

Siikalatvan kunta

Toimintasuunnitelma ajalle 1.1.2024-31.12.2027

YRITYKSEN YHTEYSTIEDOT

Kunnanjohtaja, yhteystiedot	
Pirre Seppänen Pirre.seppanen@siikalatva.fi Puh. 044 5118 400	
Yhteyshenkilö, yhteystiedot	Y-tunnus 0189019-9
Tirola Jouni, hallintojohtaja jouni.tirola@siikalatva.fi Puh. 044 5118 331	
Puh. / vaihde	Tilikausi 1.1.2024-31.12.2024
Puh. / vaihde Tilikausi 044 511 8411	
Osoite:	
Pulkkilantie 4, 92600 Pulkila	
Työsuojelupäällikkö, yhteystiedot	Työsuojeluvaltuutettu, yhteystiedot
Päivi Vántänen Siikalatvan kunta Pulkkilantie 4, 92600 Pulkila p.044-5118 201	Reijo Kurkinen puh. 044 511 83 047 Esa Härmä puh. 044 511 86 558 Taina Jordan puh. 044 511 83 040 etunimi.sukunimi@siikalatva.fi

TYÖTERVEYSHUOLLON YHTEYSTIEDOT

Pääsopimuspaikka	Nimetty työterveyshoitaja
Mehiläinen Työelämäpalvelut Siikalatva	Maarit Andersin p. 040 615 84 60
Osoite	Nimetty työterveyslääkäri
Savonjantie 2, 92600 Pulkila	Ville Huossa
Työterveyshuollon	Nimetty työfysioterapeutti
Puh. / vaihde: 010 414 0666	Laura Nummi
sähköposti: etunimi.sukunimi@mehilainen.fi	Nimetty työterveyspsykologi
	Jenni Marttila
	Asiakkuuspäällikkö
	Marjo Ylitarvas, puh. 040 5425 168

TYÖPAIKAN JA HENKILÖSTÖN KUVAUS

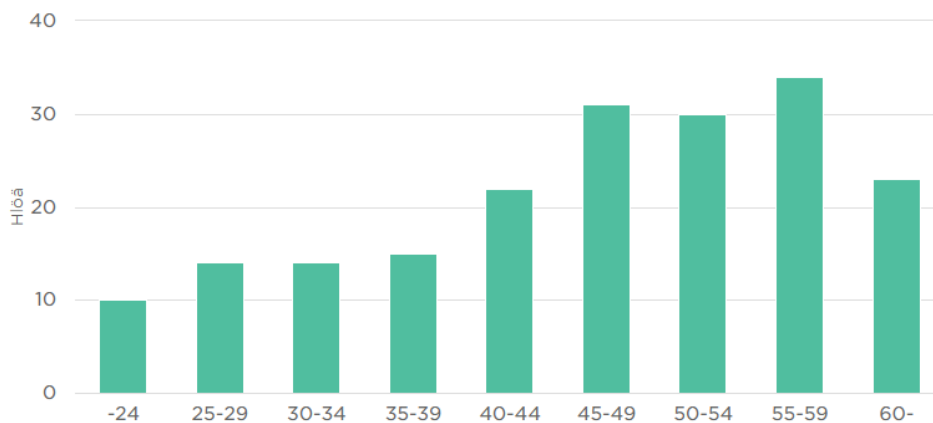
Toimiala, liiketoiminta-ajatus:

Toimiala: 84110/ Julkinen yleishallinto

Siikalatva on Suomen kunta, joka sijaitsee Pohjois-Pohjanmaan maakunnassa.

Toimintansa se aloitti vuoden 2009 alussa, kun Kestilän, Piippolan, Pulkkilan ja Rantsilan kunnat liittyivät yhdeksi kunnaksi.

Henkilöstömäärä ja ikäjakauma



	Valinnat	
	Hlöä	%
-24	10	5,2
25-29	14	7,3
30-34	14	7,3
35-39	15	7,8
40-44	22	11,4
45-49	31	16,1
50-54	30	15,5
55-59	34	17,6
60-	23	11,9
Yhteensä	193	100

Menneet ja tulevat keskeiset muutokset toiminnassa

Uusi organisaatorakenne hyväksytty kesäkuussa v.2023. Uusi sivistysjohtaja aloittanut marraskuussa 2023.

Merkittävimmät altisteet:

- *Varhaiskasvatus*: yötyö: jos työhön sisältyy vähintään 30 yövuoroa (vähintään 3 tuntia klo 23-06 välillä) vuodessa. Biologiset altisteet?

- **Kunnossapitotehtävät:** melu ajoittain. Kemikaalit.

Merkittävimmät kuormitustekijät:

- *Opetus- ja varhaiskasvatus:* psykososiaalinen kuormitus, fyysiset kuormitustekijät
- *Hallinto- ja toimistotyö:* psykososiaalinen kuormitus, näyttöpäätetyön kuormitustekijät mm. työnäköön ja ergonomiaan liittyen.
- *Kirjasto:* väkivallan uhka ja yksintyöskentely

TYÖSUOJELUYHTEISTYÖ

Työterveyshuolto osallistuu työsuojelutoimikunnan kokouksiin kutsuttaessa.

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

TYÖTERVEYSTOIMINNAN LAAJUUS

- ☐ Lakisääteinen työterveyshuolto
- ☒ Lakisääteinen työterveyshuolto ja sairaanhoito
- ☒ Etäpalvelut

TYÖTERVEYSTOIMINNAN JA –YHTEISTYÖN YLEISET TAVOITTEET

1. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen
2. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta
3. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen
4. Laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito
5. Yrityksen asettama tavoite (vuotta pidemmälle ajalle):
6. Yrityksen asettama tavoite (tulevalle vuodelle):

TODETUT TYÖTERVEYSTARPEET JA TAVOITTEET YHTEISTYÖLLE

Tarpeet:

- Pitkiin ja lyhyisiin poissaolojen puututaan vielä varhaisemmassa vaiheessa ja kohdennetaan työkyvyn tukitoimenpiteet.
- Mielenterveys ja tukielin poissaolot tilastollisesti suurimmat.
 - Toimialapalaverit
 - Vaikuttavuuden arviointi, tiedolla johtaminen (työhyvinvointi hanke tähän liittyen).

Työterveysyhteistyön tavoitteet ja niitä vastaava toiminta

Tavoite ja toteutusvuosi (konkreettinen)	Toiminta ja vastuuhenkilöt (mitä tehdään, että päästään tavoitteeseen)	Toteutumisen seuranta, arviointi ja mittarit

Vaikuttavuuden arviointi, tiedolla johtaminen	Työterveyshuolto, esihenkilöt	Palvelualuepalaverit 2 x vuosi
Lisää työkykyisiä päiviä .	Esihenkilöt käyvät aktiivisesti keskusteluja varhaisen tuen mallin mukaisesti. Korvaavan työ ja osasairauspäivärahan käytön lisääminen.	Varhaisen tuen keskustelut vrt. toistuvat lyhyet poissaolot/ tieto työnantajalta Korvaavan työn suositusten määrä vrt sairastaneiden määrä/ Mehiläinen Korvaavan työn suositusten toteutuminen/ työnantaja Käytyjen varhaisentuen keskustelujen määrä: v.2024 keskustelujen määrä vuoden aikana nouseva ja v. 2025 lopussa 90 %
	Työterveyshuolto ja esihenkilöt Vielä tiiviimpi työterveysyhteistyö työpaikan esihlön kanssa etenkin työkykyongelman havaitsemisen varhaisessa vaiheessa	Raportointi: paljon palveluita käyttävät, työterveysneuvottelujen määrä vrt. työkyky asiakkaat, kuntoutuksen aloitekäynnit, vasteajat, digitaalisen työterveysaseman käyttö, painopiste KL1 palveluissa.
Työkyvyn tukitoimien tehostaminen, sairauspoissaolojen vähentäminen.	Työkyky asiakkaiden varhainen tunnistaminen. Yhteinen seuranta. Työkyky prosessin käynnistäminen, joko työterveyshuollon tai työpaikan/esimiehen toimesta. Työkykyprosessin tehokkuus.	Työkykyasiakkaiden määrä. Puolivuosispalaverit yhteistyössä hallintokunnittain. Kaikissa 30pv ylittävissä tapauksissa työkykysuunnitelma (tieto työterveyshuollosta). Neuvottelu kaikissa yli 30 pv ylittävissä.

	Työterveyshuollossa säännöllinen sairauspoissaoloseuranta sekä nousevat työkyky hälytteet	Työhön palanneet työkykyasiakkaat (12 kk seuranta). Yhteinen seuranta ja raportointi.
--	---	---

Suunnitellut työpaikkaselvitykset, toteutusvuodet: 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.

1. TYÖPAIKKASELVITYS

1.1. Perusselvitykset



Perusselvityksessä arvioidaan yrityksen työn, työympäristön ja työyhteisön terveysvaarojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellinen merkitys.

Perusselvitys tehdään aina työterveyshuoltoa aloitettaessa, työolosuhteiden oleellisesti muututtua tai muun tarpeen mukaan, mutta vähintään viiden vuoden välein.

Suunnitelma: Perustyöpaikkaselvitykset suunnitellaan yhteistyössä työnantajan, HR:n, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Tavoitteena on, että työpaikkaselvityskäynnit voitaisiin toteuttaa 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 yhteisellä suunnittelupalaverilla (30 min teams), johon osallistuu selvityksen kohteena olevan yksikön esihenkilö, työsuojelun edustaja (esihenkilö kutsuu) ja työterveyshoitaja. 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 terveydellisen merkityksen arviointia. Raportissa on esitetty selkeät toimenpidesuosituksat (toimenpidesuositus, vastuutaho, aikatauluehdotus). Työterveyshuolto huolehtii raportin valmistumisesta 1 kk kuluessa työpaikkakäynnistä, ja se toimitetaan sähköisesti työyksikön esihenkilölle 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 koskevissa laajoissa suunnatuissa työpaikkaselvityksissä toteuttaja (työterveyspsykologi, työfysioterapeutti tai muut) on etukäteen yhteydessä työyksikön esihenkilöön ja HR:n edustajaan, ja hän esittää selvityksen toteuttamissuunnitelman (toteuttamistapa, aikataulut ja kustannusarviot). Suunnatuissa työpaikkaselvityksissä työnantaja edellyttää kustannustehokasta ja riittävän laadukasta selvitystyötä, joka on sovittu työnantajan kanssa. Mittavien yksilöhaastattelujen sijasta toteuttaja voi käyttää esim. ryhmähaastatteluja ja/tai sähköisiä kyselyitä.

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

2. ENSIAPUVALMIUDEN YLLÄPITO JA DEBRIEFING

Ensiavun vaatimustaso: Tapaturmavaaran suuruus on määritelty yksikkökohtaisesti työpaikkaselvityksraportissa. Työpaikat voidaan jakaa kolmeen ryhmään sen mukaan, onko tapaturmariski työpaikalla vähäinen, ilmeinen vai erityinen.

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

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

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

Suunnitelma: Yleisenä tavoitteena on, että vähintään noin viisi prosenttia työntekijöistä on saanut ensiapukoulutuksen kertauskoulutuksineen. Ensiaputaitoisia henkilöitä tulee olla myös pienissä työpaikoissa ja pysyvästi tai pidempiaikaisesti kiinteiden työpaikkojen ulkopuolella muista erillään työskentelevissä ryhmissä. Työpaikalle on sopivaan paikkaan asetettava nähtäväksi tiedot, ketkä ovat ensiaputaitoisia henkilöitä.

Tapaturman vaaran ollessa ilmeinen, kuten usein teollisuudessa, varasto- ja rakennustöissä, metsä- ja maataloustöissä, kalastuksessa, alusten lastauksessa ja purkauksessa sekä kuljetustyössä, suositellaan vähintään yhtä ensiaputaitoista kussakin työkohteessa tai työvuorossa, jossa työskentelee alle 10 henkilöä. Tätä suuremmilla työpaikoilla tulisi olla vähintään yksi ensiaputaitoinen kutakin alkavaa 25 henkilöä kohti tai viisi prosenttia ensiaputaitoisia koko henkilöstövahvuudesta.

Työterveyshuollon tuki kriisitilanteissa: Kun työpaikalla on tapahtunut jotain yllättävää ja järkyttävää, kuten työtoverin kuolema, itsemurha tai sen yritys, väkivaltatilanne tai sen uhka tai muu onnettomuus, työterveyshuolto tukee tilanteeseen joutuneita työntekijöitä ja työyhteisöjä. Esihenkilö, henkilöstöhallinnon edustaja tai työntekijä itse voi ottaa yhteyttä omaan työterveyshuoltotiimiin tuen käynnistämiseksi. **Mehiläisellä on myös kriisipuhelin palvelunumerossa 010 414 0500**, jossa vastaavat aiheeseen koulutetut sairaanhoitajat 24/7 vuoden jokaisena päivänä. Sairaanhoitaja välittää soittopyynnön työterveyshoitajalle ja huolehtii jatkotuen järjestämisestä. Tuki äkillisissä kriiseissä käsittää työterveyshuollon järjestämän psyykkisen ensiavun traumaattiseen tilanteisiin joutuneille, tuen tarpeen arvioinnin ja ensivaiheen tuen järjestämisen sekä yksilöille että työyhteisöille.

3. NEUVONTA JA OHJAUS

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

3.1. Työyhteisön toimivuuden edistäminen ja esimiestyön tukeminen

Työyhteistyö tukee työyhteisön toimivuutta, tuloksellisuutta ja henkilöstön työhyvinvointia.

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

Suunnitelma:

- varhainen tuki ja puheeksiotto
- teemaluennot
- stressinhallinnan valmennukset
- vuorovaikutus- ja yhteistyövalmennukset
- matalan kynnyksen esimieskeskustelut
- työnohjaus
- esimiestaitojen valmennus
- muutosten hallinta: tietoisuuskäytännöt ja ohjatut keskustelutilaisuudet, kehittämistyöpajat

3.2. Yksilön työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

Menetelmät

neuvonta ja ohjaus vastaanottokäynneillä

Ravitsemusterapeutin

työnäköoptikon tai työvalmentajan konsultaatiot tarvittaessa

ergonomia- ja työtapaohjaus

digitaaliset ja etävastaanotto ohjaukset

- elämäntapaneuvonta
- uni ja palautuminen
- stressinhallinta ja voimavarat
- mielialaoireet
- painonhallinta
- tuki- ja liikuntaelinvaiat
- kipu

3.3 Ryhmätoiminta on kustannustehokas ja vaikuttava tapa saada aikaan positiivisia muutoksia työkykyyn ja terveyteen.

4. TYÖPAIKAN TOIMINTAMALLIT TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEKSI

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

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

4.1. Varhaisen tuen malli ja sairauspoissaolojen seuranta

Yrityksessä on käytössä varhaisen tuen malli: kyllä ☒ (liite) 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.

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

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

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

Toistuvat lyhyet poissaolot: 3 lyhyttä 1-4 päivän poissaolokertaa 4 kk aikana.

Pitkät yli 30 päivää ja kumulatiivisesti 12 kk:n aikana yhteenlaskettuna 30 poissaolopäivää.

Työterveyshuollon moniammatillinen tiimi seuraa yrityksen sairauspoissaoloja kolmen kuukauden välein ja raportoi niistä tietosuojaosastolle kuuden kuukauden välein.

Työterveyshoitaja, -lääkäri, -psykologi tai työfysioterapeutti on yhteydessä työntekijään pitkällä, yhtäjaksoisesti yli 4 viikkoa kestävällä sairauslomalla tai jos henkilöllä on kumulatiivisesti 12 kk aikana yli 30 poissaolopäivää.

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 työvalmentajien palvelujen käytössä: **vain Kevan maksusitoumuksella.**

4.2. Kuntoutus

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

4.3. Päihdetyö työpaikalla

Onko työpaikalla päihdehoitomalli?

on ☒ (liite) ei ☐

4.4. Toimintamalli epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ehkäisemiseksi

on ☒ (liite) ei ☐

4.5. Erityistyölasikäytäntö

on ☒ (liite) ei ☐

4.6. Muut toimintamallit työpaikalla

Korvaavan työn malli käytössä.

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

määräaikaistarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä

terveydenseurantatarkastus/terveyskysely (esim. ikäryhmittäin, työyhteisöittäin)

osatyökykyisen työntekijän seurantatarkastus

Työntekijöille tehtävät terveydentilan selvitykset tuberkuloositartuntojen torjumiseksi

Terveystarkastusten sisältö on liitteenä.

Työhön liittyvät rokotukset.

Muuta huomioitavaa (esim. ajokorttitodistus, vapaa-ajan rokotukset): ei kuulu sopimukseen.

6. TYÖHYVINVOINTIPALVELUT

Työhyvinvointipalvelut ovat osa Mehiläisen Työelämäpalveluita ja ne sisältävät asiakasyrityksen liiketoiminta tukevia, henkilöstön ja työolojen kehittämiseen tähtääviä palveluita. Näitä ovat esimerkiksi esimiestyöhön, 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 työterveys ja työkykypainotteiset sairaanhoitopalvelut. Työterveyspainotteinen sairaanhoito on osa työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyötä, jonka tavoitteena on työkyvyn tukeminen.

Perussairauksien hoito ei kuulu työterveys sopimukseen, muuten kun pahenemisvaiheiden osalta. Vuosikontrollit ohjataan julkiseen terveydenhuoltoon.

Sopimukseen sisältyy pienkirurgiset yleislääkäritasoiset toimenpiteet välitöntä välttämätöntä hoitoa vaativissa tilanteissa (haavan ompelu, paiseen puhkaisu, poskionteloiden huuhtelu, kynnen tai sen osan poisto, nivelpunktio).

8. TOIMINNAN LAADUN JA VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI JA SEURANTA

Systemaattinen laadunhallinta on olennainen osa Mehiläisen johtamisjärjestelmää. Mehiläisen toiminta on Inspectan toimesta sertifioitu osoituksena siitä, että palvelu vastaa ISO 9001 -laatustandardin asiakas- ja lainsäädäntövaatimuksia. Laatua auditoidaan säännöllisesti.

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

Yhteistyöpalavereja yrityksen kanssa pidetään seuraavasti: toimialapalaverit 2 x vuodessa. Strateginen ohjausryhmä kerran vuodessa.

TOIMINTASUUNNITELMAN HYVÄKSYMINEN

Käsitelty työsuojeluvaltuutetun kanssa, allekirjoitus ja päiväys

Työnantajan allekirjoitus ja päiväys

Työterveyshuollon edustajan allekirjoitus ja päiväys