

KEMIJÄRVEN KAUPUNGIN TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2019-2021

Työsuojelutoimikunta 13.11.2018
Kehysryhmä 10.12.2018
Kaupunginhallitus 10.12.2018

Sisällysluettelo

TYÖSUOJELUN TARKOITUS JA TAVOITE	3
TYÖSUOJELUVASTUUN JAKAUTUMINEN	3
TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTAHENKILÖSTÖ	4
TYÖSUOJELUHENKILÖSTÖ	5
TYÖTERVEYSHUOLLON JÄRJESTÄMINEN	6
SISÄILMATYÖRYHMÄ	7
TYÖSUOJELUN KEHITTÄMISKOHTEET	8
TOIMINTAOHJEET	10
TOIMINTAOHJEIDEN SEURANTA JA PÄIVITYS	13
TYÖSUOJELUN VUOSIKELLO	15



1 Työsuojelun tarkoitus ja tavoite

Työsuojelun tarkoituksena on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia ja poistaa työssä sekä työoloissa esiintyviä terveyden vaaroja ja haittoja. Turvalliset työolot edistävät työntekijän terveyttä ja työhyvinvointia. Turvallinen ja toimiva työympäristö vaikuttaa keskeisesti kaupungin tuloksellisuuteen ja kilpailukykyyn. Kaupungin tulee olla turvallinen työpaikka ja asiointipaikka kuntalaisille, vieraille ja matkailijoille.

Kemijärven kaupungissa työsuojelutoiminta perustuu Työturvallisuuslakiin (23.8.2002/738), lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44) sekä Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Työturvallisuuslain mukaan ”Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeita ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.” Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

2 Työsuojeluvastuun jakautuminen

Työnantajalla on kokonaisvastuu työsuojelusta. Työsuojelutoiminta on parhaimmillaan ennakoivaa toimintaa. Sen tulee olla osa työyhteisöjen jokapäiväistä toimintaa ja sen suunnittelua. Työnantaja edustaa työpaikalla esimies, jolla on myös tiedotusvastuu työsuojelukysymyksistä. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee huolehtia käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden työyhteisöjen työoloista, turvallisuudesta, terveydestä ja työhyvinvoinnista. Työsuojeluvastuujaon yleiset periaatteet Kemijärven kaupungissa:

Luottamushenkilöt:

- Työsuojeluun liittyvät periaatepäätökset
- Taloudellisista resursseista päättäminen
- Ohjelmien ja suunnitelmien hyväksyminen
- Työsuojelun kokonaisseuranta

Ylin johto/johtoryhmä:

- Työsuojelutoiminnan johtaminen ja tavoitteiden asettelu
- Työsuojelutoiminnan edellytysten luominen
- Työsuojelumääräysten antaminen
- Työsuojelutoiminnan kehittäminen



- Työsuojelutoiminnan seuranta

Vastuualuepäälliköt:

- Käytännön olosuhteiden luominen työsuojelun toteuttamiseksi
- Yksiköihin laadittujen tarpeelliset suunnitelmien ja ohjeiden varmistaminen
- Työsuojelumääräysten noudattamisen valvonta
- Kone- ja laiteturvallisuuden valvonta
- Tapaturmien ja läheltä piti –tilanteiden seuranta ja tutkinta
- Edellytykset luominen työolojen seurannalle ja kehittämiseksi

Lähiesimiehet:

- Työsuojeluasioiden käsittely työpaikalla
- Työsuojelutoimenpiteiden toteutus/kehittäminen
- Suojalaitteiden ja henkilökohtaisten suojainten käytön valvonta
- Työhön perehdyttäminen ja opastus sekä työn valvonta
- Osallistuminen tapaturmien/läheltä piti –tilanteiden tutkintaan
- Työolosuhteiden seuranta sekä ehdotusten tekeminen työolojen parantamiseksi
- Epäasiallisen kohtelun estäminen ja hyvän työilmapiirin edistäminen

Työntekijät:

- Annettujen ohjeiden ja määräysten noudattaminen
- Tarpeellisen huolellisuuden ja varovaisuuden noudattaminen työssä
- Työpisteen järjestyksestä, siisteydestä ja kunnossapidosta huolehtiminen
- Hyvän työilmapiirin ylläpitäminen omalla toiminnallaan ja käyttäytymisellään
- Viipymätön reagointi havaitsemiinsa vikoihin ja puutteisiin koneissa, laitteissa, työvälineissä, suojalaitteissa tai –välineissä
- Pidättäytyminen työstä, joka aiheuttaa vakavaa vaaraa omalle tai muiden työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle
- Työolosuhteiden seuraaminen ja tarvittaessa parannusehdotusten tekeminen niiden kehittämiseksi
- Yhteydenpito työsuojeluvaltuutettuun

3 Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö

Henkilöstön ja työnantajan välisinä edustuksellisinä yhteistyöeliminä Kemijärven kaupungissa toimii työsuojelutoimikunta ja kehysryhmä. Niiden tehtävänä on edistää molemminpuolista vuorovaikutusta. Niissä käsitellään kunnan organisaatioon ja henkilöstön toimintaan liittyviä koko henkilökuntaa koskevia asioita.

Työsuojelutoimikunta valmistelee kehysryhmään tulevat työsuojeluasiat. Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työsuojelupäällikkö, varsinaiset työsuojeluvaltuutetut, hallinto- ja tukipalveluiden palvelualuejohtaja sekä työterveyshuollon edustaja. Työsuojelutoimikunta kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa. Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi on neljä vuotta.

Kehysryhmään kuuluvat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, hyvinvointipalveluiden, teknisten palveluiden sekä hallinto- ja tukipalveluiden palvelualuejohtajat, henkilöstöpäällikkö (työsuojelupäällikkö) ja hallintosihteeri. Työntekijöiden edustajina toimivat pääluottamusmiehet JUKO:sta, JHL:sta, JYTY:stä, SUPER:sta ja TEHY:stä.

4 Työsuojeluhenkilöstö

Työsuojeluhenkilöstöön kuuluvat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut, joiden tehtävänä on tukea työyhteisön työsuojelutoimintaa osaamisellaan, aloitteillaan ja organisaatiota palvelevilla toiminnoillaan. Toiminnan tulee tapahtua yhteistyössä esimiesten ja työntekijöiden sekä työterveyshuollon kanssa. Työsuojeluvastuu ja päätösvalta toimenpiteistä ovat työnantajalla.

Työsuojelupäällikkö on työnantajan nimeämä työsuojeluhenkilö, joka huolehtii työpaikalla työsuojelun järjestämisestä. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi.” (Työsuojelun valvontalaki, 28 §).

Työsuojeluvaltuutetut edustavat työpaikan työntekijöitä, kun käsitellään Työsuojelulain 26 §:ssä tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin.

Työsuojelupäällikkö

Perehtyy:

- Työsuojelusäännöksiin, -määräyksiin ja – ohjeisiin
- Työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin työpaikan oloihin ja seuraa niiden kehitystä ja ryhtyy toimiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteen korjaamiseksi.

Osallistuu:

- Työsuojeluasioiden valmisteluun
- Työsuojelutarkastuksiin ja –tutkimuksiin
- Työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla

Huolehtii:

- Työsuojelumääräyksiä ja –ohjeita koskevan tarpeellisen tiedon välittämisestä työntajalle, esimiehille ja työntekijöille
- Työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvien käyttöönotto- ja kunnossapitotarkastuksen teettämisestä
- Työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämisestä, ylläpitämisestä ja kehittämisestä

Työsuojeluvaltuutetut ja –varavaltuutetut

Perehtyvät:

- Työsuojelusäännöksiin, -määräyksiin ja –ohjeisiin
- Työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan oloihin ja seuraa niiden kehitystä sekä ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaiselle

Osallistuvat:

- Työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun työpaikalla sovittavalla tavalla
- Tarvittaessa työsuojelutarkastuksiin ja –tutkimuksiin
- Tarvittaessa tutkimukseen, joka on toimeenpantu työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmavaaran tai työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta
- Työnantajan ja työntekijöiden välisen työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseen

5 Työterveyshuollon järjestäminen

Kemijärven kaupunki huolehtii henkilöstön työterveyshuollon järjestämisestä. Työterveyshuollon palvelut tuottaa voimassa olevan sopimuksen nojalla *Suomen Terveystalo Oy*. Työterveyshuollon palvelusopimuksella järjestetään ennalta ehkäisevä ja työkykyä tukeva toiminta sekä yleislääkäritasoinen sairaanhoito kaupungin ohjeiden mukaisesti. Työterveyshuoltoa toteuttaa moniammatillinen tiimi, johon kuuluu kaksi lääkäriä, kolme työterveyshoitajaa, työfysioterapeutti, psykologi ja tarvittaessa muut asiantuntijat.

Työterveyshuollon sopimuksessa ja toimintasuunnitelmassa määritellään toiminnan tavoitteet ja toteuttamisperiaatteet. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan yhteistyössä työterveyshuollon tuottajan, esimiesten, henkilöstön edustajien sekä työsuojeluorganisaation



kanssa. Suunnitelma käsitellään työsuojelutoimikunnan sekä kehysryhmän kokouksissa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tulee käsitellä työpaikkakokouksissa esimiesten johdolla. Edellä mainitut asiakirjat tulee olla työyksiköissä työntekijöiden nähtävillä. Työsuojelutoimikunta seuraa suunnitelman toteutumista.

6 Sisäilmatyöryhmä

Kemijärven kaupungissa on toiminut vuodesta 1997 sisäilmatyöryhmä. Sisäilmatyöryhmän tehtävänä on kiinteistön sisäilmaston ongelmien kartoitus ja seuranta sekä vaikeiden ja monitahoisten sisäilmaongelmien ratkaiseminen. Ryhmän toiminta-ajatus pohjautuu suunnitelmalliseen ja moniammatilliseen yhteistyöhön työsuojelun, kiinteistöhoiton, työterveyshuollon ja kiinteistöjen käyttäjien kesken. Sisäilma-asioiden hoitamisessa on tärkeää maltillisesti ja määrätietoisesti tehdä tilannemääritys. Asetetuista tavoitteista tulee vuorovaikutteisesti ja säännöllisesti viestiä sekä seurata asetettujen tavoitteiden toteutumista.

Sisäilmatyöryhmä kokoontuu säännöllisesti käsittelemään sisäilmaongelmatapauksia, tekee päätöksiä tutkimuksista ja jatkotoimenpiteistä tehtyjen tutkimusten tulosten ja asiantuntijoiden toimenpidekehottusten mukaisesti sekä seuraa korjaustoimenpiteiden etenemistä. Sisäilmatapauksia koskeva viestinnän suunnittelu ja toteutus yhteistyössä työyksiköiden kanssa tulee nähdä keskeisenä osana työryhmän työskentelyä.

Vuonna 2013 hyväksytyyn sisäilma-asioista annetun menettelytapaohjeen mukaan työryhmään kuuluvat:

- Teknisten palveluiden palvelualuejohtaja, pj.
- Siivoustyönjohtaja, siht.
- Rakennusmestari
- Lvi-tekniikko
- Isännöitsijä
- Kiinteistötyönjohtaja
- Johtava terveystarkastaja
- Työterveyslääkäri
- Työterveyshoitaja
- Henkilöstöpäällikkö
- Työsuojeluvaltuutettu

Sisäilmatyöryhmä kutsuu kokoukseen tarvittaessa kohdetyöpaikan esimiehen ja työntekijöiden edustajan sekä ulkopuolisia asiantuntijoita.

7 Työsuojelun kehittämiskohteet

Kemijärven kaupungissa tehdään monenlaista työtä toisistaan poikkeavissa olosuhteissa. Työsuojelutoimintaa pyritään kehittämään siten, että siinä huomioidaan kaupungin erityisluonne. Tämä tarkoittaa paitsi fyysisten työolosuhteiden, myös psykososiaalisten työrasitteiden huomioon ottamista.

Työolojen kehittäminen vaatii kaikkien osapuolten yhteistyötä. Työpaikan hyvinvointiin ja tulokselliseen työskentelyyn vaikuttaa se, miten hyvin työt ja työolot on suunniteltu, miten terveellinen ja turvallinen työpaikka on, millainen on henkilöstön osaaminen ja ammattitaito, ja miten työyhteisön toimintatavat tukevat henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Työolojen kehittäminen on jatkuvaa toimintaa, jossa työpaikkoja tuetaan työsuojeluorganisaation sekä työterveyshuollon antaessa asiantuntija-apua.

Toimintakaudella 2019-2021 kaupungin palveluorganisaatiota ja työpaikkoja koskevia kehittämishaasteita ovat:

1 Turvallisten ja terveellisten työolojen järjestäminen

Työpaikkojen työolojen turvallisuuteen ja terveellisyyteen kiinnitetään huomiota ja henkilöstön sekä kaupungin palveluja käyttävien kuntalaisten ja muiden asiakkaiden turvallisuudesta huolehditaan.

Kokonaisturvallisuuteen ja -terveellisyyteen vaikuttavat työpaikan työturvallisuus (muun muassa tapaturmat ja onnettomuudet, kemikaalit, biologiset ja fysikaaliset vaaratekijät), pelastus- ja paloturvallisuus sekä henkilö-, toimi- ja tietotilaturvallisuus. Riskien arvioinnit laaditaan työsuojelun vuosikellon (liite) mukaisesti ja niitä koskevat toimintasuunnitelmat laaditaan yksikkötasolla vuosittain. Yksiköiden toimintasuunnitelmat koostetaan siten, että palvelualuekohtaiset suunnitelmat käsitellään edelleen lautakunnissa. Palvelualuekohtaiset suunnitelmat koostetaan kaupunkitasoiseksi, joka saatetaan käsiteltäväksi sekä talousarvio- ja toimintasuunnitelmapirosessissa edelleen huomioitavaksi kaupunginhallitukselle.

Henkilöstöä koulutetaan toimimaan oikein palo-, pelastus- ja ensiaputilanteissa. Kaupungissa kehitetään tapoja poikkeamatilanteiden hallintaan ja otetaan huomioon myös sosiaalisen median mahdollistamat uhkatekijät. Kaupungissa on laadittu pelastussuunnitelmat, toimintaohjeet onnettomuus- ja vaaratilanteisiin sekä kriisitoimintaohjeistus. Pelastussuunnitelmat päivitetään ja henkilöstöä koulutetaan niiden mukaisesti. Kaupungissa huolehditaan myös riittävästä ensiapuvastaavien määrästä sekä ensiapukoulutuksen päivittämisestä. Turvallisuuskoulutusta järjestetään henkilöstölle. Koulutuksia suunnataan vaaratilanteiden ja haasteellisten tilanteiden hallintaan.

Valtakunnallisestikin lisääntyvien sisäilmaongelmien myötä Kemijärven kaupungin työsuojeluorganisaatio pyrkii aktiivisesti lisäämään osaamistaan sisäilma-asioihin liittyen.

Työturvallisuuslaki määrittelee työolosuhteita koskevat vaatimukset. Työtilojen suunnittelussa, rakentamis- ja korjauskohteissa huomioidaan hyvien työolojen vaatimukset. Tilojen käyttäjien mielipiteitä kuullaan ja työterveyshuoltoa sekä työsuojelutoimijoita konsultoidaan riittävän aikaisessa vaiheessa. Työtilojen muutoksissa kiinnitetään huomiota tilojen soveltuvuuteen tarkoitettuun toimintaan ja työpisteiden ergonomiaan. Kiinteistöjen sisäilmaston laatua seurataan aktiivisesti ja sisäilmastoon vaikuttaviin tekijöihin reagoidaan nopeasti.

II Työkyvyn ja työssä jaksamisen tuki

Kemijärven kaupungin henkilöstö ikääntyy. Henkilöstöstä on 50 vuotta täyttäneitä 65% ja 60 vuotta täyttäneiden osuus työntekijöistä on 21%. Ikärakenteen muutos ja eläköitymisen kiihtyminen vaikuttavat työnjakoon ja työn kuormittavuuden hallintaan. Tämän muutoksen tuomiin ongelmiin tartutaan työn johtamisella ja työaikajärjestelyillä. Työtehtävien vaativuus ja työmäärä nousevat. Oman haasteensa tuovat myös sähköisten järjestelmien muutokset. Kaupungin henkilöstön palvelussuhteista määräaikaisia on 26%, mikä vaikeuttaa henkilöstön sitoutumista ja vaikuttaa työssä jaksamiseen. Määräaikaisten työsuhteiden lisäksi taloudellisten tilanteiden muutokset luovat epävarmuutta henkilöstön keskuudessa.

Johtamisen kehittämisessä korostetaan esimiesten avainroolia henkilöstön työkyvyn ylläpitämisessä, sitouttamisessa ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisessä erityisesti muutostilanteissa. Työyhteisöjen sekä henkilöstöjohtamiseen liittyvään osaamisen kehittämiseen panostetaan. Työpaikan hyvä ilmapiiri on olennainen asia työssä jaksamisessa. Hyvää työilmapiiriä luodaan yhteisesti sovitulla pelisäännöllä sekä tasa-arvoisella ja toisia kunnioittavalla käyttäytymisellä. Työyhteisön ongelmatilanteiden käsittelyyn varaudutaan varhaisen tuen mallin mukaisin toimenpitein, tätä keskustelua tukevilla lomakkeilla ja esimiesten sekä henkilöstön kouluttamisella. Ammatillisen tuen keinovalikoimaa laajennetaan huomioiden organisaation sisäiset ja myös ulkoiset mahdollisuudet. Henkilökuntaa rohkaistaan avoimen ja välittävän keskustelukulttuurin luomiseen. Työterveyshuollon ja työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelussa kiinnitetään moniammatillisuus hyödyntäen erityistä huomiota henkilöstön hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Psykososiaalisen työhyvinvoinnin kehittäminen ja sitä koskevan tietoisuuden lisääminen on tärkeä osa työsuojelutoimintaa. Psykososiaalisesti liian kuormittava työtilanne on haitallista siinä missä liiallinen fyysinen kuormittavuus tai turvallisuuspuutteet ovat. Ero näiden välillä on se, että psykososiaalisen kuorman haitalliset vaikutukset voivat ilmetä hitaammin, jolloin ne saatetaan jättää

huomiotta. Työskentely kunnallisissa palveluissa on luonteeltaan sellaista, että riski psykososiaalisten kuormitustekijöiden toteutumiselle on suuri. Työjärjestelyjen on oltava sellaiset, että työntekijällä on mahdollisuus riittävään työrasitteista palautumiseen päivittäin, viikoittain ja työvuosittain tarkasteltuna. Avainsanaksi nousee työajan suunnittelu ja erityisesti vuorotyön työaikasunnitelmien arvostaminen.

III Työsuojelutietoisuuden lisääminen

Työsuojelutoiminnan keskeinen tavoite on lisätä Kemijärven kaupungin henkilöstön tietoisuutta työsuojelutoiminnasta ja erityisesti työturvallisuuteen ja –terveyteen sekä työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä. Työ edellyttää jatkuvaa kehittämistä kuten työyhteisöjen muokin toiminta, ja johdon sitoutuminen ja esimiestyö ovat siinä avainasemassa.

Yksiköiden tiedottaminen on esimiehen vastuulla, työsuojeluasioissa myös työsuojeluorganisaatio huolehtii osaltaan tiedottamisesta. Perehdytys ja työpaikkakokoukset toimivat kanavina työsuojeluasioiden käsittelemisessä yksiköissä. Työsuojeluasioista tiedotetaan ensisijaisesti henkilökunnan intranetissä. Työsuojelun sivuilta löytyy muun muassa viimeisimmät työsuojelutoimikunnan pöytäkirjat, tietoa läheltä piti –tilanteiden ja tapaturmien ilmoittamisesta sekä varhaisen tuen mallista. Työsuojelua koskevaa viestintää tehostetaan ja viestintää tukevia toimintatapoja kehitetään yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa.

7 Toimintaohjeet

Varhaisen tuen toimintamalli

Elinvoimaa työhyvinvoinnilla (ELVI) –toimintamallissa on kuvattuna Kemijärven kaupungin työkyvyn tukemisen periaatteet. Toimintamallin tavoitteena on ylläpitää ja edistää Kemijärven kaupungin henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä sekä pyrkiä ennaltaehkäisemään työkyvyn heikkenemistä. Työnantajana Kemijärven kaupunki kiinnittää erityistä huomiota henkilöstönsä hyvinvointiin, toimintakykyyn ja työssä jaksamiseen. ELVI-toimintamallin mukainen toiminta on kaikessa varhaista tukemista, avoimuutta, tasapuolisuutta, välittämistä ja huolenpitoa.

Perehdyttäminen

Uusille työntekijöille ja opiskelijoille on työturvallisuuslain 14 §:n mukaan annettava ennen työn aloittamista ja työsuhteen aikana tiedot työpaikasta ja sen toimintatavoista työsuojelu- ja työsuohdeasioissa. Omaan työhön liittyvät vaarat ja haitat sekä niiden välttämiseksi tarvittavat toimet selvitetään niin, että työntekijät pystyvät saamiensa ohjeiden ja tietojen perusteella työskentelemään turvallisesti ja terveellisesti sekä tunnistamaan työhön liittyvät riskit.

Työhön tulevan tai työtehtäviä vaihtavan henkilön työtehtäviin perehdyttämisestä huolehtiminen on esimiehen vastuulla ja perehdytysprosessissa on yksikön perehdyttäjiä lisäksi mukana myös muita työyhteisön jäseniä tehtävästä riippuen. Perehdyttämisestä tulee tehdä yksiköissä kirjallinen ohje/suunnitelma, jossa opastetaan terveellisten ja turvallisten työtapojen sekä välineiden käyttöön. Esimiehen on huolehdittava yksiköissä ensiapuvastaavien nimeämisestä ja mahdollistettava koulutukseen osallistuminen.

Kemijärven kaupungissa organisaatitasoisen perehdytysohjeen laatiminen on tärkeää ja se mahdollistaa osaltaan työsuojelun toimintakauden tavoitteiden saavuttamisen. Kaupunkitasoinen perehdytysohjelma valmistellaan talven 2018-2019 aikana.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteet

Työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n mukaan ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.” Tehokas tapa lopettaa häirintä on kertoa häiritsijälle selkeästi, miltä hänen käyttäytymisensä tuntuu, ja pyytää häntä lopettamaan. Mikäli häiritty ei voi tai ei halua itse ottaa yhteyttä häiritsijään tai mikäli häirintä jatkuu kielloista huolimatta, tulee asiasta ilmoittaa lähimmälle esimiehelle. Häirintä pyritään ensisijaisesti selvittämään asianomaisessa työyksikössä. Kemijärven kaupungissa epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tilanteisiin hyödynnetään osana ELVI-toimintamallia epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ohjeistusta.

Päihdeohjelma

Kemijärven kaupunkiin on laadittu osana ELVI-mallia päihdeohjelma, jonka tulee olla sisältöineen ja prosesseineen koko henkilökunnan tiedossa. Päihdeongelmaan puuttuminen velvoittaa esimiehiä, mutta myös jokainen työntekijä on vastuussa ohjelman toteuttamisesta. Kaikilla työyhteisön jäsenillä

on velvollisuus ilmoittaa päihtyneenä työpaikalla esiintyvistä työntekijästä tai siihen liittyvästä epäilystä esimiehelle tai esimiehen sijaiselle.

Riskien ja vaarojen arviointi

Työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työnantajan velvollisuus on selvittää työpaikalla esiintyvät vaarat ja poistaa ne. Mikäli vaaroja ei voida poistaa, tulee arvioida niiden merkitys työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Työolojen seuranta kuuluu kaikille kunnan palveluksessa oleville, mutta erityisesti esimiehille. Työntekijöiden on ilmoitettava havaitsemistaan vioista sekä turvallisuutta ja terveellisyyttä uhkaavista vaaroista vastuussa oleville esimiehille ja työsuojelupäällikölle.

Riskien arviointi toteutetaan vuosittain (ks. työsuojelun vuosikello). Jokainen työyhteisö laatii riskien arvioinnin pohjalta toimenpidesuunnitelman. Toimenpidesuunnitelmat käsitellään vuosittain jokaisella palvelualueella sitä vastaavassa lautakunnassa. Työsuojelupäällikkö koostaa palvelualuekohtaiset toimenpidesuunnitelmat, jonka jälkeen ne saatetaan käsiteltäväksi kaupunginhallitukselle.

Riskien ja vaarojen arviointia on toteutettu hyödyntäen sisäministeriön työsuojeluosaston riskien arvioinnin työkirjaa. Vuoden 2019 aikana selvitetään mahdollisuudet internet-pohjaisen riskienarviointityökalun käyttöön ottoon.

Toiminta vaara- ja hätätilanteissa

Kunnan eri työyksiköihin on laadittu kiinteistökohtaiset toimintaohjeet vaaratilanteisiin varautumiseksi ja nimetty niihin vastuuhenkilöt. Pelastussuunnitelmat tulee löytyä ko. työskentelypaikoista. Pelastussuunnitelmassa on esitetty ne toimenpiteet, joita on varauduttu noudattamaan hätä- ja onnettomuustilanteissa. Sellaisia voivat olla muun muassa tulipalot, pitkäaikaiset sähkökatkokset, yms.

Tapaturma- ja vaaratilanteet (läheltä piti –tilanteet) ja niiden ehkäisy

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan vakavan tapaturman työsuojeluviranomaiselle. Vaikeaan ruumiinvammaan tai kuolemaan johtaneesta tapaturmasta on työnantajan ilmoitettava myös poliisille. Työsuojeluviranomaiset tekevät tällöin tapaturmatutkinnan ja poliisi poliisitutkinnan. Väkivaltatilanteista on ilmoitettava kuten muistakin tapaturmista. Vaaratilanteiden (läheltä piti -

tilanteet) raportoinnin ja käsittelyn työpaikoilla on todettu parantavan merkittävästi työturvallisuutta ja auttavan kohdistamaan työturvallisuustoimenpiteitä oikeisiin toimenpiteisiin.

Kemijärven kaupungissa läheltä piti –tilanteista ilmoitetaan esimiehelle erillisellä intrasta löytyvällä ilmoituslomakkeella. Kopio ilmoituksesta tulee lähettää myös työsuojelupäällikölle. Menettelyllä ei pyritä hakemaan syyllisiä vaan keskeistä on etsiä syitä ja keinoja tilanteiden ennalta ehkäisemiseksi. Ilmoitusten käsittely ja raportointi pyritään toteuttamaan siellä missä työtkin tehdään, ts. luonnollisissa työyksiköissä.

Mahdollisuudet internet-pohjaisen työkalun hyödyntämiseen läheltä piti –tilanteiden ilmoittamisessa selvitetään samanaikaisesti riskien ja vaarojen arvioinnin kanssa.

HaiPro – terveydenhuollon vaaratapahtumien raportointijärjestelmä on tietotekninen työkalu, joka on käytössä sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä. Ilmoitukset tulee käsitellä työyhteisöissä esimiesten johdolla, jotta haittoja ja vaaroja voidaan ennaltaehkäistä ja torjua. Työsuojelutoimikunnan roolia ilmoitusten käsittelyssä tehostetaan vaaratilanteiden ennalta ehkäisyn parantamiseksi.

Yksintyöskentely

Työturvallisuuslain 29 §:n mukaan työyksikkökohtaisen tarpeen mukaiset kirjalliset ohjeet yksintyöskentelijän turvallisuuden varmistamiseksi laaditaan yksiköissä, missä toteutuu yksintyöskentelyä. Ohjeissa tulee huomioida myös nuoret työntekijät.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen otetaan huomioon jokapäiväisessä toiminnassa. Ikä, sukupuoli tai etniseen ryhmään kuuluminen ei saa aiheuttaa syrjintää avoimena olevaan tehtävään hakeutumisessa ja uralla etenemisessä. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista helpotetaan mahdollisuuksien mukaan. Työpaikoilla on huolehdittava siitä, että kukaan ei joudu työpaikka- ja sukupuolisenhäirinnän kohteeksi. Todettuihin kiusaamis- ja häirintätapauksiin on puututtava välittömästi. Tasa-arvosuunnitelma on päivitetty vuosille 2017-2018.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma työsuojelun toimintakaudelle 2019-2021 päivitetään keväällä 2019.

8 Toimintaohjelman seuranta ja päivitys

Työsuojelun toimintaohjelma päivitetään voimassa olevaksi vuoden 2021 loppuun. Se käsitellään työsuojelutoimikunnassa, johtoryhmässä sekä kehysryhmässä ja hyväksytään kaupunginhallituksessa. Työsuojelutyö on jatkuvaa toimintaa, joten toimintaohjelman sisältöalueita ollaan valmiina päivittämään toimintaympäristön muutokset huomioiden myös ohjelmakauden aikana.

Työsuojelutoimikunta seuraa työsuojelun ja toimintaohjelman tavoitteiden toteutumista sekä toimintaohjelman sisältöalueiden ajantasaisuutta säännöllisesti. Henkilöstöhallinto tuottaa arvioinnin tueksi tilastotietoa muun muassa sairauspoissaoloista, työtapaturmista, kuntoutuspäivistä ja toteutuneista uudelleensijoituksista. Työsuojelutoimikunta raportoi vuosittain työsuojelun toimintaohjelman toteutumisesta henkilöstökertomuksessa.

Työsuojeluorganisaation yhteistyökumppaneita ovat Työturvallisuuslaitos, Työturvallisuuskeskus ja Pohjois-Suomen Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue ja Kuntien eläkevakuutus, joilta saa ohjeita ja neuvoja tarvittaessa.

Päiväys

Kirjoita päivämäärä napsauttamalla tätä.

TYÖSUOJELUN VUOSIKELLO

