



Marttilan kunta

TYÖTERVEYSYHTEISTYÖN TOIMINTASUUNNITELMA

Voimassaoloaika

1.7.2026 – 31.12.2028

Yhteystiedot

	Marttilan kunta
Y-tunnus	0135086-2
Tilikausi	1.1.-31.12.
Pääasiakasnumero	284049
Päätoimipaikan yhteystiedot	Mehiläinen Lieto
Kunnanjohtaja	Anne Ahtiainen
Hallintojohtaja Yhteyshenkilö	Kati Rekola
Työsuojelupäällikkö	Jarkko Vihtonen
Työsuojeluvaltuutettu	Mariel Aaltonen ja Tanja Schroderus

Työterveyshuolto	Mehiläinen Oy
Työterveyshuollon yhteystiedot	Hyvätylän tie 9 21420 Lieto Puh. 010-4140666 Sähköposti: etunimi.sukunimi@mehilainen.fi
Työterveyshoitaja	Mia Viskari Puh. 040-1919569
Työterveyslääkärit	Olli Kesti Kristiina Myllylä
Työterveyspsykologi	Niina Hakala
Työfysioterapeutti	Mirva Nurminen



Työterveystoiminnan laajuus

<input type="checkbox"/>	Lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (Kelan korvausluokka 1)
<input checked="" type="checkbox"/>	Lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (Kelan korvausluokka 1) ja työterveyspainotteinen sairaanhoito (Kelan korvausluokka 2).
Ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa (Kelan korvausluokka 1) toteuttavat työterveyshuollon ammattihenkilöt ja heidän tarpeelliseksi katsomansa työterveyshuollon asiantuntijat hyvän työterveyshuoltokäytännön ja kohdennetun tarpeen mukaisesti.	
<input checked="" type="checkbox"/>	Etäpalvelut sallittu

Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen

Työterveys sopimuksen palveluita voidaan täydentää työhyvinvoinnin palveluilla. Erikseen sopien voidaan suunnitella toimia työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi; yksilön, työyhteisön, esihenkilöiden tukemiseen tai johtamisen kehittämiseen liittyen. Palveluista voidaan sopia kertaluontoisesti tai suunnitella laajempia räätälöitäviä palvelukokonaisuuksia tarvelähtöisesti. Palvelut ovat pääsääntöisesti arvonnalisäverollista toimintaa ja työterveyshuollon kelakorvausten ulkopuolella (KL3). Lisätietoja lisäpalvelusta saa nimetyiltä työterveystiimiltä ja Mehiläisen verkkosivuilta.



Työpaikan ja henkilöstön kuvaus

Tiivis kuvaus yrityksen toiminnasta:

Julkinen yleishallinto. Marttilan kunta on kunta-alan työpaikka, joka tuottaa hyvinvointipalveluita kuntalaisille. Kunta tuottaa sivistyspalveluita, hyvinvointipalveluita ja teknisiä palveluita. Työntekijöitä eri toimialoilla on yhteensä n. 60 henkilöä.

Henkilöstörakenne:

Työntekijöitä on toimintasuunnitelman laatimisajankohtana 59 henkilöä joista 7 miespuolista.

Henkilöstön ikäjakauman mukaan suurin ikäryhmä on 45–49-vuotiaat, joita on 11 henkilöä. Seuraavaksi suurimmat ryhmät ovat 55–59-vuotiaat ja 40–44-vuotiaat, molemmissa 8 henkilöä. Vähiten henkilöstöä on nuorimmissa ikäryhmissä 0–24-vuotiaissa ja 25–29-vuotiaissa, molemmissa 3 henkilöä. Yli 60-vuotiaita on 7 henkilöä, 30–34-vuotiaita 7 henkilöä, ja 50–54-vuotiaita sekä 35–39-vuotiaita molemmissa 6 henkilöä. Yhteensä henkilöstöä on 59.



Työpaikkaselvitykset

Työnantaja tarkentaa vaarojen ja riskien arviointia terveydellisen merkityksen osalta työterveyshuollon työpaikkaselvityksellä. Työterveyshuolto antaa työpaikkaselvityksessä myös toimenpide-ehdotuksia terveysriskien pienentämiseksi.

Perusselvitykset

Perusselvityksessä arvioidaan yrityksen työn, työympäristön ja työyhteisön terveysvaarojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellinen merkitys. Perusselvitys tehdään työterveyshuoltoa aloitettaessa tai työolosuhteiden oleellisesti muuttuttua. Perusselvitys päivitetään viimeistään viiden vuoden kuluttua.

Perusselvitykset, joihin toimintasuunnitelma perustuu

Perusselvitys	Ajankohta	Seuraava työpaikkaselvitys viimeistään
Marttilan kirjasto	7.3.2025	Vuoden 2030 aikana
Marttilan koulu	23.8.2024	Vuoden 2029 aikana
Keskuskeittiö	8.9.2021	Vuoden 2028 aikana
Kunnantalo	13.12.2021	Vuoden 2028 aikana
Kiinteistönhoito ja siivous	10.11.2021	Vuoden 2027 aikana
Päiväkodit ja esikoulu	28.2.2022	Vuoden 2026 aikana

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.

Suunnatut selvitykset, joihin toimintasuunnitelma perustuu

Suunnattu selvitys	Ajankohta	Selvityksen tyyppi
Kohdennettuja työpaikkaselvityksiä tehdään tarvelähtöisesti.		



Työn piirteet työpaikkaselvityksen perusteella

Työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä tehtävänä on edistää työn terveellisyttä ja turvallisuutta. Ennaltaehkäisevä työpaikkatason toimia painottava työterveysyhteistyö pohjaa työpaikkaselvityksessä tehtyihin havaintoihin työstä ja työn olosuhteista.

Altisteet ja kuormitustekijät toimintasuunnitelman pohjana olevissa työpaikkaselvityksissä

Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat altisteet ja kuormitustekijät	Tarve yritystason työterveystoimille
Kemialliset altisteet: yleispesuaineet, vahat, öljyt, bensiini, kloori, höyryt, huurut, maalit ja liuotinaineet.	X Terveystarkastus erityisen sairastumisen vaaran perusteella X Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka tai työyhteisötasolla X Työsuojeluyhteistyö
Fyysiset altisteet: tuki- ja liikuntaelämistön kuormitustekijät, nostot ja siirrot, staattiset ja hankalat työasennot, näyttöpäätetyö.	X Terveystarkastus erityisen sairastumisen vaaran perusteella X Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka tai työyhteisötasolla X Työsuojeluyhteistyö
Fysikaaliset altisteet: melu, lämpötila, ilmastointi, valaistus.	X Terveystarkastus erityisen sairastumisen vaaran perusteella X Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka tai työyhteisötasolla X Työsuojeluyhteistyö
Biologiset altisteet: pölyt, bakteerit, virukset, mikrobit.	X Terveystarkastus erityisen sairastumisen vaaran perusteella X Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka tai työyhteisötasolla X Työsuojeluyhteistyö
Psykososiaalinen kuormittuminen, henkinen kuormittuminen.	<input type="checkbox"/> Terveystarkastus erityisen sairastumisen vaaran perusteella X Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka tai työyhteisötasolla X Työsuojeluyhteistyö

Työterveystoiminnan tavoitteet

Työterveystoiminnan yleiset tavoitteet

1. Lakisääteisen työterveyshuoltotoiminnan toteutuminen
2. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen
3. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn, sekä työntekijän ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistäminen sekä ylläpitäminen

Ylätavoite	Toiminta	Mittari ja seuranta
Työpaikkaselvitykset	Työterveyshuolto: Määritellään konkreettiset toimenpiteet havaittujen ongelmien korjaamiseksi ja kehityskohteiden parantamiseksi.	Seurataan, miten toimenpiteet etenevät ja ovatko ne tuottaneet haluttuja tuloksia. Arvioidaan toimenpiteiden vaikuttavuutta ja tarvittaessa tehdään korjausliikkeitä.
	Työpaikka: Asetetaan vastuut ja aikataulut toimenpiteiden toteuttamiselle. Priorisoidaan toimenpiteet niiden kiireellisyyden ja vaikuttavuuden perusteella.	
Yhteistyötapaamiset	Työterveyshuolto ja työpaikka: Kokoonnutaan kahdesti vuodessa yhteistyötapaamiseen. Tapaamisiin tuodaan ajankohtaiset asiat ja seurataan/arvioidaan toimintaa verrattuna tavoitteisiin.	Toteutuneet yhteistyötapaamiset
Lakisääteiset terveystarkastukset	Työterveyshuolto: Lakisääteiset terveystarkastukset toteutetaan kiinteistönhoidon ja siivouksen työntekijöille.	Toteutuneet terveystarkastukset
	Työpaikka: Esihenkilö seuraa toteutuneita terveystarkastuksia.	
Nopea puuttuminen työkykyongelmiin	Työterveyshuolto: Sujuva tiedonkulku työnantajan ja työterveyshuollon välillä.	



Seuranta ja arviointi työterveysyhteistyössä

Asetettujen ylätaivoitteiden toteutumisen seuranta ja vaikuttavuuden arviointia tehdään työterveysyhteistyössä. Jatkuvasti päivittyvää tilastotietoa työterveyshuollon toiminnasta on saatavissa myös YritysMehiläisessä.

Tapaaminen	Kuinka usein	
Toiminnan vuosisuunnittelu	Yhteistyötapaamisissa	
Yhteistyötapaamiset	Kahdesti vuodessa	
Muut mahdolliset tapaamiset	Tarpeen mukaan	
Mehiläisen sisäiset tiimipalaverit	Kahdesti vuodessa	

Ensiapuvalmiuden ylläpito ja työterveyshuollon tuki kriisitilanteissa

Ensiavun vaatimustaso: Tapaturmavaaran suuruus on vähäinen/ilmeinen.

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

Ensiapuvalmius

Ammattiryhmä	Tapaturmavaaran suuruus	Ensiapuvalmius (5 % henkilöstöstä) Jokaisessa työvuorossa tulee olla ensiaputaitoinen henkilö ja kaikille yksityöskenteleville suositellaan ensiapukoulutusta.
Kts. työpaikkaselvitysraportti		

Ensiapuvalmiuden menetelmät

Menetelmä	Kuvaus/ lisätietoa	Vastuuhenkilö
Ensiapukurssit	Lisätietoa Mehiläisessä järjestettävistä ensiapukursseista verkkosivuiltamme .	
Työterveyshuollon tuki kriisitilanteissa	Tuki äkillisissä vakavissa kriiseissä käsittää työterveyshuollon järjestämän psyykkisen ensiavun, tuen tarpeen arvioinnin ja ensivaiheen tuen yksilöille ja työyhteisöille.	Mehiläisen kriisipuhelin 010 414 0500 vastaa kaikkina aikoina tarjoten ensivaiheen tukea. Työntekijä tai työpaikan edustaja voi ottaa yhteyttä asiassa myös omaan työterveystiimiin.



Toiminta työkyvyn edistämiseksi

Työnantaja vastaa henkilöstön työkyvyn tukemisesta työuran eri vaiheissa. Työnantaja ja henkilöstöryhmät sopivat yhdessä varhaisen tuen toiminnasta, kuten ennakoivasta työkyvyn tukemisesta, toimintatavoista työkyvyn alentuessa ja työhön paluun tukemisesta sairauspoissaolon jälkeen.

1. Työpaikan terveellisyydestä ja turvallisuudesta vastaa työnantaja.
2. Esihenkilön vastuulla on havainnoida ja tunnistaa työn, työympäristön ja työsuorituksen vaikutuksia työkyvylle.
3. Työntekijä vastaa ja huolehtii omasta hyvinvoinnistaan, terveydestään ja työkyvystään.

Työterveyshuolto on työkyvyn ja työhyvinvoinnin asiantuntija, joka tukee työnantajaa ja esihenkilöitä työkykyjohtamisessa sekä varhaisen tuen mallin mukaisessa toiminnassa, jos työntekijän työnteon haasteet liittyvät terveyteen.

Varhainen tuki ja ennakoiva työkyvyhallinta

Työpaikan työkykyjohtamisen tarkemmat käytänteet ja ennakoiva työkyvyn hallinta kuvataan työpaikan varhaisen tuen mallissa.

Työpaikalla käytettävät toimintamallit	Toimintamalliin liittyvät työterveyshuollon palvelut	Tarve yritystason työterveystoimille
X Varhaisen tuen malli		X Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka- tai työyhteisötasolla
X Tilapäiset työjärjestelytoimintamalli		X Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka- tai työyhteisötasolla
X Päihdeohjelma	Päihdehaittojen strukturoitu ennaltaehkäisevä tuki ja ohjaus	X Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka- tai työyhteisötasolla



Työpaikalla käytettävät toimintamallit	Tarve yritystason työterveystoimille
X Toimintamalli epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisyyn	X Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka- tai työyhteisötasolla
<input type="checkbox"/> Toimintamalli turvalliseen työskentelyyn raskausaikana	<input type="checkbox"/> Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka- tai työyhteisötasolla
X Toimintamalli väkivaltatilanteisiin ja niiden ehkäisyyn	X Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka- tai työyhteisötasolla
<input type="checkbox"/> Muu toimintamalli, mikä?	<input type="checkbox"/> Tiedonanto, neuvonta ja ohjaus työpaikka- tai työyhteisötasolla



Työterveysyhteistyö työkyvyn alentuessa

Työpaikan varhaisen tuen mallin toimintarajat

Esihenkilön tehtäviin kuuluu työssä suoriutumisen seuraaminen ja työkykyasioiden puheeksi ottaminen matalalla kynnyksellä sekä tarvittaessa työkykyarvion pyytäminen. Esihenkilö seuraa lyhyitä poissaoloja varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti ja pitää yhteyttä työntekijään myös pidempien sairauspoissaolojen aikana.

Varhaisen tuen mallissa on kuvattu yrityksen käytännöt liittyen varhaisen tuen keskusteluun, jossa esihenkilö ja työntekijä sopivat toimenpiteistä, joilla työ ja työympäristö pyritään sovittamaan vastaamaan työntekijän työkykyä. Varhaisen tuen keskustelu dokumentoidaan.

Käynnistävä tekijä	Heräterajat	Lisätietoa
Henkilöllä on toistuvia lyhyitä poissaoloja	5 poissaolokertaa / 12 kk aikana	jatkotoimena varhaisen tuen keskustelu
Henkilöllä on yhtäjaksoinen poissaolo	yhtäjaksoinen yli 30 pv poissaolo	jatkotoimena varhaisen tuen keskustelu
Aina, kun esihenkilöllä herää huoli työntekijän työkyvystä		jatkotoimena varhaisen tuen keskustelu
Jos työkyvyn ongelmat mahdollisesti liittyvät terveyteen, voi esihenkilö pyytää työterveyshuollon yhteydenottoa tai työkykyarviota käytyään ensin varhaisen tuen keskustelun.		Yhteydenottoa pyydetään sähköisten työvälineiden kautta tai ottamalla yhteys työterveyshoitajaan



Työterveyshuollon sairauspoissaolojen seuranta ja toiminta työkyvyn tukemiseksi

Työterveyshuolto käynnistää työkyvyn tukitoimet, mikäli työntekijän työterveyspalveluiden käytön, terveyskyselyiden, työterveyshuollon vastaanottokäyntien tai esihenkilön yhteydenoton kautta herää huoli työntekijän työkyvystä. Työterveyshuollossa on käytössä sähköisiä muistutuksia, jotka ohjaavat työterveysiimiä tarkistamaan työntekijän tilanteen ja laatimaan hänelle tarvittaessa työkykysuunnitelman. Työkyvyn tuki suunnitellaan työntekijän yksilöllisten tarpeiden mukaan.

Työterveyshuollon toimintakeinoja ovat myös työkuormituksen arviointi, terveystarkastus työkyvyn arvioimiseksi ja tukemiseksi, työkykyvalmentajalle ohjaaminen ja työntekijän ohjaaminen kuntoutukseen.

Työkyvyn tuen suunnitelman vaikuttavuutta lisää sen laatiminen työterveysyhteistyössä työterveysneuvottelussa. Työkykyarvio voi käynnistyä työntekijän, esihenkilön tai työterveyshuollon aloitteesta. Kirjalliseen työkykyarviopyyntöön vastataan kirjallisella lausunnolla. Työterveyshuolto raportoi sairauspoissaaloista tietosuojamääräysten puitteissa.

Toiminta	Heräterajat	Lisätietoja
Työnantaja kirjaa työterveyshuollon ulkopuoliset sairauspoissaolotiedot YritysMehiläiseen	Työnantaja on velvollinen noudattamaan Kelan 30–60–90 päivän sääntöä.	
Työterveysiimi seuraa sairauspoissaoloja	Jatkuvaa toimintaa	
Työterveysiimi tarkistaa työkykytilanteen ja on tarvittaessa yhteydessä työntekijään	Jos sairauspoissaolo ylittää 14 päivää	Tarvittaessa laaditaan työkykysuunnitelma
Työkykysuunnitelma	Laaditaan, kun todetaan työkyvyn tuen tarve. Työkykysuunnitelma päivitetään 3-6 kk välein tai työkyvyn muuttuessa.	Työntekijän kanssa työkyvyn tukemiseksi laadittava kirjallinen suunnitelma
Työterveysneuvottelu	Työntekijän, esihenkilön tai työterveyshuollon aloitteesta	Käytävä viimeistään, kun sairauspoissaolopäiviä on yli 90vrk.
Työkykyarvio	Esihenkilön kirjallisesta pyynnöstä varhaisen tuen keskustelun jälkeen	Työkykyarvioon sisältyy työterveys-neuvottelu, kirjallisen työkyky-arviopyynnön vastaus esitetään lausunnossa

Työterveystarkastukset

Työtehtävän asettaessa työntekijän terveydelle erityisvaatimuksia toteutetaan osana työnantajan työsuojelutyötä ja riskien hallintaa työterveyshuollossa terveystarkastuksia joko erityisen sairastumisen vaaran perusteella tai erityisammattin terveydellisten vaatimusten perusteella.

Erityistä sairastumisen vaaraa (ESV) aiheuttavista altisteista ja niihin liittyvistä terveystarkastuksista säädetään valtioneuvoston asetuksessa 1485/2001. Työterveyshuolto arvioi työpaikkaselvityksen yhteydessä työssä esiintyvien ESV-altisteiden terveydellisen merkityksen ja määrittelee terveystarkastustarpeen. ESV-tarkastuksissa arvioidaan työntekijän terveydellistä sopivuutta altisteiseen työhön.

Alkutarkastuksessa arvioidaan työntekijän sopivuus altisteiseen työhön ja ennaltaehkäistään terveyshaittoja. Työntekijälle annetaan tietoa, neuvontaa ja ohjausta työn terveysriskeistä ja suojautumisesta. Määräaikaistarkastuksen tavoitteena on ammattitautien ja työhön liittyvien sairauksien varhainen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy sekä työkyvyn ylläpitäminen.

Työntekijä on velvollinen huolehtimaan terveydestään ja turvallisuudestaan. Työntekijä ei voi kieltäytyä lakisääteisistä terveystarkastuksista ilman perusteltua syytä.

Työnantaja on velvollinen käyttämään terveydellisiä erityisvaatimuksia sisältäviin työtehtäviin vain työntekijöitä, jotka ovat terveystarkastuksessa katsottu tehtäviin sopiviksi. Työnantaja ilmoittaa terveydellisiä erityisvaatimuksia sisältävän työn alkamisesta ja päättymisestä työterveyshuoltoon.

Työterveyshuolto arvioi työntekijän terveydentilan soveltuvuuden työn erityisvaatimuksiin ja antaa työntekijälle työterveyshuollosta sopivuuslausunnon. Sopivuutta arvioitaessa voidaan tarvittaessa konsultoida erikoislääkäreitä tai työterveyshuollon asiantuntijaa.



Työterveystarkastukset erityisen sairastumisen vaaran perusteella

Erityistä sairastumisen vaaraa (ESV) aiheuttavista altisteista ja niihin liittyvistä terveystarkastuksista säädetään valtioneuvoston asetuksessa 1485/2001. Työterveyshuolto arvioi työpaikkaselvityksen yhteydessä työssä esiintyvien ESV-altisteiden terveydellisen merkityksen ja määrittelee terveystarkastustarpeen. ESV-tarkastuksissa arvioidaan työntekijän terveydellistä sopivuutta altisteiseen työhön. Terveystarkastusten tarkennetut sisällöt liitteissä.

Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat altisteet ja kuormitustekijät	Altistuvat työntekijäryhmät
Kemialliset altisteet: yleispesuaineet, vahat, öljyt, bensiini, kloori, höyryt, huuрут, maalit ja liuotinaineet.	Kiinteistönhoito ja siivous
Fyysiset altisteet: tuki- ja liikuntaelimestön kuormitustekijät, nostot ja siirrot, staattiset ja hankalat työasennot.	Kiinteistönhoito ja siivous, kunnantalo, päiväkodit ja esikoulu
Fysikaaliset altisteet: melu, lämpötila, värinä	Kiinteistönhoito
Biologiset altisteet: pölyt, bakteerit, virukset, mikrobit.	Kiinteistönhoito ja siivous

Kutsut terveystarkastuksiin
Työterveyshuolto kutsuu työntekijät lakisääteisiin terveystarkastuksiin. Esihenkilö vastaa siitä, että kaikki työntekijät ovat toimittaneet terveystarkastuksesta saadun sopivuuslausunnon työnantajalle.



Terveys- ja työkyylähtöiset tarkastukset

Työpaikalla voidaan sopia tehtäväksi vapaaehtoisia terveystarkastuksia, joiden tavoitteena on seurata ja tukea työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Työkyylähtöisiä terveystarkastuksia työkyvyn tukemiseksi tai arvioimiseksi tehdään työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden mukaan, kun havaitaan merkkejä työkyvyn alentumisesta. Tarkastuksissa voidaan arvioida työntekijän työkykyä nykyiseen tai hänelle suunniteltuun työhön, jäljellä olevaa työkykyä, työn muokkaustarvetta ja tehdä työhön ja työpaikkaan kohdistuvia toimenpide-ehdotuksia.

Myös kuntoutustarpeen selvittäminen ja kuntoutukseen ohjaaminen on peruste terveystarkastukselle. Terveystarkastusten perusteena voi olla myös työntekijän pyytämä selvitys työkuormituksestaan.

Terveystarkastuksen tyyppi	Lisätietoa
Terveydenseurantatarkastus (KL1)	Yksilöllisen tarpeen mukaan.
Työkyvyn arvio (KL1)	Yksilöllisen tarpeen mukaan.
Terveystarkastus työkyvyn edistämiseksi (KL1)	Yksilöllisen tarpeen mukaan.
Muu terveystarkastus (KL1)	Yksilöllisen tarpeen mukaan.
Ikäryhmäkohtainen vapaaehtoinen terveydenseurantatarkastus 5 vuoden välein	35-54 vuotiaalle työntekijöille
Ikäryhmäkohtainen vapaaehtoinen terveydenseurantatarkastus 5 vuoden välein	55 vuotta täyttäneille työntekijöille



Työntekijöille annettavat rokotukset

Työn perusteella annettavat rokotteet

Rokote	Kohderyhmä
Tetanus	Kiinteistöhuollon työntekijät
A+B- hepatiitti	Kiinteistöhuollon työntekijät
TBE- rokotus	Kiinteistöhuollon vakituiset työntekijät (vapaaehtoinen)

Muut rokotteet

Rokote	Lisätietoja
Kausi-influenssarokotus	



Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Työpaikan sairauspoissaolokäytännöt

Työterveyspainotteinen sairaanhoito tarkoittaa sairauksien diagnostiikkaa ja hoitoa, ja ottaa myös huomioon sairauksien ja oireiden vaikutukset työntekijän kokonaisterveyteen ja työkykyyn. Nimetty työterveystiimi vastaa sairauspoissaolojen seurannasta ja työkyvyn tukitoimien käynnistämisestä.

Työterveyshuollon sairauspoissaoloseurannan mahdollistamiseksi työpaikka kirjaa YritysMehiläiseen esihenkilön luvalla myöntämät sairauspoissaolot, Mehiläisen ulkopuolelta tulevat sairauspoissaolot sekä Mehiläisestä kirjoitetut sairauspoissaolot, joissa ei ole työnantajätietoa.

Sairuspoissaolo	Lisätietoa
Poissaolo esihenkilön luvalla	Työntekijä saa olla 1-3 päivää poissa esihenkilön luvalla.
Sairuspoissaolo, työterveyshoitajan myöntämä	1 - 3, max. 5 päivää, jonka jälkeen tarvitaan lääkärintodistus.
Sairuspoissaolo, lääkärin myöntämä	Edellytetään päivästä 5 eteenpäin



Työterveyspainotteisen sairaanhoidon sisältö

Työterveyspainotteinen sairaanhoito on yleislääkäritasosta. Työterveyspainotteisen sairaanhoidon vastaanottoja pitää yleislääkäri, työterveyshuollon sairaanhoidon lääkäri, työterveyslääkäri, työterveyshoitaja tai työfysioterapeutti. Hoitoa voidaan tarvittaessa täydentää työterveyden asiantuntijoiden tai erikoislääkäreiden konsultaatioilla sopimuslaajuuden puitteissa. Hoitovastuu säilyy silloinkin aina työterveyshuollon ammattihenkilöllä.

Yleislääkäritasoisien diagnostiikan yleisimpiä työkaluja ovat kliininen tutkiminen sekä perustason laboratorio- ja kuvantamistutkimukset. Sairaanhoitopalveluiden sisältö, laajuus ja lähetekäytännöt kuvataan työterveyshuoltosopimuksessa.

Etäpalvelut

Sairaanhoitoa voidaan toteuttaa soveltuvin osin etäpalveluna.

Palvelu	Kuvaus
X Erikoislääkärikonsultaatiot	Yleislääkäritasosta sairaanhoitoa voidaan täydentää erikoislääkärikonsultaatioilla hoitovastuun säilyessä työterveydellä (KL2).
X Työterveyspsykologin sairaanhoitokäynnit	Vastaanottokäynnit myös sairaanhoidollisissa tilanteissa (KL2)
X Työfysioterapeutin sairaanhoitokäynnit	Vastaanottokäynnit myös sairaanhoidollisissa tilanteissa (KL2)
X Fysioterapia	Fysioterapia osana työterveyspainotteista sairaanhoitoa (KL2 tai KL3) Max 3 kertaa/henkilö/vuosi työterveyslääkärin läheteellä.
X Päihdepalvelut	Päihdepalvelukokonaisuus osana työterveyspainotteista sairaanhoitoa ja työkyvyn tukea (KL3).
X Ravitsemusterapia	Ravitsemusterapia osana työterveyspainotteista sairaanhoitoa (KL3).
X Lääkkeet	Vastaanottokäynnillä tarvittavat lääkkeet.
X Yleislääkäritasoiset pientoimenpiteet	(KL2)
X Sairaanhoitajan vastaanotto	Sairaanhoitajan vastaanottokäynnit (KL3)

Työterveyshuollon toiminnan laadun arviointi ja seuranta

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

Mehiläisessä on koko yhtiön kattava laatu- ja johtamisjärjestelmä, jota seurataan ulkopuolisen tahon tekemillä auditoinneilla. Lisäksi tehdään sisäisiä auditointeja ja omavalvontakyselyjä. Mehiläinen kuuluu työterveyshuollon laatuverkostoon. Ulospäin raportoitavia vuosittain vahvistettavia laatumittareita ovat myös esimerkiksi asiakastytyväisyys (NPS) ja palveluiden saatavuuden mittarit.

Henkilö- ja yritysasiakas voi antaa palautetta Mehiläiseen sähköiseen palautejärjestelmään, joka ohjaa palautteen käsiteltäväksi yksikössä.



Allekirjoitukset

Toimintasuunnitelman voimassaoloaika:

1.7.2026 – 31.12.2028

Hyväksytty: _____ / _____

Yrityksen edustaja

Työterveyshuollon edustaja

TYÖELÄMÄ TEHTÄVÄNÄ



MEHILÄINEN