

## TYÖTERVEYSYHTEISTYÖN SUUNNITELMA

### Kemin kaupunki

Toimintasuunnitelma ajalle 1.1.2025-31.12.2029

### Yrityksen yhteystiedot

Y-tunnus: 0210427-6

Tilikausi: 1.1.-31.12

Osoite: Valtakatu 26, 94100 Kemi

Puh. / vaihde 016 259111

Kaupunginjohtaja, yhteystiedot:

Matti Ruotsalainen

Puh. 016 259 200

E-mail: [matti.ruotsalainen@kemi.fi](mailto:matti.ruotsalainen@kemi.fi)

Yhteyshenkilö, yhteystiedot:

Jani Koskela, Henkilöstöpäällikkö

Puh. 050 5698970,

E-mail: [jani.koskela@kemi.fi](mailto:jani.koskela@kemi.fi)

Työsuojelupäällikkö, yhteystiedot:

Jani Koskela, ks. edellinen

Työsuojeluvaltuutettu, yhteystiedot:

Tuomo Karplund [tuomo.karplund@kemi.fi](mailto:tuomo.karplund@kemi.fi)

Päivi Koskimäki [paivi.koskimaki@kemi.fi](mailto:paivi.koskimaki@kemi.fi)

### Työterveyshuollon yhteystiedot

Pääsopimuspaikka: Mehiläinen Oy, Kemi työelämäpalvelut

Osoite: Karjalahdenkatu 7, 94600 Kemi

Puh. / vaihde: 010 414 0666

Nimetty työterveyshoitaja: Susanna Korpela

Nimetty työterveyslääkäri: Henrika Mensah

Nimetty työfysioterapeutti: Kristiina Rauma

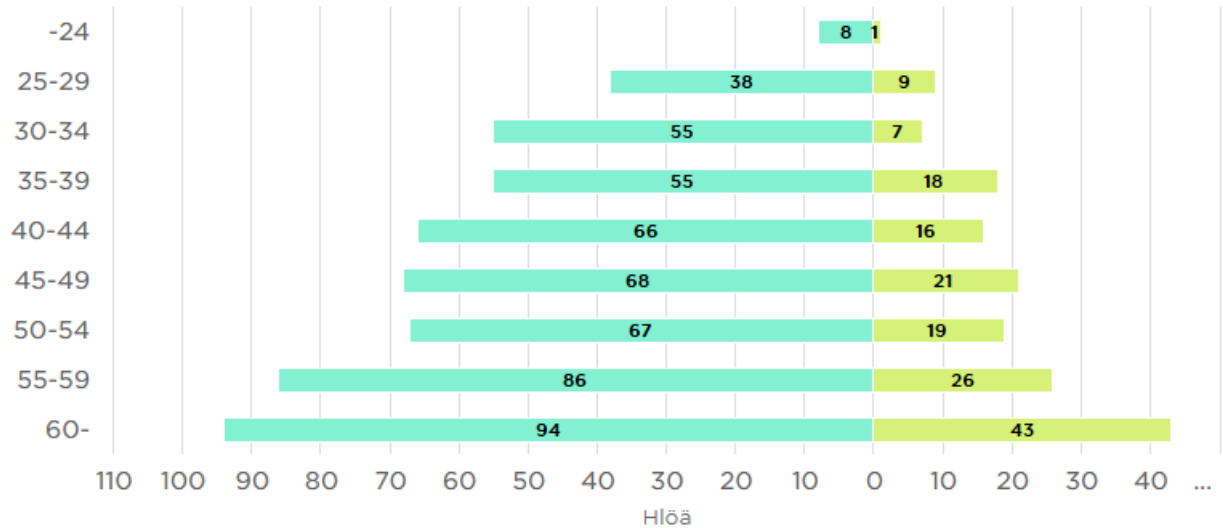
Nimetty työterveyspsykologi: Tuula Huhtala

Asiakkuuspäällikkö: Marjo Ylitarvas, puh. 040 5425 168

sähköposti: [etunimi.sukunimi@mehilainen.fi](mailto:etunimi.sukunimi@mehilainen.fi)

## Henkilöstön kuvaus

Henkilöstömäärä ja ikä- ja sukupuolijakauma (1.11.2024):



- Naiset, Valinnat
- Miehet, Valinnat

N:llä tarkoitetaan laskennallista henkilömäärää

	Naiset, Valinnat		Miehet, Valinnat	
	Hlöä	%	Hlöä	%
-24	8	1,5	1	0,6
25-29	38	7,1	9	5,6
30-34	55	10,2	7	4,4
35-39	55	10,2	18	11,3
40-44	66	12,3	16	10
45-49	68	12,7	21	13,1
50-54	67	12,5	19	11,9
55-59	86	16	26	16,3
60-	94	17,5	43	26,9
<b>Yhteensä</b>	<b>537</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

**Merkittävimmät altisteet:** melu, pöly, kemikaalit, liuottimet, pakokaasut, lämpöolosuhteet

**Merkittävimmät kuormitustekijät:** näyttöpäätetyö, psykososiaaliset kuormitustekijät

## Työsuojeluyhteistyö

Työterveyshuolto osallistuu työsuojelutoimikunnan kokouksiin kutsuttaessa.

Työpaikkaselvitykset tehdään yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa, ja niillä täydennetään työsuojelun riskinarviointeja.

## Työterveystoiminnan laajuus

	Lakisääteinen työterveyshuolto
X	Lakisääteinen työterveyshuolto ja sairaanhoito
X	Etäpalvelut sallittu

## 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. Työpaikan merkittävien riskien terveydellisen merkityksen arviointi

## Todetut työterveystarpeet ja tavoitteet yhteistyölle

### Tarve 1: Henkilöstön työ- ja toimintakyvyn parantaminen

**Työterveysyhteistyön tavoite:** sairauspoissaolojen vähentäminen

**Toteutusvuodet:** 2025-2028

**Toiminta:** Lyhyissä poissaoloissa esisijaisesti poissaolo esihenkilön luvalla.

Aktiivinen varhaisen tuen toiminta työpaikalla, jossa yhtenä työkaluna EsihenkilöKompassi.

Korvaavan työn suositusten kirjaaminen A-todistuksiin työterveyshuollossa ja työpaikalla korvaavan/muokatun työn käytön lisääminen. Työhönpaluuun tuen keinot käytössä mm.

Osasairauspäiväraha, työkokeilu työterveyshuollon päätöksellä jne.

**Vastuuhenkilöt:** nimetty työterveystiimi, henkilöstöpäällikkö, esihenkilöt

**Toteutumisen seuranta, arviointi:** yhteistyötapaamisissa mm. ohjausryhmät ja työsuojelutoimikunnan kokoukset

**Mittarit:** sairauspoissaolopäivät/henkilö laskeva trendi, pitkät yli 30 pv poissaolot vähenevät, diagnooseista erityisesti tuki- ja liikuntaelin (M) ja mielenterveyteen (F) liittyvät poissaolot vähenevät. Korvaavan työn suositusten määrä vs. toteutuneet korvaan työn päivät. Alkaneet osasairauspäivärahaajaksot.

### Tarve 2: Työkykyjohtamisen tukeminen

**Työterveysyhteistyön tavoitteet:** Varhaisen eläköitymisen ennaltaehkäisy

**Toteutusvuosi:** 2025-2028

**Toiminta:** Varhainen reagointi työkykyhaasteisiin työkyvyn tuen toimintamallin mukaisesti. Työkykytilanteen ajantasainen seuraaminen ja siihen liittyen tiivis yhteistyö työnantajan, työterveyshuollon ja eläkevakuuttajan kesken. Hyvä esihenkilötyö. Työterveyshuollon moniammatillinen toiminta työkyvyn tuessa.

**Vastuuhenkilöt:** Henkilöstöpäällikkö, esihenkilöt ja työterveystiimi.

Toteutumisen seuranta ja arviointi: ohjausryhmätapaamisissa.

**Mittarit:** Esihenkilö- ja TyökykyKompassi. Yli 30 pv poissaolten määrä vs. Käytyjen työterveysneuvottelujen ja tehtyjen työkykysuunnitelmien määrä.

### Tarve 3: Korvaavan työn käytön yleistyminen

**Työterveysyhteistyön tavoitteet:** sairauspoissaolojen vähentyminen

**Toteutusvuosi:** 2025-2028

**Toiminta:** työterveyshuollossa kirjataan lähtökohtaisesti jokaiseen A-todistukseen työkyvyn rajoite. Korvaavan työn mahdollisuus, työkyvyn rajoite huomioiden, keskustellaan aina yksilöllisesti esihenkilön ja työntekijän välillä. Työpaikalla jaetaan esihenkilöiden kesken onnistuneita korvaavan työn caseja.

**Vastuuhenkilöt:** henkilöstöpäällikkö, esihenkilöt, työterveyshuolto

**Toteutumisen seuranta ja arviointi:** ohjausryhmätapaamisissa

**Mittarit:** korvaavan työn suositusten määrä vs. sairauspoissaolot, sekä toteutuneiden korvaavan työn suositusten määrä (kuinka monelle korvaavan työn suosituksen saaneelle on löytynyt korvaavaa työtä)

Suunnitellut työpaikkaselvitykset, kts. erillinen liite.

## 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 terveystieteellinen merkitys. Perusselvitys tehdään aina työterveyshuoltoa aloitettaessa, työolosuhteiden oleellisesti muututtua tai muun tarpeen mukaan.

Suunnitelma: Perustyöpaikkaselvitykset suunnitellaan yhteistyössä työnantajan, HR:n, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Tavoitteena on, että työpaikkaselvityskäynnit toteutetaan yhdessä työsuojeluhenkilöstön kanssa. Suunnitelman seuraavan vuoden työpaikkaselvityksistä työterveyshuolto toimittaa kokonaisuudessaan edellisen vuoden loppuun mennessä tai viimeistään toimintakauden tammikuun aikana.

Prosessi alkaa 1–2 kk ennen varsinaista käyntiä työterveyshuollon yhteydenotolla.

Työterveyshuolto toteuttaa työpaikkaselvityksen esikyselyn yhdessä sovittuna ajankohtana.

Esihenkilö tai työsuojelu toimittaa työn vaarojen ja riskien arvioinnin sekä kemikaaliluettelon (jos kemikaaleja käytössä) työterveyshoitajalle viimeistään kaksi viikkoa ennen sovittua työpaikkaselvityskäyntiä.

Työpaikkaselvitykseen osallistuvat ne ammattihenkilöt ja asiantuntijat, joiden asiantuntemusta ko. työpaikalle erityisesti tarvitaan. Osallistujat ottavat kukin kantaa raportissa oleviin seikkoihin. Ammattihenkilöt arvioivat asiantuntijoiden tarpeen ja lukevat raportin.

Työpaikkaselvityksen raportti on laadukas ja kohdekohtainen. Raportti käsittää monipuolisesti juuri ko. työyksikön työolosuhteissa olevia kuormitus- ja altistetekijöitä sekä terveystieteellisen merkityksen arviointia. Raportissa on esitetty selkeät toimenpidesuosituks (toimenpidesuositus, vastuutaho, aikatauluehdotus). Työterveyshuolto huolehtii raportin valmistumisesta 1 kk kuluessa työpaikkakäynnistä, ja se toimitetaan sähköisesti työyksikön esihenkilölle, työhyvinvointipäällikölle ja työsuojeluvaltuutetulle.

Perustyöpaikkaselvityksissä työterveyshuollon edustaja käy esittämässä raportin tulokset työyksikölle vain erikseen sovittaessa. Työterveyshuollon edustaja sopii jatkotoimenpiteistä ja niiden seurannasta yhdessä työyksikön esihenkilön ja työsuojelun edustajien kanssa.

### 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: Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehdään työterveystiimin jäsenten suosituksesta.

Työyksikköä koskeissa laajoissa suunnatuissa työpaikkaselvityksissä toteuttaja (työterveyspsykologi, työfysioterapeutti tai muut) on etukäteen yhteydessä työyksikön esihenkilöön, sekä työterveyshuollon yhteyshenkilöön ja esittää heille selvityksen toteuttamissuunnitelman (toteuttamistapa, aikataulut ja kustannusarviot). Mittavien yksilöhaastattelujen sijasta toteuttaja voi käyttää esim. ryhmähaastatteluja ja/tai sähköisiä kyselyitä.

Suunnatun työpaikkaselvityksen toteuttaja käy lähtökohtaisesti itse esittelemässä raportin tulokset ja toimenpidesuositukset työyksikölle (tämä ajankohta sovitaan alustavasti jo toteuttamissuunnitelmassa).

## 2. Ensiapuvalmiuden ylläpito ja työterveyshuollon tuki kriisitilanteissa

Ensiavun vaatimustaso: Tapaturmavaaran suuruus on toimistotyypisessä työssä vähäinen ja muissa tehtävissä ilmeinen. Työpaikan ensiavun vaatimustaso arvioidaan työterveyshuollon toimesta työpaikkaselvityksen yhteydessä. Työsuojelu pitää kirjaa ensiapukoulutetuista henkilöistä.

### Riittävä ensiapuvalmius:

Kun tapaturmanvaara on vähäinen: vähintään yksi joka työvuorossa tai yksi ensiapukoulutettu 25 työntekijää kohden tulee olla ensiaputaitoinen. Jos tapaturmavaara on vähäinen riittää Hätäensiapu 4 tunnin kurssi ja kertauskurssi 3 vuoden välein.

- Kun tapaturmavaara on ilmeinen: yksi joka työvuorossa ja/tai työkohteessa alle 10 henkilöä kohden. Jos tapaturmavaara on ilmeinen, ensiapukoulutuksen Hätäensiapu 8 tunnin koulutus ja kertauskurssi 3 vuoden välein.

- Lisäksi kaikille yksin työskenteleville suositellaan ensiapukoulutusta Hätäensiapu 4 tuntia tai 8 tuntia riippuen tapaturmavaarasta.

Ensiapuvalmiuteen liittyvää lainsäädäntöä löytyy <https://www.tyosuojelu.fi/TYOTERVEYS-JA-TAPATURMAT/ENSIAPUVALMIUS>

Menetelmät: HHR- koulutukset, tapaturmien juurisyy tutkinta, vaara- ja uhkatilanne ilmoitukset, ensiapukurssit, ohjeet ensiapuvälineiden ylläpitoon, suuronnettomuussuunnitelman laatimiseen osallistuminen, debriefing (jälkipuinti) väkivaltilanteiden, onnettomuuksien ja äkillisten kuolemantapausten yhteydessä.

Debriefing eli psykologinen jälkipuinti tilaisuudet esimies sopii joko Turvapoiijun tai Keroputaan kriisityöryhmän kautta.

Suunnitelma: Vuosittain 2 hätäensiapukoulutusta, jotka toteutetaan SPR:n yhdistelmäkoulutuksena

### 3. Neuvonta ja ohjaus

Työterveyshuollon on annettava neuvontaa, ohjausta ja palautetta työnantajalle ja työntekijöille työn terveellisuutta ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä koskevilla asioilla. Neuvonta ja ohjaus liittyvät kaikkiin työterveyspalveluihin, ja lisäksi niitä toteutetaan omana suunnitelmallisena toimintanaan.

#### 3.1. Työyhteisön toimivuuden edistäminen ja esihenkilötyön tukeminen

Työyhteistyö tukee työyhteisön toimivuutta, tuloksellisuutta ja henkilöstön työhyvinvointia. Työyhteistyön menetelmiä, joista sovitaan erikseen HR:n kanssa, ovat mm. alustukset, ryhmäkeskustelut, tapausesimerkit ja erilaiset kokeilut.

Esimerkiksi:

- 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
- työnäköoptikon tai työvalmentajan konsultaatiot tarvittaessa
- ergonomia- ja työtapaohjaus
- elämäntapavalmennukset ja -ohjaus yksilöllisesti ja ryhmässä
- digitaaliset ja etävastaanotto ohjaukset

**Ryhmätoiminta** on kustannustehokas ja vaikuttava tapa saada aikaan positiivisia muutoksia työkykyyn ja terveyteen. Mikäli työntekijöillä todetaan työkykyyn vaikuttavia terveysongelmia, heitä voidaan ohjata esihenkilön luvalla 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.

Työterveyshuolto selvittää työntekijän työssä jatkamisen mahdollisuuksia ennen kuin sairauspäivärahaa on maksettu 90, 150 tai 230 arkipäivää.

### 4.1. Varhaisen tuen malli ja sairauspoissaolojen seuranta

Yrityksessä on käytössä varhaisen tuen malli:

Kyllä (liite)	X	Ei	
---------------	---	----	--

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

Työpaikalta siirretään automaattisiirrolla, joka tapahtuu kerran vuorokaudessa, Mehiläisen potilastietojärjestelmään kaikki esihenkilön luvalla olevat sairauspoissaolot sekä Mehiläisen ulkopuolelta tulevat sairauslomat (myös sellaiset Mehiläisestä kirjoitetut, joissa ei ole työnantajatietoja).

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

- toistuvat lyhyet poissaolot: 4 poissaolokertaa /3 kk aikana
- pitkät yli 10 päivän yhtäjaksoiset poissalot

Työterveyshuollon moniammatillinen tiimi seuraa yrityksen sairauspoissaoloja kuukausittain ja raportoi niistä tietosuojasäädökset huomioiden kvartaaleittain.

Työterveyshoitaja, -lääkäri, -psykologi tai työfysioterapeutti on yhteydessä työntekijään pitkillä, yli 2 viikkoa kestäville sairauslomilla.

#### 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.

- esimiehen ja työntekijän käymä keskustelu tilanteesta ja sen korjaamisen mahdollisuuksista



- työkyvyn aleneman tutkiminen ja korjaavien toimenpiteiden etsiminen työterveyshuollossa
- tarvittaessa työterveysneuvottelu
- työn muokkaaminen määräaikaaisesti tai pysyvästi
- työhön paluun tuki asiakkaan, työterveyden ja esimiehen yhteistyönä
- varhaiskuntoutus, lääkinnällinen 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 työkykyvalmentajien palvelujen käytössä: sovitaan työterveysneuvotteluissa tarpeen mukaan.

#### 4.2. Kuntoutus

Kuntoutuksen tavoitteena on edistää yksilön osallistumismahdollisuuksia, toimintakykyä, itsenäistä selviytymistä, työ- ja opiskelukykyä, työllistymistä ja työssä jatkamista. Kuntoutusta toteutetaan monialaisesti yhteistyössä, mukana voi olla työterveyshuollon lisäksi mm. erikoissairaanhoido, Kela, työeläkelaitos tai työtapaturmavakuuttaja. Kuntoutus voi olla ammatillista tai lääketieteellistä kuntoutusta. Ammatilliseen kuntoutukseen sisältyvät mm. työkokeilu, työhön valmennus, **Kiila kuntoutus** tai uudelleen koulutus. Lääketieteelliseen kuntoutukseen kuuluvat erilaiset terapiat psykoterapia mukaan lukien, sekä kelan kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskurssit. Työterveyshuolto voi ohjata työntekijän tarvittaessa myös kuntoremonttikurssille.

Suunnitelma: Käynnissä oleva Kemin kaupungin oma Kiila-kuntoutusryhmä

#### 4.3. Päihdetyö työpaikalla

Onko työpaikalla päihdehoitomalli?

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

Työterveyshuolto osallistuu päihteiden käytön seulontaan ja ehkäisyyn terveystarkastuksissa ja tarvittaessa vastaanotoilla, sekä asiakkaiden hoitoon ja seurantaan päihdeohjelman mukaisesti. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluu päihdehaittojen ennaltaehkäisevä strukturoitu tuki ja ohjaus päihdehoitoon perehtyneen työterveyshoitajan toteuttamana. Ohjaus on työkykyä ylläpitävää ennaltaehkäisevää, työterveyshuollon ammattihenkilön tarvearvioon pohjautuvaa tietojen antoa, neuvontaa ja ohjausta.

#### 4.4. Toimintamalli epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ehkäisemiseksi

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

#### 4.5. Erytistyölasikäytäntö

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

#### 4.6. Muut toimintamallit työpaikalla

- Kehityskeskusteluohje
- Väkivaltatilanneohje
- Kriisisuunnitelmat
- Pelastussuunnitelmat

## 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: sähköinen terveystarkastus ja tarvittaessa työterveyshoitajan tarkastus
- määräaikaistarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä
- terveydenseurantatarkastus/terveystarkastus ikäryhmittäin tasavuosin, esim. 30, 35 jne.
- osatyökykyisen työntekijän seurantatarkastus

Erityistä sairastumisen vaaraa sisältävien työtehtävien (lakisääteiset) terveystarkastusten sisältö on liitteenä.

Terveydenseurantatarkastusten sisältö on yksilöllinen.

Työhön liittyvät rokotukset.

Muuta huomioitavaa: T-todistukset, ajokorttitodistukset, vapaa-ajan rokotukset eivät kuulu työterveyshuollon sopimukseen

## 6. Työhyvinvointipalvelut

Työhyvinvointipalvelut ovat osa Mehiläisen Työelämäpalveluita ja ne sisältävät asiakasyrityksen liiketoiminta tukevia, henkilöstön ja työolojen kehittämiseen tähtäviä 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.

## 7. Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Sairausvastaanotolla korostuu työntekijän työkyvyn ylläpitäminen.

Työterveyshuoltosopimukseen kuuluvat yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut.

**Akuuteissa sairastumisissa** (nuhakuume, mahatauti, migreeni) ensisijaisesti poissaolo esihenkilön luvalla 1-5 pv. Työterveyshoitaja tai sairaanhoitaja voi (010 414 0777) kirjoittaa sairauspoissaoloa 3+2 päivää.

**Ajanvaraukset** lääkärin vastaanotolle OmaTyöterveys p. 010 414 0777 puhelinpalvelun kautta. Työterveyshoitajalle, työfysioterapeutille, työpsykologille ja laboratorioon [www.mehilainen.fi/ajanvaraus](http://www.mehilainen.fi/ajanvaraus) -sivun tai OmaMehiläisen kautta. Laboratorioon ja työpsykologille tarvitaan aina lähete työterveyshoitajalta tai lääkäriltä.

Työfysioterapeutin sairaanhoidon vastaanottokäynnit ovat käytössä, 1-2 kertaa/vaiva. Vastaanotto voidaan toteuttaa joko fyysisenä tai etävastaanottokäyntinä.

Työfysioterapeutin sairastuvastuvastaanottokäynneillä:

- Arvioidaan työntekijän työssä selviytymistä, työkykyä tai muuta työhön tai työympäristöön liittyvää haastetta
- Ammattihenkilönä työfysioterapeutti ottaa kantaa tilapäisiin työjärjestelyihin ja arvioi sairauspoissaolon tarvetta, myös esihenkilön luvalla poissaolo -malli huomioitu

**Muuta huomioitavaa:**

- Perussairauksien (esim. diabetes, verenpainetauti, astma, reuma jne) kontrollit ja hoito, sekä niihin liittyvien säännöllisten reseptilääkkeiden uusiminen julkisen terveydenhuollon toimesta (ei työterveyshuollossa).

## 8. Toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta

Systemaattinen laadunhallinta on osa Mehiläisen johtamisjärjestelmää. Mehiläisen toiminta on sertifioitu osoituksena, että palvelu vastaa ISO 9001 -laatustandardin asiakas- ja lainsäädäntövaatimuksia. Laatua auditoidaan säännöllisesti, ulkoisen auditoinnin suorittaa vuosittain Bureau Veritas.

Työterveysyhteistyön tavoitteiden toteutumista seurataan vähintään vuosittain toimintasuunnitelman tarkistamisen yhteydessä. Asiakasyritys voi seurata työterveyshuoltoa kuvaavia raportteja YritysMehiläisen kautta.

**Moniammatillinen tiimi kokoontuu 2-4 kertaa vuodessa koordinoimaan ja suunnittelemaan yrityksen työterveystoimintaa.**

Yhteistyöpalavereja yrityksen kanssa pidetään tarvittaessa, mutta vähintään kaksi kertaa vuodessa.

## TOIMINTASUUNNITELMAN HYVÄKSYMINEEN

Käsitelty työsuojeluvalltuutetun kanssa, allekirjoitus ja päiväys

Työnantajan allekirjoitus ja päiväys

Työterveyshuollon edustajan allekirjoitus ja päiväys

**LIITTEENÄ**

Erityistä sairastumisen vaaraan sisältävien työtehtävien terveystarkastussisällöt  
Työpaikkaselvitys suunnitelma