

# Koronatilannekatsaus

Ville Wartiovaara 17.8.2021



# Koronatilanne

- Isossa kuvassa tartuntojen määrä ei ole ollut nousussa toistaiseksi työmailla – osalla on kasvanut
- Tiedossa yksi työmaan sulkutilanne
- Odotettavissa jonkinlaista kasvua lähiviikkoina



# PSK-seudun koronarokotusmahdollisuuksista

- HKI: Ajan voi varata joko osoitteessa [koronarokotusaika.fi](https://www.hki.fi/koronarokotusaika) tai jos sähköinen ajanvaraus ei ole mahdollinen, myös puhelimitse takaisinsoittopalveluna p. 09 310 46300 (arkisin klo 8–18)
- Ensimmäisen rokotteen voi hakea ilman ajanvarausta
- Koronarokotteita annetaan joukkorokotuspisteiden (Jätkäsaari, Malmi, Myllypuro, Messukeskus) lisäksi pop up –rokotuspisteillä eri puolilla kaupunkia. Näiden osalta paikka- ja aikataulutiedot löytyvät osoitteesta <https://www.hel.fi/sote/koronarokotus-fi/rokotuspisteet/pop-up-pisteet/>.
- VANTAA: Tiedot löytyvät [www.vantaa.fi/koronarokotukset](https://www.vantaa.fi/koronarokotukset) tai [koronarokotusaika.fi](https://www.vantaa.fi/koronarokotusaika), myös takaisinsoittopalveluna 09-5844 3030 (ma-pe 8-16)
- ESPOO: [www.koronarokotusaika.fi](https://www.koronarokotusaika.fi) tai puh 09-816 34800 (ma-pe 8-18)
- Walk In rokotuspiste Iso Omena
- Kiertävä rokotuspiste on harkinnassa pks-seudulle



# Negatiivisen testituloksen vaatiminen ja koronarokotuksen vaatiminen

- Ei muutosta, perusteesta voidaan vaatia työmaalletulon edellytyksenä – esim. töiden alkaessa tai työmaan keskeytymisen jälkeen – ei kuitenkaan rutiininomaisesti esim kolmen päivän välein
- Työpaikalla voidaan keskustella työntekijöiden koronarokotustilanteesta. Lainsäädäntö ei rajoita suullista tietojen vaihtoa ja keskustelua. Jos tietoa rokotuksesta ei viedä mihinkään työnantajan järjestelmiin, asiasta keskustelemiselle tai kysymiselle ole esteitä – ei ole terveystieto, mutta gdpr koskee myös em. tietoa – pitää perustella tiedon kerääminen ja käsittely
- Rokotustiedon kerääminen on mahdollista, jos on mahdollista perustella työn luonteella – ei käytännössä täyty rakennusalalla



- Rokottamattomuus voi vaikuttaa mahdollisuuteen tarjota työntekijälle työtehtäviä. Rokottamattomuus saattaa estää joidenkin työtehtävien tekemisen kokonaan tai osittain. Tällaisissa tilanteissa työnantajan tulee selvittää mahdollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä. Jos muuta työtä ei ole tarjolla, tulee työjärjestelyistä ensisijaisesti sopia.
- Rokotustiedon antamiseen ei voi pakottaa, pitää harkita, mitä vaikutusta on sillä, ettei tietoa ole
- Myöskään rokotuksen ottamiseen ei voi pakottaa, mutta sillä voi olla vaikutusta töihin

