

TYÖTERVEYSYHTEISTYÖN SUUNNITELMA

Paimion kaupunki

Toimintasuunnitelma ajalle 1.1.2024-31.12.2026

Yrityksen yhteystiedot

Y-tunnus 0136169-2

Tilikausi 1.1.-31.12

Osoite Vistantie 18, 21530 Paimio

Puh. / vaihde (02)474511

Toimitusjohtaja

Jari Jussinmäki

Yhteyshenkilö

Eila Hulkkonen

Työsuojelupäällikkö

Eila Hulkkonen

Työsuojeluvaltuutettu

Marita Savonmäki

Tapani Perkonoja

Työterveyshuollon yhteystiedot

Pääsopimuspaikka

Mehiläinen Työelämäpalvelut Paimio

Osoite

Asematie 2, 21530 Paimio

Puh. / vaihde

0104140666

Nimetty työterveyshoitaja

Anna Kivimaa, Tiia Rantalaiho

Nimetty työterveyslääkäri

Anna Aho

Nimetty työfysioterapeutti

Minna Palm

Nimetty työterveyspsykologi

Marjo Salo

sähköposti: etunimi.sukunimi@mehilainen.fi

Työpaikan ja henkilöstön kuvaus

Toimiala

84110 (Julkinen yleishallinto)

Henkilöstömäärä

n. 450 henkilöä

Menneet ja tulevat keskeiset muutokset toiminnassa:

- Pandemian tuomat muutokset työnkuvassa, etätöön lisääntyminen
- Ohjeistus henkilöstölle pistotapaturmatilanteessa

Merkittävimmät altisteet ja kuormitustekijät

Työtehtävien monimuotoisuuden vuoksi työhön sisältyvät vaaratekijät vaihtelevat suuresti.

Altisteita ja kuormitustekijöitä on käyty työpaikkakohtaisesti läpi työpaikkakäynneillä.

Kuormitustekijöitä ovat mm. henkinen kuormitus (väkivalta- ja uhkatilanteet, yksintyöskentely) ja tuki- ja liikuntaelimestöön kohdistuva kuormitus (nostot ja siirrot, toistotyö). Fysikaalisia altisteita ovat mm. melu, lämpötilavaihtelut, käsiin kohdistuva värinä. Hoitotyössä voi altistua erilaisille tartuntataudeille. Kemikaalialtistukset nousevat erityisesti huoltotöissä. Yötyötä tehdään vaihtelevasti eri aloilla. Tapaturmariski vaihtelee työtehtävien mukaan (vähäinen/ilmeinen).

Työsuojeluyhteistyö

Työterveyshuolto osallistuu työsuojelutoimikunnan kokouksiin seuraavasti: Kutsuttaessa Työpaikkaselvitykset tehdään yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa, ja niillä täydennetään työsuojelun riskinarviointeja.

Työterveystoiminnan laajuus

	Lakisääteinen työterveyshuolto
x	Lakisääteinen työterveyshuolto ja sairaanhoito

Hyvointialueen sopimuserotus tehty vuonna 2023.

Työterveystoiminnan ja -yhteistyön yleiset tavoitteet

1. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen
2. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta
3. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen
4. Laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito
5. Yrityksen asettama tavoite (vuotta pidemmälle ajalle):
 - a. Esihenkilöiden koulutus/yhteistyö työterveyshuollon kanssa (tapaamiset vuosittain)
 - b. Esihenkilötyön tukeminen
 - c. Kuntoutustyöryhmän tapaamiset jatkuvat säännöllisesti
6. Yrityksen asettama tavoite (tulevalle vuodelle):
 - a. Pistotapaturmatilanteen ohjeistuksen päivitys

Todetut työterveystarpeet ja tavoitteet yhteistyölle

Tarpeet: Esihenkilötyön ja työterveyshuollon yhteistyön lisääminen. Esihenkilötyön tukeminen.

Työterveysyhteistyön tavoitteet ja niitä vastaava toiminta

Tavoite ja toteutusvuosi: Työterveyshuollon ja lähiesihenkilön yhteistyön lisääminen.

Esihenkilötyön yhtenäistyminen.

Toiminta ja vastuuhenkilöt: Vuosittain yhteistyöpalaveri esihenkilöiden kanssa, teemoina työterveyshuotoyhteistyö, varhaisen tuen malli, esihenkilötyön tuki. Esihenkilötapaamiset työterveyshoitajan kanssa.

Toteutumisen seuranta, arviointi ja mittarit: Vuosisuunnitelman teon yhteydessä. Esihenkilöiden yhteydenotot työterveyshuoltoon, työterveyshuollon yhteydenotot lähiesihenkilöön (1T019 koodin käytön lisääntyminen).

Suunnitellut työpaikkaselvitykset

- Tapiolan päiväkotit 2024
- Preitilän päiväkotit, syksy 2024/kevät 2025
- Apila, työvoimapalvelut 2024
- Päiväkodit: Jokela, Ala-Vista, Lempilä, perhepäivähoito, Kriivari 2025
- Vistan koulu 2026
- Hallintopalvelut 2027
- Paimion opisto (musiikkiopisto ja kansalaisopisto) 2027
- Nuorisopalvelut (etsivä nuorisotyö, nuorten paja (Lepolan tilat), Tillintupa) 2027
- Kaupungin virasto, sivistyspalvelut (sivistyksen toimisto, hyte) 2027

Sisäilmatyöryhmä kokoontuu tarpeen mukaan. Tarpeen mukaan työterveyshuolto tekee sisäilmaoirekyselyt henkilökunnalle.

SUUNNITELMAN SISÄLTÖ (JATKUVA TOIMINTA)

Työterveyspalvelut kohdistuvat työolosuhteisiin, työyhteisöön tai yksittäiseen työntekijään.

Kela korvaa osan aiheutuvista kustannuksista. Tätä varten toiminta jaetaan kahteen korvausluokkaan:

- Korvausluokkaan I kuuluvat ennaltaehkäisevä toiminta, kuten esim. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset.
- Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyspainotteinen yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja siinä tarvittavat tutkimukset.
- Jotkut palvelut (esim. työnohjaus) eivät oikeuta Kelan korvaukseen mutta tukevat merkittävästi työhyvinvointia.
- Palvelut voidaan toteuttaa myös etäpalveluina

1. Työpaikkaselvitys

1.1. Perusselvitykset

Perusselvityksessä arvioidaan yrityksen työn, työympäristön ja työyhteisön terveysvaarojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellinen merkitys. Perusselvitys tehdään aina työterveyshuoltoa aloitettaessa, työolosuhteiden oleellisesti muututtua tai muun tarpeen mukaan.

Suunnitellut työpaikkaselvitykset (kts lista yllä).

1.2. Suunnatut selvitykset

Suunnattuja selvityksiä tehdään perusselvityksessä havaittavan tai muussa työterveysyhteistyössä esille tulevan tarpeen perusteella. Näitä ovat esimerkiksi ergonomiset selvitykset, työilmapiirin ja työn psyykkisen kuormituksen selvitykset ja työhygieeniset selvitykset

Suunnitelma: Esihenkilötyöhön kohdistuvista lisäselvityksistä keskustellaan aina erikseen. Tarve nousee vuosittaisista esihenkilötapaamisista.

- uimahalli rakennuksena saneerauksen jälkeen
- Perusselvityksistä nousseet melumittaustarpeet

2. Ensiapuvalmiuden ylläpito ja debriefing

Ensiavun vaatimustaso: Tapaturmavaaran suuruus on vähäinen näyttöpäässä, muuten ilmeinen.

Riittävä ensiapuvalmius: 5 % henkilöstöstä tulee olla ensiaputaitoisia: jokaisessa työvuorossa tulee olla ensiaputaitoinen henkilö ja kaikille yksintyöskenteleville suositellaan ensiapukoulutusta.

Menetelmät: ensiapukurssit, ohjeet ensiapuvälineiden ylläpitoon, suuronnettomuussuunnitelman laatimiseen osallistuminen, debriefing (jälkipuinti) väkivaltatilanteiden, onnettomuuksien ja äkillisten kuolemantapausten yhteydessä

Suunnitelma: Kevät ja syyskaudella EA 1 ja hätäensiapu (8h).

3. Neuvonta ja ohjaus

Työterveyshuollon on annettava neuvontaa, ohjausta ja palautetta työnantajalle ja työntekijöille työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä koskeissa asioissa.

Neuvonta ja ohjaus liittyvät kaikkiin työterveyspalveluihin, ja lisäksi niitä toteutetaan omana suunnitelmallisena toimintanaan.

3.1. Työyhteisön toimivuuden edistäminen ja esihenkilötyön tukeminen

Työyhteisötyö tukee työyhteisön toimivuutta, tuloksellisuutta ja henkilöstön työhyvinvointia.

Työyhteisötyön menetelmiä ovat mm. alustukset, ryhmäkeskustelut, tapausesimerkit ja erilaiset kokeilut.

Suunnitelma:

- varhainen tuki ja puheeksiotto
- teemaluennot

- stressinhallinnan valmennukset
- vuorovaikutus- ja yhteistyövalmennukset
- matalan kynnyksen esihenkilökeskustelut
- työnohjaus
- esihenkilötaitojen valmennus
- muutosten hallinta: tietoiskut ja ohjatut keskustelutilaisuudet, kehittämistyöpajat

3.2. Yksilön työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

Menetelmät

- neuvonta ja ohjaus vastaanottokäynneillä
- ravitsemusterapeutin, puheterapeutin,
- työnäköoptikon tai työvalmentajan konsultaatiot tarvittaessa
- ergonomia- ja työtapaohjaus
- sykevälivaihtelumittaus
- elämäntapavalmennukset ja –ohjaus yksilöllisesti ja ryhmässä
- digitaaliset ja etävastaanotto ohjaukset (Digivalmennus taso 1)

Ryhmätoiminta on kustannustehokas ja vaikuttava tapa saada aikaan positiivisia muutoksia työkykyyn ja terveyteen. Mikäli työntekijöillä todetaan työkykyyn vaikuttavia terveysongelmia, heitä voidaan ohjata seuraaviin ryhmiin:

- uni ja palautuminen
- stressinhallinta ja voimavarat
- mielialaoireet
- painonhallinta
- tuki- ja liikuntaelinvaivat
- kipu

4. Työpaikan toimintamallit työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi

Työpaikoilla tarvitaan toimintamalleja tukemaan henkilöstön työhyvinvointia ja helpottamaan esihenkilötyötä mm. työkykyasioissa. Vastuu toiminnasta on työnantajalla, mutta se tapahtuu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Vaikuttaviksi toimintatavoiksi on todettu mm. hyvä työterveysyhteistyö yrityksen, esihenkilöiden ja työterveyden kesken, jonka tavoitteena on työntekijän työkyvyn ylläpitäminen.

4.1. Varhaisen tuen malli ja sairauspoissaolojen seuranta

Yrityksessä on käytössä varhaisen tuen malli:

Kyllä	<input checked="" type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>
-------	-------------------------------------	----	--------------------------

Työntekijä kutsutaan pitkien tai toistuvien sairauslomien jälkeen tai työpaikalla tehtyjen havaintojen perusteella työkyvyn seurantatarkastukseen. Tarkastuksessa arvioidaan terveydentilan vaikutus työssä selviytymiseen ja keinot tukea työkykyä.

Tilanteissa, joissa työntekijän sairaus estää ohimenevästi nykyisen työn tekemisen, työpaikalla voidaan käyttää seuraavia tilapäisiä työjärjestelyjä, joiden avulla työhön paluu nopeutuu:

Työpaikalla kirjataan YritysMehiläiseen kaikki omailmoitteiset sairauspoissaolot sekä Mehiläisen ulkopuolelta tulevat sairauslomat (myös sellaiset Mehiläisestä kirjoitetut, joissa ei ole työnantajätietoja).

Työntekijöille on tiedotettu yrityksen sairauspoissaolokäytännöistä sekä sairauslomien seurantaan liittyvistä toimintatavoista. Yrityksessä on määritelty työhön paluun tukitoimien käynnistämiseksi seuraavat rajat:

- toistuvat lyhyet poissaolot: 1-5 pvä:n poissaoloja 5 poissaolokertaa / 6 kk
- pitkät yli 10 päivän yhtäjaksoiset poissalot

Esihenkilö käy varhaisen tuen keskustelut Varhaisen tuen -mallin mukaisesti ja tarvittaessa ohjaa työterveyshuoltoon työkyvyn arvioon.

Työterveyshuollon moniammatillinen tiimi seuraa yrityksen sairauspoissaoloja ja raportoi niistä tietosuojasäädökset huomioiden 3 kuukauden välein.

Työterveyshoitaja, -lääkäri, -psykologi tai työfysioterapeutti on yhteydessä työntekijään pitkillä, yli 4 viikkoa kestäville sairauslomilla.

Työkykytutkan käyttöönotto työkykyä tukevassa toiminnassa.

Kuntoutustyöryhmä (henkilöstöpäällikkö, työterveyslääkäri ja/tai työterveyshoitaja) käyvät 1 – 2 kuukauden välein kaupungin työkyky-/sairaspoissaololistat. Tarvittaessa työterveyshuolto on yhteydessä työntekijöihin ja/tai pyytää vastaanotolle tarkastukseen.

4.1.1. Osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen tukeminen ja kuntoutusyhteistyö

Jos työpaikalla tai työterveyshuollossa huomataan, että työntekijän työkyky on alentunut, käynnistetään työssä selviytymistä tukevat toimenpiteet, mm.

- esihenkilön ja työntekijän käymä keskustelu tilanteesta ja sen korjaamisen mahdollisuuksista
- työkyvyn aleneman tutkiminen ja korjaavien toimenpiteiden etsiminen työterveyshuollossa
- tarvittaessa työterveysneuvottelu
- työn muokkaaminen määräaikaisesti tai pysyvästi
- työhön paluun tuki asiakkaan, työterveyden ja esihenkilön yhteistyönä
- varhaiskuntoutus, lääkinällinen ja ammatillinen kuntoutus. Osasta kuntoutuksen kustannuksista vastaa usein työeläkelaitos, Kela tai muu vakuutusyhtiö.

Mehiläisen työvalmentajat auttavat löytämään osatyökykyisille työssä jatkamisen mahdollistavia ammatillisen kuntoutuksen ja työllistymisen ratkaisuja. Työvalmentajaa kannattaa hyödyntää aina, kun lääketieteellisin keinoin tai nykyistä työtä muokkaamalla ei voida edistää työntekijän työssä selviytymistä.

Toimintatapa työvalmentajien palvelujen käytössä: Työvalmentajan käytöstä sovittava erikseen yhdyshenkilön kanssa.

4.2. Kuntoutus

Ryhmäkuntoutuksen tavoitteena on työntekijän toiminta- ja työkyvyn ylläpitäminen tai parantaminen.

Suunnitelma: Sovitaan tarvittaessa vuosisuunnitelmissa.

4.3. Päihdetyö työpaikalla

Onko työpaikalla päihdehoitomalli?

On	<input checked="" type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

4.4. Toimintamalli epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ehkäisemiseksi

On	<input checked="" type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

4.5. Erityistyölasikäytäntö

On	<input checked="" type="checkbox"/>	Ei	<input type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	----	--------------------------

4.6. Muut toimintamallit työpaikalla

Häiriötilanne -ilmoitukset (läheltäpiti)

Agressiivisen asiakkaan kohtaaminen

Ohjeistus henkilöstölle pistostapaturmatilanteissa

5. Terveystarkastukset

Terveystarkastusten tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn ja terveyden ylläpitäminen ja edistäminen vaikuttamalla sekä työhön liittyviin kuormitustekijöihin ja riskeihin sekä elämäntapoihin.

Tehtävät terveystarkastukset

- terveystarkastus työsuhteen alkaessa (Alkutarkastus/työhöntulotarkastus)
- määräaikaistarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä
- terveydenseurantatarkastus/terveyskysely (esim. ikäryhmittäin, työyhteisöittäin)
- osatyökykyisen työntekijän seurantatarkastus

Toimintasuunnitelman terveystarkastusliitettä päivitetään tehtyjen työpaikkaselvityksien perusteella.

Automaattikutsut 20 – 54 -vuotiaille 5 vuoden välein. Työterveyskysely tulee sähköpostiin ja jos saa keltaisen/punaisen vastauksen, tulee varata aika työterveyshoitajan vastaanotolle.

Kutsut tulevat 55 – 70 -vuotiaille 3 vuoden välein. Työterveyskysely lähetetään ja kaikki vastanneet varaavat 60 min. ajan työterveyshoitajalle.

MAT-tarkastuksiin tulee automaattisesti kutsu. Työterveyskyselyyn vastanneet varaavat kaikki 90 min ajan altistelähtöiseen terveystarkastukseen.

Työhön liittyvät rokotukset:

- B-hepatiittirokotukset vain hoitotyössä altistuville.
- Punkkirokotukset lääkärin erillisen riskienarvion mukaan.

- Tetanus-d tapaturmien yhteydessä

Muuta huomioitavaa esim. ajokorttitodistus, vapaa-ajan rokotukset: eivät kuulu työterveyshuoltosopimukseen.

6. Työhyvinvointipalvelut

Työhyvinvointipalvelut on osa Mehiläisen Työelämäpalveluita ja ne sisältävät asiakasyrityksen liiketoiminta tukevia, henkilöstön ja työolojen kehittämiseen tähtääviä palveluita. Näitä ovat esimerkiksi esihenkilötyöhön, työyhteisöön, elämäntapoihin kohdistuvat palvelut sekä mittaukset, analyysit ja kartoitukset. Työhyvinvointipalvelut ovat työterveyshuoltoyhteistyötä täydentäviä palveluita ja tämän vuoksi ne eivät kuulu kelakorvauksen piiriin. Suunnitelmakaudella toteutettavat työhyvinvointipalvelut: Esihenkilötyön tuki

7. Työterveyspainotteiden sairaanhoito

Sairausvastaanotolla korostuu työntekijän työkyvyn ylläpitäminen.

Toimialan / yrityksen toiminnan / ikärakenteen aiheuttamat erityistavoitteet sairaanhoidolle:

Monia toimipisteitä, erilaisia haasteita

Työterveyshuoltosopimukseen kuuluvat yksilöidyt sopimukset/eritasosopimus:

Erikoislääkärit: vain seuraavat erikoisalajat ja työkykyyn liittyvissä asioissa:

ortopedia, fysioterapia, sisätaudit, korvataudit, neurologia, silmätaudit. Nimetyt 1.työterveyslääkäriin

lähetteellä. 1 kons/työntekijä/vuosi. Psykiatrian kons 1-3/vuosi. Työpsykologi: vain

työkykyongelmissa. Nimetyt työterveyslääkäriin ja -hoitajan läheteellä. Työpsykologin

työyhteisöille tarkoitettu palvelu henkilöstöpäällikön hyväksynnällä.

Työvalmentaja: aina henkilöstöpäällikön hyväksynnän kautta (mikäli vakuutusyhtiö ei ole palvelua myöntänyt).

8. Toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta

Systemaattinen laadunhallinta on olennainen osa Mehiläisen johtamisjärjestelmää. Mehiläisen

toiminta on Inspectan toimesta sertifioitu osoituksena siitä, että palvelu vastaa ISO 9001 -

laatustandardin asiakas- ja lainsäädäntövaatimuksia. Laatua auditoidaan säännöllisesti.

Työterveysyhteistyön tavoitteiden toteutumista seurataan vähintään vuosittain

toimintasuunnitelman tarkistamisen yhteydessä. Asiakasyritys voi seurata työterveyshuoltoa

kuvaavia raportteja YritysMehiläisen kautta.

8.1. Paikallisesti moniammatillinen tiimi kokoontuu koordinoimaan ja suunnittelemaan yrityksen työterveystoimintaa.

Yhteistyöpalavereja yrityksen kanssa pidetään seuraavasti: 4 x v

TOIMINTASUUNNITELMAN HYVÄKSYMINEN

Käsitelty työsuojeluvaltuutetun kanssa, allekirjoitus ja päiväys

Työnantajan allekirjoitus ja päiväys

Työterveyshuollon edustajan allekirjoitus ja päiväys

LIITTEENÄ

terveystarkastussisällöt