

# PUUMALAN KUNNAN TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2022–2025



## Sisällys

1 Yleistä	3
2 Työsuojeluvastuu	3
2.1 Työsuojeluvastuun jakaminen	3
2.2 Työsuojelun käytännön toteuttaminen	4
3 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	5
4 Työsuojelutarkastukset	5
5 Perehdyttäminen, opastus ja koulutus	6
6 Suoja-vaatetus ja työsuojelusäännösten mukainen suojautuminen	6
7 Työvälineiden ja koneiden hankinnat ja huolto	7
8 Työtapaturmat ja niistä ilmoittaminen	7
9 Työhyvinvointi	8
10 Tasa-arvo	8
11 Työterveyshuolto	8
12 Työkykyä ylläpitävä toiminta (Tyky)	9
13 Työympäristö ja työn kehittäminen	9
14 Työsuojeluorganisaatio	10
14.1 Tehtäväkuvat	11
14.2 Työsuojelun yhteistoiminta	11
15 Työsuojelulainsäädäntö, määräykset ja ohjeet	12
16 Painopistealueet vuosina 2022-2025	12
17 Suunnitelman hyväksyminen, seuranta ja päivitys	12

## 1 Yleistä

Työsuojelu on lakisääteistä toimintaa, jolla järjestetään työympäristö työntekijälle turvallisesti ja terveelliseksi. Työsuojelulla tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, joka ihmisestä, työympäristöstä ja yhteiskunnasta saadun tiedon avulla pyrkii vaikuttamaan henkilöstön työ- ja toimintakyvyn säilyttämiseen ja parantamiseen. Työsuojeluun kuuluu työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus, ergonomia, väkivallan uhka, häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu sekä yksin työskentely perinteisen kone- ja laiteturvallisuuden sekä tapaturmien ja ammattitautien ennaltaehkäisyn lisäksi.

Työsuojelun tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä poistaa työolojen haittoja. Tarkoituksena on lisätä työmotivaatiota ja työniloa ja päästä parempaan työn hallintaan ja työssä jaksamiseen. Tuloksena on laadukkaampaa ja tuloksellisempaa työntekoa ja parempaa asiakaspalvelua, joka kohentaa myös kunnan julkisuuskuvaa.

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työpaikkojen tulee myös huolehtia vierailijoiden ja asiakkaiden turvallisuudesta. On syytä huomioida, että vierailijat ja asiakkaat eivät ole tietoisia työpaikan mahdollisista vaaratekijöistä.

## 2 Työsuojeluvastuu

Puumalan kunnan jokaisella työyhteisön jäsenellä on omalta osaltaan vastuu työsuojelun toteuttamisesta oman ja työtoverinsa turvallisuuden varmistamiseksi. Työturvallisuuslaki (17 §) määrää molemmat osapuolet, sekä työnantajan että työntekijän, yhteistoiminnassa ylläpitämään ja parantamaan turvallisuutta työpaikalla. Työsuojelua kehitetään yhteistyössä henkilöstön kanssa jokaiselle työyksikölle ominaiset kehittämistarpeet huomioiden. Kokonaisvastuu työsuojelun toteuttamisesta on työnantajalla, jota työpaikalla edustaa esihenkilö. Hänellä on myös tiedotusvastuu työsuojeluasioista.

### 2.1 Työsuojeluvastuun jakaminen

#### **Luottamushenkilöjohto**

Luottamushenkilöjohtoon kuuluvat kunnanvaltuusto ja kunnanhallitus. Sen tehtävänä on

- työsuojelun toteuttamisen rakenteellisten edellytysten turvaaminen
- määrärahojen myöntäminen
- suuret investoinnit
- työsuojeluun liittyvät periaatepäätökset
- yleinen valvonta

### **Ylin johto**

Ylimpään johtoon kuuluvat kunnanjohtaja ja toimialajohtajat. Ylimmän johdon tehtävänä työsuojelussa on

- yleisten työsuojelun järjestämistä koskevien ohjeiden antaminen
- suunnittelu ja hankinnat
- muiden esihenkilöasemassa olevien ohjaaminen ja valvominen
- työpaikkojen yleinen valvonta ja seuranta
- esitysten tekeminen luottamuselimille

Toimialajohtaja vastaa viime kädessä omaa toimialaansa koskevien työsuojelutavoitteiden toteuttamisesta.

### **Keskijohto**

Keskijohtoon luetaan kuuluvaksi vastuualueiden vastuuhenkilöt.

Heidän tärkeimmät tehtävänsä työsuojelun toteuttamisessa ovat

- suunnittelu ja hankinnat
- työpaikkojen turvallisuusohjeiden antaminen
- välittömän työsuojelutoiminnan organisointi
- työsuojelutietouden välittäminen
- työpaikkojen yleinen valvonta ja tarkkailu
- epäkohtien ilmoittaminen ylimmälle johdolle

### **Työnjohto**

Työnjohtoon kuuluvat vastaavat esihenkilöt, jotka päivittäin valvovat työtehtävien suorittamista. Heidän tehtävänsä työsuojelussa ovat

- työsuojelumääräysten noudattamisen välitön valvonta
- henkilöstön perehdyttäminen, ohjaus ja neuvonta
- työympäristön jatkuva tarkkailu
- epäkohtien ilmoittaminen ylimmälle johdolle

### **Työntekijä**

Jokaisella Puumalan kunnan palveluksessa työskentelevällä henkilöllä on velvollisuus;

- noudattaa työturvallisuuteen liittyviä ohjeita ja määräyksiä
- käyttää hänelle annettuja turvavarusteita
- noudattaa turvallisia työtapoja
- saamansa kokemuksen, opetuksen ja ohjauksen ja ammattitaitonsa mukaisesti huolehtia käytettävissä olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä
- noudattaa työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta
- työpaikalla välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua
- ilmoittaa havaitsemistaan vaaroista ja epäkohdista esimiehelle
- tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niistä palautetta.

## **2.2 Työsuojelun käytännön toteuttaminen**

Työsuojelun toteuttamisvastuu on linjaorganisaatiolla. Toimialat ovat velvollisia valvomaan vastuualueidensa työolosuhteita ja työmenetelmiä sekä huolehtimaan tapaturman tai terveydelle vaaraa aiheuttavien epäkohtien ja puutteiden korjaamisesta. Keskeistä on työstä, työtilasta ja työolosuhteista aiheutuvien vaarojen ja haittojen arviointi ja toimenpiteet niiden poistamiseksi.

Tavoitteiden saavuttamiseksi työyksiköiden on tunnettava omaa vastuualuettaan koskevat lainsäädännön velvoittavat ohjeet ja määräykset. Lisäksi on valvottava ja huolehdittava;

- työpaikan olosuhteiden turvallisuudesta huomioimalla työympäristön sekä fysikaaliset että kemialliset ympäristötekijät
- käytettävien koneiden ja laitteiden kunnosta ja siitä, että ne täyttävät työturvallisuusmääräykset
- työtä suorittaessa käytettäväksi määrättyjen suojuksien ja henkilökohtaisten suojausvälineiden käytöstä.
- työmenetelmien turvallisuudesta, työmenetelmäohjeiden antamisesta ja työhön opastamisesta.
- vaara- ja tapaturmatapausten selvittämisestä.
- työpaikalla ilmenevien turvallisuutta vaarantavien epäkohtien ja puutteiden korjaamisesta valtuuksien mukaan tai asian saattamisesta korjaavalle yksikölle.
- työpaikan henkisestä hyvinvoinnista

Työsuojeluhenkilöstö avustaa linjaorganisaatiota työsuojeluasioiden hoitamisessa sekä toimii yhdessä työterveyshuollon kanssa näissä asioissa koordinoivana ja valvovana yksikkönä.

### 3 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Tällöin on otettava huomioon:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät;
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara;
- 6) muut vastaavat seikat.

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (=riskienhallinta) on prosessi, jossa on kolme peräkkäistä vaihetta:

1. vaarojen ja haittojen tunnistaminen
2. riskin suuruuden arviointi
3. riskien torjunta tai vähentäminen

Riskin suuruus määräytyy haitallisen tapahtuman todennäköisyyden ja seurausten mukaan. Riskin suuruutta arvioitaessa otetaan huomioon lainsäädännön määräykset ja ohjeet. Riski on sitä tärkeämpää välttää, mitä todennäköisemmin jokin haitta voisi toteutua ja mitä suuremmat vahingot ja vakavammat seuraukset se toteutuessaan aiheuttaisi.

Riskien arvioinnin tulee olla suunnitelmallista ja jatkuvaa. Työn vaarojen ja haittojen arviointi tulee toteuttaa henkilöstön kanssa yhteistyössä ja sen tuloksista tulee tiedottaa kaikille työpaikan työntekijöille sekä työsuojelupäällikölle.

### 4 Työsuojelutarkastukset

Työsuojelutarkastukset työpaikoilla perustuvat työturvallisuuslakiin ja työsuojelun valvontalakiin. Tarkastuksia suorittavat työsuojeluviranomaiset, joiden tehtävänä on valvoa laissa, asetuksissa ja

valtioneuvoston päätöksissä annettujen sitovien normien noudattamista sekä ohjata ja neuvoa työsuojelukysymyksissä.

Tarkastuksissa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö ja niihin osallistuvat ao. yksikön edustajan lisäksi työsuojeluvaltuutetut. Työsuojelupäällikkö välittää tarkastuspöytäkirjoissa kirjatusta huomautuksista tiedon yhteistyötoimikunnalle, joka antaa määräyksen tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymiseksi.

Työsuojeluorganisaatioon nimetyt henkilöt ja työterveyshuolto suorittavat yhdessä työpaikkakäyntejä työpaikoilla. Koululla on ollut 8.10.2020 edellinen työpaikkaselvitys, seuraava on sovittu 23.3.2023. Toimintaohjelman voimassaolon aikana käydään kaikki Puumalan työpaikat/-pisteet.

## 5 Perehdyttäminen, opastus ja koulutus

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työnsä sekä siihen liittyvät odotukset. Perehdyttäminen alkaa työhönotosta ja jatkuu työyksikössä työympäristöön perehdyttämisellä ja varsinaisella työnopastuksella.

Kunnassa on käytössä Sympahr-henkilöstöhallintaohjelma, joka sisältää myös perehdyttämisosion, jossa on perehdyttämisasioiden luettelo. Luettelossa olevat asiat ja materiaalit löytyvät K-asemalta sekä osa myös kunnan verkkosivuilta kohdasta ”talous ja asiakirjat”.

Harjoittelijoihin sovelletaan em. periaatteita soveltuvin osin.

Päävastuu perehdyttämisestä on asianomaisen henkilön esihenkilöllä. Esihenkilö voi siirtää perehdyttämisen siihen nimetylle henkilölle. Kun perehdyttäminen on saatettu valmiiksi, merkitään se Sympa HR -järjestelmään. On tärkeää, että myös henkilön tehtäväkuva on tallennettuna Sympaan.

Työnopastus on tärkeä osa perehdyttämistä. Se on suunnitelmallista toimintaa, jonka tavoitteena on antaa opastettavalle tiedolliset, taidolliset ja asenteelliset valmiudet tehtävien hoitamiseksi.

Työturvallisuuslain ja ohjeiden mukaan työtaturmien ja terveyshaittojen ehkäisemiseksi henkilöstölle on annettava riittävä koulutus. Poistumis- ja mahdollisia sisääntuloharjoituksia järjestetään säännöllisesti.

## 6 Suojavaatetus ja työsuojelusäännösten mukainen suojautuminen

Suojavaatetuksen ja henkilökohtaisen suojauksen tarve arvioidaan työtehtäväkohtaisesti tehtävän ja työsuojelullisten olosuhteiden mukaan.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

Työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan hänelle antamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita. Työntekijän on työssään käytettävä sellaista asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa.

## 7 Työvälineiden ja koneiden hankinnat ja huolto

Hankintojen yhteydessä veloitetaan huomioimaan turvallisuusvaatimukset sekä selvitetään ennakolta niiden vaikutukset turvallisuuteen sen henkilön/henkilöstön kanssa, joita hankinta koskee. Turvallisuusvaatimusten täytyminen selvitetään työsuojeluhenkilöstön ja tarvittaessa Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen kanssa. Samoin menetellään suunniteltaessa työmenetelmien muutoksia. Työyksiköt huolehtivat työvälineiden ja koneiden hankinnoista. Huolto toteutetaan valmistajan ohjeiden mukaisesti.

## 8 Työtapaturmat ja niistä ilmoittaminen

Työtapaturma on äkillinen, ulkoinen ja ruumiinvamman aiheuttava tapahtuma, joka sattuu henkilön tahtomatta työssä tai työmatkalla.

Työtapaturmasta ilmoitetaan välittömästi lähimmälle esihenkilölle. *Esihenkilöiden tulee välittömästi ilmoittaa kaikista sattuneista työtapaturmista työsuojeluvaltuutetulle, työsuojelupäällikölle sekä palkanlaskentaan. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisia tapaturmia, jotka eivät johda vakuutusyhtiölle tehtäviin tapaturmailmoituksiin.*

Uhka- ja väkivaltatilanteista on ilmoitettava kuten muistakin tapaturmista (Ohjeet ja ilmoitus-/käsittelylomakkeet).

Työnantajan on pidettävä tapaturmaluetteloja korvaus- ja vakuutusasioiden selvittämistä varten. Tapaturmatilastoa pitää yllä talouspalvelut. Työnantaja tekee vakuutusyhtiönsä tapaturmailmoituksen kaikista sellaisista tapaturmista, joista työntekijöiden voidaan olettaa saavan korvausta. Vakuutuksen perusteella korvataan työntekijöille sattuneet vahingot ja ansionmenetykset, jotka johtuvat tapaturmasta työssä ja työstä johtuvissa oloissa matkatapaturmista.

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan työsuojeluviranomaiselle sellaisesta työtapaturmasta, jonka seurauksena on ollut vaikealaatuinen vamma tai kuolema. Työsuojeluviranomaiset tekevät tapahtumapaikalla tapaturmatutkinnan ja poliisi poliisitutkinnan. Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä työtapaturmien ja ammattitautien varalta lakisääteisellä tapaturmavakuutuksella. Vakuuttamisvelvollisuus perustuu tapaturmavakuutuslakiin.

Ammattitautilain (1343/1988) 1 §:n mukaan ammattitauti on sairaus, joka todennäköisesti on pääasiallisesti aiheutunut fyysikaalisesta, kemiallisesta tai biologisesta tekijästä työssä. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006, 46§) velvoittaa lääkärin ilmoittamaan todetut ammattitaudit aluehallintovirastolle.

### **Läheltä piti –tilanteet**

Läheltä piti – tilanteet ovat tilanteita, joissa työntekijä ei vahingoitu, mutta toistuessaan ne voivat johtaa työtapaturmiin. Näillä tarkoitetaan myös fyysisen väkivallan uhkatilanteita. Työntekijä ilmoittaa läheltä piti – tilanteesta esihenkilölle, joka ilmoittaa edelleen työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelupäällikölle. (Ilmoitus läheltä piti –tilanteisiin -lomake)

Sekä tapaturmaan että läheltä piti –tilanteeseen joutuneen työntekijän on käytävä esihenkilönsä kanssa keskustelu, jossa mietitään tapaa, jolla voisi välttää vastaavan tapahtuman tulevaisuudessa. Nämä tilanteet on hyvä käydä läpi myös koko työyksikön henkilöstön kanssa.

## Ensiapu

Työpaikalla pitää olla ensiapuvälineet ja työolosuhteiden niin vaatiessa ensiavun antamiseen perehtynyt henkilö. Jokaisen työpaikalla työskentelevän tulee tietää, missä ensiapulaukku sijaitsee. Työpaikoilla on nimettävä henkilö, joka huolehtii ensiapulaukun sisällöstä. Henkilökunnan on oltava tietoinen siitä, kuinka tapaturman sattua hälytetään apua. Työpaikalla on oltava luettelo ensiapukoulutuksen saaneista henkilöistä.

## 9 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia koskevan toiminnan perusstrategioita ovat ihmisten arvostaminen, elinikäinen oppiminen, muutosten hallinta, vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet, työympäristön ja työkuormituksen optimointi, erilaisuus voimavarana, fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä huolehtiminen ja muu elämän tasapaino.

Henkilöstön työssä jaksamiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Muutosvalmiuden edistämiseksi johdon on aktiivisesti seurattava kehitystä ja kerrottava tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista henkilöstölle. Henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen ovat esimiesten keskeisiä tehtäviä.

Terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta kuuluu olennaisena osana työyhteisöjen toimintaan. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnasta on Puumalan kunnassa menettelytapaohje, jota kaikkien on noudatettava.

Työn tulisi olla ehdottomasti ennalta ehkäisevää, miten työuupumusta, liiallista kuormitusta ja heikentynyttä hyvinvointia voisi ennakoida ja saada asioihin parannusta.

## 10 Tasa-arvo

Puumalan kunnalla on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Sen tarkoituksena on kartoittaa työpaikan tasa-arvotilanne ja asettaa konkreettisia tavoitteita ja keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työntekijöille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarkoittaa yhdenvertaisen kohtelun edistämistä ja mahdollisuuksia sekä näiden johdosta parempaa työilmapiiriä.

Työnantajalle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on mahdollisuus käyttää paremmin työntekijöiden osaamista ja kapasiteettia sekä saada aikaan parempia tuloksia tyytyväisempien työntekijöiden ja työilmapiirin ansiosta.

Työoloja suunniteltaessa otetaan huomioon naisten ja miesten erilaiset tarpeet. Puumalan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on annettu tarkemmin tavoitteita tasa-arvon toteuttamiseksi.

## 11 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto perustuu työterveyshuoltolakiin (1383/2001), sen nojalla annettuihin asetuksiin sekä kunnan toiminta- ja strategiasuunnitelmien yleisiin tavoitteisiin.

Työterveyshuollon tehtävänä on:

- työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen,



- työperäisten terveysvaarojen ja –haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta,
- toimenpide-ehtotusten tekeminen työn terveellisuuden ja turvallisuuden parantamiseksi,
- tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisuutta ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevissa asioissa,
- vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen,
- työntekijän työkyvyn arviointia ja työssä jatkamismahdollisuuksia koskevan lausunnon laatiminen,
- yhteistyö eri tahojen kanssa,
- osallistuminen ensiavun järjestämiseen,
- suunnitella ja toteuttaa työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimenpiteitä sekä
- työterveyshuollon toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi ja seuranta.

Puumalan kunnalla on voimassa oleva työterveyshuollon palvelusopimus Pihlajalinnan kanssa. Sopimus sisältää lakisääteisen työterveyshuollon erillisen toimintasuunnitelman mukaan sekä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja siihen liittyvät laboratorio- ja röntgentutkimukset erillisen toimintasuunnitelman mukaan. Erillinen toimintasuunnitelma tehdään kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

**Työterveyshuollon yhteystiedot:**

Työterveyslääkäri, ajanvaraus  
Työterveyshoitaja Ulla Tingvall

010 312 010 (24/7)  
044 794 5525

## 12 Työkykyä ylläpitävä toiminta (Tyky)

Työkykyä ylläpitävää toimintaa on kaikki toiminta, jolla työnantaja, työntekijät ja työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.

Tyky-toiminnan toteuttamista varten on kunnassa kolme eri ryhmää;

- kunnantalon henkilöstö + laitosmiehet
- opetuspalveluhenkilöstö
- varhaiskasvatushenkilöstö

Jokaiselle ryhmälle annetaan määräraha tyky-toiminnan toteuttamiseksi henkilöstömäärän mukaan. Jokainen ryhmä laatii vuosittain seuraavan vuoden tyky-toimintasuunnitelman. Jokaisen ryhmän on vuosittain annettava raportti toteutuneesta toiminnasta, määrärahojen käytöstä ja osallistuneiden määrästä.

Puumalan kunnan tyky-yhdyshenkilönä toimii hallintopäällikkö.

## 13 Työympäristö ja työn kehittäminen

Työympäristöä suunniteltaessa on huomioitava toimenpiteiden vaikutus työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Työterveyshuolto avustaa työyksiköitä tarkempien työpaikoilla suoritettavien ergonomia- ja sisäilmakartoitusten toteuttamisessa.

Työympäristön kehittäminen tulee nähdä laajana kokonaisjärjestelmänä, jossa tuloksellisuutta ja hyvinvointia edistetään neljän keskeisen tasapainoisesti kehitettävään osa-alueen kautta.

### **Työolosuhteet**

- fyysinen työympäristö (työtilat, työvälineet, työturvallisuus, ergonomia)
- psyykkinen työympäristö (vuorovaikutus, yhteistyö, viireys)
- sosiaalinen työympäristö (yhteenkuuluvuus, harrastukset)

### **Työn sisältö**

- työtehtävä (työmäärä, työn laatu, työaika, selkeys)
- työn kehitys (kehittävä, palkitseva, kehittyvä työ, työn liittyminen kokonaisuuteen, palaute työstä)
- omaan työhön vaikuttaminen (tekotavat, työrytmit, voimavarat, tulevaisuus)
- työn muutettavuus (monipuolisuus, laajennus, rikastuttaminen, työnkierto)
- yksin työskentely

### **Työtaidot**

- osaaminen ja valmius (ammattitaito, tiedot työpaikasta)
- perehdyttäminen ja työnopastus (työ, työvälineet, menetelmät)
- koulutus (työtaitojen ylläpito ja kehittäminen, itsensä kehittäminen)
- muut kehitysmuodot (projektityö, opetus ja asiantuntijatehtävät)
- työn organisointi (tehtävämäärittely, delegointi, muutosvalmius)
- esimies-alaistoiminta (tavoitteet, seuranta)
- vuorovaikutus (tiedonkulku, yhteistoiminta)
- kannustus (vastuu, palaute, palkitseminen)

### **Johtaminen**

- työn organisointi (tehtävämäärittely, delegointi, muutosvalmius)
- esimies-alaistoiminta (tavoitteet, seuranta)
- vuorovaikutus (tiedonkulku, yhteistoiminta)
- kannustus (vastuu, palaute, palkitseminen)

## 14 Työsuojeluorganisaatio

Työnantaja nimeää työsuojeluorganisaatioon edustajakseen työsuojelupäällikön, työntekijät valitsevat edustajikseen vaaleilla neljän vuoden välein työsuojeluvaltuutetut ja varatyösuojeluvaltuutetut. Puumalan kunnassa on työsuojeluvaltuutettujen vastuualueet jaettu seuraavasti:

- opetuspalveluiden henkilöstö
- kunnan muu henkilöstö

Työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun tehtävistä ja yhteistoiminnasta on säädetty laissa; laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006).

Työsuojelupäällikkö Tuula Nuotio 050 466 5071

#### Opetuspalvelut:

Työsuojeluvaltuutettu Niko Peltonen 050 342 7163  
1. varatyösuojeluvaltuutettu Sari Hämäläinen 040 823 0473 (opettajien huone/henkilöstötila)

#### Muu henkilöstö:

Työsuojeluvaltuutettu Sami Partanen 050 597 8837  
1. varatyösuojeluvaltuutettu Maiju Hallivuo 040 823 0465

Itä-Suomen AVI, työsuojelun vastuualue	0295 016 988
Pihlajalinna, valtakunnallinen ajanvaraus	010 312 010 (24/7)
Nettiajanvaraus <a href="http://www.pihjalalinna.fi">www.pihjalalinna.fi</a>	
Mielen huoli -linja	010 312 023 (ark. Klo 7-18)

## 14.1 Tehtäväkuvat

### **Työsuojelupäällikkö**

Työsuojelupäällikkö on työnantajan nimeämä työsuojelun yhteistoimintahenkilö. Hän avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä, ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

### **Työsuojeluvaltuutettu**

Työsuojeluvaltuutettu on työsuojeluasioissa työpaikan työntekijöiden edustaja. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä ja osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös perehtyä työsuojelusäännöksiin. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijoiden tutkimuksiin, mikäli tarkastaja tai tutkimuksen tekijä katsoo osallistumisen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviin seikkoihin.

## 14.2 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojeluyhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asioihin. Työsuojelun yhteistoiminta perustuu lainsäädäntöön ja työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin. Yhteistoimintavelvoite perustuu työturvallisuuslakiin.

Puumalan kunnassa toimii työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä yhteistyötoimikunta, joka on samalla työsuojelutoimikuntana.

Yhteistyötoimikuntaan kuuluu (5) työnantajan ja (5) työntekijöiden edustajaa.

### **Työnantajaa edustaa**

- kunnanjohtaja
- henkilöstöpäällikkö
- yksi kunnanhallituksen edustaja
- työsuojelupäällikkö
- palkkahallinnon toimistos sihteeri

### **Henkilöstöjärjestöjä edustaa**

- Puumalan JHL ry:n pääluottamusmies
- Jyty ry:n pääluottamusmies
- JUKO ry:n pääluottamusmies
- 2 työsuojeluvaltuutettua

## 15 Työsuojelulainsäädäntö, määräykset ja ohjeet

Työsuojelulainsäädäntönä pidetään sitä lainsäädäntöä (lakeja, asetuksia ja valtioneuvoston päätöksiä), jossa säädetään työoloista tai työsuojelutoiminnasta. Lisäksi on joukko lakeja, jotka tavalla tai toisella sivuavat työsuojelukysymyksiä. Em. säädöksissä on työsuojeluviranomaisille monesti säädetty valtuudet antaa tarkempia soveltamisohjeita.

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto sekä eri yhteisöt, järjestöt ja vastaavat julkaisevat standardeja ja ohjeita, joissa annetaan yleisiä tai yksityiskohtaisia ratkaisuja teknisen työsuojelun toteuttamiseksi. Vaikka nämä ohjeet eivät ole oikeudellisesti sitovia, niillä on kuitenkin merkitystä arvioitaessa työsuojelutoimenpiteiden riittävyttä.

Työyksikössä on tunnettava riittävästi omaa vastuualuetta koskevat määräykset ja ohjeet. Terveydelle vaarallisten töiden suorittamisesta vastuuhenkilöt antavat yksityiskohtaisia ohjeita, joita on myös noudatettava.

Työsuojelupäällikkö tiedottaa työyksiköille uusista tai muuttuneista määräyksistä ja ohjeista sekä avustaa työyksiköitä määräysten ja ohjeiden soveltamisessa.

## 16 Painopistealueet vuosina 2022-2025

- Työolosuhteiden kysely 2022 ja 2025 (vastuutaho työsuojeluvaltuutetut)
- Riskien ja vaarojen päivitys/kartoitus ennen työterveyshuollon suorittamaa työpaikkaselvitystä (vastuutaho: työyksiköiden esihenkilöt).
- Perehdyttäminen: esihenkilöiden opastus ja koulutus Sympa HR -perehdyttämisaineistoa hyödyntäen. Arvioidaan työyksikkökohtaisten perehdyttämisaineistojen tarve ja toteutetaan soveltuvin osin.
- Läheltä piti sekä uhka- ja väkivaltilanteiden ilmoittaminen välittömästi esimiehelle (vastuutaho: jokainen työntekijä). Esihenkilö ilmoittaa välittömästi tietoonsa saadut tilanteet työsuojelupäällikölle (vastuutaho: esimiehet).
- Työtapaturmat ja niistä ilmoittaminen ← prosessin selkeyttäminen ja täsmentäminen koko työyhteisössä, työntekijän vastuut
- Psykkisen työhyvinvoinnin edistäminen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen erilaisin vertaistukiryhmin, koulutuksin ja tarvittavin muutoksin tehtäväkuivissa. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi tehdään osana riskien ja vaarojen arviointia.
- Työterveyshuolto-yhteistyön kirkastaminen
- Ensiapukoulutukset henkilöstölle

## 17 Suunnitelman hyväksyminen, seuranta ja päivitys

Työsuojelun toimintaohjelma käsitellään ja hyväksytään yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallituksessa.

Puumalan kunnan yhteistoimintasopimuksen mukainen yhteistyötoimikunta seuraa tämän toimintaohjelman toteutumista vuosittain.

Toimintaohjelman päivitys tapahtuu neljän vuoden välein, työsuojeluvaltuutettujen toimikausittain. Päivittämisen käytännön toteuttamisesta huolehtivat työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö.