

PUUMALAN KUNNAN TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2026–2029



Sisällys

1 Yleistä	3
2 Työsuojeluvastuu	3
2.1 Työsuojeluvastuun jakaminen	3
2.2 Työsuojelun käytännön toteuttaminen	5
3 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	5
4 Työsuojelutarkastukset	6
5 Perehdyttäminen, opastus ja koulutus	6
6 Suojausvälineet ja työsuojelusäännösten mukainen suojautuminen	7
7 Työvälineiden ja koneiden hankinnat ja huolto	7
8 Työtapaturmat ja niistä ilmoittaminen	7
9 Työhyvinvointi	8
10 Tasa-arvo	8
11 Työterveyshuolto	9
12 Työkykyä ylläpitävä toiminta (Tyky)	9
13 Työympäristö ja työn kehittäminen	10
14 Työsuojeluorganisaatio	11
14.1 Tehtäväkuvat	11
14.2 Työsuojelun yhteistoiminta	11
15 Työsuojelulainsäädäntö, määräykset ja ohjeet	12
16 Painopistealueet vuosina 2026-2029	12
17 Suunnitelman hyväksyminen, seuranta ja päivitys	13

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 esimies. 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
- kunnan johdon esihenkilönä toimiminen ja sen tuomat vastuut työsuojelussa

Ylin johto

Ylimpään johtoon kuuluvat kunnanjohtaja ja toimialapäälliköt. 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

Toimialapäällikkö 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, työolosuhteiden, turvallisten työtapojen sekä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden 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 terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta
- työpaikalla välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua
- ilmoittaa havaitsemistaan vaaroista ja epäkohdista esihenkilölle
- tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä 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 suojaimien 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
- työntekijöiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä.

Työsuojeluhenkilöstö avustaa linjaorganisaatiota työsuojeluasioiden hoitamisessa sekä toimii yhdessä työterveyshuollon kanssa näissä asioissa koordinoivana ja valvovana yksikkönä. Puumalan kunnan päihdeohjelma ja varhaisen tuen toimintamalli toimivat esihenkilöiden ja työntekijöiden tukena sekä ohjaavina ja velvoittavina asiakirjoina.

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 ohjearvot. 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. Edellisen työsuojelukauden aikana on tehty työpaikkakäynnit kaikkiin yksiköihin.

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 Sympa HR -henkilöstöhallintaohjelma, joka sisältää myös perehdyttämisosion, jossa on perehdyttämisasioiden luettelo. Perehdyttämismateriaali löytyy sähköisenä verkkolevyltä. Perehdyttämisasioiden luettelo että -materiaali on saatavissa myös paperisena. Jokainen perehdyttäjä käyttää luetteloa ja materiaalia perehdyttämiseen. Lisäksi työpaikoilla tulee olla työpaikkakohtaiset perehdytysmateriaalit.

Harjoittelijoihin sovelletaan em. periaatteita soveltuvin osin.

Päävastuu perehdyttämisestä on asianomaisen henkilön esihenkilöllä. Esihenkilö voi siirtää perehdyttämisen siihen nimetylle henkilölle.

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 työtapaturmien ja terveyshaittojen ehkäisemiseksi henkilöstölle on annettava riittävä koulutus. Poistumis- ja mahdollisia sisääntuloharjoituksia järjestetään säännöllisesti.

6 Suoja-vaatetus ja työsuojelusäännösten mukainen suojautuminen

Suoja-vaatetuksen 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 tapaturmaluettelo 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 ansionmenetys, 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 fysikaalisesta, 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 esimiehelle, 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 sattuessa 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 esihenkilöiden 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.

10 Tasa-arvo

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

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

Työnantajalle tasa-arvosuunnitelma 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-arvosuunnitelmassa on annettu tarkemmin tavoitteita tasa-arvon toteuttamiseksi. Henkilöstölle tehdään tasa-arvokysely joka toinen vuosi. Kyselyn tulosten perusteella voidaan päivittää kunnan tasa-arvosuunnitelmaa ja muokata käytäntöjä.

11 Työterveyshuolto

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

Työterveyshuollon tehtävänä on:

- työn ja työolosuhteiden terveellisuuden 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-ehdotusten 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 yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja siihen liittyvät laboratorio- ja röntgentutkimukset. 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 4 eri ryhmää;

- kunnantalon henkilöstö + laitoshenkilöt
- 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 kehitettävän osa-alueen kautta.

Työolosuhteet

- fyysinen työympäristö (työtilat, työvälineet, työturvallisuus, ergonomia)
- psyykkinen työympäristö (vuorovaikutus, yhteistyö, vireys)
- 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 (tehtävänmäärittely, delegointi, muutosvalmius)
- esimies-alaistoiminta (tavoitteet, seuranta)
- vuorovaikutus (tiedonkulku, yhteistoiminta)
- kannustus (vastuu, palaute, palkitseminen)

Johtaminen

- työn organisointi (tehtävänmäärittely, delegointi, muutosvalmius)
- esihenkilö-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 044 493 5858

Muu henkilöstö:

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

Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonta 0295 256 808

Pihlajalinna, valtakunnallinen ajanvaraus 010 312 010 (24/7)
Nettiajanvaraus www.pihlajalinna.fi
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 terveellisyttä edistäviin seikkoihin.

14.2 Työsuojelun yhteistoiminta

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

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

Yhteistyötoimikuntaan kuuluu (4) työnantajan ja (6) työntekijöiden edustajaa.

Työnantajaa edustaa

- kunnanjohtaja
- henkilöstöpäällikkö
- yksi kunnanhallituksen edustaja
- työsuojelupäällikkö

Henkilöstöjärjestöjä edustaa

- JHL ry:n pääluottamusedustaja
- Jyty ry:n pääluottamusedustaja
- JUKO ry:n pääluottamusedustaja
- Tehy ry:n pääluottamusedustaja
- 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 riittävyyttä.

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 2026-2029

- Riskien ja vaarojen kartoitus ennen työterveyshuollon suorittamaa työpaikkaselvitystä (vastuutaho: työyksiköiden esihenkilöt).
- Perehdyttämisen vahvistaminen: esihenkilöiden opastus ja koulutus. Työyksikkökohtaisten perehdyttämisaineistojen päivitys (vastuutaho: työyksiköiden esihenkilöt).
- Työtapaturmatavoite 0 tapaturmaa.
- Psykkisen työhyvinvoinnin edistäminen, työssä jaksamisen tukeminen sekä uupumuksen ja stressin ennaltaehkäisy, keinoina esim. vertaistukiryhmät, koulutukset ja työnohjaus.
- Varhaisen puuttumisen mallin mukaisen toimintatavan vahvistaminen
- Työterveyshuolto-yhteistyön kehittäminen

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.