukaan. Vaikuttavuuden seuranta toteutetaan yhteistyötapaamisissa ja tarvittaessa erillisillä raporteilla. Työterveyshuollon laatua arvioidaan seuraamalla työterveysyhteistyössä asiakastytyvyyttä, tavoitteiden toteutumista ja toimenpiteiden vaikuttavuutta työympäristössä ja työyhteisössä.</p>
Sovitut yhteistyötapaamiskäytännöt - KL1	<p>Työterveysyhteistyötä tehdään aktiivisesti organisaation kanssa. Työterveyshuolto osallistuu esimerkiksi sisäilmatyöryhmään ja ytyryhmän kokouksiin erikseen sovittuina ajankohtina.</p> <p>Ks Liite 3. "Kokous- ja raportointikäytännöt"</p>
Perusselvitys - KL1	<p>Työterveyshuollon toiminnan suunnittelun on perustuttava työpaikkaselvitykseen (VNA 708/2013, 6§). Perusselvitys tehdään uuden sopimuksen käynnistyttyä viiveettä huomioiden kuitenkin aiemmat työpaikkaselvitykset tai olosuhteiden oleellisesti muuttuessa sekä määrävälein (perusselvitys 3 - 5v välein). Työpaikkaselvitykseen osallistuu työterveyden ammattihenkilöitä (työterveyshoitaja, työterveyslääkäri ja työfysioterapeutti) ja heidän tarpeelliseksi määrittelemiään asiantuntijoita. Työterveyspsykologi toteuttaa esihenkilöhaastattelun osana perustyöpaikkaselvitysprosessia. Työpaikkaselvitysten toimenpiteiden toteutumista seurataan säännöllisesti. Erikseen sovittaessa työterveyshuolto tukee työyhteisöä toimenpiteiden toteuttamisessa.</p> <p>Vuodelle 2023 on suunniteltu 20 työpaikkaselvityskäyntiä. Näiden lisäksi tehdään työpaikkaselvityksiä muissa kohteissa tarpeen mukaan vuoden aikana. Tarvittaessa työpaikkaselvityksiä voidaan toteuttaa myös etäyhteyksiä hyödyntäen.</p> <p>Kirkkonummen kunta toimittaa vuoden 2024 työpaikkaselvityskohteet työterveyshuoltoon syksyn 2023 aikana.</p>
Ensiapuvalmiuden suunnitteluun ja ylläpitoon	<p>Kirkkonummen kunta järjestää pääsääntöisesti itse EA-koulutukset.</p>

osallistuminen - KL1	<p>Ensiapuvalmiuden tarve arvioidaan työpaikkaselvityksessä. Ensiapuvalmiutta suunniteltaessa määritellään työpaikalla tarvittavat ensiaputaidot ja ensiavun antamiseksi välttämättömät välineet. Työnantajalla on työturvallisuuslain perusteella velvollisuus huolehtia ensiavun järjestämisestä työpaikalla ja työterveyshuolto voi toimia apuna ensiapuvalmiuden suunnittelussa ja ylläpitoon osallistumisessa.</p> <p>Ensiapukoulutuksen ja ensiapuvalmiuteen liittyvien hankintojen perustuessa työterveyshuollon ammattihenkilön tekemään työpaikkaselvityksessä todettuun tarpeeseen, voivat ensiavun järjestämiseen liittyvät kustannukset olla Kela-korvattavia. Korvattavuudesta päättää Kela.</p>
Työterveyden ammattihenkilön tietojen anto, neuvonta ja ohjaus - KL1	<p>Työterveyden ammattihenkilön (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti) toteuttama tietojen anto, neuvonta ja ohjausprosessi. Sen avulla edistetään työntekijöiden terveyttä ja työkykyä tai edistetään työpaikan ja -yhteisön terveyttä, turvallisuutta ja työhyvinvointia.</p>
Työterveyspsykologin tietojen anto, neuvonta ja ohjaus - KL1	<p>Työterveyspsykologin toteuttama tietojen anto, neuvonta ja ohjausprosessi perustuen työterveyshuollon ammattihenkilön arvioimaan tarpeeseen (työterveyslääkäri/ työterveyshoitaja/ työfysioterapeutti tekee lähetteen). 1-3 käyntikertaa/ kalenterivuosi.</p>
Ravitsemusterapeutin tietojen anto, neuvonta ja ohjaus - KL1	<p>Ravitsemusterapeutin toteuttama tietojen anto, neuvonta ja ohjausprosessi perustuen työterveyshuollon ammattihenkilön arvioimaan tarpeeseen. (työterveyslääkäri/ työterveyshoitaja/ työfysioterapeutti tekee lähetteen). 1-3 käyntikertaa/ kalenterivuosi.</p>
Työkykyvalmentajan tietojen anto, neuvonta ja ohjaus - KL1	<p>Työkykyvalmentajan (sosiaalialan asiantuntija) TANO-prosessi perustuen työterveyshuollon ammattihenkilön arvioimaan tarpeeseen. Työkykyvalmentajan kanssa voi keskustella erilaisista kuntoutusmahdollisuuksista sekä toimeentuloon ja sosiaalivakuutukseen liittyvistä asioista. Asiantuntija ohjaa työntekijää yksilöllisesti ja antaa konkreettisia jatkoehdotuksia kokonaistilanteen huomioon ottaen.</p> <p>Nimetty työterveyslääkäri tai nimetty työterveyshoitaja voi tehdä lähetteen sosiaalialan asiantuntijalle. 1-3 yksilökäyntiä/havaittu työkykyriski.</p>

Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus ryhmälle -

Ryhmämuotoinen toiminta perustuu työpaikkaselvityksessä todettuihin työn kuormitustekijöihin. Työterveyden ammattihenkilöt valitsevat osallistujat työn kuormitustekijöiden sekä työntekijän terveydentilan, työ- ja toimintakyvyn perusteella, terveystarkastuksilla ja muilla työterveyden menetelmillä. Ryhmä voi koostua yhden tai usean työpaikan työntekijöistä. Koko toimipaikalle voidaan kohdistaa kertaluonteista toimintaa (esim. luento), mikäli työterveyden ammattihenkilö on pitänyt sitä tarpeellisena todettujen työn kuormitustekijöiden ja työntekijöiden terveyden välisen yhteyden perusteella.

Jos ryhmätoimintaa suunnitellaan useammalle kuin yhden työpaikan työntekijäryhmälle, kysytään lupa Kirkkonummen kunnan henkilöstöjohtajalta.

Korvattavuudesta päättää KELA.

Kriisityö - KL1

Onnettomuustilanteiden tai muiden työyhteisöä kohdanneiden kriisitilanteiden tarpeenmukainen ryhmämuotoinen kriisituki ja työterveyspsykologin tekemä työntekijän terveystarkastus. Liite 2. "Ohje työterveyshuollon tuesta kriisitilanteissa".

Vastaanotto työpaikalla -

Yksilön neuvonta ja ohjaus työpaikalla tarvittaessa.

Työhön liittyvät rokotukset - KL1

Työhön ja työmatkoihin liittyvät rokotukset sisältyvät sopimukseen matkan kohteen ja keston perusteella.

*TBE-rokotukset: TBE-rokotustarvetta päivitetään tarvittaessa. Rokotukset, ks liite 8.

*Hepatiitti A+ B-rokotukset (Twinrix-rokotukset) annetaan seuraaville ryhmille:

- aluehoitajat
- vesihuoltoasentajat
- laitoshuoltajat
- uimahallin työntekijät
- kunnossapidon kenttätöitä tekevät (mm aluehoitajat)

*Vesirokkorokotus lasten kanssa työskenteleville (koulut, päivähoito), jotka eivät anamneesin perusteella ole sairastaneet vesirokkoa.

*Jäykkäkouristus-kurkkumätärokokotus äkillisten ihoa vaurioittavien

	<p>tapaturmien yhteydessä.</p> <p>*Tartuntatautilaki huomioidaan sitä koskevien työntekijöiden osalta. Työterveyshuolto antaa tarvittavat rokotteet.</p> <p>*Pneumokokki-rokotteet: ei kuulu sopimukseen.</p> <p>*Influenssarokotukset: ei kuulu sopimukseen.</p>
Työnäkö, optikkoyhteistyö ja erityistyölasikäytäntö -	<p>Erytyistyölasit ovat Valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 – EU direktiivi 90/270 ETY- mukaiset silmälasit, jotka työnantaja hankkii päätetyötä tekevällä työntekijälle, kun lain edellyttämät kriteerit täyttyvät. Työnantajan on korvattava erityistyölasit, jos työnäkemiseen pätevöityneen optikon tai työnäkemiseen perehtyneen silmätautien erikoislääkärin lausunnosta selvästi ilmenee, että tavanomaiset yleiskäyttöön tarkoitetut silmälasit eivät ole työhön sopivat, ja että työntekijä tarvitsee toiset, erilaiset silmälasit näyttöpäätetyöhön. Erytyistyölasit eivät voi olla henkilön ensimmäiset silmälasit.</p> <p>Työnäköön liittyvissä ongelmissa asiakas ottaa yhteyttä asiakasvastaavaan työfysioterapeuttiin tai työterveyshoitajaan. Asiakkaan silmälasien tarve arvioidaan ja tarvittaessa optikko tekee näöntarkastuksen silmälasien päivittämiseksi. Työfysioterapeutti tarkastaa työpisteen näköergonomian ja tekee mittaukset työnäköoptikolle erityistyölasitarpeen arviointia varten. Työnäköoptikko määrittelee työlasit.</p> <p>Kirkkonummen kunta korvaa näyttöpäätelasit enintään kahden vuoden välein.</p> <p>Kehyksistä korvataan max 60e, ylimenevän osan työntekijä maksaa itse. Linssit korvataan kunkin työtehtävän asettamien näkövaatimusten mukaan.</p> <p>Yhteistyöoptikkona on Syntsam-optikko Kirkkonummen Prisman kiinteistössä.</p>
Lausunnot ja todistukset -	<p>Työkykyyn ja työtehtäviin liittyvät työnantajan tarvitsemat todistukset sekä Kelaa tai vakuutusyhtiötä varten tarvittavat todistukset.</p> <p>Ajokorttitodistukset (kuorma-autokortti) kirjastoauton kuljettajille sekä</p>

	vesilaitoksen kuorma-autoa ajaville työntekijöille.
Päihdeohjelma - KL1	<p>Työterveyshuolto tukee yrityksen päihdeohjelmaa, jonka tavoitteena on päihdehaitaton työpaikka. Työterveyshuolto ohjaa myös omatoimisesti hoitoon hakeutuvia päihdeongelmaisia sopivaan hoitopaikkaan. Työterveyshuolto toimii asiantuntijana hoitoonohjaustilanteissa ja seuraa kuntoutujan tilannetta ja tukee työhön paluuta.</p> <p>Liite 4. "Kirkkonummen kunnan päihdehoito-ohje"</p>
Huumausainetestaukset - Muut	<p>Testaus työelämän tietosuojalakiin perustuen. Testaus työelämän tietosuojalakiin perustuen edellyttää voimassaolevaa päihdeohjelmaa, jossa on määritelty missä tilanteissa huumausainetestausta toteutetaan. Työnantajan on annettava testattavalle selvitys huumausainetestin tarkoituksesta ja sisällöstä.</p> <p>Noudatetaan Kirkkonummen kunnan henkilöstön päihdehoito-ohjetta (6.2.2019).</p> <p>Kirkkonummen kunta on päihteetön työpaikka. Päihteillä tarkoitetaan kaikkia päihtymistarkoituksessa käytettäviä aineita, kuten alkoholia, huumausaineita tai niihin rinnastettavia aineita sekä lääkkeitä. Työaikana ei saa esiintyä eikä työskennellä päihtyneenä / alkoholin tai huumaavien aineiden vaikutuksen alaisena eikä krapulassa.</p> <p>Esihenkilö, hänen sijaisensa tai työvuoron vastaava henkilö tai viime kädessä toinen työntekijä täyttää päihdehoito-ohjeen liitteen 1 mukaisen lomakkeen kaikki kohdat ja lähettää henkilön puhallus-/huumetestiin joko</p> <ul style="list-style-type: none">- Työterveyshuoltoon virka-aikana ma-pe 8-16- Virka-ajan ulkopuolella ensisijaisesti Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen sote-keskuksen päivystykseen.- Jorvin terveyskeskuspäivystykseen edellä mainittujen ollessa suljettuna. <p>Huumetestiä (U-DS6a) varten varataan aika työterveyshuoltoon. Tarkemmat toimintaohjeet päihdehoito-ohjeessa Liite 4. "Päihdehoito-ohje".</p>

Työkykytarkastus - KL1	<p>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.</p> <p>Työkykytarkastus voidaan tehdä eri tahojen aloitteesta. Työnantajalla on oikeus pyytää työkykytarkastusta/ työkykyarviota .Mikäli työkykytarkastus/ työkykyarvioarvio tehdään työnantajan kirjallisesta pyynnöstä, siitä laaditaan lausunto, jonka työntekijä vie työnantajalle.</p> <p>Mikäli työntekijällä on perusteltu syy epäillä työstä aiheutuvan terveyden vaaraa tai haittaa aiheuttavaa liiallista kuormitusta, hänellä on oikeus pyytää asiasta selvitystä. Työterveyshuolto arvioi pyynnöstä selvityksen tarpeen ja tekee tarvittaessa arvion. Työntekijä vie lausunnon halutessaan työnantajalle.</p>
Työkykyneuvottelu - KL1	<p>Työkykyneuvottelun tavoitteena on tukea työntekijää työssä selviytymisessä. Se on työntekijän, työnantajan edustajien, tarvittaessa luottamushenkilön ja työterveyshuollon edustajien yhteinen tapaaminen. Neuvottelussa käsitellään työntekijän työssä selviytymiseen vaikuttavia tekijöitä, sovitaan tarvittavista jatkotoimista ja seurannasta. Työkykyneuvottelu voidaan järjestää työntekijän, työnantajan tai työterveyshuollon aloitteesta. Neuvottelumuistion kirjaa Kirkkonummen kunnan hr-yksikön edustaja.</p> <p>Työkykyneuvottelun voi tarvittaessa pitää työterveyslääkärin sijasta myös työterveyspsykologi tai työterveysfysioterapeutti.</p> <p>Liite 1 "Aktiivisen tuen malli"</p>
Terveystarkastukset työllistymiskyvyn edistämiseksi - KL1	<p>Terveystarkastus työllistymiskyvyn edistämiseksi tehdään tarvittaessa, kun työntekijä on irtisanottu tai työsuhteen muutoin päättyessä.</p>
Varhaisen tuen toimintamalli - KL1	<p>Työterveyshuolto tukee asiakasorganisaatiota varhaisen tuen toimintamallin toteuttamisessa sovituin osin.</p> <p>Varhaisen tuen, työhönpaluun tuen mallit ja 30-60-90 seuranta. Kirkkonummen kunnalla on käytössä Aktiivisen tuen-malli (Liite 1.).</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Työnantaja ja työterveyshuolto seuraavat sairauspoissaoloja ja käynnistävät tarvittaessa toimet toimintamallin mukaisesti.- Case-palaverit 11x/ kalenterivuosi.- Ennakoivat työkykysignaalit: työterveyshuolto seuraa omista järjestelmistään (Etydi) niitä työntekijöitä, joilla on runsas palveluiden käyttö, mutta vain vähän sairauspoissaoloja. Tarvittaessa työterveyshuolto kontaktoi (puhelimitse) työntekijän ja varmistaa että hänellä on asianmukaiset tukitoimet. Tarvittaessa tukitoimet ohjelmoidaan tilannekohtaisesti. <p>Kela selvittää työntekijän kuntoutustarpeen, kun sairauspäivärahaa on maksettu 60, 150 ja 230 päivää. Kela lähettää työntekijälle kirjeen, jossa kerrotaan kuntoutuksen vaihtoehtoista ja järjestäjistä. Työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky viimeistään silloin kun työntekijä on saanut sairauspäivärahaa 90 arkipäivää. Työterveyslääkäri kirjoittaa B-lausunnon, jonka työntekijä toimittaa Kelaan. Ilman lausuntoa sairauspäivärahan maksaminen päättyy.</p>
Sairauspoissaolojen seuranta ja työhön paluun tukeminen - KL1	<p>Asiakasvastuussa oleva työterveyden ammattilaisten paikallinen tiimi (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti) tekevät työkyvyn seuranta ja tukemista seuraamalla sairauspoissaoloja Terveystalon sisäisiä raportointijärjestelmiä ja potilastietojärjestelmää hyödyntäen. Sairauspoissaoloseurannan tavoitteena on työkykyriskien havaitseminen, ehkäiseminen ja jatkotoimenpiteiden toteuttaminen.</p> <p>Case-palaverit yhteistyössä työnantajan kanssa kuukausittain poislukien heinäkuu.</p>
Sairauspoissaolokäytännöt - KL2	<p>Esihenkilöllä on mahdollisuus myöntää työntekijälle 7 kalenteripäivää sairauslomaa korkeintaan 2 päivää kerrallaan. Työntekijä ottaa aina omaäänisesti puhelimitse yhteyttä esihenkilöönsä sairastuttuaan. Lääkärintodistus tarvitaan viimeistään 8. poissaolopäivästä. Vain lääkärintodistukset hyväksytään. Työterveyshoitaja/ sairaanhoitaja EI voi kirjoittaa poissaolotodistuksia.</p>
Kevennetyn työn malli -	<p>Korvaavat/ tilapäiset työjärjestelyt sovitaan tilannekohtaisesti.</p>
Sopimuksen mukainen	<p>Työterveyshuollon sairaanhoitopalveluita toteutetaan yleis- ja</p>

sairaushoito - KL2	työterveyslääkärin painotteisesti sisältäen sopimuksen mukaiset diagnostiset tutkimukset.
Fysioterapeutin suoravastaanotto - KL1	<p>Työfysioterapeutin suoravastaanottopalvelu (SUV), sisältää 1-2 käyntiä ja tarvittaessa ohjaukseen työpäikällä (työfysioterapeutin toteuttamana). Suoravastaanottajalla on oikeus kirjoittaa sairauslomaa (1-3pv/1-5pv) ja ohjeistaa käsikipulääkkeiden käyttöä.</p> <p>Työfysioterapeutin toteuttamana palvelu on tilanteesta riippuen KL1 tai KL2.</p>
Kuntoutusyhteistyö (kuntoutukseen ohjaaminen, suunnittelu ja seuranta) - KL1	<p>Tavoitteena on kuntoutujan fyysisen kunnon, työnhallinnan, henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantuminen, terveiden elämäntapojen ja itsehoitokeinojen omaksuminen sekä kuntoutujan työn ja työolosuhteiden kehittäminen. Kuntoutusyhteistyötä tehdään yhdessä asiakasorganisaation, työeläkevakuuttajan, tapaturmavakuuttajan, Kelan ja tarvittaessa myös muiden kuntoutustahojen kanssa. Työterveyshuollon edustajat osallistuvat kuntoutuksen suunnitteluun, seurantaan ja yhteistyötilaisuuksiin tarvittaessa.</p> <p>Kirkkonummen kunta maksaa palkkaa KIILA-kuntoutusten osalta, muiden kuntoutusmuotojen ajalta palkkaa ei makseta.</p>
Yhteistyömalli työtapaturmavakuutuksiin ja mahdollisiin vapaaehtoihin henkilövakuutuksiin liittyen - KL1	Työterveyshuolto voi tukea työntekijän työkykyä parhaiten, kun potilaan kaikki hoitoketjut saadaan pidettyä työterveyshuollon hallinnassa. Tämä on mahdollista, kun lakisääteisen työtapaturmavakuutuksen ja vapaaehtoisten henkilövakuutuksien kustantamia palveluita ohjataan Terveystalon palveluiden piiriin pyytämällä maksusitoumukset Terveystalolle silloin, kun tarvittava palvelu on korvattava ja Terveystalo sen pystyy tuottamaan. Näin toimien hoitokokonaisuus on sujuva ja työntekijän työkyvyn nopeaa palautumista voidaan tukea työterveyshuollossa.
Yhteistyömalli työeläkevakuutuksiin liittyen - KL1	Tavoitteena on ennaltaehkäistä työkyvyttömyyttä tunnistamalla työkykyriskihenkilöt ja käynnistämällä toimenpiteet työkyvyttömyysriskien ehkäisemiseksi oikea-aikaisesti esim. kuntoutuksen keinoin. Työeläkekuntoutuksen (ammattillisen kuntoutuksen) avulla voidaan tukea työntekijää ja työnantajaa esimerkiksi työkokeiluna omassa tai muussa työssä, työhönvalmennuksena tai ammattikoulutuksena, jos

	työeläkekuntoutuksen myöntämisen edellytykset täyttyvät.
Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon etäpalvelut - KL1	Etäpalveluna annetut ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelut oikeuttavat työterveyshuollon korvaukseen. Työterveyshuoltona korvataan myös kustannukset, jotka syntyvät, kun työterveyshuollon ammattihenkilö tai työterveyshuollon asiantuntija antaa potilaalle hoito-ohjeita ja neuvoja puhelimesta tai viestit-palvelun kautta. Työterveyspalveluita tuotetaan monimuotoisesti lähi- ja etäpalveluina (videovastaanotto, puhelinvastaanotto) tilanteeseen soveltuvalla tavalla.
Sairaanhoidon etäpalvelut - KL2	Työterveyshuoltona korvataan kustannukset, jotka syntyvät, kun työterveyshuollon ammattihenkilö tai työterveyshuollon asiantuntija antaa potilaalle hoito-ohjeita ja neuvoja puhelimesta tai viestit-palvelun kautta. Työterveyspalveluita tuotetaan monimuotoisesti lähi- ja etäpalveluina (videovastaanotto, puhelinvastaanotto) tilanteeseen soveltuvalla tavalla. Sallittu Kirkkonummen Terveystalon lääkäreiden pitämänä.

Ennakoivat työkykyksignaalit

Runsas palveluiden käyttö, vähän sairauspoissaoloja	Käytössä:
Sairauspoissaolopäiviä 10-29pv (12kk aikana)	Käytössä: !
Terveyskyselyssä vähintään kaksi työkykyriskitekijää	Käytössä: !
Terveyskyselyssä yksi työkykyriskitekijä	Käytössä: !

Altisteet ja kuormitustekijät

Toimintasuunnitelmakaudella ehkäistään työterveyshuollon menetelmin ja keinoin työpaikkaselvityksellä todettujen työpaikan kuormitustekijöiden haitallisia vaikutuksia.

Työpaikkaselvityksessä on todettu seuraavia altisteita ja/tai kuormitustekijöitä, joilla voi olla terveydentilaan haitallisia vaikutuksia:

Altisteet

Fysikaaliset tekijät

Nimi	Kuvaus
Melu	<p>Ylempi toiminta-arvo 85 dB, joka ei saa ylittyä kuulonsuojaimen sisältä mitattuna. Työnantajan on laadittava meluntorjuntaohjelma ja annettava työntekijöiden käyttöön kuulonsuojaimet. Työntekijä veloitetaan kuulonsuojainten käyttöön. Työpaikalla on merkittävät alueet, joissa tällaista altistumista voi esiintyä.</p> <p>Mahdollista esimerkiksi keittiötyössä, aluehoitajien työssä sekä vesihuoltoasentajien työssä.</p>
Tärinä	<p>Eri työvaiheista ja -välineistä voi syntyä käsiin tai kehoon kohdistuvaa tärinää.</p> <p>Käsitärinä tarkoittaa tärinää, joka työntekijän käsiin tai käsivarsiin välittyessään aiheuttaa haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen ja turvallisuudelleen. Käsitärinä aiheuttaa erityisesti verenkiertoon, tuki- ja liikuntaelimestöön ja hermostoon liittyviä ongelmia. Esim. automekaanikot, metsurit, kaivostyö, rakentajat. Työnantajan on suojeltava työntekijää tärinän aiheuttamilta haitoilta. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on selvitettävä työntekijään kohdistuvan tärinäaltistuksen määrä ja laadittava tärinätorjuntaohjelma mikäli tärinäaltistuminen ylittää 2.5 m/s².</p> <p>Kehotärinä on tärinää, joka alustan tai istuimen välityksellä kohdistuu koko vartaloon aiheuttaen haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Kehotärinä on erityisesti alaselän sairauksia tai selkärangan vammoja aiheuttava riskitekijä. Koko kehoon kohdistuvalle tärinälle voi altistua työkonetta ajettaessa.</p> <p>Mahdollista esimerkiksi aluehoitajien työssä.</p>
Tavallisuudesta poikkeavat lämpötilat	<p>Kylmä- ja kuumatyöt. Kylmäaltistumiseksi katsotaan työskentely alle 10 plusasteen lämpötilassa. Kuumatyön katsotaan alkavan, kun</p>

	ilman lämpötila ylittää 28 astetta. Mahdollista esimerkiksi aluehoitajien työssä (työskentely maastossa koko työpäivän ajan).
--	--

Kemikaalit

Nimi	Kuvaus
Haitalliset ja ärsyttävät kemikaalit	Ärsyttäviksi kemikaaleiksi luetaan aineet ja seokset, jotka eivät ole syövyttäviä, mutta jotka voivat aiheuttaa tulehduksen välittömässä, pitkäaikaisessa tai toistuvassa kosketuksessa ihon tai limakalvojen kanssa. Vaaralausekkeet: H315 - Ärsyttää ihoa. H317 - Voi aiheuttaa allergisen ihoreaktion. H334 - Voi aiheuttaa hengitettynä allergia- tai astmaoireita tai hengitysvaikeuksia. H335 - Saattaa aiheuttaa hengitysteiden ärsytystä. Esimerkiksi vesilaitoksen työntekijöillä ja uimahallin työntekijöillä.
Syövyttävät kemikaalit	Syövyttäviksi kemikaaleiksi luetaan aineet ja seokset, jotka voivat tuhota elävän kudoksen ollessaan kosketuksessa sen kanssa. Varoitusmerkki C, vaaralauseke H314 tai R34, 35. Esimerkiksi Natriumhypokloriitti vesilaitoksen työntekijöillä.

Tapaturmavaara

Nimi	Kuvaus
Kompastuminen ja liukastuminen	Kompastumisvaara liittyy kulkuteillä oleviin esteisiin tai epätasaisuuksiin. Riski kasvaa esim. taakkoja kannettaessa tai muuta työtä samalla tehtäessä. Liukastumisvaara liittyy yleensä sileisiin ja tasaisiin pintoihin. Vaaraa lisäävät pinoilla oleva jää, vesi tai muut nesteet sekä pintojen kaltevuudet. Jalkineiden laatu ja kulutapa vaikuttavat turvallisuuteen. Kompastuminen ja/tai liukastuminen on mahdollista myös ahtaissa sisätiloissa.

Väkivallan uhka

Nimi	Kuvaus
Työhön liittyvä erityinen väkivallan uhka	Väkivallan uhkaa saattaa esiintyä esim. kouluissa opetustyössä ja varhaiskasvatustyössä. Henkistä väkivaltaa voi esiintyä myös esimerkiksi asiakaspalvelutyössä.

Yötyö

Nimi	Kuvaus
Yötyö	Työaikalain mukaan työ määritellään yötyöksi, jos työtä tehdään klo 23-06 aikavälillä. Jos yötyötä vähintään 3 tuntia sisältäviä työvuoroja on vuodessa 30 tai enemmän, työn katsotaan aiheuttavan erityistä sairastumisen vaaraa. Mahdollista esimerkiksi vesihuoltoasentajilla ja lasten ympärivuorokautisessa hoidossa työskentelevillä.

Kuormitustekijät

Nimi	Kuvaus
Fyysiset/Ergonomiset	Liikuntaelimistöön sekä hengitys- ja verenkiertoelimistöön kohdistuvaan kuormitukseen vaikuttavat muun muassa työasennot, työliikkeet ja fyysisen voiman käyttö. Kuormitus voi aiheuttaa eriasteisia tuki- ja liikuntaelinoireita.
Muu kuormitustekijä	Puutteellinen kognitiivinen ergonomia voi olla merkittävä kuormitustekijä useissa eri työtehtävissä. Kognitiivisen ergonomian tavoitteena on toiminnan tehokkuus, sujuvuus ja turvallisuus sekä hyvinvointi työssä. Vaativien tehtävien suorittaminen kuormittaa työmuistia. Työmuistin jatkuva kuormittuminen, usean tehtävän yhtäaikainen suorittaminen ja keskeytykset työssä voivat kuormittaa. Vähentämällä työympäristön häiriötekijöitä voidaan parantaa kognitiivista ergonomiaa.
Psykososiaaliset	Psykososiaalista kuormitusta työpaikoilla voivat aiheuttaa esimerkiksi epäselvyys työn tavoitteista, jatkuva kiire, jos työmäärää tai työtahtia ei voi itse säädellä, vaikutusmahdollisuuksien puute, puutteelliset mahdollisuudet kehittyä ja oppia uutta, puutteellinen palaute tai arvostus, keskeytykset ja suuri vastuu. Myös jatkuvat muutokset ja pitkittynyt epävarmuus työssä voivat kuormittaa

	<p>työntekijää. Psykososiaalinen kuormitus voi lisääntyä, jos ihmisten välinen yhteistyö työpaikalla ei suju, tiedonkulku on heikkoa, esimiestyö on epäjohdonmukaista, työhön sisältyy runsaasti kielteisiä tunteita herättäviä vuorovaikutustilanteita esimerkiksi asiakas-, potilas- tai oppilassuhteissa. Psykososiaalista kuormitusta voivat aiheuttaa epätasa-arvoinen kohtelu iän, sukupuolen, kansallisuuden, uskonnon, yksityiselämän tai muun työhön liittymättömän tekijän vuoksi, työn ja muun elämän epätasapaino, epäasiallinen kohtelu tai seksuaalinen häirintä, jos työskentely tapahtuu yksin, erillään muista ja sosiaalisen tuen puute.</p>
Näyttöpäätetyö	<p>Näyttöpäätetyössä voi esiintyä haitallista fyysistä kuormitusta, joka aiheutuu työoloista ja staattisesti kuormittavista työasunnoista. Työympäristöön liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi valaistus, lämpötila, ilman laatu sekä työtilan laitteiden ja kalusteiden sijoittelu. Jatkuva työskentely näyttöpäätteellä rasittaa myös silmiä.</p>
Liikkuva ja monipaikkainen työ	<p>Työ on mobiilia, kun sitä tehdään vähintään kymmenen tuntia viikossa päätyöpaikan ulkopuolella eri paikoissa tieto- ja viestintäteknologiaa hyödyntäen. Mobiili työ on usein monipaikkaista: sitä tehdään työnantajan tai oman yrityksen tilojen lisäksi esimerkiksi kotona ja/tai asiakkaiden tiloissa. Mobiiliin ja monipaikkaiseen työhön liittyy vaatavuustekijöitä (esim. työajan hallinta), joilla on merkitystä työkyvylle ja -terveydelle.</p>

Työterveyssovimuksen mukainen sisältö

Ennaltaehkäisevä toiminta (KL 1)

TYÖFYSIOTERAPIA JA FYSIOTERAPIAPALVELUT

Työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin läheteellä (KL1) 1-3 käyntiä/henkilö/vuosi. Pääpaino on ohjauksessa ja neuvonnassa.

Jos työntekijällä on oireilua, jonka epäillään johtuvan työpisteen ergonomiasta, pyritään mahdollisuuksien mukaan tarkastamaan

kaikkien ko. toimitilan työntekijöiden työpisteet.

HUOM! Myös työfysioterapeutin suoravastaanotto sallittu.

TYÖTERVEYSPSYKOLOGIN PALVELUT

Työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin läheteellä (KL1) 1-3 kertaa/henkilö/vuosi.

RAVITSEMUSTERAPEUTIN PALVELUT

Työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin läheteellä (KL1) 1-3 kertaa/henkilö/vuosi.

ROKOTUKSET

- Hepatiitti A+ B-rokotukset (Twinrix-rokotukset) annetaan seuraaville riskiryhmille: aluehoitajat, vesihuoltoasentajat, laitoshuoltajat, uimahallin työntekijät.

- Vesirokkorokotus lasten kanssa työskenteleville (koulut, päivähoito), jotka eivät anamneesin perusteella ole sairastaneet vesirokkoa.

- TBE-rokotus: ks toimintasuunnitelman liite 8.

- Jäykkäkouristus-kurkkumätärokotus äkillisten ihoa vaurioittavien tapaturmien yhteydessä.

- Influenssarokote tarjotaan vain niille työntekijöille, joiden työnkuva vaatii rokottamisen (Tartuntatautilaki).

- Jäykkäkouristus-kurkkumätärkotetehoste EI SISÄLLY. Työntekijät ohjataan oman asuinkunnan kunnalliselle terveysasemalle.

Sairaudenhoito (KL 2)

Työterveyspalvelut EIVÄT ole käytettävissä

* heille, jotka ovat virka-/työvapaalla kunnasta ja ovat toisen työntekijän palveluksessa

* palkattomalla virka-/työvapaalla oleville

* hoitovapaalla oleville

Raskauteen liittyvä sairaanhoito (esim. sikiöseulonnat) ei kuulu työterveyshuollon piiriin, mutta raskausajan muu sairaanhoito

sisältyy.

* Äitiys- ja vanhempainvapaalla oleville kuuluu sairaanhoito.

HUOM! Koronavirustestaus COVID -19 (6466) ja vasta-ainetesti (6478) EIVÄT SISÄLLY sopimukseen, ohjataan julkiselle puolelle.

TYÖTERVEYSHUOLLON ENNALTAEHKÄISEVIEN PALVELUIDEN (KL1) LISÄKSI RAJATUT YLEISLÄÄKÄRITASOISET SAIRAANHOITOPALVELUT (KL2) SEURAAVASTI:

1. Yleis- ja työterveyslääkäritasoinen sairaanhoito, sisältää myös työterveys-/sairaanhoitajan antaman hoidon.

1.1. Erikoislääkärin työkykykonsultaatiot tutkimuksineen NIMETYN työterveyslääkärin läheteellä (vo-koodi C400, KL1

1.1. Erikoislääkärin työkykykonsultaatiot tutkimuksineen NIMETYN työterveyslääkärin läheteellä (vo-koodi C400, KL1:

terveydenhoito) SISÄLTYVÄT

1.1.1 Erikoislääkärin suosittelemat työkyvyn arviointiin liittyvät tutkimukset (KL1) SISÄLTYVÄT.

1.2 Erikoislääkärin KL2 konsultaatiokäynnit 1-3 käyntiä VAIN NIMETYN TYÖTERVEYSLÄÄKÄRIN LÄHETTEELLÄ.

HUOM. Gynekologin Erikoislääkärin konsultaatiot (KL1 ja KL2) EIVÄT SISÄLLY

2. LABORATORIOTUTKIMUKSET KL1 ja KL2 SISÄLTYVÄT perustason mukaiset tutkimukset VAIN TYÖTERVEYSLÄÄKÄRIN ja

Kirkkonummen kunnalle NIMETYN YLEISLÄÄKÄRIN määrääminä.

HUOM: MUU YLEISLÄÄKÄRI saa määrätä vain nämä:

S-CRPp (9446), P-Glukp (9447), B-LA (2203), B-Leukp (9452), B-PVK+Tp (9450), U-KemSeul (1881), S-MonAbp (9449), Ps-StrAAg

(3635), InfABAg (4746), P-FIDD-O (3939), P-TnTp (9451), Pt-EKG-12 (1270)

HUOM: TYÖTERVEYSHOITAJA saa määrätä vain nämä:

S-CRPp (9446), P-Glukp (9447), U-KemSeul (1881), Ps-StrAAg (3635)

3. KLIINISFYSILOGISET TUTKIMUKSET EIVÄT SISÄLLY

paitsi ENMG VAIN VASTUULÄÄKÄREIDEN Sari Siivolan ja Kirsi-Marja Kurttilan harkinnan mukaan, jos tutkimuksella

nopeutetaan hoitoon pääsyä ja lyhennetään sairauslomaa (KL1 ja KL2)

3.6 Muut tutkimukset

(DFF15) Puheaudio

(DFF00) Ääneseudio

(2858) PEF-seuranta

(2858T) Työ PEF-seuranta

(2680) Pt-FVSpino

(2682L) Pt-FVSpirD

4. RADIOLOGISET TUTKIMUKSET KL1 JA KL2 SISÄLTYVÄT

4.1 Röntgentutkimukset sisältyvät. Huom. Luuntiheysmittaukset eivät sisälly.

4.2 Ultraäänitutkimukset EIVÄT SISÄLLY

Magneettitutkimukset VAIN VASTUULÄÄKÄREIDEN Sari Siivolan ja Kirsi-Marja Kurttilan LUVALLA, KL1 ja KL2

5. TÄHYSTYSTUTKIMUKSET

Eivät kuulu tth-sopimukseen. Jos kyseessä on kirkkonummelainen työntekijä, tulostetaan sairauskertomusteksti lähetteeksi, joka osoitetaan Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle.

7. TOIMENPITEET

Pienkirurgiset yleislääkäritasoiset toimenpiteet sisältyvät. (Näitä ovat esim. haavan ompelu paikallispuudutuksessa, märkivän paiseen avaus, poskiontelopunktio, sekä kynnen tai sen osan poisto).

HUOM: EI LUOMEN- EIKÄ PATINPOISTOJA!

8. TODISTUKSET

8.1 Työkykyyn ja työtehtäviin liittyvät työnantajan tarvitsemat todistukset.

8.3 Sairauslomatodistukset:

HUOM: terveydenhoitaja jat/tai sairaanhoitaja ei voi kirjoittaa poissaolotodistusta. VAIN

LÄÄKÄRINTODISTUKSET

HYVÄKSYTÄÄN.

Etävastaanotoilta tai puhelimitse kirjoitetut sairauslomatodistukset hyväksytään.

Hengitystieoireiset/koronatodistukset ohjataan oman kunnan terveyskeskuksen puoleen.

Esimiehellä on mahdollisuus myöntää 7 kalenteripäivää sairauslomaa.

Työntekijä ottaa aina ENSISIJAISESTI puhelimitse yhteyttä esimieheensä sairastuttuaan. Esimies voi kerralla myöntää max kaksi päivää sairauslomaa, samalla sovitaan seuraavasta soitosta.

Tämän jälkeen tarvitaan 8. päivästä lääkärintodistus.

lapsen sairauden takia poissaolotodistusta ei anneta.

HUOM! Myös työfysioterapeutin suoravastaanotto sallittu.

9.2 KL2-fysioterapia EI SISÄLLY.

10.2 Psykologikäynnit KL2-korvausluokassa EIVÄT SISÄLLY.

Muu (KL 0 ja muut)

LYHYTPSYKOTERAPIA: EI SISÄLLY

KL2-fysioterapia EI SISÄLLY.

Päivastuullinen tiimi

Koordinoiva tai nimetty toimipaikka

Toimipiste: Terveystalo Kirkkonummi

Mäkelä, Sannamari	Työterveyshoitaja
Siivola, Sari	Työterveyslääkäri
Tallbacka, Kaj	Työterveyslääkäri
Välimäki, Krista	Työterveyshoitaja

Muut vastuulliset toimipaikat

Toimipiste: Terveystalo Iso Omena A-torni

Sippola, Johannes	Työterveyslääkäri
-------------------	-------------------

Toimipiste: Terveystalo Kirkkonummi

Lahdenperä-Seunavaara, Anne	Työterveyspsykologi
Mäkelä, Sannamari	Työterveyshoitaja
Siivola, Sari	Työterveyslääkäri
Vesämäki, Salla	Työfysioterapeutti
Kurttila, Kirsi-Marja	Työterveyslääkäri
Ronni, Eeva	Työterveyspsykologi
Virkkunen, Heli	Työfysioterapeutti
Välimäki, Krista	Työterveyshoitaja
Huhta, Emilia	Työterveyshoitaja
Ilkka, Justiina	Työterveyspsykologi
Liira, Juha	Työterveyslääkäri
Stenman, Katariina	Työfysioterapeutti
Heinonen, Jari	Työfysioterapeutti
Tallbacka, Kaj	Työterveyslääkäri
Tuominen, Katariina	Työterveyspsykologi
Saarenmaa, Elina	Työterveyslääkäri

Yhteystiedot

Potilasasiamies

potilasasiamies@terveystalo.com

Sopimukseen liittyvissä asioissa

yritysasiakaspalvelu@terveystalo.com

Laskutukseen liittyvissä asioissa

laskutus.helsinki@terveystalo.com

Dnro 607/01.04.00/2022



KIRKKONUMMI

KYRKSLÄTT

AKTIIVINEN TUKI KIRKKONUMMELLA

Yhteistoimintaryhmä 8.6.2022

Henkilöstöjaosto 24.8.2022

AKTIIVINEN TUKI KIRKKONUMMELLA

Aktiivinen tuki on osa normaalia työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista. Aktiivinen tuki ei ole vain sairauspoissaolojen tarkastelua, vaan se kytkeytyy yksilön näkökulmasta koko työyhteisön toimintaan.

Aktiivisen tuen toimintatapa **koskee** kaikkia kunnan työntekijöitä. Se on olennainen osa kunnan työhyvinvointitoimintaa. Tärkeää on, että esihenkilö ja työntekijä keskustelevat kaikista työntekoon vaikuttavista kysymyksistä heti haasteiden ilmaannuttua, etteivät ongelmat kasva.

Aktiivinen tuki **edesauttaa** hyvän työilmapiirin muodostumista, varhaista ongelmatilanteiden ratkaisua ja työurien jatkumista terveydellisistä rajoitteista huolimatta. Kaikki osapuolet hyötyvät, kun aktiivisen tuen keskustelut käydään oikea-aikaisesti ja työkykyongelmiin puututaan ennen kuin ongelma on pitkittynyt tai monimutkaistunut.

Aktiivinen tuki jaetaan varhaiseen tukeen, tehostettuun tukeen ja (työhön) paluun tukeen. Työterveyshuolto kytketään terveydellisten haasteiden vaatiessa mukaan aktiivisen tuen prosessiin. **Varhaisen tuen keskustelu käydään aina ennen työkykyneuvottelua.**

Kirkkonummen kunnassa esihenkilöllä on oikeus myöntää sairauspoissaoloa kahden päivän jaksoissa enintään 7 vuorokautta. Tämän jälkeen tarvitaan 8. päivästä lääkärintodistus.

Työntekijän sairastuttua hän ottaa yhteyttä omaäänisesti esihenkilöönsä ja esihenkilö myöntää sairauspoissaolon harkintansa mukaan tapauksissa, jotka eivät aiheuta pitkäkestoista työkyvyn menetyksen uhkaa (esimerkiksi flunssa, vatsatauti, kuume). Työterveyshuollon todistusta ei tarvita lyhyistä poissaoloista, vaan lähtökohtaisesti esihenkilö myöntää ne. Esihenkilöllä on kuitenkin aina mahdollisuus ohjata työntekijä työterveyshuoltoon.

Työntekijän, esihenkilön, HR:n ja työterveyshuollon roolit ja vastuut aktiivisen tuen osalta

Työntekijä

- Vastaa oman työkykynsä ja osaamisensa ylläpidosta. Tähän kuuluu myös työkykyyn vaikuttavien asioiden esille tuominen omalla työpaikalla, voi pyytää aktiivisen tuen prosessin aloittamista.
- Vaikuttaa itse omalla toiminnallaan työyhteisön ilmapiiriin ja sen kehittämiseen.
- Ilmoittaa sairauspoissaolosta aina omaäänisesti esihenkilölleen tai jättää soittopyynnön esihenkilölle ennen työvuoron alkua. Pitkittyneen sairauspoissaolon aikana esihenkilö on yhteydessä.
- Toimittaa lausunnon KELA:an, kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.
- Toimittaa lausunnon KELA:an kun sairauspäivärahaa on maksettu enimmäisaikaan laskettavilta 150 ja 230 arkipäivältä
- Toimittaa esihenkilölleen työkyvyttömyyseläkkeen tai määräraikaisen kuntoutustuen päätöksen ja hänelle maksetun eläkkeen määrän, jos hän on saanut samalta ajalta sairausajanpalkkaa ja eläke on maksettu hänelle itselleen.

Esihenkilö

- Vastaa työyhteisön arjen toiminnan sujumisesta ja työyksikön ilmapiiristä
- Vastaa omalta osaltaan työolojen terveellisyydestä ja turvallisuudesta
- Esihenkilö on vastuussa aktiivisen tuen prosessin käynnistämisestä ja seurannasta.
- Voi myöntää kahden päivän jaksoissa enintään 7 pv sairauspoissaolon työntekijälleen.
- Pitää työntekijään yhteyttä säännöllisesti pitkittyneen sairauspoissaolon aikana.

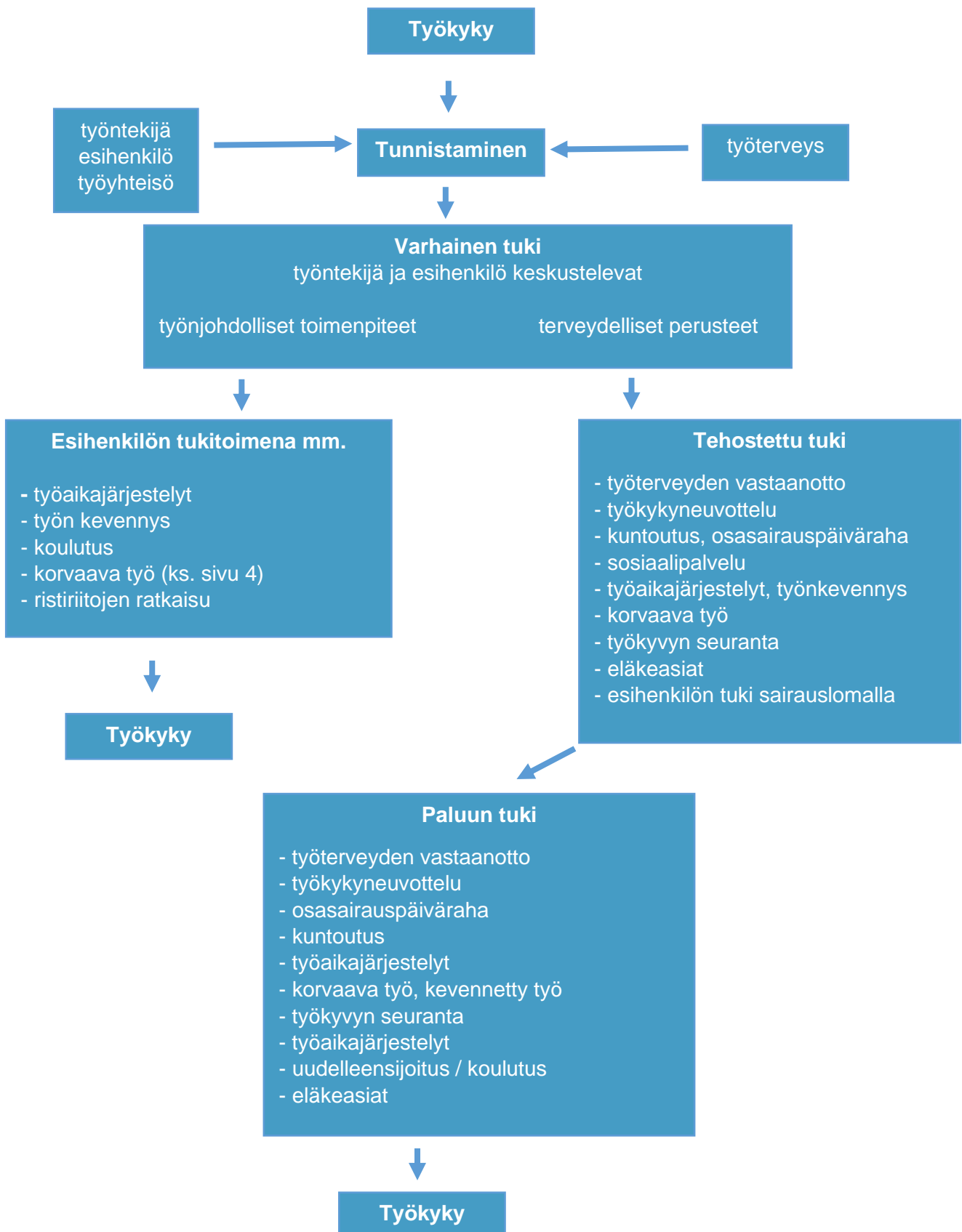
HR

- Ohjeistaa tarvittaessa esihenkilöä aktiivisen tuen mallista
- Aikatauluttaa työkykyneuvottelut.
- Kirjaa muistion työkykyneuvottelussa.
- Arkistoi henkilöaktiivisen tuen keskustelut.
- Avustaa esihenkilöä työkykyneuvottelussa sovituissa asioissa.
- Käy työterveyshuollon kanssa palavereja sairauspoissaoloista.

Työterveyshuolto

- Seuraa aktiivisesti sairauspoissaoloja yhteistyössä työnantajan kanssa
- Työkykyriskihenkilöiden varhainen tunnistaminen ja tarvittaessa aktiivisten työterveyshuollon tukitoimien tarjoaminen
- Työkykyneuvottelun järjestäminen
- Sairauslomalta työhön paluun tukitoimien tarjoaminen: kevennetty/korvaava työ, osasairauspäiväraha, ammatillinen kuntoutus.

Aktiivinen tuki



Varhainen tuki

Aktiivisen tuen mallin ensimmäinen vaihe on nimeltään varhainen tuki. Se voi käynnistyä esimerkiksi muuttuneen työsuorituksen, työyhteisön tai työtoverin huolesta tai toistuvien sairauspoissaolojen takia. Varhainen tuki on osa esihenkilön päivittäisjohtamista ja toiminnan suunnittelua.

Varhaisen tuen prosessi ja tilanteen selvittäminen kannattaa aloittaa ainakin seuraavien hälytysmerkkien ilmaantuessa:

1) Muuttunut työsuoritus

Työsuorituksen muuttumisen huomaa yleensä ensimmäisenä esihenkilö. On tärkeää, että esihenkilö ottaa asian puheeksi työntekijän kanssa, jos huomaa mm. seuraavia muutoksia:

- työsuorituksen heikkeneminen tai työn laadun huononeminen
- lisääntyneet sairauspoissaolot ja myöhästelyt
- toistuvasti pidentyneet työpäivät
- käyttäytymisen muutokset aiempaan verrattuna
- päihteiden käyttö
- ristiriidat työyhteisössä

2) Toistuvat sairauspoissaolot

Esihenkilön on reagoitava myös toistuviin sairauspoissaoloihin. Reagoinnin on tapahduttava viimeistään, kun työntekijällä on 20 sairauspäivää vuoden aikana tai kolme sairauspoissaoloa kolmen kuukauden aikana. Ajantasaiset poissaolotiedot esihenkilö näkee HR Analytics-ohjelmasta, jonne poissaolotiedot siirtyvät webtallennuksen ja Prima-palkanlaskentaohjelman kautta.

Työnantajalla ja työterveyshuollolla on velvollisuus reagoida pitkittyviin poissaoloihin. Työterveyshuoltolaki velvoittaa ilmoittamaan työntekijän sairauspoissaolosta, ja sairausvakuutuslaki velvoittaa 1.1.2022 alkaen arvioimaan sairauspäivärahaa saavan työkykyä aiempaan verrattuna useammin. Edellä mainitut lait velvoittavat:

- työnantajan ilmoittamaan 30 päivän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon,
- työnantajan hakemaan 60 päivän kohdalla Kelan sairauspäivärahaa ja
- työterveyshuollon arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä ennen kuin työntekijälle on maksettu sairauspäivärahaa enimmäisaikaan laskettavilta 90 arkipäivältä.
- työterveyshuollon lisäksi tarvittaessa arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky, ja työnantajan on tarvittaessa selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä ennen kuin työntekijälle on maksettu sairauspäivärahaa enimmäisaikaan laskettavilta 150 tai 230 arkipäivältä.

Muuttuneen työsuorituksen tai toistuvien poissaolojen takia esihenkilön on käynnistettävä varhaisen tuen keskustelu. Tässä keskustelussa esihenkilö ja työntekijä käyvät läpi tilannetta kummankin näkökulmasta. Työntekijä voi käyttää avustajaa tarvittaessa. Tavoitteena on selvittää, mistä muutokset työsuorituksessa tai sairauspoissaolot johtuvat ja löytää tilanteeseen sopivat ratkaisut sekä toimenpiteet. Taustalla voi olla mm.

- Työhön liittyvät syyt (esimerkiksi osaamisvaje, työmotivaation puute, työkuormitus)

- Työyhteisöön liittyvät syyt (esimerkiksi viihtyminen, henkilösuhteet, ristiriidat työyhteisössä)
- Yksityiselämään liittyvät syyt (ei työhön/ työyhteisöön liittyvät asiat, esimerkiksi parisuhdekriisit tai läheisen kuolema)
- Terveystilaan liittyvät syyt (henkinen ja fyysinen terveydentila)

Jos kyseessä on terveydentilaan liittyvät syyt, voi jatkotoimenpiteenä olla työkykyneuvottelu. Muut syyt, joita voidaan työnjohdollisesti selvittää eivät aiheuta tarvetta työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Esihenkilö voi varhaisen tuen toimenpiteinä käyttää esimerkiksi määräaikaista työaikajoustoja, työnkuvan muokkausta tai muita esihenkilön ja työntekijän välillä sovittuja toimenpiteitä.

Varhaisen tuen keinona voidaan käyttää myös **korvaavaa työtä** eli sairauspoissaolon sijaan työntekijälle voidaan hänen halutessaan järjestää terveydentilan kannalta soveltuvaa työtä, jos hän itse on siihen halukas ja jos työterveyshuolto arvio mahdolliseksi korvaavaan työhön osallistumisen ja työnantajalla on tarjolla korvaavaa työtä. Korvaavana työnä voi kyseeseen tulla esimerkiksi etätöinä tehtävä työ, koulutuksiin osallistuminen tai muu työpaikalta järjestettävissä oleva työ, mikä sopii työterveyshuollon arvion mukaan työntekijälle. Kirkkonummella korvaavan työn mahdollisuus perustuu vapaaehtoisuuteen.

Varhaisen tuen keskustelusta tehdään aina muistio, muistion pohjana käytetään Aktiivisen tuen-prosessilomaketta (liitteenä). Kirjauksesta vastaa esihenkilö ja **molemmat osapuolet (työntekijä ja esihenkilö) allekirjoittavat sen heti keskustelun jälkeen**. Muistio liitetään henkilöaktiin ja kopio annetaan työntekijälle.

Tehostettu tuki

Kun varhaisen tuen toimintatavat eivät ole tuottaneet tulosta tai eivät ole riittäviä, siirrytään tehostetun tuen vaiheeseen.

Tehostetun tuen tarkoituksena on löytää ratkaisumalleja työntekijän työssä jatkamisen tueksi. Tällöin kyseeseen voi tulla mm. pidempiaikaiset työtehtävien järjestelyt, uudelleensijoitus tai uudelleen koulutus. **Tehostetun tuen vaiheessa taustalla on työkykyä alentava sairaus.**

Tehostetun tuen prosessi alkaa yleensä työkykyneuvottelulla työterveyshuollossa.

Työkykyneuvottelu

Työkykyneuvottelun tarkoituksena on selvittää, miten terveydellinen rajoite rajaa työntekijän työssä jatkamista ja millaisia työjärjestelymahdollisuuksia olisi tehtävissä. Esihenkilö on tarvittaessa yhteydessä HR:n ennen työkykyneuvottelun koolle kutsumista.

Työkykyneuvottelun kulku ja tavoitteet

Työkykyneuvottelu käynnistyy lähiesihenkilön, työntekijän tai työterveyslääkärin aloitteesta. Työterveyslääkärin sijasta työkykyneuvotteluun voi tarvittaessa osallistua työterveyspsykologi tai työfysioterapeutti. Työkykyneuvottelua toivova taho ilmoittaa asiasta työterveyshoitajalle, joka kutsuu neuvottelun koolle.

Ennen työkykyneuvottelua on esihenkilö ja työntekijä ovat käyneet varhaisen tuen keskustelun, josta on allekirjoitettu muistio henkilöaktissa. Esihenkilö keskustelee työntekijän kanssa tulevasta työkykyneuvottelusta.

Työterveyshuolto kutsuu työntekijän työterveyslääkärin vastaanotolle ennen työkykyneuvottelua.

Työkykyneuvotteluun kutsutaan työterveyshuollon toimesta työntekijä, lähiesihenkilö ja HR:n edustaja. Työntekijä voi ottaa työkykyneuvotteluun mukaan tukihenkilön, esimerkiksi luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun. HR:n edustaja tekee työkykyneuvottelusta muistion Kirkkonummen Aktu-mallin mukaisesti.

Työkykyneuvottelussa käydään läpi työkykyä rajoittavat terveydelliset seikat ja arvioidaan työjärjestelymahdollisuuksia terveydellisestä näkökulmasta. Tavoitteena on löytää yhteistyössä keinot työssä jatkamisen tueksi sekä selvittää mahdollinen lisä- ja uudelleenkoulutuksen tarve.

On tärkeää, että jokainen työkykyneuvotteluun osallistuva on valmistautunut tapaamiseen ja selvittänyt omalta osaltaan työssä jatkamisen mahdollisuuksia.

- Esihenkilö on selvittänyt oman yksikön työjärjestelymahdollisuudet.
- Työntekijä on miettinyt, mitä työtä hän voi vielä tehdä ja on valmistautunut kertomaan koulutus- ja osaamistaustastaan.
- Työterveyslääkäri on miettinyt, millaisiin tehtäviin työntekijä kykenee terveydellisistä rajoitteistaan huolimatta.
- HR:n edustaja on selvittänyt työjärjestelymahdollisuuksia esimiehen pyynnöstä, jos omassa työyksikössä työjärjestelyt eivät ole mahdollisia.

Lopulliset työtehtäviin ja työkuvan muutoksiin liittyvät ratkaisut tekee aina työnantaja.

Uudelleensijoitusprosessista vastaa aina lähiesihenkilö, joka saa tarvittaessa prosessin hoitoon apua henkilöstöyksiköstä.

Terveysperusteinen uudelleensijoitus edellyttää, että työntekijälle on myönnetty kunnan työeläkevakuutuslaitoksesta (Keva) ennakkopäätös ammatillisesta kuntoutuksesta. Työntekijä huolehtii kuntoutushakemuksen toimittamisesta Kevaan ja työterveyslääkäri kirjoittaa liitteeksi vaadittavan B-lääkärintlausunnon.

Lähtökohtana on, että terveydellisten rajoitteiden kannalta soveltuvasta, tarjotusta työstä ei voi kieltäytyä.

Jos työnantajalla ei selvittelyjen jälkeenkään ole tarjolla työntekijän terveydentilan kannalta soveltuvaa työtä eikä työntekijä palaa entiseen työhönsä, voivat työ-/ virkasuhteen päättämisen edellytykset täytyä.

Tehostetun tuen prosessin kaikista tapaamisista täytetään Aktiivisen tuen-prosessilomake. Kirjauksesta vastaa HR:n edustaja.

Työkykyarvio

Jos on epäily, että työntekijä ei terveydellisten rajoitteiden puolesta selviydy työtehtävistään, voi esihenkilö pyytää työkykyarviota työterveyshuollosta. Esihenkilö keskustele työntekijän kanssa ennen työkykyarviointiin pyyntöä.

Työkykyarvio tehdään suhteessa tiettyyn työhön ja työskentelyolosuhteisiin. Tästä syystä esihenkilö toimittaa etukäteen työterveyshuoltoon työnkuvauksen. Työterveyshuolto tekee tämän jälkeen lääketieteelliset selvitykset työterveyshuoltosopimuksen puitteissa. Lääketieteellisen selvityksen jälkeen järjestetään työkykyneuvottelu, jonka kokoonkutsujana toimii työterveyshuolto.

Paluun tuki

Pitkältä sairauslomalta palaaminen on haasteellista niin palaajalle, esihenkilölle kuin koko työyhteisöllekin. Olennaista on, että esihenkilö pitää yhteyttä työntekijään pitkän sairauspoissaolon aikana. Hyvissä ajoin ennen työhön paluuta on hyvä pitää työkykyneuvottelu ja valmistella työhön paluuta esim. työkokeilun tai osasairauspäivärahan avulla.

Lähtökohtana on, että jos työntekijän terveydellinen rajoite on aiheuttanut vähintään 6 kk sairauspoissaolon, työhön paluu toteutetaan työkokeilun tai osasairauspäivärahan kautta. Tällöin työntekijän toimeentulo on mahdollista saada eläkevakuuttajan (tai osasairauspäivärahan osalta Kelan) kautta. Työhön paluu voidaan toteuttaa Kevan tai Kelan työkokeilun aikana normaalia pienemmällä tuntimäärällä. Työkokeilun aikana arvioidaan myös mahdollisen ammattitaitovajeen edellyttämät perehdytys-, valmennus- ja koulutustarpeet.

Henkilöstöyksikkö antaa tarvittaessa lisätietoja työkokeilun tai osasairauspäivärahan hakemisesta.

Jos työhön paluu pitkältä sairauslomalta tapahtuu ilman työkokeilua tai osasairauspäivärahaa, tulee työkykyneuvottelussa laatia suunnitelma työhön paluun seurannasta ja informoida asiasta myös henkilöstöyksikköä. On tärkeää, että pitkältä poissaololta työhön palaava saa tarvitsemansa tuen. Esihenkilö informoi työyhteisöä työntekijän kanssa sovitulla tavalla.

Paluun tuen prosessista täytetään aina Aktiivisen tuen-prosessilomake. Kirjauksesta vastaa HR:n edustaja.

Liitteet:

Toimenpiteet, roolit ja vastuut-kaavio
Aktiivisen tuen (Aktu)-prosessilomake



AKTIIVINEN TUKI KIRKKONUMMELLA **Muistio**

Päivämäärä ja paikka:

Tämä keskustelu koskee: (rastita oikea kohta)

Varhaista tukea Tehostettua tukea Paluun tukea

Läsnäolijat ja heidän roolit:

Taustatiedot:

(Esim. ikä, koulutustausta, työhistoria ja työssä ilmenneet haasteet)

Keskustelun aihe:

Esihenkilön näkemys tilanteesta:

Työntekijän näkemys tilanteesta:

Työterveyshuollon näkemys (tehostettu ja paluun tuki):

Sovitut toimenpiteet:

Seuranta:

Kirkkonummella xx.xx.202x

Allekirjoitukset

esihenkilö

työntekijä

Jakelu: neuvottelun osanottajat suojatulla sähköpostilla, HR-tiimi

Sairauspäivien määrä Toimija	Yksittäisiä sairauspoissaoloja	20	30	60	90	150	230	300
<p>Esihenkilö</p> <p>Esihenkilö hyväksyy sairausloman palkallisuuden esitetyn sairauslomatoistuksen perusteella</p>	<p>Esihenkilöllä on mahdollisuus myöntää max 7 sairauspäivää, kerralla myönnetään korkeintaan kaksi sairauspäivää.</p>	<p>Esihenkilö käy keskustelun työntekijän kanssa, kun sairauspoissaoloja 20 vrk vuodessa tai kolme sairauspoissaoloa kolmen kuukauden aikana. Keskustelussa selvitetään mahdollinen työjärjestelyjen tarve ja siitä tehdään muistio.</p>	<p>Työnantaja ilmoittaa keskitetysti työterveyshuoltoon pitkittyneestä sairauspoissaolosta.</p>	<p>Varmistaa, että työkykyneuvottelu pidetään ennen 90 sairauspäivän täyttymistä.</p>	<p>Esihenkilö varmistaa, että työkykyneuvottelu on pidetty ennen 90 sairauspäivän täyttymistä sekä selvitelty työhön paluumahdollisuuksia.</p>	<p>Esihenkilö pitää yhteyttä työntekijän kanssa puhelimitse tai tapaamalla sekä selvittää työhön paluumahdollisuuksia ja selvittää muun työntarjoamis-mahdollisuuksia.</p> <p>Esihenkilö tiedottaa tarvittaessa henkilöstöyksikköä tilanteesta.</p>	<p>Esihenkilö pitää yhteyttä työntekijän kanssa puhelimitse tai tapaamalla sekä selvittää työhön paluumahdollisuuksia ja selvittää muun työntarjoamis-mahdollisuuksia.</p> <p>Esihenkilö tiedottaa tarvittaessa henkilöstöyksikköä tilanteesta.</p>	<p>Selvitettävä, onko työhön paluu mahdollista. Jos terveydelliset rajoitteet estävät työhön paluun, on mietittävä palvelussuhteen päättämistä.</p>
<p>Työntekijä</p> <p>Työntekijä on aina yhteydessä esihenkilöön tilanteen muutoksista. Lääkärintodistukset on esitettävä esimiehelle 7 vrk:n kuluessa.</p>	<p>Työntekijä soittaa esihenkilölle sairastuttuaan ja yhdessä sovitaan, kuinka monta päivää työntekijä voi olla poissa ennen seuraavaa soittoa.</p> <p>Työntekijä tallentaa poissaolot webtallennukseen.</p>				<p>Työntekijä toimittaa hakemuksen suunnitelman mukaisesti Kelaan osasairauspäivärahan osalta tai Kevaan ammatillisen kuntoutuksen osalta.</p>	<p>Työntekijä toimittaa KELA:lle ajantasaisen lausunnon.</p> <p>Toimitettava hakemus kuntoutustuesta tai työkyvyttömyyseläkkeestä Kevaan B-lausunnon kera.</p>	<p>Työntekijä toimittaa KELA:lle ajantasaisen lausunnon.</p> <p>Toimitettava hakemus kuntoutustuesta tai työkyvyttömyyseläkkeestä Kevaan B-lausunnon kera.</p>	
<p>Työterveyshuolto</p> <p>Tilastoi tietoonsa tulleet sairauspoissaolot ja on selvillä työntekijöiden ja työpaikkojen olosuhteista ja terveysvaatimuksista</p>			<p>Joko työntajalta tulleen tiedon/aloitteen tai työterveyshuollon sairauspoissaolo seurantaraportin perusteella selvittää Työterveyslain mukaisesti, onko tarvetta työntekijän työkyvyn arviointiin ja jatkotoimenpiteisiin</p>	<p>Sovitaan ja järjestetään työkykyneuvottelu ennen 90 päivän täyttymistä.</p>	<p>Työterveyshuollossa tehdään arvio työssä jatkamismahdollisuuksista ja kuntoutustarpeesta sekä laaditaan B-lausunto Kelaan ja/tai Kevaan työterveysneuvottelun jälkeen.</p>	<p>Työterveyshuollossa tehdään arvio jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluu mahdollisuuksista 150 sairauspäivärahan kohdalla. Sopii tarvittaessa työkykyneuvottelun.</p> <p>Laatii B-lausunnon kuntoutustuen tai työkyvyttömyyseläkkeen hakemiseksi. Ilmoitus HR:ään palkanmaksun näkökulmasta.</p>	<p>Työterveyshuollossa tehdään arvio jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluu mahdollisuuksista 230 sairauspäivärahan kohdalla. Sopii tarvittaessa työkykyneuvottelun.</p> <p>Laatii B-lausunnon kuntoutustuen tai työkyvyttömyyseläkkeen hakemiseksi. Ilmoitus HR:ään palkanmaksun näkökulmasta.</p>	<p>Työhön paluumahdollisuuksien selvittely kolmikantaisesti, jos työkyvyttömyyseläkettä ei myönnetä.</p>
<p>Toimeentulo</p>	<p>Palkka</p>	<p>Palkka</p>	<p>Palkka</p>	<p>Osapalkka max. 61-120 sairauspäivää palkanlaskenta toimittaa sairauspäiväraha-hakemuksen Kelaan</p>	<p>Osapalkka max. 61-120 sairauspäivää. Palkanmaksu päättyy max. 120 sairauspäivän jälkeen.</p>	<p>Sairauspäiväraha Kelasta.</p>	<p>Sairauspäiväraha Kelasta.</p>	<p>Työkyvyttömyyseläke/kuntoutustuki/työttömyyspäiväraha.</p>

Liite 2. Ohje työterveyshuollon tuesta kriisitilanteissa, Kirkkonummen kunta

KRIISITYÖ

Henkinen jälkipuinti on järkyttävän tapahtuman jälkeinen, ulkopuolisen ammattilaisen vetämä ryhmäkeskustelu, joka auttaa käsittelemään onnettomuuden, äkillisen kuoleman, väkivalta- tai läheltä piti -tilanteen aiheuttamia reaktioita ryhmäkokouksessa.

- Tavoitteena on lievittää kriittisen tapahtuman vaikutuksia, auttaa toipumista tapahtuman aiheuttamasta stressistä sekä tukea keskinäisen sosiaalisen tuen käynnistymistä.
- Ryhmäistunnon ohjaa koulutettu ammattilainen, tyypillisesti työterveyspsykologi.
- Istunto pyritään järjestämään viimeistään viikon sisällä yhteydenotosta.
- Istunto kestää yleensä noin 2–3 tuntia.
- Asioiden käsittely on luottamuksellista

Yksittäistä henkilöä kohdanneessa kriisitilanteessa tapahtumaa puretaan yksilövastaanotolla

MITEN TOIMITAAN KRIISITYÖN JÄRJESTÄMISEKSI?

Työyhteisöä / ryhmää koskettava tilanne:

Esihenkilö järjestää tapahtumassa mukana olleille mahdollisuuden jälkipuintikokoukseen:

- **Esihenkilö ottaa yhteyttä esihenkilö-hotlineen (ma-pe klo 9-15) välillä: 050 5322700.**
- **Muina aikoina yhteydenotto Terveystalon yrityksiä palvelevaan kriisipäivystyksen numeroon: 030 633 9626.**
- Kriisipäivystyksessä tieto tilanteesta ohjataan omalle työterveystiimille, josta otetaan yhteyttä esihenkilöön seuraavana arkipäivänä.
- Jälkipuinti-istunnon tarve ja sopiva tukimuoto arvioidaan ammattilaisen toimesta, tilanteen mukaan.
- Työterveyspsykologi tai muu debriefing-koulutuksen saanut ammattilainen sopii käytännön järjestelyt esihenkilön kanssa (aika, paikka jne.)

Yksilöä kohdannut kriisitilanne:

- Työntekijä ohjataan ajanvarauksen kautta akuutisti työterveyslääkäriin, yleislääkäriin tai työterveyshoitajan vastaanotolle, josta hänet ohjataan tarvittaessa jatkotuen piiriin.
- Mikäli työntekijän on vaikea itse ottaa yhteyttä ajanvaraukseen, esihenkilö voi tarvittaessa olla yhteydessä Esihenkilö-hotlineen, josta koordinoidaan yhteydenotto ja vastaanottoaika työntekijälle. Esihenkilön tulee kertoa työntekijälle, että hän on yhteydessä työterveyteen työntekijän asiaan liittyen.

4.10.2022

Työterveyshuollon raportointi, seuranta ja kokouskäytännöt

a) Kuukausittain:

1. kustannustilannetiedot jaoteltuina Kelan korvausluokkiin
2. kustannustilannetiedot per henkilö
3. kustannustilannetiedot per ammattiryhmät (työterveyshoitaja, työterveyslääkäri, työterveyspsykologi, työfysioterapeutti)
4. lääkärikäyntien lukumäärät
5. työterveyshoitajan vastaanottokäyntien lukumäärät
6. ei-kelakorvattavien käyntien (hoitaja-) lukumäärät
7. määrärahan riittävyyden ennuste
8. työkykyneuvottelujen lukumäärät koko kunta ja toimialoittain
9. kirjoitettujen työkyvyttömyyksien lukumäärät jaoteltuina eri pituuksiin 1.6.2012 voimaan tulleen lakimuutoksen mukaisesti
10. sisäilmaongelmakohteiden lukumäärät ja uudet kohteet kuukausittain

b) Neljännesvuosittain:

1. kustannukset ja käynnit kela-luokittain koko kunta
2. kustannukset ja käynnit kela-luokittain toimialoittain
3. vastaanottokäynnit (lkm) kuukausittain ja kela-luokittain
4. sairauspoissaolotilastot diagnooseittain, koko kunta ja toimialoittain
5. uusien työntekijöiden/viranhaltijoiden työhöntulotarkastus, tarkastuksen toteutuminen ajan tilaamisesta keskimäärin, rajoitusten lukumäärä

c) Vuosittain tai erikseen pyydetysti:

1. henkilökohtainen terveystietokysely, joka tehdään kaikille niille työntekijöille, jotka työskentelevät työpaikkaselvityskäyntikohteessa (jokainen kunnan työntekijä tulee tämän piiriin 3-4 vuoden välein), yhteenvetoraportti
2. selvitykset työkykyneuvottelujen lopputuloksista
3. esitetyt Kela-korvaushakemukset
4. 4. asiakastyytyväisyyskysely, yhteenvetoraportti

KELA-raportit

- Vastuu Terveystalo / asiakasvastaava työterveyshoitaja
- Terveystalon asiakasvastaava työterveyshoitaja toimittaa KELAn korvaushakemuksen tiedot esitetyllä kaavakkeella (työterveyshuollon kustannustiedot ja toimintatiedot).

Kvartaaliraportti

- Vastuu Terveystalo / asiakasvastaava työterveyslääkäri
- Raportit toimitetaan ajanjaksoista 1-3/2023, 1-6/2023, 1-9/2023 ja koko vuosi/2023
- Raportti käsitellään kunnan johtoryhmässä, yt-ryhmässä sekä toimialojen yt-ryhmissä
- Työterveyshuollon asiakasvastaavat esittävät raportit ja jatkotoimenpide-ehdotukset yhteistoimintaryhmille
- Kvartaaliraportti toimitetaan kahden viikon kuluttua raportointiajan päättymisestä.

4.10.2022

Kuukausiraportti

- Vastuu Terveystalo / asiakkuuspäällikkö
- Joka kuukausi lukuun ottamatta heinäkuu
- Toiminnan kokonaisvaltainen raportointi ja kustannusseuranta käydään kuukausittain asiakkaan kanssa läpi
- Raportin kokoaa yhteistyössä asiakasvastaava työterveyshoitaja ja kustannusseurannasta vastaa asiakkuuspäällikkö
- Raportin muoto sovitaan yhdessä
- Kirkkonummen kunta toimittaa sairauspoissaolot työterveyshuoltoon joka kuukauden päätyttyä ajantasaisen raportointituloksen saamiseksi.



Kirkkonummen kunnan henkilöstön päihdehoito-ohje

Kunnan yhteistoimintaryhmä 1.2.2019

Henkilöstöjaosto 6.2.2019

Postiosoite
Kirkkonummen kunta
PL 20
02401 Kirkkonummi

Käyntiosoite
Kunnantalo
Ervastintie 2
02400 Kirkkonummi

Puhelin
09 29671
kirjaamo@kirkkonummi.fi

Faksi
09 878 6053
www.kirkkonummi.fi

1. Päihteetön työpaikka

Kirkkonummen kunta on päihteetön työpaikka. Päihteillä tarkoitetaan kaikkia päihdyttävien aineiden käyttöä, kuten alkoholia, huumeita tai niihin rinnastettavia aineita sekä lääkkeitä.

Työaikana ei saa esiintyä eikä työskennellä päihtyneenä / alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena eikä krapulassa. Tässä kunnan henkilöstön päihdehoito-ohjeessa kerrotaan kunnan toimintatavat päihdeongelmien käsittelyn osalta.

Päihdeohje koskee kaikkia kunnan palveluksessa olevia henkilöitä ja se on käytössä kaikkialla, missä työnantajan työsuojeluvastuu on voimassa. Ohje tulee käydä läpi työpaikkakokouksissa.

2. Ongelmatilanteiden tunnistaminen, vastuut ja toimintatavat

2.1. Ongelmatilanteiden tunnistaminen

Päihdeongelma voi olla kyseessä, jos työntekijällä/viranhaltijalla on työtahon laskua, myöhästymisiä, toistuvia tai epäselviä poissaoloja tai lomien ja viikonloppujen yhteyteen sijoittuvia poissaoloja.

Päihteiden käyttöön liittyvien ongelmiin puuttuminen on koko työyhteisön velvollisuus. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on velvollisuus ilmoittaa päihdeongelman henkilön esimiehelle havaitsemastaan ongelmasta.

2.2. Vastuut

2.2.1 Henkilön oma vastuu

Jokaisella henkilöllä on vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään. Päihdeongelman tunnistaminen ja tunnistaminen edistää hoidon tuloksellisuutta.

2.2.2. Esimiehen vastuu

Esimies vastaa päihdehoito-ohjeen läpikäynnistä työyksikössä. Esimiehen vastuulla on, että työyksikön jäsenet tietävät päihdehoito-ohjeen olemassaolosta ja sen sisällöstä sekä toimintatavoista.

Päihdeohjeen sisältö tulee läpikäydä uusien työntekijöiden perehdytyksessä ja muistuttaa koko työyhteisöä sen sisällöstä säännöllisesti.

Kun esimies saa tiedon alaisensa päihdeongelmasta, tulee hänen ottaa asia välittömästi puheeksi ja käynnistää tarvittavat toimenpiteet, esim. hoitoonohjaus.

2.2.3. Työterveyshuollon vastuu

Työterveyshuollon henkilöstön tehtävänä on tunnistaa ja arvioida alkoholin ja muiden päihteiden ongelmakäyttö asiakaskontaktien yhteydessä. Työterveyshuollon tulee tarvittaessa käynnistää tarvittavat hoitotoimenpiteet sekä seuraamalla sovittujen toimenpiteiden toteutumista.

Hoitoonohjaus tapahtuu aina työterveyshuollon kautta. Työterveyshuolto osallistuu myös hoidon toteuttamiseen ja seurantaan.

2.2.4. Työyhteisön vastuu

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on velvollisuus ilmoittaa päihde-epäilyistä esimiehelle.

2.3. Toimintaohjeet päihde-epäilyn osalta

1. Henkilön poistaminen työpaikalta
Esimies, hänen sijaisensa, työvuoron vastaava henkilö tai toinen työntekijä huolehtii päihtyneen tai huumautuneen työntekijän poistamisesta työpaikalta välittömästi.
2. Esimies, hänen sijaisensa tai työvuoron vastaava henkilö tai viime kädessä toinen työntekijä täyttää **liitteen 1 mukaisen lomakkeen kaikki kohdat** ja lähettää henkilön puhallus-/huumetestiin joko
 - Työterveyshuoltoon virka-aikana ma-pe 8-16
 - Virka-ajan ulkopuolella ensisijaisesti Kirkkonummen terveyskeskuspäivystykseen
 - Jorvin terveyskeskuspäivystykseen edellä mainittujen ollessa suljettuna.

Lomake 1 täytetään kahtena kappaleena, joista toinen kappale jää työnantajalle ja toinen annetaan työntekijälle.

Virka-aikana voi pyytää apua työsuojelupäälliköltä tai työsuojeluvaltuutetuilta. Puhallustestin suorittaa aina terveydenhuollon ammattilainen ja testaus on suoritettava kahden tunnin sisällä lomakkeeseen merkitystä ajankohdasta.

Huumaus- tai lääkeaine-epäilyn osalta esimies täyttää saman lomakkeen ja merkitsee siihen työkykyarvion syyksi päihde-epäilyn.

3. Jos päihtynyt henkilö ei suostu poistumaan, voidaan pyytää poliisilta virka-apua. Lisäksi rattijuopumusepäilyistä ilmoitetaan aina poliisille.
4. Päihteiden käyttämisestä johtuva poissaolo on koko poissaolon ajalta palkaton poissaolo. Myös päihtyneenä työssäoloaika on palkaton koko työvuoron ajalta. Esimies huolehtii tarvittavista merkinnöistä WebTallennukseen.

Esimies ei voi myöntää lomaa päihtyneenä esiintymisen jälkeiselle ajalle.

Puhallustestissä tai huume-/ lääkeaineseulassa käyminen ja todistuksen toimittaminen esimiehelle on vapaaehtoista, mutta on työntekijän oman edun mukaista osoittaa olevansa päihteetön. Epäilyllä on oikeus osoittaa epäily aiheettomaksi käymällä päihdetestissä.

3. Hoitoonohjaus

Havaittuaan päihdeongelman esimies käynnistää hoitoon ohjauksen varaamalla ajan työterveysneuvottelua varten. Hoitoon ohjaus on työnantajan tarjoama mahdollisuus, jonka avulla tuetaan päihteiden ongelmakäytöstä eroon pääsemistä.

Hoitoon ohjatun tulee sitoutua laadittuun hoitosuunnitelmaan ja noudattaa siinä sovittuja ohjeita.

Esimiehellä on oikeus saada tietoa hoitokertojen toteutumisesta. Työterveyshuollon tulee ilmoittaa hoitosuunnitelman toteuttamisen laiminlyönneistä tai hoidon lopettamisesta esimiehelle.

Hoitoon ohjauksen aikana hoitoon ohjatun tulee toimittaa kaikista poissaoloista lääkärintodistus. (Lomake 2). Ensisijaisesti lääkärinlausunto tulee hankkia työterveyshuollosta.

Työnantajalla voi tarjota hoitoonohjausta vain yhden kerran koko palvelussuhteen aikana.

Työnantaja ei tällä päihdeohjeella luovu oikeudestaan päättää työ- tai virkasuhde TSL:n tai KVhL:n mukaisin perustein hoitoonohjaussopimusta tarjoamatta, kun työntekijän tai viranhaltijan moitittava työkäyttäytyminen on niin vakava, että työntekijän/ viranhaltijan olisi tullut ilman varoitustakin ymmärtää menettelynsä moitittavuus.

Esimiehen on päihdeongelman ilmetessä arvioitava,

- tuleeko työntekijän/ viranhaltijan tehtäviä rajoittaa tai muuten muuttaa määrääjäksi todetun päihdeongelman takia (esim. terveydenhuolto/ todettu lääkeriippuvuus).
- jos työ-/virkasuhde päihteiden väärinkäytön vuoksi päätetään, tuleeko päihteiden väärinkäytöstä tehdä viranomaisilmoitus (esim. terveyden- tai sosiaalihuolto AVI tai Valvira).

4. Päihteiden väärinkäyttöön liittyvä kurinpitomenettely

Todennettu päihteiden käyttö työaikana johtaa aina kurinpidollisiin menettelyihin. Kurinpidollisia toimenpiteitä ovat tapauksesta riippuen kirjallinen varoitus, palvelussuhteen irtisanominen, purkaminen, koeaikapurku tai purkautuneena pitäminen.

Hoitoonohjaus ei estä kurinpitomenettelyä.

Seuraavat tilanteet johtavat työ-/virkasuhteen päättämiseen varoituksen tai hoitoonohjaussopimuksen saamisen jälkeen:

Työntekijä tai viranhaltija

- toistaa päihteiden väärinkäytön varoituksen ja/ tai kertaalleen saadun onnistuneenkin hoitoonohjauksen jälkeen.
- jättää noudattamatta hoitoonohjaussopimusta ja päihteiden väärinkäytön jatkuminen voidaan tavalla tai toisella todentaa.
- on kieltäytynyt hoitoonohjauksesta ja saanut silloin varoituksen ja uusii päihteidenkäytön.

Esimiehen tulee ilmoittaa kaikista päihde-epäilyistä HR-yksiköön, joka avustaa esimiestä kurinpidollisten toimenpiteiden hoitamisessa. HR-yksiköstä ollaan tarvittaessa myös yhteydessä poliisiin.

5. Työajan käyttö ja palkanmaksu

Työnantajan määräämät työajalle sijoittuvat hoitoonohjausneuvottelu- ja hoitoonohjauskäynnit luetaan palkkaan oikeuttavaksi työajaksi. Muu avohoito toteutetaan työajan ulkopuolella.

Työnantajan määräämät puhallus- ja päihdetestit eivät ole työaikaa. Mikäli testi tehdään työaikana ja tulos osoittaa työntekijän olleen päihteetön, katsotaan testissä käynti työajaksi. Päihteiden käyttämisestä johtuva poissaolo on koko poissaolon ajalta palkaton poissaolo. Myös päihtyneenä työssäoloaika on palkaton. Palkkaa ei makseta koko sen työvuoron ajalta, jonka aikana työntekijä on poistettu työpaikalta päihtymyksen vuoksi.

Palkkaa ei makseta, jos työntekijä ei toimita hyväksyttävää todistusta, joka on vaadittu kaikista poissaoloista. Palkkaa ei myöskään makseta päihteiden väärinkäytön aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta, vaikka työntekijä esittäisikin poissaolon ajalta lääkärintodistuksen.

6. Lomakkeet

Lomake 1 – Kehotus päihteiden käytön testaukseen

Lomake 2 – Esimiehen määräys toimittaa työterveyslääkärin todistus kaikista sairauspoissaoloista määräajaksi

Lomake 3 - Hoitosuunnitelma



Kehotus päihdetestaukseen (lomake 1)

Nimi _____

Syntymäaika _____

Koska työntekijää/viranhaltijaa epäillään päihteiden käytöstä, ohjaan henkilö tänään

_____ (päivämäärä ja kellonaika)

_____ Puhallustestiin

_____ Huumetestiin

Lisätiedot

Hyväksyttävä puhallustesti on suoritettava kahden (2) tunnin sisällä tämän kehotuksen antamisesta. Työntekijän/viranhaltijan on toimitettava heti seuraavana arkipäivänä työnantajalle terveydenhuollon ammattihenkilön antama virallinen todistus puhallustestin tuloksesta.

Huumetestiä (U-DS6a) varten varataan aika työterveyshuoltoon tämän lomakkeen allekirjoituspäivälle. Työterveyshuolto ilmoittaa testituloksen testattavalle, joka itse toimittaa kahden viikon kuluessa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle.

Mikäli puhallustesti tai huumetesti ei toteudu edellytetyssä ajassa työterveyshuollosta, kunnan terveyskeskuspäivystyksestä tai Jorvin terveyskeskuspäivystyksestä johtuvasta syystä, on se ilmentävä todistuksesta.

Puhallustestissä tai huumetestissä käyminen ja todistuksen toimittaminen esimiehelle on vapaaehtoista, mutta on työntekijän oman edun mukaista osoittaa olevansa päihteetön.

Toimenpide kirjataan testin suorittavan hoitopaikana potilastietojärjestelmään.

Esimies tai hänen edustajansa

Olen vastaanottanut lomakkeen

Työntekijä/viranhaltija

Todistajat, mikäli työntekijä/viranhaltija ei allekirjoita lomaketta

nimenselvennys

Esimiehen määräys toimittaa työterveyslääkärin todistus kaikista sairauspoissaoloista määräajaksi (lomake 2)

Esimies täyttää

Työnantaja	Kirkkonummen kunta
Henkilön nimi	
Syntymäaika	
Yksikkö	

Työnantajan edustajan nimi	
Yksikkö	
Yhteystiedot	

Työnantajan perusteltu syy:

Edellä mainitun perustellun syyn vuoksi henkilön on toimitettava työterveyslääkärin todistus sairauspoissaolosta ajalla ____/____20__ - ____/____20__ (max 6 kk).

Poissaolopäiviltä maksetaan palkkaa vain, mikäli kaikista sairauspoissaoloista on esitetty työkyvyttömyyden osoittava todistus.

Kopio lomakkeesta on toimitettu työterveyshuoltoon ____/____20__

Kirkkonummella ____/____20__

Esimiehen allekirjoitus ja nimenselvennys

Olen ottanut yllä mainitun ilmoituksen vastaan:

Kirkkonummella ____/____20__

Työntekijän allekirjoitus ja nimenselvennys



KIRKKONUMMI
KYRKSLÄTT

Hoitositoumus (lomake 3)

Päihdeongelmani takia hakeudun hoitoon. Tämä hoitositoumus on voimassa tästä päivästä eteenpäin 12 kuukautta.

Olen sitoutunut seuraavaan:

(Määritellään käyntitiheys ja hoidon kesto)

Käynnit avohoidossa _____

Laitoshoito _____

AA _____

Käynnit tukihenkilön luona _____

Käynnit työterveysasemalla _____

Tukihenkilö: _____

Työterveyshoitaja: _____

Työterveyslääkäri: _____

Paikka ja aika

Työntekijän/ viranhaltijan allekirjoitus

Esimiehen allekirjoitus

Jakelu: asianomainen ja työterveyshuolto

Kirkkonummen kunta

Työpaikkakäynnit ja työpaikkaselvitys

PERUSTA

Työpaikkaselvitys on työterveyshuollon toiminnan perusta. Käynnit perustuvat Työterveyshuoltolakiin 21.12.2001/1383 12§ sekä kunnan ja työterveyshuollon tekemään keskinäiseen toimintasuunnitelmaan. Työpaikkakäynti on ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa. Perinteisellä työpaikkaselvityksellä tarkoitetaan työstä, työympäristöstä ja -yhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja -haittojen tunnistamista, arviointia ja parannusehdotusten tekemistä. Työpaikkaselvitystä täydentää ohjaus ja neuvonta työpaikan, työntekijöiden ja työyhteisön terveyden edistämiseksi. Työpaikkakäynti tehdään yleensä 3–5 vuoden välein, olosuhteiden olennaisesti muuttuessa useamminkin. Käynnit toteutetaan moniammatillisesti yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa.

TYÖPAIKKAKÄYNNIN SISÄLTÖ

- Tutustutaan työhön ja toimitiloihin. Arvioidaan työn ja työympäristön terveysriskit. Keskustellaan työpaikkakäynnillä tehdyistä havainnoista.
- Keskustellaan terveyshuollon ohjelmoimien esitetokyselyiden tuloksista ja muista työterveyshuollossa ilmenneistä työpaikan hyvinvointiin liittyvistä asioista.
- Tutustutaan työhön ja toimitiloihin sekä arvioidaan työn terveysriskit.
- Kerrotaan työterveyshuollosta.
- Työterveyshuolto laatii kirjallisen raportin työpaikkaselvityksestä. Tarpeen mukaan voidaan tehdä erilaisia mittauksia, kartoituksia tai muita selvityksiä täydentämään työpaikkaselvitystä. Havaitut riskit kirjataan WPro-järjestelmään työterveyshuollon toimesta.

TYÖPAIKKAKÄYNNILLE OSALLISTUVAT

- Työpaikan esihenkilö
- Työpaikan henkilöstön edustaja(t)
- Työterveyshuollon ammattihenkilö(t), pyritään siihen, että paikalla on aina työterveyshoitaja, tarvittaessa myös työterveyslääkäri/ työterveysfysioterapeutti työterveyspsykologi
- Tilahallinnon edustaja(t)
- Työsuojelupäällikkö ja/tai
- Työsuojeluvaltuutettu/työsuojeluvaltuutetut

TYÖPAIKKAKÄYNNIN ETENEMINEN

1. Työpaikkaselvitysten ajankohdat ilmoitetaan esihenkilöille joulukuussa. Työsuojelu toimittaa käyntikohteet ja esihenkilöiden tiedot työterveyshuoltoon viimeistään joulukuussa.
2. Työterveyshoitaja lähettää esihenkilöille esitetokyselyn vähintään 6 viikkoa ennen käyntiä ja ohjeistaa terveyskyselyyn vastaamisesta. Työntekijöille lähetetään myös oma esitetokysely työterveyden toimesta. Työterveyspsykologi kontakti esihenkilön ja tekee esihenkilöhaastattelun.
3. Jokainen työntekijä vastaa kyselyyn omalta osaltaan **viimeistään 14 vuorokautta ennen työpaikkakäyntiä.**
4. Aikaa työpaikkakäyntiin tulee varata kohteen mukaan noin kolme tuntia.
5. Käynnillä tutustutaan kohteeseen: käydään läpi olennaiset tilat ja havaitaan ja arvioidaan työympäristön terveysriskit. Tarvittaessa huomioidaan myös tiloissa olevat muut toiminnot.
6. Keskustellaan kierroksella esiin tulleista havainnoista työterveyshuollon edustajan toimiessa keskustelun puheenjohtajana. Huomioiden ensimmäisenä tilahallinnolle kuuluvat asiat.
7. Tilahallinnon edustajan poistuttua käydään läpi esitetokyselyissä esiin nousseet havainnot.

MITÄ TULEE OLLA HUOMIOITUNA TYÖPAIKKAKÄYNNILLÄ

Esihenkilön tulee selvittää työpaikkakäynnille mahdollisuuksien mukaan seuraavia asioita:

- Työpaikkakäyntihetkellä ajan tasalla oleva (= ei merkittäviä muutoksia toiminnassa, työtehtävissä, henkilökunnassa, sama esihenkilö, samat tilat, ei uusia vakavia työtapaturmia) riskien kartoitus ja arviointi tehtynä kunnan käyttämällä sähköisellä järjestelmällä enintään 12 kk aiemmin
- Sairauspoissaolojen määrä sekä pitkiin poissaoloihin johtaneet syyt viimeisten 12 kk ajalta
- Työterveyden lähettämiin esitietokyselyihin vastaavat kaikki työyhteisön jäsenet
- Läheltä piti, vaara- ja poikkeamatilanteiden lukumäärä
- Sattuneet työtapaturmat
- Ensiaputaitoisten lukumäärä

TYÖPAIKKAKÄYNNIN JÄLKEEN

1. Työterveyshuolto tekee käynnistä raportin, joka voi sisältää toimenpide-ehdotuksia.

Raportti lähetetään työpaikkakäynnille osallistuneille ensin luonnoksena, jota käynnille osallistuneet voivat kommentoida. Kommentteihin annetun määräajan jälkeen työterveyshuolto laatii lopullisen raportin, joka lähetetään esihenkilölle ja työsuojelupäällikölle. Raportti tulee käsitellä niin työpaikalla työyhteisön kesken kuin myös yhteistoimintaryhmässä (työsuojelu esittelee).

2. Toimenpiteille määritellään aikataulu sekä vastuuhenkilö. Jos havaittuun ongelmaan ei ole olemassa ratkaisua, ongelma tulee ottaa huomioon toiminnan järjestämisessä siten, että se aiheuttaa mahdollisimman vähän haittaa työntekijöille.

3. Työyhteisön yhteenveto esitietokyselyiden tuloksista voidaan käsitellä työyhteisön kesken.

4. Työterveyshuolto sekä työsuojelu seuraavat toimenpiteiden etenemistä, tarvittaessa voidaan toteuttaa seurantakäynti.

MATERIAALIA TYÖPAIKKAKÄYNTIÄ VARTEN

(ks. intranet: työsuojelu-sivusto sekä työterveyshuolto-sivusto)

- Sähköinen riskienarviointilomake
- Käyttöturvallisuustiedotteet ja muut mahdolliset turvallisuusdokumentit

Liite 6. Terveystarkastusten sisällöt

Virkasuhdetarkastus KLO

Tarkastus tehdään viranhaltijoista, kun valinnan suorittanut viranomainen arvioi sen tarpeelliseksi virkatehtävien luonteen takia tai valitun terveydentilan puolesta virkaan soveltuvuuden selvittämiseksi. Esihenkilö ilmoittaa valitulle **jos on tarve** suorittaa virkasuhdetarkastus. **Virkasuhdetarkastus ei ole pakollinen.**

Tarkastuksen sisältö:

- Sähköinen terveystarkastus jos on mahdollista toteuttaa vaaditulla aikavälillä
- Työterveyshoitajan tekemä tarkastus. Haastatteluun perustuva selvitys terveydentilasta, elämäntavoista, voimavaroista ja työhistoriasta. Verenpaineen mittaus, pituus ja paino, Audit-kysely. Tarvittaessa työterveyslääkärin tekemä tarkastus.
- Työhön liittyvä ohjaus ja terveysneuvonta, myös rokotussuojan tarkastaminen.
- Laboratoriokokeet eivät sisälly virkasuhdetarkastukseen.
- Virkasuhdetarkastuksen lausunto (Terveystarkastus A), jonka työntekijä toimittaa itse työnantajalle.

Alku- ja määräaikaistarkastukset

Erityisen sairastumisvaaran perusteella
(VnA 1485/2001)

- terveystarkastuksen sisältö pääpiirteissään kuten yllä kuvattu
- erityistä sairastumisen vaaraa koskevassa alku- ja määräaikaistarkastuksessa lisäksi toimintasuunnitelmassa määritellyt altistekohtaiset tutkimukset
- **alku- ja määräaikaistarkastuksessa aina lausunto (Terveystarkastus B), tarvittaessa työterveyslääkärin tarkastus**
- työterveyslääkärin osalta lausunto voidaan toteuttaa myös paperikonsultaationa

Esihenkilö toimittaa työterveyshuoltoon tiedot uusista alkutarkastuksiin tulijoista.

Työterveyshuolto kutsuu ko työntekijät ja määräaikaistarkastusten piiriin kuuluvat työntekijät tarkastuksiin.

ALUEHOITAJA

Aluehoitajat, kunnossapidon työntekijät

Altisteet: melu, kemikaalit (polttoaineet, lannoitteet, torjunta-aineet), tärinä, ulkotyö, pöly (orgaaninen)

Alkutarkastus ja määräaikaistarkastus 3v välein (tarvittaessa MAT aikaistetusti)

- Sähköinen terveystarkastus
- Työterveyshoitajan haastattelu: selvitys terveydentilasta, elämäntavoista, voimavaroista ja työhistoriasta.
- Verenpaineen mittaus, pituus ja paino, Audit-kysely.
- Kuulotutkimus (suoritetaan vuosittain itsenäisenä altistetutkimuksena 4v ajan melutyön aloittamisesta)
- TTH-SCREEN
- -Rokotusten voimassaolon tarkastus, tarvittaessa tehstus. Twinrix-rokote ja TBE-rokotteet kuuluvat työnantajan korvaamiin rokotteisiin, Tetanus vahvistettava omalla ta:lla.
- Ihon kunto (kätet!), mahdolliset allergiat
- Käsien ja yläraajojen oireiden haastattelu: mahdollinen sormien vaaleneminen kylmässä ja yläraajojen särky ja puutumiset, käsien lämpötila ja puristusvoima, käsien tunto ja mahdolliset atrofiat
- Työterveyslääkärin kliininen tutkimus aina alkutarkastuksessa ja määräaikaistarkastuksissa tarvittaessa
- Liutinoirekysely Euroquest tarvittaessa
- allergiaoirekysely (onko hengitysteissä aamulla limaisuutta tai aamuyskää).
- Spirometria+bronkodilataatio (Kela1), jos vastaus kyllä. Muutoin ei spirometriaa tehdä.

VESIHUOLTOASENTAJA

Vesihuoltoasentaja, LVI-asentaja/putkimies

Altisteet: melu, kemikaalit (syövyttäviä, ärsyttäviä), yötyö (päivystäjillä), biologiset altisteet (bakteerit, virukset), ulkotyö

Alkutarkastus ja määräaikaistarkastus 3v välein (tarvittaessa MAT aikaistetusti)

- Sähköinen terveystarkastus

14.10.2022

- Työterveyshoitajan haastattelu: selvitys terveydentilasta, elämäntavoista, voimavaroista ja työhistoriasta.
- Verenpaineen mittaaminen, pituus ja paino, Audit-kysely.
- Kuulotutkimus (suoritetaan vuosittain itsenäisenä altistutkimuksena 4v ajan melutyön aloittamisesta)
- TTH-SCREEN
- Rokotusten voimassaolon tarkastus, tarvittaessa tehostus. Twinrix-rokote ja TBE-rokotteet kuuluvat työnantajan korvaamiin rokotteisiin, Tetanus vahvistettava omalla ta:lla.
- Ihon kunto (kädet!), mahdolliset allergiat
- Käsien ja yläraajojen oireiden haastattelu: mahdollinen sormien vaaleneminen kylmässä ja yläraajojen särky ja puutumiset, käsien lämpötila ja puristusvoima, käsien tunto ja mahdolliset atrofiat
- Työterveyslääkärin kliininen tutkimus aina alkutarkastuksessa ja määräaikaistarkastuksissa tarvittaessa
- Liutinoirekysely Euroquest tarvittaessa
- allergiaoirekysely (onko hengitysteissä aamulla limaisuutta tai aamuuskäähä). Spirometria+bronkodilataatio (Kela1), jos vastaus kyllä. Muutoin ei spirometriaa tehdä.

HUOLTOMIES

Altisteet: melu, yötyö (päivystäjillä), pöly, kemikaalit ja tärinä pienessä määrin (käsityökalut)

Alkutarkastus ja määräaikaistarkastus 3v välein (tarvittaessa MAT aikaistetusti)

- Sähköinen terveystarkastus
- Työterveyshoitajan haastattelu: selvitys terveydentilasta, elämäntavoista, voimavaroista ja työhistoriasta.
- Verenpaineen mittaaminen, pituus ja paino, Audit-kysely.
- Kuulotutkimus (suoritetaan vuosittain itsenäisenä altistutkimuksena 4v ajan melutyön aloittamisesta)
- TTH-SCREEN
- Ihon kunto (kädet!), mahdolliset allergiat
- allergiaoirekysely (onko hengitysteissä aamulla limaisuutta tai aamuuskäähä). Spirometria+bronkodilataatio (Kela1), jos vastaus kyllä. Muutoin ei spirometriaa tehdä.
- Työterveyslääkärin tutkimus aina alkutarkastuksessa ja määräaikaistarkastuksissa tarvittaessa

KIRVESMIES, RAKENNUSMIIES

Altisteet: melu, kemikaalit (tasoitteet, maalit, liuottimet), puu- ja kivipöly, tärinä käsityökaluista

Alkutarkastus ja määräaikaistarkastus 3v välein (tarvittaessa MAT aikaistetusti)

- Sähköinen terveystarkastus
- kuulotutkimus (suoritetaan vuosittain itsenäisenä altistutkimuksena 4v ajan melutyön aloittamisesta)
- TTH-SCREEN
- allergiaoirekysely (onko hengitysteissä aamulla limaisuutta tai aamuuskäähä). Spirometria+bronkodilataatio (Kela1), jos vastaus kyllä. Muutoin ei spirometriaa tehdä.

14.10.2022

- ihon kunto (kädet!), mahdolliset allergiat
- käsien ja yläraajojen oireiden haastattelu: mahdollinen sormien vaaleneminen kylmässä ja yläraajojen särky ja puutumiset, käsien lämpötila ja puristusvoima, käsien tunto ja mahdolliset atrofiat
- työterveyshoitajan haastattelu
- Työterveyslääkärin kliininen tutkimus aina alkutarkastuksessa ja määräaikaistarkastuksissa tarvittaessa
- luotinoirekysely Euroquest tarvittaessa

LAITOSHUOLTAJA

Altiste: kemikaalit (herkistävät ja syövyttävät pesuaineet). Märkätyö.

Alkutarkastus kaikille laitoshuoltajille.

Määräaikaistarkastus uimahallin laitoshuoltajille 3v välein

- Sähköinen terveystarkastus
- Työterveyshoitajan haastattelu: selvitys terveydentilasta, elämäntavoista, voimavaroista ja työhistoriasta.
- Verenpaineen mittaus, pituus ja paino, Audit-kysely. Tupakointi?
- TTH-SCREEN
- Onko astmaa ja/ tai astmalääkitystä (mikä lääke +m mikä annos)? Jos kyllä, tti vastaanotolle.
- Ihon kunto (kädet!), onko ollut lapsena/ nyt atopiata? Jos mitään oireita, Tti vastaanotolle.
- Allergiaoirekysely (onko hengitysteissä aamulla limaisuutta tai muita hengitystieoireita? Onko aamuuskääh?). Jos vastaus yhteenkään edellä mainituista on kyllä, niin Spirometria+ bronkodilataatio.
- Jos asiakkaalla on puutteellinen kielitaito eikä saada luotettavasti selvyttä allergiaoirekyselystä, niin tehdään Spirometria+bronkodilataatio. Muutoin ei spirometriaa tehdä.
- Spirometria+bronkodilataatio: työterveyshoitaja varaa potilaalle labra-ajan ja lääkärille vastaanottoajan (työterveyslääkärin kliininen tutkimus ja tulosten läpikäyminen).
- Terveystarkastus B-lausunto soveltuvuudesta työhön (jos asioi lääkärin kanssa niin lääkäri tekee sopivuuslausunnon).

RAVITSEMISTYÖNTEKIJÄ JA KOKKI

Altisteet: Melu (tiski, salityö), jauhopöly (jos leipoo säännöllisesti), kemikaalit jossain määrin (herkistävät ja syövyttävät pesuaineet)

Alkutarkastus ja määräaikaistarkastus 3v välein (tarvittaessa MAT aikaistetusti)

- Sähköinen terveystarkastus
- Työterveyshoitajan haastattelu: selvitys terveydentilasta, elämäntavoista, voimavaroista ja työhistoriasta.
- Verenpaineen mittaus, pituus ja paino, Audit-kysely.
- TTH-SCREEN
- Ihon kunto (kädet!), mahdolliset allergiat

14.10.2022

- Salmonella-todistus (perustuu lähtökohtaisesti haastatteluun)
 - Työterveyslääkärin kliininen tutkimus aina alkutarkastuksessa ja määräaikaistarkastuksissa tarvittaessa
 - allergiaoirekysely (onko hengitysteissä aamulla limaisuutta tai aamuyskää).
- Spirometria+bronkodilataatio (Kela1), jos vastaus kyllä. Muutoin ei spirometriaa tehdä.

TEKNISEN TYÖN OPETTAJA

Altiste: melu

- Sähköinen terveystarkastus tarvittaessa
- Työterveyshoitajan haastattelu 1. kerralla
- audio
- jatkossa pelkkä audio 3 vuoden välein.
- tarvittaessa TTH-SCREEN

MUSIIKKIOPISTON OPETTAJAT

Huilunsoiton ja pianonsoiton opettajat

Altiste: melu

- Sähköinen terveystarkastus tarvittaessa
- Työterveyshoitajan haastattelu 1. kerralla
- audio
- jatkossa pelkkä audio 3 vuoden välein.
- tarvittaessa TTH-SCREEN

YÖTYÖ

Esim. varhaiskasvatuksen ympärivuorokautisessa hoidossa työskentelevät työntekijät

Altiste: yötyö

Työaikalain mukaan työ määritellään yötyöksi, jos yövuoroa on vähintään 3 tuntia klo 23-06 ja vähintään 20 yövuoroa vuodessa.

25-50-vuotiaat

Vähintään 5 vuoden välein, yksilöllisen riskin arviointiin perustuen tarvittaessa useammin

50-60-vuotiaat

2-3 vuoden välein

Yli 60-vuotiaat
1-2 vuoden välein

- Sähköinen terveystarkastus
- Työterveyshoitajan haastattelu: selvitys terveydentilasta, elämäntavoista, voimavaroista ja työhistoriasta.
- Verenpaineen mittaus, pituus ja paino, Audit-kysely.
- Yöökysely ja/tai vuorotyökysely työtehtävästä riippuen.
- TTH-SCREEN
- Työterveyslääkärin tarkastus tarvittaessa

VÄKIVALLAN UHKA

ERITYISOPETTAJAT, ERITYISLUOKANOPETTAJAT ja KOULUNKÄYNTIAVUSTAJAT/ RYHMÄAVUSTAJAT

Heikkilän, Papinmäen ja Masalan koulut ja mahdolliset muut kohteet joissa voidaan altistua väkivallalle. Kutsutaan erikseen esihenkilön ilmoittaessa nimet

Altiste: väkivallan uhka

- Sähköinen terveystarkastus
- Työterveyshoitajan haastattelu: selvitys terveydentilasta, elämäntavoista, voimavaroista ja työhistoriasta.
- Verenpaineen mittaus, pituus ja paino, Audit-kysely.
- Väkivallan uhka-haastattelu
- TTH-SCREEN tarvittaessa
- Työterveyslääkärin tarkastus tarvittaessa

JOHTAJATARKASTUS

Johtoryhmän jäsenille/ muille esihenkilöille

Kutsutaan erikseen tietty ryhmä sovittujen aikataulujen mukaisesti

- Sähköinen terveystarkastus
- Laboratoriotutkimukset TTH-SCREEN + cdt + ekg
- Työterveyslääkärin tarkastus
- First beat-mittaus (tarjotaan, osallistuminen vapaaehtoisista). Sovitaan aina erikseen hr-yhteys henkilön kanssa kuluuko ko ryhmän tarkastukseen.
- Tarvittaessa työterveyspsykologin vastaanotto

14.10.2022

TERVEYSKYSELYT TYÖPAIKKASELVITYKSEN YHTEYDESSÄ

Ei altisteiset työt

Työterveyshoitaja lähettää terveystarkastus kutsut hyvissä ajoin ennen työpaikkakäyntiä siihen sähköpostiosoitteeseen, jonka työntekijä itse on Terveystalolle ilmoittanut. Kutsut lähetetään esihenkilön toimittaman nimilistan mukaan.

Terveystarkastukseen vastaamisen jälkeen työntekijöille varataan (aske) ETÄV/PUHW 20min tai 40min seuraavasti:

- PUNAISET: analyysiterveystarkastus 40min
- KELTAISET: analyysiterveystarkastus 20min
- VIHREÄT: analyysiterveystarkastus 20min
- Tarvittaessa työterveyshoitaja voi määrätä työntekijälle analyysiterveystarkastuksen yhteydessä TTH-SCREEN-labrapaketin.

Laskutuksessa huomioitava + 15min analysointiaikaa

Tartunnan vaara liittyy hepatiitti B, hepatiitti C ja HIV- viruksiin. Tartuntariski on olemassa seuraavissa tapauksissa:

- Verellä, eritteillä tai kudospasteilla kontaminoitunut neula tai muu terävä esine aiheuttaa ihon läpäisevän vamman.
- Verta tai muita kehon eritteitä roiskuu silmiin, nenään, suuhun tai rikkiäiselle iholle.
- Ihmisen aiheuttamat, ihon rikkovat puremavammat.
- Altistuminen terveelle iholle ei aiheuta tartuntavaaraa.

1. VÄLITÖN ENSIAPU VERIALTISTUSTILANTEESSA

- Haavaa ei puristeta, vaan se huuhdellaan runsaalla vedellä.
- Pistotapaturmassa annetaan pistokohdan vuotaa.
- Mahdolliset vierasesineet poistetaan.
- Vamma-alue pestään runsaalla vedellä ja saippualla 10 minuutin ajan.
- Jos verta on ihottumassa, haavaisella iholla tai pistohaavassa, vauriokohtaan asetetaan kahden minuutin ajaksi alkoholipitoinen haude tai sitä huuhdellaan alkoholilla (A12t).
- Limakalvot huuhdotaan runsaalla vedellä.

2. TOIMI NÄIN VERIALTISTUSTILANTEESSA

2.1 Mikäli tiedät tartunnan lähteen, kysy lähteeltä suostumus verikokeisiin.

- Näytteet otetaan ensisijaisesti aina tartunnan lähteestä!! Jos tartunnan lähde ei sairautensa johdosta ole kykenevä päättämään luvan antamisesta, voidaan testit ottaa päivystävän lääkärin harkinnan mukaan. (Labralähete: Neulanpistopaketti lähde)
- Soita Kirkkonummen kiirevastaanotolle 040 1269604. Sieltä ohjelmoidaan verinäytteet tartunnan lähteelle. Huonokuntoisista, koti- tai laitoshoidon potilaista näytteet voi käydä ottamassa kotisairaalan sairaanhoitaja.
- Muiden näytteet otetaan virka-aikana HUS-laboratoriossa, virka-ajan ulkopuolella Kirkkonummen terveyskeskuksen kiirevastaanotolla.
- Yöaikaisissa verialtistustilanteissa näytteenotto heti seuraavana aamuna. Poikkeuksena riskilähde esim. iv-huumeiden käyttäjä, jolloin infektio­lääkärin konsultointi voi olla tarpeen yöaikaan.

2.2 Jos tartunnan lähde on tiedossa oleva HIV-positiivinen

- Estohoito suositellaan aloitettavaksi mahdollisimman pian, mielellään 2 t:n kuluessa, mutta viimeistään 72 t altistuksen jälkeen.
- Ota yhteys Kirkkonummen kiirevastaanottoon 040 1269604 (auki joka päivä klo 8–20) tai oman kuntasi päivystykseen, jolloin päivystävä lääkäri konsultoi infektio­lääkärinä estohoidon tarpeellisuudesta.

2.3 Jos tartunnan lähde on B-hepatiitin kantaja

- Mikäli altistunut ei ole rokotettu B-hepatiittia vastaan, ota yhteys viipymättä Kirkkonummen kiirevastaanottoon 040 1269604 (auki joka päivä klo 8–20) tai yöllä oman kuntasi päivystykseen.

- Päivystävä lääkäri konsultoi infektiolääkärinä jatkohoidosta sekä Hepatiitti B-immunoglobuliinin ja B-hepatiittirokotesarjan tarpeesta.

2.4 Mikäli et tiedä tartunnan lähdettä tai lähde ei anna suostumusta verikokeisiin

- Näytteet työntekijästä pyritään ottamaan 48 tunnin sisällä tapahtuneesta.
- Soita työterveyshuoltoon ma-pe klo 8–15 p. 030 6332740. Työterveyshuolto arvioi altistuksen ja tekee tarvittaessa laboratoriolähetteen.
- Mikäli verialtistus tapahtuu arkisin ilta tai yöaikaan, soita seuraavana aamuna työterveyshuoltoon.
- Mikäli verialtistus tapahtuu pe klo 15- la klo 10 välillä, ota yhteys Kirkkonummen kiirevastaanotolle 040 1269604 (0-näytteenottoa varten). (Labralähete: Neulanpistopaketti kohde)
- Mikäli verialtistus tapahtuu lauantai klo 10- maanantai klo 8 välisenä aikana, voit odottaa rauhallisesti ja olla yhteydessä Terveystaloon maanantaina heti klo 8.

3 JATKOHOITO

- Jos tartunnan lähde ei ole tiedossa, altistunut työntekijä soittaa itse työterveyshuoltoon ensimmäisenä arkipäivänä p.030 6332740 jatkoseurannan toteutumiseksi.
- Jos lähteellä todetaan veriteitse tarttuva tauti, kiirevastaanoton lääkäri on yhteydessä altistuneeseen ja ohjelmoi jatkot.
- Jos lähteen näytevastaaukset ovat negatiiviset, altistuneesta ei tarvitse ottaa näytteitä.
- Ilmoita työtapaturmasta aina esimiehelle ja lähteen positiivisesta tuloksesta aina työterveyshuoltoon.

4 TAPATURMAILMOITUS

Työntekijä tekee aina verialtistustilanteessa Kunnan intrassa sähköisesti WPro työturvallisuusilmoituksen.

Sähköinen lomake löytyy Majakasta> Työn tueksi> Työsuojelu> Turvallisuushavainnot ja riskienarviointi-WPro > WPro ilmoitukset> WPro työturvallisuusilmoitukset> Tapahtuman luonne> Läheltä piti

Altistuneen työntekijän suojaustoimenpiteet toteutetaan tapauskohtaisesti. Mikäli työntekijälle aloitetaan suojaustoimenpiteet, työntekijä tekee työtapaturmailmoituksen eli valitsee turvallisuusilmoituksen tehdessä kohdasta Tapaturman luonne> Työtapaturma (HUOM! vasta mikäli suojaustoimenpiteet aloitetaan, ilmoitetaan työtapaturmana)

NÄYTTEENOTTO-OHJE

LÄHTEESTÄ OTETTAVAT (useimmiten potilas):

- S- HI-virus, antigeeni ja vasta-aineet (S-HIVAgAb, 4814)
- S- Hepatiitti B-virus, s-antigeeni (S-HBsAg, 1605)
- S- Hepatiitti B-virus, c-antigeeni, vasta-aineet (S-HBcAb, 1606)
- S -Hepatiitti C-virus, vasta-aineet (S-HCVAb 3815)

Otetaan 4 x seerumi-geeliputki (keltainen korkki).

ALTISTUNEESTA OTETTAVAT O-NÄYTTEET (työntekijä)

- S- Hi-virus, antigeeni ja vasta-aineet (S-HIVAgAb, 4814)
- S- Hepatiitti B-Virus, s-antigeeni (S-HBsAg, 1605)
- S- Hepatiitti B-virus, s-antigeeni, vasta-aineet (S-HBsAb, 1608)
- S- Hepatiitti C-virus, vasta-aineet (S-HCVAb, 3815)
- P- Alat (1024) ja S-HBcAb (1606) jotta nähdään altistuneen maksan lähtötaso ja mahdollinen sairastettu b-hepatiitti

Otetaan 5x seerumi-geeliputki (keltainen korkki) ja 1x Li-hepariiniputki (vihreä korkki).

Lähteestä sekä altistuneesta tutkittavat näytteet analysoidaan päivystyksenä. Näytteet lähetetään taksilla (maksu kunnan taksikortilla) osoitteeseen HUSLAB-talo, Haartmaninkatu 3–4. Taksi ajaa ramppia puomille, siellä on summeri, jota taksikuski soittaa.

Soita ennen näytteiden lähettämistä Virologian ja immunologian labran päivystävälle bioanalyytikolle

arkisin klo 8–15 0408374010

arkisin klo 15–08, viikonloppuisin ja pyhinä 0408374011

Anna kiirevastaanoton vuorovastaavan puhelinnumero 040 1269604 johon ilmoitetaan, jos lähteen näytteistä on ilmoitettavaa. Negatiiviset tulokset tulevat potilastietojärjestelmään.

5.5.2022

Kirkkonummen kunta maksaa punkkirokotukset vuonna 2022 seuraaville työntekijöille:

aluehoitajat
kunnanpuutarhuri
puistomestarit
kenttämestari
vesihuoltoasentajat

metsäpäiväkodin/ metsäryhmän hoitajat
mittaustyönjohtaja
mittausteknikot
mittausmiehet
maanmittausinsinöörit

ympäristötarkastajat
ympäristösuunnittelijat
ympäristöpäällikkö
ympäristöasiantuntijat
toimitila-asiantuntija

varhaiskasvatuksen henkilöstö (työskentelevät alueella 02430, 02440)

ohjeen vahvistanut henkilöstöjohtaja 5.5.2022