



Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Salon kaupunki

Toimintasuunnitelma ajalle 1.1.2026–31.12.2028

SISÄLLYS

1.	Yhteystiedot	3
2.	Toiminnan kuvaus	4
2.1	Salon kaupunki	4
2.2	Länsirannikon työterveys Oy	4
3.	Työterveyshuoltotoiminnan painopistealueet 2026–2028	5
3.1	Työkyvyn ja työssä jatkamisen tuki	5
3.2	Psykososiaalisen kuormituksen hallinta	5
3.3	Työterveyshuollon toiminnan ja työterveysyhteistyön jatkuva kehittäminen	5
4.	Työterveysyhteistyö	5
4.1	Toimintasuunnitelma	5
4.2	Työterveyshuoltotoiminnan seuranta ja raportointi	6
4.3	Yhteistyöfoorumit	6
4.4	Tietojen tallentaminen ja käsittely työterveysyhteistyössä	8
5.	Työsuojeluyhteistyö	8
5.1	Työtapaturmien torjunta	9
5.2	Ensiapuvalmius.....	9
6.	Työpaikkaselvitykset	9
6.1	Perustyöpaikkaselvityksen päivittäminen	9
6.2	Perustyöpaikkaselvitys	10
6.3	Suunnattu työpaikkaselvitys	10
6.4	Työnantajan rooli:	11
6.5	Työterveyshuollon rooli:	11
7.	Terveystarkastukset	11
7.1	Lakisääteiset terveystarkastukset	12
7.1.1	Alkutarkastus	12
7.1.2	Määräaikaistarkastus	12
7.1.3	Virkasuhteeseen valitun henkilön terveystarkastus	13
7.2	Vapaaehtoiset terveystarkastukset	13
7.2.1	Työhöntulotarkastus	13
7.2.2	Vapaaehtoinen määräaikaistarkastus	13
7.2.3	Osatyökykyisen tarkastus	14
7.2.4	YLI 55-vuotiaiden terveystarkastus	14
7.3	Tartuntatautien ehkäisy	14
7.4	Rokotukset	14
8.	Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus	16
8.1	Yksilölle kohdistettu tietojen anto, neuvonta ja ohjaus	16
8.2	Ryhmille kohdistettu tietojen anto, neuvonta ja ohjaus	16
9.	Työkyvyn hallinta seuranta ja varhainen tuki	17
9.1	Työkykyjohtamisen tuki	17
9.2	Päihdetyö	17
9.3	Osatyökykyisen työntekijän seuranta	17
9.4	Työterveysneuvottelu	18

10. Sairaanhoidon sisällöstä ulkopuolelle rajatut tilanteet	20
10.1 Sairauspoissaolotodistusten kirjoittaminen työterveyshuollossa	19
10.2 Vastaanottokäynnit	19
10.3 Tutkimukset ja toimenpiteet	20
10.4 Sairaanhoidon sisällöstä ulkopuolelle rajatut tilanteet	20

1. YHTEYSTIEDOT

Työnantaja: Salon kaupunki

Osoite: Tehdaskatu 2, 24100, Salo

Puhelin: 02 7781

Toimiala ja -numero: Julkinen yleishallinto TOL: 75110

Tilikausi: 1.1.-31.12.

Tapaturmavakuutusyhtiö: IF Vahinkovakuutusyhtiö Oyj

Eläkevakuutusyhtiö: Kuntien eläkevakuutusyhtiö, postiosoite KEVA, 00087, KEVA

Kaupunginjohtaja: Anna-Kristiina Korhonen

Henkilöstöjohtaja: Christina Söderlund

Työterveyshuollon yhteyshenkilö: Henkilöstösuunnittelija Annukka Sistonen, työyksiköiden esihenkilöt

Työsuojelupäällikkö: Anne Liimatainen

Työsuojeluvaltuutetut: Elisa Uotila, Susanna Honkola-Tontti

Salon kaupungilla on [työsuojelutoimikunta](#) sekä [työsuojelun toimintaohjelma](#)

Työterveyshuoltopalvelun tuottaja: Länsirannikon Työterveys Oy

Nettiajanvaraus: [Länsirannikon työterveys](#)

Puhelin: 010 3252 200

Y-tunnus: 2519386-5

Sähköposti: etunimi.sukunimi@terveysturku.fi

Toimitusjohtaja / Johtava työterveyslääkäri: Petri Nieminen

Hallinto/asiakkuuspäällikkö: Reija Allen-Kulmala

Potilasasiamies: Annika Vuori, puhelinaika ja ajanvaraus ma klo 12.00 – 14.00 puh. 044 772 3372 **Salon,**

Vilhonkadun yksikkö

Osoite: Vilhonkatu 25, 3. kerros, 24240 Salo

Puhelin: 010 3252 200

Sähköposti: etunimi.sukunimi@terveyssalo.fi tai etunimi.sukunimi@terveysturku.fi

Palvelupäällikkö: Elisa Saarikko

Yksikön vastaava lääkäri: Tuija Kaasinen

Laboratorion näytteet hyvinvointialueen toimipisteissä: [Varha lab toimipisteet](#)

Seuraavat Länsirannikon Työterveyden yksiköt ovat Salon kaupungin henkilöstön käytettävissä

- Hämeenkatu 10, 20500 TURKU
- Lemminkäisenkatu 18 C 4. krs, 20520 TURKU
- Seppälänkatu 15-17, 32200 LOIMAA
- Vilhonkatu 25, 24240 SALO
- Sairaalanatie 3, D-rak 1.krs, Satasairaala PORI
- Ravanintie 359, Antinkartano, 28450 ULVILA
- Vapparintie 15, 21600, PARAINEN
- Turuntie 44, 31400, SOMERO

- Mörnenkatu 3 23500 UUSIKAUPUNKI (Uusikaupunki, Vehmaa, Pyhäranta, Taivassalo, Kustavi)
- Steniuksenkatu 4, 2 krs, 26100 RAUMA

2. TOIMINNAN KUVAUS

2.1 Salon kaupunki

Salon kaupungin palveluksessa on 1.1.2026 n.1550 vakinaista työntekijää. Vuoden 2024 alusta alkaen Salon kaupungissa on neljä toimialaa: konsernipalvelut, sivistyspalvelut, elinvoimapaalvelut ja tekniset palvelut. Maantieteellisesti kaupunki on erittäin laaja, pinta-ala on yli 2000 km² ja etäisyydet toimipisteiden välillä ovat suuret. Eniten kaupungissa on varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen toimipisteitä. Organisaatiossa on yli 100 esihenkilöä, joiden alais määrä vaihtelee 1 ja n. 100 välillä. Kaikkia Salon esihenkilöitä koskee sama, hallintosäännön määrittelemä esihenkilön yleinen toimivalta.

Kaupungin strategiassa vuoteen 2030 tavoitellaan henkilöstön hyvinvointia ja jokaisen mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan. Osaavan henkilöstön pysyvyyden ja saatavuuden turvaamiseksi panostetaan hyvään johtamiseen ja työnantajakuvan kehittämiseen. Kunnallishallinnon ja työelämän muutoksen yleiset epävarmuustekijät lisäävät psyykkistä kuormitusta työssä. Lisäksi töissä esiintyy mm. kiirettä, fyysistä kuormitusta sekä joissakin tehtävissä ihmissuhdekuormitusta ja väkivallan uhkaa. Fyysisen työkuormituksen aiheuttama työkyvyn uhka on merkittävä erityisesti henkilöstön ikärakenteen vuoksi. Vuoden 2024 lopussa Salon kaupungin henkilöstöstä 33% oli yli 55-vuotiaita.

Työntekijöiden lukumäärä toimintasuunnitelmaa laadittaessa Korvausluokka I: 1900, Korvausluokka II: 1900.

2.2 Länsirannikon työterveys Oy

Länsirannikon Työterveys Oy on 100% julkisomisteinen yhtiö, joka tuottaa työterveyshuollon palveluita ainoastaan omistajilleen ja omistajien tytäryhtiöille.

Työterveyshuolto tuottaa työterveyshuoltolakiin ja –asetukseen perustuvia hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisia palveluita asiakaslähtöisesti, riippumattomasti, eettisesti, luottamuksellisesti, monitieteisesti ja moniammatillisesti. Työterveyshuoltotoiminnan tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö sekä työhön liittyvien terveysvaarojen ja haittojen ehkäisy. Työterveyshuolto ylläpitää, edistää ja seuraa työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä, pyrkii ehkäisemään työkyvyttömyyttä ja tukemaan työhön paluuta työuran eri vaiheissa. Toiminnan suunnittelussa huomioidaan kaupungin strategiset linjaukset.

Työterveyshuollon palveluita voidaan järjestää myös etäpalveluina. Työterveyshuollon ammattihenkilö tai asiantuntija arvioi tapauskohtaisesti toiminnan toteutumisen mahdollisuuden etäpalveluna työterveyshuollon käytäntöjen ja ammattieettisten periaatteiden mukaisesti.

Aukioloajat:

- Salon Vilhonkadun toimipiste avoinna ma-to klo: 8-16, pe ja aattopäivinä klo: 8-15.
- Ajanvaraus sairausvastaanotolle sekä soitto- ja reseptin uusimispyyntöjen jättäminen on mahdollista ympäri vuorokauden Länsirannikon työterveyden nettisivuilta: [Nettiajanvaraus](#).
- Länsirannikon työterveyden mobiilisovelluksen kautta henkilöstöllä on mahdollisuus asioida työterveyshuollon ammattihenkilöiden kanssa sekä kiireellisissä että kiireettömissä tarpeissa.
- Työterveyden keskitetty palvelunumero 010 325 2200 palvelee ma-ke klo: 8-15, to-pe ja aattopäivinä klo: 8-14.
- Mahdolliset aukioloaikojen poikkeukset päivitetään [työterveyshuollon sivustolle](#) intraan.

Sopimus työterveyshuoltopalveluista on tehty 1.6.2021. Sopimus sisältää lakisääteisen ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon sekä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon.

3. TYÖTERVEYSHUOLTOTOIMINNAN PAINOPISTEALUEET 2026–2028

3.1 Työkyvyn ja työssä jatkamisen tuki

- Työterveyshuolto tukee aktiivisesti työntekijöiden työkykyisyyttä. Toimintasuunnitelmakauden aikana painotetaan erityisesti osatyökykyisten ja yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työssä jatkamista työterveysyhteistyössä työnantajan kanssa.
- Työterveyshuolto arvioi korvaavan työn terveydelliset perusteet ja ehdottaa aktiivisesti sen toteuttamista työntekijöiden sairauspoissaolotilanteissa.

3.2 Psykososiaalisen kuormituksen hallinta

- Työterveyshuolto panostaa työpaikkaselvitysten yhteydessä psykososiaalisten kuormitustekijöiden terveydellisen merkityksen arviointiin.
- Perustyöpaikkaselvityksissä, terveystarkastuksissa, sairausvastaanottokäynneillä ja sähköisissä kyselyissä kiinnitetään erityistä huomiota psykososiaalisen kuormituksen merkkeihin.
- Psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemiseksi ja havaittujen kuormitustilanteiden ratkomiseksi tehdään aktiivista työterveysyhteistyötä työyksiköiden, esihenkilöiden ja muiden yhteistyötahojen (mm. henkilöstöpalvelut) kanssa.

3.3 Työterveyshuollon toiminnan ja työterveysyhteistyön jatkuva kehittäminen

- Toimintasuunnitelmakauden aikana toimenpiteitä suunnitellaan ja kohdennetaan toimiala- ja palvelualuekohtaisesti työterveysyhteistyössä tunnistettujen tarpeiden perusteella.
- Työterveyshuolto tukee omalta osaltaan Salon kaupungin esihenkilöitä toteuttamaan työterveysyhteistyötä vastuun säilyessä työnantajalla /esihenkilöllä. Esihenkilöiden rooli ja tehtävät työterveysyhteistyön toteuttamiseksi kuvataan, ja työterveysyhteistyön käytännöistä tiedotetaan esihenkilöille aktiivisesti.

4. TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Työnantaja ja työntekijät tai heidän edustajansa sekä työterveyshuolto tekevät suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työterveyshuoltolain toteuttamiseksi. Työterveysyhteistyön tavoitteena on Salon kaupungin henkilöstön terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen, työkyvyttömyyden ehkäiseminen, menetetyn työkyvyn palauttaminen ja työhön paluun tukeminen. Työterveysyhteistyö kattaa toiminnan tarpeiden arviointia, suunnittelua, vaikuttavuuden seuranta ja arviointia. Työterveyshuollon, toimialojen/ palvelualueiden johdon, esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon ja työsuojelun lisäksi yhteistyötä tehdään tarvittaessa myös perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon, kuntoutuksen, Työterveyslaitoksen, AVI:n, Kelan, eläkevakuutusyhtiön, työtapaturmavakuutusyhtiön sekä työvoimahallinnon kanssa. Kullekin työpaikalle on nimetty työterveyshoitaja, työfysioterapeutti, työterveyslääkäri ja työterveyspsykologi. Yhteydenpito työhön, työympäristöön ja työyhteisöön liittyvissä ongelmissa tapahtuu ensisijaisesti nimetyn työterveyshoitajan ja työyksikön esihenkilön kesken. Työterveyshoitaja välittää tietoa ja koordinoi työterveyshuoltotoimintaa muiden työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden kanssa.

Työpaikkaselvitysten ja lakisääteisten terveystarkastusten toteutumisen varmistamiseksi työterveyshoitaja on yhteydessä kaikkien huollossaan olevien yksiköiden esihenkilöihin uuden toimintasuunnitelmakauden käynnistyttyä.

4.1 Toimintasuunnitelma

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman lähtökohtana on työterveysyhteistyössä koottu tieto työolosuhteista ja niiden terveysvaikutuksista ja –vaatimuksista. Toimintasuunnitelmaa päivitetään

tunnistettujen tarpeiden mukaan tarvittaessa vuosittain, tai viimeistään toimintasuunnitelmakauden loppuessa. Toimintasuunnitelma käsitellään yhdessä työsuojelun kanssa työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistoimintaa käsittelevän lain mukaisesti.

4.2 Työterveyshuoltotoiminnan seuranta ja raportointi

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutumista seurataan ja vaikuttavuutta arvioidaan työterveyshuollon ohjausryhmän kolmannesvuosittain toteutuissa tapaamisissa.

Seurattavia tietoja arvioidaan erityisesti toimintasuunnitelman painopistealueiden toteutumisen näkökulmasta.

Kolmannesvuosittain:	Vuosittain:
1) Sairauspoissaolojen raportointi ja niiden trendi/kehitys: a) Diagnoosijakaumat (yleisimmät dg osuudet %) b) Ikäjakaukset ja sairauspoissaolojaksojen pituuden jakaumat c) Työterveyshuollon tiimien ehdotukset em. tiedon perusteella tarvittavasta tuesta 2) Tehdyn työterveyshuoltotyön ja kustannusten jakauma Kelaluokittain 3) Toteutettujen terveystarkastusten määrä ja kustannukset 4) Toteutettujen työpaikkaselvitysten määrä, jakauma (etä, fyysinen) ja kustannukset	1) Toteutuneet terveystarkastukset ja työpaikkaselvitykset 2) Työ- ja terveyskyselyiden yhteenvedot 3) Työterveyden laatumittareiden raportit 4) Asiakaspalautteet ja asiakastyytyväisyystulokset 5) Työterveydessä toteutettavan aktiivisen tuen toimintaa kuvaavat mittarit ja niiden kehitys: a) Työhön paluun- ja kuntoutustarvearvioiden määrä b) Työkykyarviolausuntojen määrä c) Työterveysneuvotteluiden määrä d) KELA ja KEVA tukitoimien käyttö (B-lausuntoraportti) B-lausuntojen määrä ja jakauma 6) Työnantajan tuottamat raportit a) Työhyvinvointikyselyiden raportit b) Kevan raportit c) Poissaoloraportit d) Korvaavan työn ja työnantajan rahoittamien työkokeilujen määrä Kaupunginjohtajan johtoryhmän, Kevan ja Työterveyshuollon vuosittaisessa palaverissa käsiteltävät asiat sovitaan erikseen.

4.3 Yhteistyöfoorumit

Yhteistyötoiminto	Määrä/tiheys	Osallistujat
Työterveyshuollon palaveri kaupungin johdon kanssa	Kerran vuodessa	LRTT: palvelupäällikkö ja yksikön vastaava lääkäri, johtava työterveyslääkäri ja asiakkuuspäällikkö tarvittaessa KEVA: palvelupäällikkö Salon kaupunki: Kaupunginjohtajan johtoryhmä ja henkilöstösuunnittelija
Työterveyshuollon ohjausryhmä	4 kk välein	LRTT: palvelupäällikkö, yksikön vastaava lääkäri Salon kaupunki: henkilöstöjohtaja ja henkilöstösuunnittelija

Työterveysyhteistyön käytännöt yhteistyöryhmä	3-4 kk välien	LRTT: palvelupäällikkö ja yksikön vastaava lääkäri Salon kaupunki: henkilöstösuunnittelija, työsuojelupäällikkö, työhyvinvointikoordinaattori
Psykososiaalisen kuormituksen hallinta	3-4 x vuodessa	LRTT: palvelupäällikkö ja työterveyspsykologi Salon kaupunki: työsuojelupäällikkö, henkilöstösuunnittelija, työhyvinvointikoordinaattori
Fyysisen kuormituksen hallinta	3-4 x vuodessa	LRTT: palvelupäällikkö ja työfysioterapeutit Salon kaupunki: työsuojelupäällikkö, henkilöstösuunnittelija, työhyvinvointikoordinaattori
Työsuojelutoimikunta	6-8 x vuodessa	LRTT: yksikön vastaava lääkäri tai palvelupäällikkö Salon kaupunki: työsuojelutoimikunta
Palvelualueiden työhyvinvointikokoukset	5-6 kk välein	LRTT: palvelualueelle nimetyn työterveystiimin edustus Salon kaupunki: palvelualueen johtaja ja esihenkilöt, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työhyvinvointikoordinaattori, tarvittaessa muita asiantuntijoita
Työyksikön ja työterveyden yhteistyöpalaveri	Vuosittain, työterveyshoitaja on yhteydessä kaikkien huollossaan olevien yksiköiden esihenkilöihin uuden toimintasuunnitelmakauden käynnistyttyä	LRTT: työyksikölle nimetty työterveyshoitaja Salon kaupunki: työyksikön esihenkilö • terveystarkastusten ja työpaikkaselvityksen päivitys/suunnittelu • muutokset työssä ja yksikössä • työyksikön sairauspoissaoloanalyysi • osatyökykyisten työntekijöiden tilannekatsaus
Työterveysneuvottelut ja muut työntekijän työkykyä koskevat keskustelut	Tarvittaessa	LRTT: työterveyslääkäri ja/tai -hoitaja Salon kaupunki: työntekijä ja esihenkilö (työntekijä voi halutessaan pyytää mukaansa tukihenkilön, esim työsuojeluvaltuutetun tai luottamusedustajan), erikseen kutsuttaessa palvelualueen johto ja/tai henkilöstösuunnittelija
Tarpeeseen perustuva yhteydenpito	Tarvittaessa	Työterveyshoitaja ja työyksikön esihenkilö (esim. kun työntekijälle on kertynyt 30 sairauspoissaolopäivää vuoden aikana)

Perustyöpaikkaselvitykset	Jatkuvana toimintana	LRTT: työyksikölle nimetyn työterveystiimin edustus Salon kaupunki: esihenkilö, työntekijät, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelupäällikkö tarvittaessa
Suunnatut työpaikkaselvitykset	Tarvittaessa	LRTT: työyksikölle nimetyn työterveystiimin edustus Salon kaupunki: esihenkilö, työntekijät, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelupäällikkö tarvittaessa
Sisäilmakokoukset	Tarvittaessa	LRTT: työyksikölle nimetyn työterveystiimin edustus Salon kaupunki: esihenkilö, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, tilapalveluiden asiantuntijat, terveystarkastaja
Koulujen terveydellisten olojen tarkastus	3v välein	Tarkastus tehdään ensisijaisesti oppilaiden terveydellisten olojen näkökulmasta, mutta työterveyshuolto on edustettuna
Työterveyshuollon palvelualuekohtaiset tiimipalaverit	2 krt vuodessa	LRTT: työterveyshoitaja, työterveyslääkäri, työfysioterapeutti, työterveyshuollon psykologi Palvelualueen edustus erikseen sovittaessa
Teams työtila	Tarvittaessa	LRTT:n ja Salon kaupungin (henkilöstöpalvelut ja työsuojelu) käytössä oleva teams työtila, joissa jaetaan yhteiseen käyttöön tarkoitetut materiaalit

4.4 Tietojen tallentaminen ja käsittely työterveysyhteistyössä

Työntekijöiden henkilötiedot siirtyvät Salon kaupungin palkkajärjestelmästä automaattisesti Länsirannikon Työterveyden potilastietojärjestelmään työterveyshuollon asiakkuuden ajantasaisuuden turvaamiseksi ja työterveydessä asioinnin helpottamiseksi.

Työterveyshuolto ei välitä työntekijöiden terveystietoja työnantajalle missään tilanteissa.

Läkisääteisten terveystarkastusten lausunnot ja työnantajan pyytämät työkykyarviolausunnot toimitetaan työntekijän esihenkilölle. Työntekijän työkykyyn liittyvistä asioista keskustellaan työnantajan kanssa pääsääntöisesti työterveysneuvotteluissa, joissa työntekijä itse on läsnä.

Työpaikkaselvitysraportit jaetaan työterveyshuollon, työsuojelun ja henkilöstöpalveluiden käytössä olevassa suljetussa teams -ryhmässä.

Työntekijöitä koskevat tiedot mm. työkykyarviolausunnot ja työterveysneuvottelumuistiot tallennetaan asianosaisten (=työntekijän esihenkilö ja tarvittaessa henkilöstösuunnittelija) omiin tiedostoihin Salon kaupungin ohjeistuksen mukaisesti.

5. TYÖSUOJELUYHTEISTYÖ

Työterveyshuollon edustaja osallistuu tarvittaessa työsuojelutoimikunnan kokouksiin, sekä erikseen kutsuttuna työsuojelutarkastuksiin (mm. AVI:n tarkastukset), erityistä sairastumiseen vaaraa aiheuttavaa työtä koskevien toimintamallien kehittämiseen ja muuhun työsuojelutoimintaan.

Työpaikan työsuojeluriskejä arvioidaan jatkuvana toimintana Wprossa. Tunnistettujen riskien hallitsemiseksi toteutettavat toimenpiteet ja tilanteen seuranta toteutetaan työyksiköiden esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyönä, jossa työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut auttavat ja tukevat tarvittaessa. Työterveyshuollon tehtävänä on perustyöpaikkaselvityksissä arvioida työpaikalla tunnistettujen työsuojeluriskien terveydellinen merkitys.

5.1 Työtapaturmien torjunta

Työtapaturmien torjunnan tavoitteena on kehittää työturvallisuutta, turvallisia työtapoja ja työpaikkojen yleistä turvallisuuskulttuuria. Työsuojelu seuraa työtapaturma- ja ammattitautitilastoja ja työterveyshuolto saa heiltä tilastojen seurantatiedot analysointia varten. Työturvallisuusohjelman kautta tapahtuvan työtapaturmien seurannan avulla on mahdollista arvioida työtapaturmien torjuntatarvetta ja kohdentaa toimintaa.

Työtapaturmien torjunta on työnantajan vastuulla olevaa toimintaa, johon työterveyshuolto osallistuu:

- Tekemällä tarvittaessa yhteistyötä työpaikkojen ja työsuojelun kanssa
- Toimimalla asiantuntijana työturvallisuutta kehitettäessä
- Tukemalla työterveyshuollon keinoin työtapaturmissa loukkaantuneiden työkykyä ja työhön paluuta
- Tekemällä tarvittaessa yhteistyötä tapaturmavakuutusyhtiön ja henkilöstöhallinnon kanssa pitkittyvien työtapaturmista aiheutuvien poissaolojen ehkäisemiseksi

5.2 Ensiapuvalmius

Työterveyshuolto antaa työpaikalle ensiapuvalmiuteen liittyviä ohjeita ja suosituksia ja osallistuu tarvittaessa työpaikkojen ensiapuvalmiuden arviointiin ja suunnitteluun yhdessä työsuojelun ja esihenkilöiden kanssa.

Työterveyshuolto kirjaa työpaikkaselvitysraporttiin suosituksen ensiaputarvikkeista ja työpaikalla tarvittavan ensiapukoulutuksen määrästä ja tasosta.

Tarvittaessa työterveyshuolto voi toteuttaa hätäensiapukoulutuksia ja niiden päivityksiä. Ensiavun järjestämiseen kuuluu myös työstä tai työtilanteista johtuvien psyykkisten reaktioiden hallitsemiseksi tarpeellinen ohjaus ja neuvonta sekä osallistuminen traumaattisten tilanteiden purkutoiminnan kehittämiseen.

Työterveyshuolto järjestää kriisityötä työpaikalle työssä sattuneiden järkyttävien tapahtumien käsittelemiseksi (esim. suuronnettomuudet, työkaverin äkillinen kuolema tai muut yksilön tai työyhteisön kokemat kriisit). Kriisityön tavoitteena on työntekijöiden sopeutumisprosessin ja toimintakyvyn tukeminen sekä vakavamman oireilun (esimerkiksi PTSD) ehkäiseminen ja tunnistaminen sekä tarvittaessa työntekijän toipumisen seuraaminen.

Kriisitilanteen sattuessa työnantaja on yhteydessä työterveyshoitajaan ensisijaisesti mobiilisovelluksen kautta kiireellisenä viestintänä tai sähköpostitse. Työterveydestä järjestetään kriisin kohdanneelle ryhmälle tapahtuneen varhainen psykologinen läpikäynti lähipäivien aikana. Varhaisen psykologisen läpikäynnin onnistumisen edellytys on oikea osallistujien tarpeisiin perustuva rytmitys, ajoitus ja annostelu. Tarpeen mukaan järjestetään useampia tapaamisia. Varhaisvaiheen tapaamisissa tunnistetaan mahdollisen lisätuen tarvitsijat, jotka ohjataan tarvittavien palveluiden piiriin.

6. TYÖPAIKKASELVITYKSET

Työpaikkaselvitykset ovat työterveyshuollon toimintasuunnitelman perusta. Työterveyshuollon toteuttama perustyöpaikkaselvitys tehdään uusiin työpisteisiin toiminnan alkaessa ja aina toiminnan tai työolosuhteiden merkittävästi muuttuessa. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto arvioi työpaikalla esiintyvien altisteiden sekä vaara- ja kuormitustekijöiden terveydellisen merkityksen.

6.1 Perustyöpaikkaselvityksen päivittäminen

Perustyöpaikkaselvitys päivitetään vuosittain työterveyshoitajan, työyksikön esihenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kesken. Päivittämisen yhteydessä käydään läpi työpaikalla tehty työsuojeluriskien arviointi ja toimenpidesuunnitelma. Tämän perusteella arvioidaan, riittääkö tilanteen päivittäminen vai onko työpaikalle tarvetta tehdä fyysinen käynti. Työpaikkaselvityksen päivittäminen on mahdollista toteuttaa myös etäyhteydellä. Työntekijöiden osallistamiseksi työpaikkaselvityksen päivittäminen voi tarvittaessa sisältää sähköisen työlähtöisen esitietokyselyn, joka lähetetään työpaikan esihenkilölle ja kaikille työntekijöille.

Perustyöpaikkaselvitys päivitetään vuosittain ja käynnit työpaikalle tehdään vain tarvittaessa. Käynti työpaikalla ei ole välttämätön, mikäli

- työssä ei esiinny työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta vaarantavia tai muita terveyden ja työkyvyn kannalta oleellisia tekijöitä
- työn vaara-, kuormitus- ja voimavaratekijöitä ei voi tai ei ole tarkoituksenmukaista havainnoida aistinvaraisesti tai mitata paikan päällä
- työntekoa varten ei ole osoitettu kiinteää fyysistä toimipistettä, tai työtä tehdään pääosin muualla kuin työnantajan toimitiloissa (esim. etätyö työntekijän kotona tai vapaa-ajan asunnossa tai esim. toimistohotellissa, asiakkaan kotona, maastossa tai toisen työnantajan toimitiloissa)

6.2 Perustyöpaikkaselvitys

Perustyöpaikkaselvitykseen osallistuu työterveyshoitaja, työterveyslääkäri (tarvittaessa), työyhteisön esihenkilö, työntekijöitä, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelun yhdyshenkilö. Tarvittaessa työpaikkakäynnille voi osallistua myös työsuojelupäällikkö sekä muita asiantuntijoita. Perusselvitys pohjautuu työpaikan riskienarviointiin, ja lisäksi hyödynnetään muita esiselvityksessä kerättyjä tietoja.

Työpaikkakäynti toteutetaan paikan päällä, mikäli työpaikan riskienarvioinnissa on noussut uusia työsuojeluriskejä, kuormitustekijöitä tai muita sellaisia asioita, jotka vaativat uutta terveydellisen merkityksen arviointia. Fyysinen käynti työpaikalle toteutetaan myös aina silloin kun työnantaja, työsuojeluvaltuutettu ja/tai työterveyshuolto näkevät sen olevan tarpeen työturvallisuuden ja -terveellisyyden varmistamiseksi tai työntekijät sitä toivovat.

Mikäli toiminnassa, työolosuhteissa tai vuosittaisessa riskienarvioinnissa tapahtuu muutoksia vuoden aikana tai työpaikalla huomataan päivitystarpeita, tulee esihenkilön olla yhteydessä työterveyshoitajaan.

6.3 Suunnattu työpaikkaselvitys

Suunnattu työpaikkaselvitys tehdään tarvittaessa työyksikköön tai työpisteeseen, mikäli siihen työpaikkaselvityksen tai muun arvioinnin perusteella on tarvetta. Suunnatun selvityksen tarve voi tulla esille työpaikan tai työterveyshuollon toiminnan yhteydessä esimerkiksi silloin kun henkilöstön kuormittumista, sairastamista ja/ tai työkykyisyyttä on tarpeen selvittää tarkemmin. Työntekijät voivat pyytää suunnattua työpaikkaselvitystä oman työnsä kuormitustekijöiden arvioimiseksi esim. työn tai työpisteen muutosten yhteydessä.

Suunnattuja työpaikkaselvityksiä voidaan tehdä muulla kokoonpanolla kuin yllä työpaikkaselvityksen kohdalla on mainittu. Työterveyspsykologi arvioi ja kartoittaa työn psykososiaalista kuormittavuutta ja ergonomisen kuormittavuuden/ toimivuuden kartoituksen tekee työfysioterapeutti.

Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehdään mm.

- Meluallisteen selvittelyn yhteydessä. Osana työpaikkaselvitystä Länsirannikon työterveyshuolto tekee tai teettää työpaikkaselvityksen kannalta tarpeelliset melun terveydellisen merkityksen arvioinnin mahdollistavat meluannosmittaukset.
- Uusien työmenetelmien, koneiden ja laitteiden käyttöönoton yhteydessä.
- Kognitiivisten ja/tai psykososiaalisten kuormitustekijöiden tarkemman selvittelyn yhteydessä.
- Sisäilmaan liittyvien ongelmien vuoksi.
- Työergonomiaan liittyvien ongelmien vuoksi.
- Työntekijöiden työssä selviytymisen tukemiseksi (esim. osatyökykyinen työntekijä ja työhön paluu pitkältä sairauslomalta).

6.4 Työnantajan rooli:

Esihenkilö sopii työterveyshoitajan ja työsuojeluvaltuutetun kanssa tapaamisen tai keskustelun etäyhteydellä, jossa päivitetään työpaikkaselvitys tai sovitaan fyysisen työpaikkakäynnin ajankohta. Yhteistyön varmistamiseksi on sovittu, että työterveyshoitaja on uuden toimintasuunnitelmakauden käynnistyttyä yhteydessä kaikkien huollossaan olevien työyksiköiden esihenkilöihin.

Mikäli työpaikkaselvitys toteutetaan fyysisenä käyntinä, esihenkilö vastaa muiden osallistujien kutsumisesta mukaan, informoi henkilöstöä tulevasta työpaikkakäynnistä ja sopii, keitä työpaikalta on mukana.

Työpaikkakäynnille osallistuvat tavallisesti työterveyshoitajan ja/tai työterveyslääkärin lisäksi työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelun yhdyshenkilö. Tarvittaessa työpaikkakäynnille voi osallistua myös työsuojelupäällikkö sekä muita asiantuntijoita. Esihenkilön tehtävänä on huolehtia, että riskien arviointi on ajan tasalla ennen työpaikkaselvityksen tekemistä.

Esihenkilön tulee käsitellä työpaikkaselvitysraportti yhdessä työyhteisön kanssa ja sopia, miten mahdolliset suositusten mukaiset toimenpiteet toteutetaan. Työpaikkaselvitysraportin tulee olla työntekijöiden nähtävillä.

6.5 Työterveyshuollon rooli:

Työterveyshuolto arvioi työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja haittojen sekä työn kuormitustekijöiden ja voimavarojen terveydellistä merkitystä.

Työterveyshuolto laatii työpaikkaselvityksistä kirjallisen raportin, joka sisältää arvion työolosuhteissa havaittujen riskien, kuormitustekijöiden ja altisteiden terveydellisestä merkityksestä. Lisäksi raportti sisältää terveystarkastusten tarpeen arvioinnin, ensiapukoulutusten tarpeen ja tason arvioinnin sekä toimenpide-ehdotuksia kuormitustekijöiden hallitsemiseksi ja seurantasuunnitelman.

Työterveyshuolto toimittaa työpaikkaselvityksestä kirjatun raportin tarkastetun kohteen esihenkilölle sekä tallentaa raportin potilastietojärjestelmän organisaatioasiakkaan tietoihin ja työterveysyhteistyössä käytössä olevaan teams työtilaan. Työterveyshuolto tukee työnantajaa tarvittaessa työpaikkaselvityksessä suositeltujen toimenpiteiden suunnittelussa ja seurannassa.

Työpaikkaselvitysten ja lakisääteisten terveystarkastusten toteutumisen varmistamiseksi työterveyshoitaja on yhteydessä kaikkien huollossaan olevien yksiköiden esihenkilöihin uuden toimintasuunnitelmakauden käynnistyttyä.

Työpaikkaselvitysten prosesseja, vaikuttavuutta sekä laatua seurataan ja kehitetään Länsirannikon Työterveydessä jatkuvana prosessina.

7. TERVEYSTARKASTUKSET

Terveystarkastuksia voidaan toteuttaa palvelussuhteen alussa, määrävälein palvelussuhteen aikana ja palvelussuhteen loppuessa. Osa terveystarkastuksista on laissa säädettyjä. Niiden toteutuminen on työnantajan vastuulla ja ne ovat työntekijälle pakollisia. Ne terveystarkastukset, joihin laki ei työnantajaa velvoita, ovat työntekijälle vapaaehtoisia, ja niihin osallistuminen on työntekijän itsensä ratkaistavissa.

Kaikilla työntekijöillä on kuitenkin aina halutessaan mahdollisuus täyttää Länsirannikon työterveyshuollon nettisivulta löytyvä kysely löytyvä terveystarkastuskysely, toimittaa se työterveyshoitajalle ja halutessaan varata aika työterveyshoitajan terveystarkastukseen.

Terveystarkastuksen toteuttaa ensisijaisesti työterveyshoitaja. Tarvittaessa tarkastukseen sisältyy työterveyslääkäriin, työfysioterapeutin, työterveyspsykologin tai muun työterveyshuollon asiantuntijan tutkimus, ohjaus ja neuvonta. Työterveyspsykologin käynnit sisältävät terveystarkastuksen yhteydessä todettujen ongelmien kartoittamisen lisäksi tarvittaessa 1-5 tapaamista. Työterveyslääkäri voi lähettää työntekijän työkyvyn ja kuntoutusmahdollisuuksien selvittämiseksi erikoislääkäriin konsultaatioon osana terveystarkastusta hoitovastuun säilyessä työterveyslääkäriillä.

Terveystarkastuksen yhteydessä toteutetaan tarvittavat laboratorio- ja kuvantamistutkimukset, toimintakokeet, altistumismittaukset ja mahdolliset terveydentilaa selvittävät muut mittaukset esim. sykevälivaihtelumittaus.

Ohjeita ja tarkastuksiin liittyvät kyselyt löytyvät [Länsirannikon Työterveyden nettisivuilta](#). Lakisääteisten terveystarkastusten sähköiset kyselyt saa oman alueen työterveyshoitajalta.

Terveystarkastusten prosesseja, vaikuttavuutta ja laatua seurataan ja kehitetään Länsirannikon Työterveydessä jatkuvana prosessina.

7.1 Lakisääteiset terveystarkastukset

Terveystarkastukset ovat lakisääteisiä ja työnantajan vastuulla palvelusuhteen alussa ja määrävälein silloin, kun työstä voi aiheutua erityistä sairastumisen vaaraa.

Työntekijällä on velvollisuus osallistua lakisääteisiin terveystarkastuksiin. Työterveyshuoltolaissa todetaan, että terveystarkastuksista ei saa ilman perusteltua syytä kieltäytyä silloin, kun tarkastus työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön terveydentilan selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä.

Työterveyshuolto arvioi lakisääteisen terveystarkastuksen tarpeen työpaikkaselvityksen tai sen päivittämisen yhteydessä työpaikalla esiintyvien altisteiden terveydellisen merkityksen perusteella. Arviossa huomioidaan aikaisempi lääketieteellinen kokemus haittojen esiintymisestä, eri tekijöiden vaarallisuus, altistumisen voimakkuus ja kesto, mahdolliset yhteisvaikutukset, aikaisempi altistuminen, työhygieenisten mittausten tulokset sekä mahdollisten biologisten altistumismittausten tulokset.

Terveystarkastustarve on kirjattu työpaikkaselvitystraporttiin.

Lakisääteiset terveystarkastukset toteutuvat pääsääntöisesti työterveyshoitajan vastaanotolla.

Länsirannikon Työterveys Oy vastaa siitä, että tarkastukset tehdään työterveyslääkäriin valvonnassa.

7.1.1 Alkutarkastus

Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaan työhön tulevan työntekijän [alkutarkastus](#) on lakisääteinen, jonka vuoksi rekrytoivan esihenkilön on tärkeä huolehtia sen toteutumisesta ennen työn alkamista tai viimeistään kuukauden kuluessa työn aloittamisesta. Tämä koskee sekä vakituisia että määräaikaisia työntekijöitä.

Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttaviin töihin tulevien työntekijöiden alkutarkastukset tehdään Länsirannikon Työterveydessä.

Tarkastuksesta toimitetaan työnantajalle lausunto, jossa otetaan kantaa työntekijän työhön sopivuuteen terveydellisin perustein, annetaan tarvittavia ohjeita ja ilmoitetaan seuraavan tarkastuksen ajankohta.

Alkutarkastukseen kuuluu sähköinen alku- ja työhöntulotarkastus -esitietokysely. Tarkastuksen yhteydessä arvioidaan ja täydennetään tarvittaessa työhön liittyvä rokotussuoja. Työterveyshuollon ammattihenkilön tarvearvion perusteella fyysisesti kuormittavaa työtä tekevälle työntekijälle voidaan terveystarkastuksen yhteydessä tehdä terveystestit. Kirjastoautonkuljettajille toteutetaan maantieliikenteen kuljettajien ajoterveystarkastukset, joissa alkutarkastukseen sisältyy huumeeseula.

Vaikka terveystarkastus on yksi osa työhönottoprosessia, ei työterveyshuolto pääätä työntekijän työhön ottamisesta, vaan se on työnantajan vastuulla.

7.1.2 Määräaikaistarkastus

Erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä työskentelevien työntekijöiden [määräaikaistarkastukset](#) tehdään yleensä 1-3 vuoden välein. Seurantaväli määritellään terveystarkastuksen yhteydessä altisteen ja altistumistason perusteella yksilölliset herkkyydet ja mahdollisesti rajoittavat sairaudet huomioiden. Määräaikaistarkastusten tarkoituksena on työn aiheuttamilta terveysriskeiltä suojautuminen ja altistumisen seuraaminen.

Määräaikaistarkastukseen voi sisältyä sähköinen terveystarkastuskysely ja tarvittavat altistepohjaiset kyselyt, jotka tulee pyytää ennen terveystarkastusta oman alueen työterveyshoitajalta. Kyselyissä huomioidaan erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat terveydelliset ja muut terveyttä, työ- ja toimintakykyä uhkaavat tekijät.

Kirjastoautonkuljettajille toteutetaan maantieliikenteen kuljettajien ajoterveystarkastukset. Muiden tarkastusten tarkempi sisältö ja toteutustapa vaihtelevat työn vaatimusten, altisteiden ja työntekijän ominaisuuksien mukaan.

Terveystarkastuksen jälkeen työterveyshoitaja kirjoittaa lausunnon ja tarvittaessa pyytää lääkäriltä kannanoton sopivuuslausuntoon tai ohjaa asiakkaan lääkärin kliniseen tarkastukseen. Lausunnossa otetaan kantaa työntekijän työhön sopivuuteen terveydellisin perustein, annetaan tarvittavia ohjeita ja ilmoitetaan seuraavan tarkastuksen ajankohta. Työterveyshoitaja toimittaa lakisääteisten terveystarkastusten lausunnon työntekijän esihenkilölle.

7.1.3 Virkasuhteeseen valitun henkilön terveystarkastus

Virkasuhteeseen valitulle työntekijälle tehdään viranhaltijalakiin perustuen työhöntulotarkastus ennen virkasuhteen aloitusta. Virkasuhteeseen suoritetaan ehdollinen valinta, kunnes todistus työkyvystä on toimitettu esihenkilölle. Terveydenhoitajan antama lausunto terveydentilasta on riittävä silloin kun tarkastus suoritetaan Länsirannikon Työterveydessä. Muualta annettujen lausuntojen tulee olla lääkärin kirjoittamia. Virkaan ehdollisesti valitun on esitettävä todistus työkyvystään 30 päivän kuluessa valitsemispäätöksen tiedoksisaannista lukien.

7.2 Vapaaehtoiset terveystarkastukset

Mikäli työstä ei aiheudu erityistä sairastumisen vaaraa, ovat terveystarkastukset työntekijälle vapaaehtoisia.

7.2.1 Työhöntulotarkastus

[Työhöntulotarkastusta](#) suositellaan kaikille Salon kaupunkiin vakituiseen ja yli 8 kk työsuhteeseen valituille työntekijöille.

Työhöntulotarkastus käynnistyy siten, että työntekijä täyttää LRTT:n nettisivuilta löytyvän sähköisen [työlähtöinen terveystarkastus -kyselyn](#) ja tarvittaessa varaa ajan työterveyshoitajan vastaanotolle.

Tarkastusten yhteydessä arvioidaan ja täydennetään tarvittaessa työhön liittyvä rokotussuoja.

Työterveyshuollon ammattihenkilön tarvearvion perusteella fyysisesti kuormittavaa työtä tekeville työntekijälle voidaan terveystarkastuksen yhteydessä tehdä terveyskuntotesti fyysisen työkyvyn arvioimiseksi.

Suositus on, että työhöntulotarkastus tehdään Länsirannikon työterveyshuollossa.

Vaikka terveystarkastus on yksi osa työhönottoprosessia, ei työterveyshuolto pääätä työntekijän työhön ottamisesta, vaan se on työnantajan vastuulla.

7.2.2 Vapaaehtoinen määräaikaistarkastus

Työntekijöiden, jotka eivät työskentele erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa (=altisteisissa) töissä, terveystarkastukset eivät ole lakisääteisiä ja ne ovat työntekijöille vapaaehtoisia. Vapaaehtoinen terveystarkastus käynnistyy siten, että työntekijä täyttää Länsirannikon työterveyshuollon nettisivuilta löytyvän [työlähtöinen terveystarkastus -kyselyn](#) ja tarvittaessa varaa ajan työterveyshoitajan vastaanotolle.

Vapaaehtoinen terveystarkastus sisältää pelkän sähköisen terveyskyselyn, mikäli kyselyn perusteella ei synny tarvetta suositella työntekijälle vastaanottokäyntiä eikä työntekijä sitä itse halua.

Näyttöpäätetyötä tekevien terveystarkastuksissa huomioidaan työn fyysiset, kognitiiviset ja ergonomiset tekijät sekä työnäkeminen. Tarvittaessa annetaan lausunto erityislasiin tai muiden apuvälineiden tarpeesta. Vapaaehtoisten terveystarkastusten lausuntoja ei lähetetä suoraan esihenkilölle, mutta työntekijän tulee toimittaa saamansa lausunto esihenkilölle.

Työsuhteen loppuessa työpaikan vaihdon, määräaikaisen työsuhteen päättymisen tai eläkkeelle siirtymisen vuoksi työntekijä voidaan tarvittaessa ohjata, tai työntekijä voi itse hakeutua terveystarkastukseen. Työstä pois siirryttäessä arvioidaan terveyttä, työkykyä ja työllistymisen terveydellisiä edellytyksiä. Tarkastuksessa voidaan laatia suunnitelma terveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä sekä tarvittavista jatkotoimenpiteistä.

7.2.3 Osatyökykyisen tarkastus

Työterveyslääkärit ja -hoitajat yhdessä työterveyspsykologien ja työfysioterapeuttien kanssa huolehtivat moniammatillisesti osatyökykyisten työntekijöiden terveyden seurannasta.

Työnantajan on mahdollista perustelluista syistä pyytää työntekijän työ- ja toimintakyvyn arviota työssä selviytymisen arvioimiseksi. Pyyntö perusteena voi olla esimerkiksi pitkittynyt tai usein toistuva sairauspoissaolo tai esim. työsuorituksen tai -käyttäytymisen muutokset. Pyyntöä ennen esihenkilön ja työntekijän tulee käydä varhaisen tuen keskustelu, jossa yhteydessä etenemiskäytännöstä sovitaan yhteisesti. Työkykyarviopyyntö tehdään erillisellä Salon kaupungin [intranetistä](#) löytyvällä pyyntölomakkeella, jossa tulee olla sekä esihenkilön että työntekijän allekirjoitus. Mikäli lomakkeelta ei selviä kaikki varhaisen tuen keskustelussa käsitellyt asiat, tulee pyyntöön liittää keskustelusta kirjattu muistio.

Työkyvystä annetaan lausunto työterveyshuollon koolle kutsumassa työterveysneuvottelussa. Työkyvystä annetaan väliarvio viimeistään kolmen kuukauden kuluttua arvion pyynnöstä, vaikka tutkimukset olisivat kesken.

Työ- ja toimintakyvyn arviointi voi sisältää erikoislääkärin konsultaatiota työterveyslääkärin maksusitoumuksella 1-3 kertaa hoidon vastuun säilyessä työterveyshuollossa.

7.2.4 YLI 55-vuotiaiden terveystarkastus

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajia kiinnittämään erityistä huomiota yli 55-vuotiaiden työssä jaksamiseen ja työkyvyn tukemiseen.

Yli 55-vuotiaita työntekijöitä kannustetaan täyttämään vuosittain Länsirannikon Työterveyden sivulta löytyvä [työlähtöinen terveystarkastus -kysely](#). Terveystarkastuskyselyn tulosten perusteella suositellaan tarvittaessa varaamaan vastaanottoaika työterveyshoitajalle terveydentilan ja työkyvyn tarkempaan selvittelyyn.

7.3 Tartuntatautiin ehkäisy

Tartuntatautilain ja -asetuksen mukaan työnantajan on vaadittava työntekijältä luotettava selvitys siitä, ettei tällä ole salmonellatartuntaa, kun henkilö valmistaa salaattia, käsittelee helposti pilaantuvia leivoksia ja kakkuja (esim. täytekakut, juustokakut) tai mm. pakkaamattomia lihatuotteita. Tämä selvitys tehdään työsuhteen alussa ja tarvittaessa työsuhteen jatkuessa mm. lomamatkojen jälkeen, jos työntekijällä on oireita.

Työnantajan tulee potilaiden tai asiakkaiden suojaamiseksi vaatia alle kouluikäisten lasten parissa työskentelevältä työntekijältä luotettava selvitys siitä, ettei tämä sairasta hengityselinten tuberkuloosia. Tämä selvitys tehdään ennen työ/virkasuhteen alkamista ja tarvittaessa työ/virkasuhteen jatkuessa, mikäli työntekijä on mahdollisesti altistunut tuberkuloosille.

Työntekijän riski sairastua tuberkuloosiin seulotaan työnantajan toimesta ennen työtehtävän aloittamista alkuhaastattelulomakkeen avulla, mikäli edellisestä selvityksestä on kulunut yli kaksi vuotta. Seulonnan perusteella tuberkuloosiriskissä olevat työntekijät ohjataan työterveyshuollon tarkastukseen ennen työsopimuksen allekirjoittamista.

7.4 Rokotukset

Työhön liittyvät rokotukset ja rokotussuojan ylläpito toteutetaan viranomaisohjeistusten mukaisesti työterveyshuollon työpaikkaselvityksen yhteydessä tekemän arvioinnin perusteella. Myös työhön liittymättömien rokotusten päivittäminen on mahdollista, jolloin rokkoaine tulee asiakkaan toimittamana.

Rokote Kauppanimi	Kenelle	Aikataulu
dtap (kurkkumätä- jäykkäkouristus- ja hinkuyskärokote) <i>Triaxis</i>	Kaikille 25 vuoden iässä Työpaikan biologisten vaarojen arvioinnin perusteella	1 annos
dT (kurkkumätäjäykkäkouristusrokote) <i>diTeBooster</i>	Kaikille 45 ja 65 vuoden iässä, sekä tämän jälkeen 10 vuoden välein.	1 annos
MPR (tuhkarokko-, sikotauti- ja vihuriokkorokote) <i>Priorix tai M-M-RVAXPRO</i>	- Niille, jotka eivät ole sairastaneet MPR-tauteja tai eivät ole saaneet MPR-rokotuksia lainkaan. - Kesken jäänyt perusrokotussarja (2 annosta) täydennetään. - Salon veden henkilökunta - Varhaiskasvatuksen henkilöstö	2 annosta, joiden minimiväli on 6 kk, mieluiten 2–3 vuotta
Vesirokkorokote <i>Varivax</i>	Varhaiskasvatuksen henkilöstön ja Liikelaitos Salon Veden ja koulujen alle 45-vuotiaat naiset, jotka eivät ole sairastaneet vesirokkoa	2 annosta, joiden minimiväli on 3 kuukautta
Hepatiitti A -rokote <i>Havrix 1440 ELISA U/ml tai Avaxim</i>	Työpaikan biologisten vaarojen arvioinnin perusteella	1 annos kuukausina 0 ja 6–12 (älä aikaista)
Hepatiitti B -rokote <i>HBVAXPRO tai Engerix-B</i>	Työpaikan biologisten vaarojen arvioinnin perusteella	1 annos kuukausina 0, 1 ja 6
Hepatiitti A- ja B-rokote <i>Twinrix</i>	Työpaikan biologisten vaarojen arvioinnin perusteella	1 annos kuukausina 0, 1 ja 6
Polio	Työpaikan biologisten vaarojen arvioinnin perusteella	THL / Poliorokote
Rabies- eli vesikauhurokote <i>Rabies-Imovax</i>	- Eläinlääkärit - Eläinlääkäriasemalla työskentelevät eläintenhoitajat, jotka eivät ole saaneet 3 annoksen rokotussarjaa tai Rabies vasta-ainetaso on laboratoriokokeella todennetusti < 0.5 IU/ml. Eläinlääkäreiden Rabies vasta-ainetasoja verestä seurataan työterveyshuollon kautta 2 v välein.	Ennaltaehkäisevä rokotussarja: 1 annos päivinä 0, 7 ja 21/28. Tehosterokotussarja: 1 annos päivinä 0 ja 3. Mahdollisen rabies-altistuksen jälkeen haavan perusteellinen puhdistus ja tehosterokotussarja (ja tarv. immunoglobuliini).

Muut rokotteet (esim. influenssa)	THL:n suositusten mukaan, erillisen neuvottelun mukaisesti mikä käyty Salon kaupungin kanssa	Tarvittaessa voidaan eri sopimuksesta toteuttaa työnantajan toivomia rokotuskampanjoita
Puutiaisaivokuumerokote ja siihen liittyvät tehosteannokset Ticovac Encepur	Mikäli työntekijän työstä yli 50% tapahtuu ympäristössä, jossa voi altistua puutiaisen puremalle	https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/rokotteet-aihe/roko-ohjeet/roko-ohjeet-2018-2019/roko-ohjeet-2018-2019#tbc_1_1_1

8. TIETOJEN ANTO, NEUVONTA JA OHJAUS

Lähes kaikkiin työterveyshuollon toimintoihin sisältyy tietojen antamista, neuvontaa ja ohjausta, joka on keskeinen työterveyshuollon vaikuttamisen keino. Työterveyshuollon tietojen anto, neuvonta ja ohjaus on suunnitelmallista ja hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaista toimintaa, jota toteuttavat työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat. Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus voidaan toteuttaa työpaikalla, työterveyshuollon vastaanotolla tai etäpalveluna.

Työterveyshuollon asiantuntijoiden (työterveyspsykologi ja ravitsemusterapeutti) neuvonnan ja ohjauksen tarve arvioidaan työterveyslääkärin tai -hoitajan toimesta.

8.1 Yksilölle kohdistettu tietojen anto, neuvonta ja ohjaus

Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat antavat neuvontaa ja ohjausta sekä työntekijöille että työnantajalle mm. seuraaviin aiheisiin liittyen:

- Työterveyshuollon palvelut sekä niiden tavoitteet ja sisältö.
- Työssä esiintyvät terveysvaarat ja -haitat, niiden merkitys ja niiltä suojautuminen sekä terveystarkastustarve.
- Työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä kroonisten sairauksien ennaltaehkäisy.
- Ammattitaudit, työtapaturmat ja niiden ehkäisy sekä työperäiset sairaudet ja muu työhön liittyvä sairastavuus, sekä sairauspoissaolot ja niiden hallinta.
- Työkyvyn tuki -ohjelma, varhainen puuttuminen, päihdeohjelma ja päihdeongelmien ennaltaehkäisy, väkivallan sekä fyysisen ja psyykkisen työkuormituksen ennaltaehkäisy.
- Työn, työympäristön ja työyhteisön kehittäminen sekä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista jaksamista tukevat terveelliset ja turvalliset työmenetelmät ja -järjestelyt sekä niiden kehittäminen.
- Työn ja työpaikan psykososiaaliset terveysvaarat ja niiltä suojautuminen.
- Työn, työympäristön ja työyhteisön kehittäminen psykososiaalisesta näkökulmasta.
- Kuntoutusvaihtoehtojen kartoittaminen ja ohjaaminen oikean palvelun pariin.
- Esihenkilötyön tuki sekä yksittäisen työntekijän että työyhteisön työkyvyn haasteissa.

8.2 Ryhmille kohdistettu tietojen anto, neuvonta ja ohjaus

Tietojen anto, neuvonta ja ohjaus voidaan kohdistaa ryhmille esim. silloin kun osallistujilla on samanlaisia työhaasteita (esim. esihenkilöt, päiväkodin työntekijät yms.). Ryhmille annettava neuvonta ja ohjaus on usein tehokasta ja vaikuttavaa myös silloin, kun työntekijöille on tarpeen kohdentaa samanlaista terveellisten elintapojen (esim. liikunta, ravitsemus, uni) tai työergonomian ohjausta.

Ryhmäohjauksen tarve arvioidaan työterveyshuollossa työterveysyhteistyön pohjalta. Ryhmämuotoisen toiminnan painopistealueena toimintasuunnitelmakaudella ovat erityisesti psykososiaalisen kuormituksen

hallinta, työnantajan toteuttamassa työhyvinvointikyselyissä (QWL) esiin nousseet tarpeet sekä tuki- ja liikuntaelimestön oireiden hoitoon annettu neuvonta ja ohjaus.

Työyksiköille suunnatusta ryhmämuotoisesta neuvonnasta ja ohjauksesta voidaan sopia yksikön esihenkilön/palvelualueen johdon kanssa. Yli työyksikkörajojen koottavista ryhmistä sovitaan henkilöstösuunnittelijan kanssa. Työterveyshuolto ilmoittaa kaikista sovitusta ryhmäohjauksista sähköpostitse henkilöstösuunnittelijalle. Ryhmämuotoinen neuvonta ja ohjaus voidaan toteuttaa myös etäpalveluna.

Ryhmässä toteutettu tietojen anto ja ohjaus ei kaikilta osin ole kelakorvattavaa toimintaa.

9. TYÖKYVYN HALLINTA SEURANTA JA VARHAINEN TUKI

9.1 Työkykyjohtamisen tuki

Työterveyshuolto tukee omassa toiminnassaan esihenkilöiden työkykyjohtamista Salon kaupungin toimintaohjeiden ja -käytäntöjen mukaisesti.

Salon kaupungin käytössä on seuraavat työhyvinvointi- ja työkykyjohtamista tukevat ohjeistukset:

Varhaisen tuen toimintaohjeet

Varhaisen tuen toimintaohjeessa korostetaan mahdollisimman varhaista ongelmiin puuttumista. Ensimmäinen varhaisen tuen toimenpide on aina esihenkilön ja työntekijän välinen keskustelu. Varhaisen tuen malliin sisältyvät myös sairauspoissaolosten kertymiseen liittyvät puuttumisraajat ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

Työhön paluun tuki

Paluun tuki -toimintamallin tavoitteena on tarvittaessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa varmistaa, että työntekijä voi palata töihin pitkän sairauspoissaolon (yli 4 viikkoa) jälkeen turvallisesti ja oikeaan aikaan.

Osatyökykyisten työntekijöiden tukeminen ja uudelleensijoitukset

Ohjeistaa työntekijöitä ja esihenkilöitä toimimaan pitkittyneissä työkykyhaasteissa.

Korvaavan työn ohje

Korvaavan työn käytännön avulla pyritään hyödyntämään jäljellä olevaa työkykyä, ehkäisemään sairauspoissaolosten pitkittymistä sekä vähentämään sairauspoissaolosten määrää ja työkyvyttömyyden kustannuksia. Työterveyshuolto ottaa kantaa korvaavan työn mahdollisuuteen terveydellisin perustein.

Neuvoja ristiriitatilanteisiin työpaikoilla – ohjeen (NRT - ohje)

Ohjeistaa työntekijöitä ja esihenkilöitä toimimaan työpaikalla esiin tulevissa ristiriitatilanteissa. Pitkittyneissä ristiriitatilanteissa voidaan käyttää ulkopuolisia tukitoimijoita mm. työyhteisösovittelun tai muun sopivan tukitoiminnan toteuttamiseen.

Päihdeohjelma

Päihdeohjelman avulla on tarkoitus vähentää päihteen riskikäytöstä aiheutuvia yksilöllisiä terveyshaittoja sekä työnantajalle ja yhteiskunnalle koituvia kustannuksia. Päihdeohjelman arviointi, hoito ja seuranta toteutetaan työnantajan päihdeohjelman mukaisesti.

9.2 Päihdetyö

Työpaikoilla tapahtuva ryhmämuotoinen ohjaus- ja neuvonta voi sisältää päihdehaittojen ennaltaehkäisyyn ja hoitoon liittyvää tiedottamista.

Yksittäisen työntekijän alkoholinkäyttöä arvioidaan terveystarkastusten ja muiden vastaanottokäyntien yhteydessä mm. Audit -kyselyllä. Tarvittaessa suunnitellaan jatkotoimenpiteet kaupungin päihdeohjeen mukaisesti.

Työterveyshuollon aukioloaikoina tapahtuvissa akuuteissa päihde-epäilytilanteissa työterveyshuolto priorisoi päihtymystilanteen arvioinnin muun toiminnan edelle, ja tarvittaessa tekee lähteen Terveystaloon huumetestaukseen.

Työntekijöiden tupakoinnin lopettamisen tueksi Salon kaupunki kustantaa työntekijöillensä työterveyshoitajan suosituksen mukaisen lääke- tai nikotiinikorvaushoidon edellyttäen, että työntekijä sitoutuu käymään sovitut seurantakäynnit työterveyshoitajan vastaanotolla.

9.3 Osatyökykyisen työntekijän seuranta

Työnantajan tulee seurata ja edistää sairauden, vian tai vamman vuoksi osatyökykyisten työntekijöiden työssä selviytymistä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuolto seuraa aktiivisesti, säännöllisesti ja moniammatillisesti sairauspoissaoloja ja osatyökykyisten työntekijöiden työssä selviytymistä ja suosittelee tarvittavia toimia työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Tavoitteena on varhainen kuntoutustarpeen tunnistus, kuntoutukseen ohjaus, seuranta mahdollisen työkyvyttömyyden riskin vähentämiseksi ja työkyvyn palauttamiseksi pitkittyneiden sairauspoissaolojen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisemiseksi.

Työntekijän kanssa yhdessä sopien käynnistetään tarvittava yhteistyö työterveyshuollon, esihenkilöiden ja muiden työterveysyhteistyön toimijoiden kesken.

Pitkittyneet sairauspoissaolojaksot aiheuttavat aina tiivistetyn työterveysyhteistyön tarpeen. Viimeistään siinä vaiheessa, kun työntekijän sairauspoissaolo näyttää pitkittyvän yli 90 päivää, on työssä jatkamisen mahdollisuuksia tarpeen yhteisesti arvioida, ja samalla sopia tilanteen vaatimasta seuranta-aikataulusta. Työterveyshuolto toimittaa tässä vaiheessa B-lausunnon Kelaan, ja työntekijän suostumuksella myös Kevaan. Työkykyä tukevat toimenpiteet suunnataan joko yhteen tai useampaan seuraavista tekijöistä:

- työntekijän työhön
- työntekijän ammatilliseen osaamiseen ja terveyteen
- työvälineisiin
- työympäristöön
- työyhteisöön
- työjärjestelyihin, mm. osa-aikatyö

Tarvittaessa arvioidaan lääkinnällisen ja/tai ammatillisen kuntoutuksen tarpeet. Työntekijää neuvotaan kuntoutusta koskevissa asioissa ja ohjataan tarvittaviin tutkimuksiin ja hoitoon.

Salon kaupunki voi tarpeen ilmetessä hakea omaa työnantajan kuntoutuskurssia (Esim. KIILA-kuntoutus Kelan kurssipalvelun kautta) tai työntekijä voidaan ohjata hänen tilanteeseensa sopivaan kuntoutukseen yksilöpalvelun kautta.

Kuntoutuksen jälkeen työpaikalla, esihenkilöllä ja työterveyshuollolla on vastuu seurata kuntoutujan selviytymistä työssään. Työntekijä itse on vastuussa omasta työkyvystään ja työkyvyn tuen toimenpiteiden edistämisestä omalta osaltaan.

9.4 Työterveysneuvottelu

Työterveysneuvottelun tarkoituksena on sopia niistä toimenpiteistä, joiden avulla työntekijän työssä jatkaminen tai töihin palaaminen olisi mahdollista. Työterveysneuvottelu voidaan järjestää joko työterveyshuollon, työntekijän tai esihenkilön aloitteesta. Työterveyshoitaja koordinoi työterveysneuvottelut, kutsuu osallistujat neuvotteluun ja tekee muistion työterveysneuvottelusta. Työterveyshuolto tekee tarvittaessa toimenpide-ehdotuksia työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin. Työterveysneuvottelu järjestetään esimerkiksi silloin:

- kun terveystarkastuksen yhteydessä tunnistetaan tarve määrittää määräaikainen, työhön liittyvä poikkeusjärjestely esim. työntekijä ei sovellu yötööhön
- kun työntekijän toimintakykyä ei voida hoito- ja kuntoutustoimenpiteiden avulla palauttaa työntekijän nykytyön edellyttämälle tasolle

- kun työntekijän työhön palaamisen mahdollistamiseksi tai työssä selviytymisen tueksi tarvitaan ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä, työtä keventäviä erityisjärjestelyjä tai kokonaan uuteen työtehtävään sijoittumista
- kun työnantajan pyytämä kirjallinen työkykyarvio on tehty
- kun jostain muista syistä on tarvetta jakaa yhteisesti tietoa tai neuvotella työntekijän työkyvyn tilanteesta, esim. työkyvyn arvioinnin prosessiin liittyen

10. SAIRAANHOITO

Salon kaupunki tarjoaa työntekijöilleen yleislääkäritasoisien työterveyspainotteisen sairaanhoidon, johon kuuluvat yleislääkäritasoiset laboratorio- ja röntgentutkimukset. Työterveyspainotteisessa sairaanhoidossa painotetaan työhön liittyvien, työperäisten sekä työkykyyn pitkäaikaisesti vaikuttavien sairauksien diagnostiikkaa ja hoitoa. Sairausvastaanottokäyntien yhteydessä pyritään aina arvioimaan asiakkaan työ- ja toimintakykyä kahden vuoden ennusteella. Työkyvyn ollessa uhattuna työterveyshuolto voi ohjata työntekijän keskustelemaan esihenkilönsä kanssa työkykynsä tukemisesta. Sairauksia hoidettaessa annetaan myös neuvontaa ja kuntoutukseen ohjausta.

Työterveyshuollossa tehdään hoidon tarpeen arvio jokaiselle aikaa varaavalle työntekijälle ja tämän perusteella työntekijä ohjataan sopivan työterveyshuollon ammattihenkilön (terveydenhoitaja, lääkäri ja/tai työfysioterapeutti) vastaanotolle.

Kiireellistä sairausvastaanottopalvelua tarjotaan kulloisenkin resurssitilanteen mukaan. Päävastuu kiireellisen sairaanhoidon järjestämisestä on aina perusterveydenhuollossa. Samoin joidenkin pitkäaikaissairauksien seuranta (mm. diabetes) voi olla tarkoituksenmukaista toteuttaa perusterveydenhuollossa tai erikoissairaanhoidossa.

Aukioloajat:

- Salon Vilhonkadun toimipiste avoinna ma-to klo: 8-16, pe ja aattopäivät klo: 8-15.
- Ajanvaraus sairausvastaanotolle, soitto- ja reseptin uusimispyyntöjen jättäminen on mahdollista ympäri vuorokauden Länsirannikon työterveyden nettisivuilta. [Nettiajanvaraus](#)
- Länsirannikon työterveyden mobiilisovelluksen kautta henkilöstöllä on mahdollisuus asioida työterveyshuollon toimijoiden kanssa sekä kiireellisissä että kiireettömissä tarpeissa.
- Työterveyden keskitetty palvelunumero 010 325 2200 palvelee ma-ke klo: 8-15, to-pe ja aattopäivät klo: 8-14.
- Mahdolliset poikkeukset päivitetään [intraan työterveyshuollon sivustolle](#).

10.1 Sairauspoissaolotodistusten kirjoittaminen työterveyshuollossa

Ensisijaisesti työntekijöitä edellytetään sairastuessa käyttämään poissaolomahdollisuutta esihenkilön luvalla. Sairauden todistamisen takia ei tarvitse hakeutua terveydenhoitajan tai lääkärin vastaanotolle muutoin kuin esihenkilön erityisestä pyynnöstä ja silloin, kun sairausloman tarve jatkuu enemmän, kuin viisi vuorokautta. Mikäli esihenkilö edellyttää jokaisesta sairauslomapäivästä todistusta, tulee esihenkilön kertoa tämä työntekijälle ja ilmoittaa asiasta työterveyshoitajalle. Edellytyksen asettaminen pitää perustella, se on aina määräaikainen ja voimassa korkeintaan vuoden kerrallaan. Sairausvastaanottoaikaa varattaessa esihenkilön asettama edellytys ei automaattisesti näy työterveyshuollossa, joten työntekijän tulee aikaa varatessaan kertoa siitä.

Pidemmissä 5 vrk-8 viikon pituisissa sairauspoissaolotarpeissa vastaanotolla arvioidaan terveydelliset perusteet korvaavan työn mahdollisuuksien hyödyntämiseen Salon kaupungin ohjeistuksen mukaan.

Salon kaupungin ohjeet sairauspoissaolojen ja niistä ilmoittamisen käytännöistä löytyvät Salon kaupungin [intranetistä](#).

Varsinais-Suomen hyvinvointialueen ja Länsirannikon Työterveyden kesken toteutetaan Työote-toimintamallia, joka mahdollistaa julkisen terveydenhuollon lähetteet työterveyshuoltoon. Käytännössä julkiselta puolelta kirjoitetaan lyhyt sairauspoissaolo ja jatko arvioidaan työterveyshuollossa, jossa työkykyä voidaan arvioida yksilöllisemmin ja työhön paluun tukitoimet sopia yhdessä työntekijän ja työpaikan kanssa.

10.2 Vastaanottokäynnit

Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi sopimus kattaa yleislääkäritasoisien sairauden- ja perussairauksien hoidon tutkimuksineen:

- Työterveyshoitajan sairaanhoito
- Yleislääkäritasoiset laboratorio- ja kuvantamistutkimukset
- Tavanomaisten pitkäaikaissairauksien diagnosointi, hoidon aloitus, hoitotasapainoon saattaminen sekä tarvittavat vuosiseurannat hoidon tarpeen arviointiin perustuen. (Reuma ja tyypin-I diabeteksen hoito on keskitetty perusterveydenhoitoon missä on sairauksien parempi ammattiosaaminen.)
- Lääkärin tutkimusta tai hoitoa vaativat akuutit alle 5 päivää kestäneet vaivat hoidetaan työterveydessä kulloistenkin resurssien puitteissa hoidon tarpeen arviointiin perustuen. Pelkästään sairaspöissaolotarpeissa käytetään aina ensisijaisesti poissaolomahdollisuutta esihenkilön luvalla.
- Vakuutuksellisten työ- ja työmatkatapaturmien akuuttivaiheen hoito työterveyden resurssitilanteen salliessa, mikäli vamman tutkiminen ja hoitaminen työterveydessä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Mikäli työ- tai työmatkatapaturmasta aiheutuu työntekijälle pitkittyneitä oireita ja/tai työkyvyttömyyttä (yli 15 vrk), tulee työntekijän hakeutua työterveyshuoltoon, vaikka tapaturma olisi akuuttivaiheessa hoidettu muualla.
- Vapaa-ajan matkatapaturmat ja vapaa-ajantapaturmat, mikäli sairaus kestää yli 2 vk ja vaikuttaa työntekijän työkykyyn (KELA I)
- Rokotuskäynnit, jotka eivät liity työhön, jos työntekijällä rokkoaine mukana.
- Työterveyspsykologin ohjaus- ja neuvontakäynnit ovat mahdollisia työterveyslääkärin, -hoitajan tai työfysioterapeutin lähettämänä (KELA I) pääsääntöisesti 1-3 käyntiä /ongelma ja työterveyspsykologin erityisen harkinnan perusteella maksimissaan 5 käyntiä / ongelma.
- Ravitsemusterapeutin ohjaus- ja neuvontakäynnit (maks 1 kerta) on mahdollinen työterveyslääkärin tai -hoitajan lähettämänä (KELA I)
- Tarvittaessa työntekijällä on mahdollisuus lyhytterapeuttiseen interventioon henkilöstöpalveluiden maksusitoumuksella esim. työterveyspsykologin toteuttamana (Kela 0) erikseen sovitun käytännön mukaisesti maksimissaan 15 kertaa. Mikäli tarve tämän jälkeen jatkuu, tulee työterveyshuollossa harkita Kelan kustantaman terapian tarve.

Työterveyshuollon sairausvastaanottokäynti voidaan toteuttaa myös etäpalveluna.

10.3 Tutkimukset ja toimenpiteet

- Yleislääkäritasoiset laboratorio ja kuvantamistutkimukset (ostetaan hyvinvointialueen laboratorioista ja kuvantamiskeskuksista)
- Työhön liittyvät todistukset ja lausunnot (KELA I) sekä B-todistus lääkityksen erityiskorvattavuudesta, jos lääkitys on aloitettu työterveydessä (KELA II)
- Haavojen hoidot voidaan toteuttaa työterveyshuollossa kertakäyntinä, sen jälkeen ohjaus omalle terveysasemalle.

10.4 Sairaanhoidon sisällöstä ulkopuolelle rajatut tilanteet

- Akuutit, alle 5 päivää kestäneet vaivat, jotka eivät vaadi lääkärin antamaa hoitoa
- Gynekologisten sairauksien hoito ja kontrollit
- Raskauteen ja raskauden ehkäisyyn liittyvät tutkimukset ja hoidot

- Hormonikorvaushoidot ja niihin liittyvät laboratoriotutkimukset
- Luomien, syylien ja pattien poisto
- Fysikaaliset hoidot
- Sukupuolitauteihin liittyvät tutkimukset ja hoidot
- Geenitutkimukset
- INR seuranta
- Vapaa-ajan tapaturmien akuuttivaiheen hoito
- Oireettomien seulontatutkimukset esim. psa, mammograf
- Todistukset, jotka eivät liity työhön (esim. ajokorttitodistus ja siihen liittyvä terveystarkastus toteutetaan työterveyshuoltona ainoastaan kirjastoautonkuljettajille)
- Erikoislääkäriconsultaatiot ilman tunnistettavaa työkyvyn uhkaa. Erikoislääkärin konsultaatiot ovat mahdollisia työterveyslääkärin maksusitoumuksella ainoastaan työkykyarviointien ja kuntoutustarpeiden selvittelyn yhteydessä hoidon vastuun säilyessä työterveyshuollossa. (KELA I).
- Magneettitutkimus ja muut tarvittavat erikoistutkimukset ilman tunnistettavaa työkyvyn uhkaa. Em. tutkimukset ovat mahdollisia työkykyarviointien ja kuntoutustarpeiden selvittelyn yhteydessä hoidon vastuun säilyessä työterveyshuollossa. (KELA I)

Aika ja Paikka:

Anna-Kristiina Korhonen
Kaupunginjohtaja
Salon kaupunki

Christina Söderlund
Henkilöstöjohtaja
Salon kaupunki

Tuija Kaasinen
Koordinoiva työterveyslääkäri
Länsirannikon Työterveys Oy