

PYHÄNNÄN KUNTA

TYÖN VAAROJEN JA HAITTOJEN
SELVITYS JA ARVIOINTI



Käsitelty yhteistoimintaryhmässä 12.8.2020 § 9

Käsitelty kunnan johtoryhmässä

Käsitelty kunnanhallituksessa

SISÄLTÖ

| | |
|--|----|
| 1. JOHDANTO | 4 |
| 2. TYÖN HAITTOJEN JA VAAROJEN SELVITYS JA ARVIOINTI | 5 |
| 3. TYÖTURVALLISUUDEN RISKIENHALLINTA | 5 |
| 4. MITEN TYÖTURVALLISUUTTA UHKAAVIIN RISKEIHIN VOIDAAN VARAUTUA | 6 |
| 5. TYÖN HAITTOJEN JA VAAROJEN SELVITTÄMISEN JA ARVIOINNIN TOTEUTTAMISMENETELMÄ | 7 |
| 6. PYHÄNNÄN KUNNAN KOKO TYÖYHTEISTÖÄ KOSKEVAT TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT TEKIJÄT | 7 |
| 6.1. Työn kuormittavuus ja johtaminen | 7 |
| 6.1.1. Kehittämistarpeet | 8 |
| 6.1.2. Kehittämistoimenpiteet | 9 |
| 6.2. Näyttöpäätetyö | 9 |
| 6.2.1. Näyttöpäätetyössä haitallista kuormitusta aiheuttavat tekijät | 10 |
| 6.2.2. Kehittämistarpeet | 10 |
| 6.2.3. Kehittämistoimenpiteet | 10 |
| 6.3. Käsien tehtävät nostot | 12 |
| 6.3.1. Kehittämistarpeet | 12 |
| 6.3.3. Kehittämistoimenpiteet | 13 |
| 6.4. Asiakasväkivalta ja toimintamalli sen torjuntaan | 14 |
| 6.4.1. Johdanto | 14 |
| 6.4.2. Toimintamallin lähtökohdat, tarkoitus ja tavoitteet | 14 |
| 6.4.3. Työpaikkaväkivallan ehkäisyyn tähtäävät toimenpiteet | 15 |
| 6.4.3.1. Vastuutahot | 15 |
| 6.4.3.2. Riskien arviointi | 16 |
| 6.4.3.3. Koulutus | 16 |
| 6.4.3.4. Perehdytys | 16 |
| 6.5. Toimintaohjeita väkivaltilanteiden varalle | 17 |
| 6.5.1. Ukatilanteet | 17 |
| 6.5.2. Uhkaavan henkilön kohtaamistilanne | 17 |
| 6.6. Väkivallan kohteeksi joutuneen työntekijän auttaminen | 18 |
| 6.6.1. Jälkihoidon periaatteet | 18 |
| 6.6.2. Jälkihoidon järjestäminen | 18 |
| 7. PYHÄNNÄN KUNNAN ERI TYÖYKSIKÖITÄ KOSKEVAT TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT TEKIJÄT | 18 |
| 7.1. Pyhännän kunnantalo | 19 |
| 7.2. Koulutoimi | 21 |
| 7.3. EHA-opetus | 22 |
| 7.4. Esiopetus | 23 |
| 7.5. Kirjasto | 23 |

| | |
|--|----|
| 7.6. Päiväkoti ja perhepäivähoito..... | 24 |
| 7.7. Ruokahuolto..... | 24 |
| 7.8 Vapaa-aikatoimi..... | 24 |
| 8. TYÖN HAITTOJEN JA VAAROJEN SELIVTTÄMISEN JA ARVIOINNIN TULOSTEN TARKASTELU..... | 25 |
| 9. TYÖN HAITTOJEN JA VAAROJEN SELVITTÄMISEN JA ARVIOINNIN HYVÄKSYMINEN, SEURANTA JA TIEDOTTAMINEN PYHÄNNÄN KUNNASSA..... | 26 |

1. JOHDANTO

Työturvallisuuslain (738/2002) lähtökohta on, että työnantaja on velvollinen ottamaan huomioon kaikki työn laatuun, työolosuhteisiin ja työntekijään liittyvät seikat sekä suorittamaan kaikki toimenpiteet, jotka ovat kohtuudella tarpeellisia työntekijän suojelemiseksi.

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on sellaiseen työympäristöön ja työolosuhteisiin pyrkiminen, joilla voidaan taata työntekijöiden työkyvyn säilyminen ja parantuminen. Lain tarkoituksena on myös ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä johtuvia työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen terveyteen kohdistuvia haittoja.

Työturvallisuuslaki (738/2002) on keskeisin työturvallisuuteen liittyvä laki. Lain perusteella työturvallisuudesta huolehtiminen on ensisijaisesti työnantajan velvollisuus, mutta se asettaa velvollisuuksia myös työntekijälle. Vastuu työturvallisuudesta kuuluu lähimmille esimiehille ja johdolle.

Tärkeää on kuitenkin huomata, että viimekädessä vastuu on jokaisella itsellään. Työsuojelun lähtökohtana on työturvallisuuteen kohdistuvien vaarojen torjuminen ennen niiden toteutumista. Käytännössä tämä edellyttää työn vaarojen ja haittojen kartoittamista ja niihin varautumista.

Työturvallisuuslain 9 § mukaan työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. Ohjelma kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Nämä tulee huomioida työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työturvallisuuslain 10 § edellyttää, että työnantajan on työn luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työalasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Jos vaara- tai haittatekijöitä ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Huomioon on otettava tapaturma- ja muu terveyden menettämisen vaara, esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet. Huomioitavia seikkoja ovat myös työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut henkilökohtaiset edellytykset sekä työn kuormittavuustekijät ja mahdolliset muut terveydelle aiheutuvat vaarat.

Työntekijälle on työturvallisuuslain 14 § perusteella annettava opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta ja terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Samoin jos työssä todetaan olevan ilmeinen väkivallan uhka, on työturvallisuuslain 27 § mukaan työ ja työolosuhteet järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennalta. Työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Tällaista työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelyohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin. Menettelyohjeilla voidaan torjua tai rajoittaa väkivaltatilanteiden vaikutukset työntekijän turvallisuuteen.

2. TYÖN HAITTOJEN JA VAAROJEN SELVITYS JA ARVIOINTI

Tämän selvitystyön keskeisin käsite on työturvallisuus. Tässä selvitystyössä työturvallisuutta tarkastellaan neljästä eri näkökulmasta. Samalla nämä lähtökohdat muodostavat tämän selvitystyön selvitysongelmat. Ensimmäinen lähestymistapa on kartoittaa työturvallisuuteen eri työyksiköissä kohdistuvia konkreettisia riskejä henkilöstön kokemuksen perusteella. Toinen lähestymistapa antaa tietoa siitä, miten näihin riskeihin on tällä hetkellä henkilöstön kokemuksen perusteella varauduttu. Kolmas lähestymistapa liittyy henkilöstön kokemaan turvattomuuden tunteeseen ja sen vähentämiseen. On oletettavaa, että olonsa turvattomaksi tunteva työntekijä kokee työturvallisuuden huonoksi ja työntekijä, joka ei tunne turvattomuutta kokee työturvallisuuden hyväksi. Neljäs lähestymistapa tutkii ja pohtii työntekijän käsitystä turvallisesta työympäristöstä.

Nämä kaikki lähestymistavat voivat vaikuttaa omalta osaltaan siihen, miten työntekijä kokee työturvallisuuden omassa työyksikössään. Näiden ulottuvuuksien kautta pyritään löytämään myös todellisia keinoja työturvallisuuden parantamiseksi.

Tässä selvityksessä työturvallisuuden käsite on pyritty rakentamaan mahdollisimman laajaksi ja kattavaksi, niin että työturvallisuus voidaan mieltää käsittämään muutkin asiat kuin väkivaltatilanteet, jotka yleisimmin nousevat esille puhuttaessa työturvallisuudesta. Työturvallisuuden määrittäminen perustuu tässä selvityksessä henkilöstön oman kokemuksen tutkimiseen, ei järjestelmällisesti suoritettuun riskikartoitukseen. Selvitys ei anna siten täysin objektiivista tietoa Pyhännän kunnan työturvallisuudesta, vaan keskittyy henkilöstön oman kokemuksen tarkasteluun. Objektiivisuutta luonnollisesti lisää se, että selvityksen tarkastelu ja analysointi on toteutettu myös työnantajan näkö-kulma huomioon ottaen.

Työturvallisuuden ohella olennaisiksi selvityskohteiksi ovat nousseet työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työssä viihtyminen ja työmotivaatio. Niiden vaikutus työn haittojen ja vaarojen minimoimiseksi ovat osoittautuneet poikkeuksellisen tärkeiksi osatekijöiksi.

3. TYÖTURVALLISUUDEN RISKIENHALLINTA

Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää, että työnantajan on ennaltaehkäistävä ja tarvittaessa poistettava tai minimoitava työntekijään kohdistuvat vaara- ja haittatekijät. Työnantajan tehtävä on myös jatkuvasti seurata työympäristöä ja työolosuhteita. Työnantajan on suunniteltava, valittava ja mitoitettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet.

Merkittävin osa tämän tavoitteen saavuttamiseksi ja työturvallisuuden kehittämiseksi on järjestelmällinen riskienhallintatyö. Riskienhallintatyöllä tarkoitetaan toiminnan yleistä kehittämistä ja käytännön tekoja havaittujen riskien poistamiseksi tai pienentämiseksi. Tämän toteutuminen edellyttää hyvin toimivaa organisaatiota, jossa kaikki tekijät: henkilöstö, asiakas, laitteet, työvälineet ja organisaatio vaikuttavat toisiinsa ja kokonaisturvallisuuteen. Riskien selvittämisen perusteella esille tulevat toimenpide-ehdotukset tarvitsevat toteutuakseen johdon linjauksen ja sitoutumisen siitä, mikä on hyväksyttävä riski.

Pyhännän kunnassa riskienhallintatyö perustuu toimintamalliin, joka jakaa riskienhallinnan viiteen eri osa-alueeseen. Valitussa toimintamallissa riskienhallintatyö etenee suunnitelman mukaisesti vaihtelevana toimintaprosessina.

Ensimmäisessä vaiheessa lähdetään liikkeelle tavoitteiden asettamisesta koko riskienhallintatyölle. Pyhännän kunnassa tavoitteet on asetettu Pyhännän työsuojelun toimintaohjelmassa. Toisessa vaiheessa on laadittu riskien selvittämiseksi kunnan henkilöstölle kohdennettu kyselylomake, joka on jaettu jokaiselle vakinaiselle työntekijälle. Tämän jälkeen on koottu taustatietoja kohteena olevista työpisteistä ja mallinnetaan niiden nykyinen toiminta. Kolmannessa vaiheessa saatujen selvitysten perusteella valitaan ne osa-alueet, jotka edellyttävät ensisijaisia toimenpiteitä työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Neljännessä vaiheessa tuodaan esille kehittämistoimenpiteet. Viidennessä vaiheessa seurataan kehittämistoimenpiteiden toteutumista.

Tämän jälkeen riskienhallintatyö on valmis alkamaan alusta uusien tavoitteiden asettelujen avulla. Riskienhallintaa ei voida koskaan hoitaa yksittäisenä kertaprojektina, vaan se on pysyvä osa työtä, johon jokaisen työntekijän tulee osallistua arvioimalla omaa työtään jatkuvasti.

4. MITEN TYÖTURVALLISUUTTA UHKAAVIIN RISKEIHIN VOIDAAN VARAUTUA

Tehokas riskienhallintatyö ja ennakolta varautuminen tilanteisiin, jotka uhkaavat työntekijän turvallisuutta, ovat parasta ennaltaehkäisyä ja tehokkainta työturvallisuuden takaamista.

Pääasiallisesti tähän ollaan heräämässä tilanteissa, joissa työturvallisuuteen kohdistuvat riskit ovat jo päässeet toteutumaan. Useimmat työturvallisuutta uhkaavat riskit eivät välttämättä ole kokonaan poistettavissa, mutta varautumalla niihin tehokkaasti ja järjestelmällisesti voidaan mahdolliset seuraukset saada pienemmiksi.

Turvallinen työpaikkakulttuuri edellyttää, että jokainen työyhteisön jäsen on omaksunut yhteisesti sovitut toimintamallit ja sisäistänyt niiden merkityksen työssään. Kun työ- ja asiakasturvallisuuteen liittyvät riskit on tunnistettu ja niihin on ennakolta varauduttu, voi jokainen työntekijä ehkäistä ongelmien syntymistä omalla toiminnallaan. Ensiarvoisen tärkeää on myös varmistaa, että jokainen työntekijä osaa toimia tilanteessa, jossa työturvallisuuteen kohdistuva riski on toteutumassa.

Merkittävää on tarkkailla omaa asennoitumista työhönsä ja siihen kohdistuviin riskeihin. Monet tapahtumat ovat usein vältettävissä omalla huolellisuudella. Oman tietoisuuden herättäminen ajattelemaan työhön kohdistuvia riskejä auttaa samalla edes jollakin tasolla myös varautumaan niihin. Tilanteet, joissa työturvallisuus on selkeästi uhattuna, syntyvät usein varsin yllättäen ja sen verran harvoin, että rutiininomaista käyttäytymistä tilanteisiin ei synny. Sen vuoksi niihin on hankalaa varautua ja luoda valmiita käyttäytymismalleja uhkaavia tilanteita varten. Avainasemassa on siksi kouluttautuminen ja ennakolta varautuminen.

Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää, että työntekijälle on annettava työn laadun ja työolosuhteiden edellyttämää opetusta ja ohjausta työssä sattuvan tapaturman tai sairastumisen vaaran välttämiseksi. Tämä edellyttää, että työnantajan on perehdytettävä työntekijä riittävästi työpaikan olosuhteisiin, työn oikeaan suorittamiseen ja työhön mahdollisesti liittyviin terveysvaaroihin.

Työturvallisuuteen kohdistuvien riskien tunnistamisen kautta niihin voidaan varautua asianmukaisen koulutuksen ja ohjeistuksen avulla. Koulutuksen tulee olla ajantasaista ja sisällöltään

asian- ja tarkoituksenmukaista. Säännöllinen täydennys- ja lisäkoulutus ylläpitää ja laajentaa henkilöstön ammatillista osaamista myös työturvallisuuskysymyksissä. Koulutus työturvallisuutta uhkaavien tilanteiden tunnistamiseen ja kohtaamiseen on tärkeää, sillä tilanteiden ennakoiminen ja valmius kohdata niitä lisäävät työturvallisuutta merkittäväällä tavalla. Tunnistamalla uhkatekijöitä työntekijä saattaa toiminnallaan pystyä ehkäisemään niitä. On tärkeää, että niin esimiehillä kuin työntekijöillä on sama koulutus uhkaavien tilanteiden kohtaamisen varalta sekä yhteisesti hyväksytyt toimintamallit uhkatilanteisiin.

5. TYÖN HAITTOJEN JA VAAROJEN SELVITTÄMISEN JA ARVIOINNIN TOTEUTTAMISMENETELMÄ

Työn haittojen ja vaarojen arvioimiseksi ja selvittämiseksi jaetaan kysely Pyhännän kunnan vakinaiselle henkilöstölle. Tällä voidaan osoittaa, että henkilöstöllä on aito mahdollisuus ja halu omalla toiminnallaan vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Kysely antaa selvitys-työlle riittävän laajan perustan, josta voidaan analysoida järjestelmällisesti oleellimmat työn haitat ja vaarat. Kyselyn tulokset antavat työnantajalle lähtökohdat luoda kehittämistoimenpiteet, joilla kohtuullisin menetelmin pystytään minimoimaan työn haittoja ja vaaroja sekä parantamaan työhyvinvointia, työssä jaksamista, työssä viihtymistä ja työmotivaatiota.

6. PYHÄNNÄN KUNNAN KOKO TYÖYHTEISÖÄ KOSKEVAT TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT TEKIJÄT

Työyhteisön työhyvinvointi muodostuu useista eri osatekijöistä. Kaikkien tekijöiden huomioiminen ja yhteensovittaminen antavat edellytykset työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on selkeä organisaation perustehtävä, jonka tuloksena kaikkien työntekijöiden työsuoritusta pidetään tärkeänä yhteisen tuloksen saavuttamiseksi. Kaikilla työntekijöillä tulee olla tiedossa työ-yhteisön tarkoitus, tavoitteet ja tehtävät. Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus on ensisijainen koko kuntaorganisaatiota koskeva vaara ja haitta, jonka ehkäiseminen edellyttää laajaa ja kestävää kehittämistyötä. Kehittämistyön on oltava laaja-alaista ja siinä tarvitaan koko henkilöstön saumatonta yhteistoimintaa.

6.1. Työn kuormittavuus ja johtaminen

Koko työyhteisöä koskien tulee esiin tarve kehittää käytössä olevia johtamistapoja ja –menetelmiä vastaamaan entistä tehokkaammin kuntaorganisaatiossa tapahtunutta ja tapahtuvaa muutosta. Työelämän turvattomuus liittyy varsinkin lähitulevaisuudessa epävarmuuteen työn jatkumisesta. Työttömäksi joutuminen on suurin turvattomuutta aiheuttava tekijä työelämässä. Johtamismenetelmien kehittämisellä vastaamaan nykypäivän tarpeita ja vaatimuksia vähennetään merkittäväällä tavalla työhön liittyvän henkisen kuormituksen vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin.

6.1.1. Kehittämistarpeet

Kehittämistarpeena johtamisen osalta koko kuntaorganisaatiossa on tärkeää johtamisen tavoitteellisuuden sisäistäminen sekä ylimmän että keskijohdon johtamismenetelmänä. Johtamisen tavoitteellisuuden saavuttamiseksi on johtamisessa kehitettävä seuraavia johtamiseen liittyviä painopistealueita.

A. Työntekoa palveleva johtaminen

1. Johtamisen tehtävänä on saada organisaatio toimimaan asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi
2. Toimiva ja työntekoa palveleva johtaminen näkyy työnteon edellytysten toteutumisena
3. Esimiehet ovat helposti lähestyttävissä
4. Esimiehet ja alaiset pystyvät keskustelemaan vaikeistakin asioista
5. Organisaatiossa vallitsee vuorovaikutteinen ja osallistuva johtamistapa
6. Esimiehet ovat kiinnostuneita sekä toiminnan tuloksista että henkilöstön työhyvinvoinnista
7. Esimiehet tuntevat hyvin alaistensa työtehtävät ja työnteon ongelmat
8. Esimiehet tiedottavat ja kertovat avoimesti työpaikan asioista

B. Työntekoa tukeva organisaatio

1. Työn organisoinnin selkeys ja oikeudenmukaisuus on työntekoa tukevan organisaation tunnusmerkki
2. Työprosessien toimivuutta tutkitaan ja työtä kehitetään

C. Selkeät töiden järjestelyt

1. Työtehtävät, työaika, työtavat, vastuut ja valtuudet on selkeästi määritelty ja ne tarkistetaan säännöllisesti
2. Huolehditaan perehdyttämisestä, työnopastuksesta ja ammattitaidon ylläpitämisestä

D. Yhteistyö ja vuorovaikutuksen laatu

1. Avoimeen vuorovaikutukseen tarvitaan luottamuksellinen ilmapiiri
2. Eri näkemykset nähdään rikkautena ja ristiriitoja ei tukahduteta vaikenemalla
3. Ammatillinen ja kannustava suhtautuminen työntekoon liittyvissä kysymyksissä
4. Palautteen antaminen rakentavasti ja oikea-aikaisesti
5. Kehityskeskusteluja muutetaan vuorovaikutteisempaan suuntaan
6. Arvostetaan työyhteisöä, työntekijöitä, omaa itseä ja hyväksytään erilaisuus

E. Yhteistoimintaa tukevat pelisäännöt

1. Työntekijälle annetaan mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaan työhönsä
2. Yhteiset asiat ja ongelmat ratkaistaan yhdessä mahdollisimman nopeasti
3. Avunsaanti työtehtävissä on mahdollista ja sitä uskalletaan pyytää
4. Pidetään säännöllisesti työpaikkakokouksia, joissa keskustellaan kaikista työhön liittyvistä asioista ja tehdään yhteisiä sopimuksia toiminnalle

F. Toiminnan jatkuva kehittäminen ja arviointi

1. Tuetaan ammatillista oppimista
2. Arvioidaan suorituksia ja työtapoja
3. Huolehditaan kehittämisen ja pitkäjänteisen työskentelyn seurannasta

4. Toimivan työyhteisön perusedellytyksiin kuuluvat seuranta- ja palautejärjestelmät saatetaan ajan tasalle

6.1.2. Kehittämistoimenpiteet

Ensisijaisena kehittämistoimenpiteenä, jonka vaikutus työn haittojen ja henkisen kuormituksen vähentämiseksi sekä työhyvinvoinnin ja työmotivaation ylläpitämiseksi ja lisäämiseksi, on johtamisen ja esimiestyön kehittäminen. Sopivana käytännön toimenpiteenä tulee kysymykseen ylimmälle ja keskijohdolle järjestettävä johtamiseen liittyvää koulutusta. Koulutuksen valmistelutyöstä vastaa Pyhännän kunnan johtoryhmä ja päättää Pyhännän kunnanhallitus.

Muiden johtamisjärjestelmän kehittämiseen liittyvien toimenpiteiden järjestämisestä ja valmistelutyöstä vastaa Pyhännän kunnan johtoryhmä. Erityistä huomiota tässä yhteydessä on kiinnitettävä kehityskeskusteluiden uusien periaatteiden luomiseen ja niiden kehittämiseen nykyistä vuorovaikutteisempaan suuntaan. Kehityskeskusteluiden merkitys johtamisen työvälineenä on nostettava sille kuuluvaan rooliin henkilöstöä kannustavana ja rohkaisevana tapahtumana.

Hyvään johtamiskäytäntöön kuuluu oleellisena tekijänä myös henkilöstön ammatillisen tiedon ja taidon ylläpitäminen ja lisääminen koulutuksen avulla. Koulutuksen myötä henkilöstö kokee työnantajan arvostuksen osaamistaan kohtaan. Tämä arvostus lisää työhyvinvointia, työmotivaatiota, työtehokkuutta ja vähentää osaltaan työn henkistä kuormittavuutta. Henkilöstölle on turvattava koko kuntaorganisaatiossa tasavertaiset mahdollisuudet osallistua työnantajan järjestämään ja kustantamaan koulutukseen. Työyksiköiden esimiehet ovat vastuussa siitä, että henkilöstölle taataan tasa-vertaiset mahdollisuudet osallistua omien työtehtäviensä mukaiseen koulutukseen. Käytäntö vakiinnutetaan Pyhännän kuntaorganisaatiossa osaksi suunnitelmallista henkilöstöhallintoa.

6.2. Näyttöpäätetyö

Suuri osa kuntaorganisaation työntekijöistä tekee päivittäin näyttöpäätetyötä ja merkittävällä osalla päivittäinen työ muodostuu yksinomaan näyttöpäätetyöstä. Monet näyttöpäätettä työvälineenään käyttävät työntekijät ovat kokeneet epämukavuuden tunnetta ja rasittuneisuutta työpäivän jälkeen. Tuntemukset ovat usein ohimeneviä ja häviävät vapaa-aikana. Kuitenkin osa vaivoista, varsinkin niskan ja hartianseudussa, ranteessa ja silmissä, voivat jäädä pysyvimiksi ja haitata työntekijän vointia ja työtä. Monet vaivat voidaan kokonaan välttää ja niitä voidaan helpottaa parantamalla näyttöpäätetyöpisteen ergonomiaa ja omia työtapoja.

6.2.1. Näyttöpäätetyössä haitallista kuormitusta aiheuttavat tekijät

Jatkuva työskentely näyttöpäätteellä asettaa vaatimuksia liikuntaelimistölle ja näkökyvylle. Näyttöpäätetyössä ongelmia useimmin aiheuttavat tekijät:

1. Pitkäkestoinen paikallaan istuminen
2. Samoina toistuvat pään tai käden liikkeet
3. Kumara, kiertynyt tai taaksepäin taipunut niskan asento
4. Hankalat ja tukemattomat käden asennot
5. Kumara, tukematon selän asento
6. Näkemiseen liittyvät vaikeudet
7. Taukojen puute

Varsinaiset tapaturmat ovat toimistotyössä harvinaisia. Sen sijaan ympäristötekijöistä valaistus, lämpötila, ilman laatu sekä työtilan laitteiden ja kalusteiden sijoittelu vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin.

6.2.2. Kehittämistarpeet

Työntekijän omatoimisuudella on usein saavutettavissa huomattavaa kuormituksen vähentymistä. Työvälineiden yksilöllisellä järjestämisellä aikaansaadaan mahdollisimman tuettu ja monipuolinen työasento. Näppäimistö ja hiiri sijoitetaan siten, että niiden käyttö on luontevaa ja käsiä voidaan tukea lähellä vartaloa pöytään tai käsinojiin. Näppäimistön ja hiiren paikkaan tulee kiinnittää erityistä huomiota, mikäli työntekijällä on oireita hartioissa ja käsissä. Hiirtä tulisi oppia käyttämään myös molemmilla käsillä.

Luonteva työasento voidaan luoda usein ilman apuvälineitä, työpöydän uudelleen järjestämisellä, työtuolia säätämällä sekä sijoittamalla työvälineet toimivaan järjestykseen. Erilaisilla apuvälineillä voidaan tarvittaessa parantaa työasentoa ja vähentää staattista kuormitusta.

Hyvässäkin työasennossa liian pitkät työrupeamat aiheuttavat kuormitusta. Liikkumattomuuden vuoksi kokonaisverenkierto ja kudosten aineenvaihdunta heikkenevät. Tukemattomat, kumarat ja kiertyneet asennot pahentavat tilannetta. Työasentoa tulee vaihtaa ajoittain. Taukoja kannattaa pitää kerran tunnissa. Tavoitteena on lisäksi, että työpäivän aikana liikutaan ja rentoudutaan silloin, kun se tuntuu luontevalta ja sopii työn rytmiin.

6.2.3. Kehittämistoimenpiteet

Näyttöpäätetyössä kehittämistoimenpiteet oman työn tarkastelun ohella kohdistuvat työasemaan ja toiminnallisuuden kehittämiseen. Työaseman toimivuutta kehitettäessä ratkaiseva merkitys on työntekijän omalla aktiivisuudella oman työhyvinvointinsa parantamiseen.

Työaseman kuormittavuutta voidaan merkittävästi vähentää kiinnittämällä huomiota työvälineiden ja työympäristön toimivuuteen.

A. Työn sujuvuus ja liikkuminen työhuoneessa

1. Näkyvyys ovelle, ikkunaan tai muuhun tarvittavaan kohteeseen onnistuu sivuttain katsomalla tai katsetta kohottamalla
2. Liikkuminen työhuoneessa on esteetöntä
3. Siirtyminen työvaiheesta toiseen on vaivatonta
4. Tärkeimmät työvälineet ovat käden ulottuvilla

B. Hyvät katseluolot

1. Katseen suunnassa ei ole häiritseviä heijastuksia tai häikäisyä
2. Valaistus on riittävä
3. Näytön kirkkaus ja kontrasti on säädetty työntekijälle sopiviksi
4. Näytön ylin tekstirivi on katseen vaakatason alapuolella

C. Työtasot

1. Päätepöydän koko lisätasoinen on riittävän kokoinen ja yhtenäinen
2. Näyttötasoa voidaan säätää erikseen
3. Työtason korkeutta voidaan säätää työntekijän tarpeen mukaiseksi

D. Työtuolit

1. Käyttäjälleen sopivan kokoinen
2. Helppo ja nopea säätää
3. Istuimen korkeus, istuinpinnan syvyys ja kallistus säädettävissä
4. Hyvin muotoiltu lanneselän tuki
5. Riittävän leveät, korkeudeltaan ja sivusuunnaltaan säädettävät käsinojat
6. Työntekijä osaa säätää tuolin itselleen sopivaksi

E. Näppäimistö

1. Näppäimistö on yhtenäisellä pöytätasolla tai näppäintaso on sopiva
2. Näppäimistön edessä on tilaa ranteiden tukemiseen
3. Näppäimistöä on mahdollisuus siirrellä
4. Näppäimistön malli ja koko sopivat työntekijän mittoihin ja työskentelytyyliin sekä työn vaatimuksiin

F. Hiiri

1. Työntekijän käteen ja tehtävään sopiva
2. Hiiren käyttötila on riittävä
3. Hiirimatto on tehtävään ja tilaan sopiva
4. Hiiren sijainti on mahdollisimman lähellä näppäimistön reunaa
5. Kädellä on riittävä tukipinta hiiren edessä
6. Ranne on suorana hiirtä käytettäessä

G. Aineisto

1. Aineistoille on tilaa näytön ja näppäimistön molemmin puolin tai niiden välissä
2. Erilaisten työasentoa parantavien aineistotelien käyttö on mahdollista.

Kehittämistoimenpiteiden kartoittamisesta ja toteuttamisesta on vastuussa työyksikön esimies.

6.3. Käsien tehtävät nostot

Käsien tehtävät taakkojen nostot ja siirrot ovat tuki- ja liikuntaelimestön, erityisesti selän sekä niska- ja hartiasseudun kuormittumisen kannalta keskeisiä työvaiheita. Suomessa yleensä ja myös Pyhännän kunnassa tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin yksittäinen ryhmä pitkäaikaisten sairauspoissaolojen aiheuttajana. Pyhännän kuntaorganisaatiossa käsien tehtävät nostotyöt keskittyvät pääosin lasten päivähoitoon, perhepäivähoitoon ja ruokahuoltoon. Vähäisemmässä määrin nostotyötä esiintyy toimistotyössä ja sivistystoimeen liittyvissä työtehtävissä.

6.3.1. Kehittämistarpeet

Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää otettavaksi huomioon, että terveydelle haitalliset käsien tehtävät nostot ja siirrot tehdään mahdollisimman turvallisiksi silloin kun niitä ei voida välttää tai keventää apuvälinein. Erityisesti on huomioitava ne käsien tehtävät nostot ja siirrot sekä muuhun taakan käsittelyyn liittyvät työt, jotka voivat aiheuttaa työntekijän selän vahingoittumisen.

Työntekijöille on annettava työyksiköittäin riittävästi ohjausta ja tarvittavat ohjeet taakkojen käsittelystä sekä vaaroista, joille he saattavat olla alttiina mikäli nostoja ja siirtoja ei suoriteta oikein. Erityisesti on huolehdittava siitä, että työntekijät hallitsevat oikean nostotekniikan. Nostotyössä on tunnistettava lisäksi yksilölliset tekijät kuten sukupuoli, ikä, pituus ja paino, nostotekniikka, kokemus ja lihasvoima.

Varsinkin hoitoalalta tehtyjen tutkimusten mukaan on todettu vahva näyttö työn ja selkävaivojen yhteydestä käsien tehtävällä nostotyöllä, jolla tarkoitetaan nostamisen lisäksi kantamista, työntämistä ja vetämistä.

A. Nostotyössä huomioitavat keskeiset terveysriskit

1. Taakkojen painoa tulee rajoittaa, mikäli työ on käsien tehtävää tai työhön on järjestettävä apuvälineitä
2. Taakka on pidettävä mahdollisimman lähellä vartaloa
3. Nostoasennossa on pyrittävä välttämään selän kiertoa ja kumaraa asentoa
4. Nostamista tai siirtämistä työntekijän polvitason alapuolelle tai hartiatason yläpuolelle tulee välttää
5. Taakasta on saatava hyvä ote
6. Nostoalustan on oltava tasainen, vakaa ja esteetön
7. Nostotyön kokonaiskesto, toistuvuuteen ja työntekijän mahdollisuuteen pitää taukoa halutessaan on kiinnitettävä huomiota
8. Kannettavien taakkojen siirtomatka tulee olla mahdollisimman lyhyt
9. Toistuvaa nostotyötä tekeväälle työntekijälle on annettava riittävät tiedot turvallisesta nostamisesta

B. Hoitotyössä tapahtuvassa nostotyössä lisäksi huomioitavat keskeiset terveysriskit

1. Työnjohdon tehtävä on huolehtia riittävästä apuvoiman saamisesta nostotyössä
2. Työnjohto huolehtii siitä, että uudet työntekijät on perehdytetty ja opastettu käyttämään yhteisesti sovittuja nosto- ja siirtotekniikoita.
3. Työntekijä harkitsee omaa kykyään selviytyä yksin nostotyöstä, tarvittavien apuvälineiden käytöstä ja tilantarpeesta.
4. Hoitotason korkeus säädetään työntekijälle sopivaksi
5. Nostokorkeutta ja siirtomatkaa pyritään vähentämään säädettävien tasoin tai apuvälinein
6. Nosto- ja siirtotilanteessa huomioidaan, että suorite on vuorovaikutustilanne
7. Työyksiköissä järjestetään säännöllisesti koulutusta käsin tehtävien nostojen ja siirtojen periaatteista

Työyksiköissä voidaan laatia yksikkökohtaisia toimintamalleja käsin tehtävien nostojen aiheuttaman työn kuormittavuuden vähentämiseksi, mikäli työyksikön esimies katsoo sen tarpeelliseksi.

Nämä yksikkökohtaiset toimintamallit tulee saattaa yhteistoimintaryhmän käsiteltäväksi ja sen jälkeen ne hyväksyy Pyhännän kunnanhallitus.

6.3.2. Kehittämistoimenpiteet

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työntajan yleisenä velvollisuutena on tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Työnantajan vastuu työntekijöiden turvallisuudesta on laaja. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite tarkoittaa, että työnantaja on kaikilla tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä velvollisuus korostuu varsinkin nostotyöhön liittyvien terveysriskien kohdalla. Työnantajan on otettava huomioon työn kuormittavuuteen, työvälineisiin, työolosuhteisiin, muuhun työympäristöön sekä työntekijöiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät tekijät. Ylimmän johdon on pysyttävä tietoisena näistä seikoista ja valvottava työympäristöä, työyhteisön tilaa, työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen työsuojelutoimenpiteiden vaikuttavuutta.

Työyksiköiden esimiesten tehtävänä on valvoa turvallisuusohjeiden noudattamista. He myös huolehtivat perehdytyksestä ja työhön opastuksesta, laitehankinnoista ja laitteistojen kunnan valvonnasta, turvallisten työmenetelmien ja henkilösuojainten käytöstä sekä tekevät tarvittaessa esityksiä ylemmälle johdolle. Työyksiköiden esimiehet selvittävät kehityskeskustelujen yhteydessä nostotyöhön liittyvät erityiskysymykset ja työyksiköittäin toteutetaan työturvallisuuden kannalta nostotyöhön liittyvät ensisijaiset ja tarpeelliset toimenpiteet. Työyksiköiden esimiehet vastaavat siitä, että tarpeelliset määrärahat varataan talousarvioon.

Työntekijöiden velvollisuutena on ohjeiden ja määräysten sekä varovaisuuden noudattaminen. Työntekijät huolehtivat omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta, ilmoittavat vioista ja vaaroista sekä apuvälineiden puutteista. Työntekijöiden velvollisuus on myös käyttää annettuja apuvälineitä ja suojaimia.

6.4. Asiakasväkivalta ja toimintamalli sen torjuntaan

6.4.1. Johdanto

Suomessa joutuu vuosittain yli 80 000 henkilöä väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallaan. Työpaikalla väkivalta voi ilmetä mm. sanallisena uhkauksena, huutamisena, solvaamisena, tönimisenä, lyömisenä, kiinni tarttumisenä ja liikkumisen estämisenä.

Huumeiden käytön lisääntyminen, väkivallan raaistuminen ja arvaamattomuus lisäävät uhkatilanteita työelämässä. Riski kasvaa yksin työskenneltäessä, samoin kuin kohteissa, joissa henkilöstömäärä on pieni. Myös ilta- ja yöaikaan tapahtuvassa työssä riski väkivaltatilanteisiin kasvaa. Erimielisyydet tai ristiriidat asiakkaiden kanssa hoidon suhteen voivat kärjistää tilannetta. Myös asiakkaan seuralaiset tai ulkopuoliset henkilöt saattavat aiheuttaa uhkatilanteita.

Väkivaltatilanteilla on merkittäviä vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin, jaksamiseen ja työkykyyn. Hyvä työilmapiiri tukee ja auttaa työntekijää vaikeissakin tilanteissa selviämään ja jatkamaan työssään.

Työpaikalla tapahtuvaa väkivaltaa pyritään ehkäisemään ennakoimalla ja varautumalla mahdollisiin väkivaltatilanteisiin. Työntekijän ei tule työssään hyväksyä itseensä kohdistuvaa väkivaltaista käytöstä. Väkivaltatilanteita pyritään ehkäisemään työn organisointia ja työtapoja kehittämällä sekä huomioimalla työturvallisuutta uhkaavat tekijät.

Väkivallan riskiä pyritään vähentämään hyvällä asiakaspalvelulla, ammattitaitoisella henkilökunnalla ja viihtyisillä odotus- ja asiakaspalvelutiloilla. Henkilökunnan koulutuksella ja perehdytyksellä vaikutetaan väkivallan uhan pienenemiseen. Väkivaltatilanteisiin ennalta varautuminen, johdonmukaisen toiminnan harjoittelu ja ennalta sovitut työyksikön sisäiset toimintatavat ovat myös tarpeen.

Suurin turvallisuusuhka on aina välinpitämättömyys.

6.4.2. Toimintamallin lähtökohdat, tarkoitus ja tavoitteet

A. Lainsäädännölliset perusteet

Työturvallisuuslain (738/2002) 27 §:n 1. mom. mukaan työssä, johon liittyy väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tämä edellyttää, että työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt ja –laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Työ ja työpaikka eivät saa vaarantaa työntekijän fyysistä ja henkistä terveyttä.

Työturvallisuuslain ohella työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittaa työnantajaa huomioimaan väkivaltavaaran niin työtä, työmenetelmiä ja työtiloja suunniteltaessa kuin työolosuhteita muutettaessa.

B. Tarkoitus ja tavoitteet

Toimintamallin tarkoituksena on määrittää Pyhännän kunnan yleiset toimintalinjat, joilla ennaltaehkäistään työpaikkaväkivaltaa ja lisätään työturvallisuutta. Tässä toimintamallissa käsitellään pää-asiaa fyysisen väkivallan uhkaa, mutta se soveltuu useissa tapauksissa myös henkisen väkivallan käsittelymalliksi.

Toimintamallin tavoitteena on luoda turvallinen työ- ja toimintaympäristö. Väkivaltaa ei tule hyväksyä missään muodossa eikä kenenkään taholta. Jokaisella työntekijällä on oikeus ruumiilliseen koskemattomuuteen ja henkiseen hyvinvointiin.

6.4.3. Työpaikkaväkivallan ehkäisyyn tähtäävät toimenpiteet

6.4.3.1. Vastuutahot

A. Työntekijät

Jokainen työntekijä huolehtii omalta osaltaan:

1. Käyttäytyy asiallisesti ja kunnioittavasti asiakkaita ja työtovereita kohtaan
2. Ei omalla käyttäytymisellään tietoisesti provosoi väkivaltaista käytöstä
3. Ei ota tarpeettomia riskejä
4. Ei jätä työtoveria yksin työssä, jossa väkivaltariski on suurempi
5. Tuntee työpaikan turvallisuusmääräykset ja menettelyohjeet sekä noudattaa niitä
6. Osaa käyttää olemassa olevaa turvallisuustekniikkaa
7. Ilmoittaa häiriötilanteista esimiehelle

B. Esimiehet

Työyksiköiden esimiehet vastaavat:

1. Työntekijät perehdytetään turvallisuustekniikan käyttöön ja menettelyohjeisiin
2. Turvallisuus huomioidaan tila- ja kalusteratkaisuissa
3. Työntekijöille järjestetään turvallisuuskoulutusta
4. Työyksiköissä olevat turvallisuusohjeet ovat tarkoituksenmukaiset ja ajan tasalla

C. Päävastuualuepäälliköt

Päävastuualuepäälliköt vastaavat:

1. Turvallisuusriskit kartoitetaan säännöllisesti ja henkilöturvallisuuteen liittyviä riskejä arvioidaan jatkuvasti
2. Riskianalyysin perusteella suoritetaan tarvittavat toimenpiteet turvallisuuden parantamiseksi
3. Turvallisuuskoulutusta järjestetään säännöllisesti
4. Väkivalta- ja uhkatilanteita seurataan systemaattisesti
5. Vastuualueella on toimiva jälkihoitojärjestelmä

D. Kunnan ylin johto

Pyhännän kunnanhallitus ja kunnanjohtaja vastaavat:

1. Yleiset menettelyohjeet työpaikkaväkivallan ehkäisystä ja kohtaamisesta on laadittu lain ja säädösten edellyttämällä tavalla
2. Menettelyohjeita noudatetaan ja toimintamallin tavoitteiden saavuttamista seurataan säännöllisesti

6.4.3.2. Riskien arviointi

Riskien arviointi on jatkuva prosessi. Riskien arvioinnissa todetut turvallisuusongelmat käsitellään aina aluksi työyksiköissä ja tarvittaessa myös päävastuualueella. Vastuu työturvallisuudesta on aina työnantajalla ja sitä kautta työyksiköiden esimiehillä. Mikäli riskien arvioinnissa todetaan toimenpiteitä vaativia turvallisuusriskejä, laaditaan niiden korjaustoimenpiteistä aikataulu ja nimetään vastuuhenkilöt. Kiireellisimpiä ovat toimenpiteet, joilla ehkäistään työntekijöille aiheutuvaa tai jo aiheutunutta vaaraa.

Väkivaltaa Pyhännän kunnassa tehdyn selvityksen mukaan ei ole asiakkaiden taholta esiintynyt. Mahdollisia väkivalta-alttiita työpisteitä ovat Pyhännän kunnantalossa sijaitseva työyksiköt sekä sivistystoimen alaiset työpisteet. Pyhännän kunnantalossa on työhuoneissa toimivat hälytysjärjestelmät, joilla työntekijät uhkatilanteissa pystyvät hälyttämään avuksi muita työntekijöitä.

Sivistystoimi poikkeaa luonteeltaan muusta kuntaorganisaatiosta siten, että sen osa-alueilla on havaittavissa henkistä kuormitusta muuta työyhteisöä enemmän.

Pyhännän kunnan sivistyslautakunta on hyväksynyt toimintamallin, joka käsittelee myös toimintaa väkivaltatilanteissa.

Työyksiköt voivat laatia työyksikkökohtaisia toimintamalleja väkivaltatilanteita varten, mikäli työpisteiden esimiehet katsovat ne tarpeellisiksi tämän toimintamallin täydentämiseksi. Toimintamallit tulee saattaa yhteistoimintaryhmän käsiteltäväksi ja Pyhännän kunnanhallituksen hyväksyttäväksi.

6.4.3.3. Koulutus

Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua turvallisuuskoulutukseen. Turvallisuuskoulutus sisältää opetusta toimialueen rakenteellisista ja teknisistä turvallisuusjärjestelmistä, väkivallan hallinnasta ja kohtaamisesta sekä häiriötekijöiden ilmoittamiskäytännöstä.

Pyhännän kuntaorganisaatiossa on järjestetty turvallisuuskoulutusta työpisteittäin. Täydentävää koulutusta tullaan järjestämään tarvittaessa työyksiköittäin. Koulutuksen järjestämisestä vastaavat työyksiköiden esimiehet yhteistyössä päävastuualuepäälliköiden kanssa.

6.4.3.4. Perehdytys

Pyhännän kunnassa on kunnanhallituksen hyväksymä suunnitelma perehdyttämisestä. Yhtenä perehdyttämisen tarkoituksena on työsuojeluriskien vähentäminen. Työyksiköiden perehdyttämisvastuu kuuluu päätöksen mukaisesti esimiehille.

Tämä kirjallinen perehdyttämisohje tulee olla jokaisessa työyksikössä. Ohje sisältää turvallisuusjärjestelmiin, menettelytapoihin ja turvallisuusohjeisiin perehdyttämisen. Lyhytaikaiset sijaiset perehdytetään työyksikössä olevien hälytys- ja turvajärjestelmien käyttöön.

Yleisissä perehdyttämistilaisuuksissa käsitellään yleisiä turvallisuuteen liittyviä asioita, käytössä olevaa turvallisuustekniikkaa ja häiriöiden ilmoituskäytäntöä.

6.5. Toimintaohjeita väkivaltatilanteiden varalle

6.5.1. Uhkatilanteet

Asiakkaat ja tilanteet ovat erilaisia ja vaihtelevia, joten ratkaisut ovat tapauskohtaisia. Tämä ohje on yleisohje, jonka soveltamisen lisäksi voidaan tarvittaessa sopia työyksiköittäin toimintaohjeita uhkatilanteiden varalle. Näissä toimintaohjeissa tulee huomioida työyksikön toiminnan omat erityispiirteet.

Jokainen väkivaltatilanne tulee käsitellä työyksikössä jälkikäteen. Väkivaltatilanteen jälkeen tulee selvittää, miten tilanteeseen jouduttiin, olisiko ollut mahdollista estää ennakolta väkivaltatilanteen kehittyminen ja miten jatkossa vastaavanlainen tilanne voidaan ennakolta ehkäistä.

Jokaisessa uhkatilanteissa hyödyllisiä tietoja ja taitoja ovat:

1. Nopea tilanteen hahmottaminen
2. Uhkaajan tilan tunnistaminen
3. Työyksikön tilannekohtaiset toimintamallit, jotka kaikki tietävät ja ovat harjoitelleet
4. Hyvät vuorovaikutustaidot
5. Määrätietoinen ja johdonmukainen toiminta
6. Oman rauhallisuuden ja toimintakyvyn säilyttäminen
7. Provosoimattomuus
8. Omien tunteiden tunnistaminen ja hallinta

6.5.2. Uhkaavan henkilön kohtaamistilanne

A. Ennakointi

Lähtökohtana kaikelle ennakoinnille on, ettei koskaan aliarvioi arvaamattomasti tai uhkaavasti käyttäytyvää asiakasta. Ennakointi alkaa aina oman toiminnan ja työympäristön analysoinnista.

Ennakoinnissa on syytä kiinnittää huomio:

1. Työpöydällä tai muualla esillä ei pidetä tavaroita, joilla asiakas voi vahingoittaa työntekijää
2. Työhuoneen ovea ei pidetä lukittuna asiakastapaamisessa
3. Oma ja uhkaajan peräännyttäminen on pidettävä avoimena, jotta loukkuun jääminen vältetään
4. Vältetään uhkaavan asiakkaan kättelemistä
5. Valitaan puhelimen pikavalinnoiksi hätänumerot tai varataan ne puhelimen välittömään läheisyyteen
6. Pyritään hälyttämään apua
7. Jos huoneissa on hälytyslaite, niin pidetään se helposti saatavilla

B. Kohtaamistilanne

Kohtaamistilanteessa toimimisessa on huomioitava:

1. Säilytetään turvaväli ja jätetään uhkaajalle tilaa
2. Ei mennä yksin uhkaavaan tilanteeseen
3. Paetaan heti kun se on mahdollista
4. Hoidetaan tehtävää tai virkaa ja pyritään sulkemaan henkilökohtaiset tunteet sivuun
5. Puhutaan selkeästi, lyhyesti, myötäilläään, toimitaan rauhallisesti
6. Ei vähätellä eikä sorruta vastauhkailuun
7. Seisotaan käytävällä pituussuuntaisesti, ei seinään päin
8. Ei käännetä selkää uhkaavalle asiakkaalle
9. Kuljetaan asiakkaan takana, ei edellä tai rinnalla
10. Ei sekaannuta asiakkaiden välisiin uhkatilanteisiin yksin vaan kutsutaan muita apuun

6.6. Väkivallan kohteeksi joutuneen työntekijän auttaminen

6.6.1. Jälkihoidon periaatteet

Jälkihoidolla tarkoitetaan tapaturman ja väkivalta- tai kriisitilanteen jälkeen tapahtuvaa kokemusten, aistimusten ja reaktioiden yksityiskohtaista käsittelyä. Tavoitteena on purkaa nopeasti tilanteen aiheuttamat välittömät reaktiot ja toisaalta käynnistää psyykkisten reaktioiden työstäminen.

Pyhännän kunnassa jälkihoidon järjestämisestä huolehtii työterveyshuolto. Esimiehen tehtävänä on arvioida jälkihoidon tarve. Jälkihoito on aina järjestettävä työntekijän sitä halutessa. Työsuojeluhenkilöstö voi myös tehdä aloitteen jälkihoidon tarpeellisuudesta. Kohderyhmänä voi olla yksi tai useampi henkilö, osa työyhteisöä tai koko työyhteisö.

6.6.2. Jälkihoidon järjestäminen

Työyksikön esimies ottaa jälkihoidon järjestämiseksi yhteyttä työterveyshuoltoon mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen. Väkivaltatilanteiden jälkihoito tulee järjestää niin, ettei kukaan jää yksin koetun uhkatilanteen kanssa. Esimiesten on reagoitava tapahtuneeseen ja pyrittävä estämään vastaavan tapahtuman uusiutuminen.

Väkivallan kohteeksi joutuneelle tarjotaan tukea, ohjausta ja neuvontaa sekä mahdollisuus halutessaan jälkikäsittelyyn. Tapahtumat tulee kirjata ja tutkia. Ehkäisevien toimien kehittämismielessä tulee arvioida miten vaaratilanteeseen ajaututtiin. Tilanteista tulee tiedottaa työyhteisöä, jotta ehkäistään mahdollisten väärin tietojen leviäminen.

7. PYHÄNNÄN KUNNAN ERI TYÖYKSIKÖITÄ KOSKEVAT TYÖNHYVINVOINTIIN LIITTYVÄT TEKIJÄT

Koko kuntaorganisaatiota koskevan tarkastelun lisäksi työn haittojen ja vaarojen arviointi on selvitetty myös työyksikkökohtaisesti. Työyksikkökohtaisessa selvitystyössä on tutkittu jokaisen työyksikön omia erityispiirteitä ja niihin liittyviä työn kuormitukseen ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Selvityksessä esille tulleet tekijät on analysoitu ja asetettu tärkeysjärjestykseen. Merkittävä osa työyksiköiden työn kuormittavuuden haittatekijöiden vähentämiseksi tarvittavista toimenpiteistä vaatii pitempiaikaista prosessointia ja ne saatetaan kuntoon koko kuntaorganisaatiota koskevien

kehittämistoimenpiteiden avulla. Työyksikkökohtaisessa tarkastelussa tavoitteena on ollut painottaa niitä haittoja ja vaaroja, joita voidaan vähentää yksinkertaisilla toimenpiteillä varsin nopeassa aikataulussa. Samalla on syytä todeta myös se, että osa esille tuoduista seikoista liittyy työn luonteeseen ja niitä ei voida eikä tarvitse työsuojelullisilla keinoilla vähentää tai poistaa.

Työyksikkökohtaisessa tarkastelussa Pyhännän kuntaorganisaatio on jaettu eri yksiköihin. Tarkasteltavia yksiköitä ovat Pyhännän kunnantalo, Pyhännän koulutoimi, EHA-opetus, esiopetus, kirjasto, päiväkotia ja perhepäivähoito, ruokahuolto. Tarkastelussa ylä- ja ala-aste on yhdistetty Pyhännän koulutoimeksi sekä keskuskoulun ja Palvelukeskus Nestorin keittiöt ruokahuollosi niiden toiminnan samankaltaisuuden vuoksi.

Työyksikkökohtainen analysointi on ryhmitelty viiteen tarkastelualueeseen, jotka ovat fysikaaliset vaaratekijät, kemialliset ja biologiset vaaratekijät, ergonomia, henkinen kuormittuminen ja tapaturmavaarat.

7.1. Pyhännän kunnantalo

Pyhännän kunnantalo on otettu käyttöön vuoden 2003 syksyllä, joten suurin osa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on huomioitu jo suunnittelu- ja rakentamisvaiheessa. Perustilanne kunnantalossa on hyvä ja kunnantaloa koskeviin työn haittoihin ja vaaroihin voidaan soveltaa laajasti koko kuntaorganisaatiota koskevaa tarkastelua ergonomian, henkisen kuormittavuuden ja tapaturman vaarojen osalta. Kemiallisia ja biologisia vaaratekijöitä ei kunnantalossa kyselyn mukaan esiintynyt.

Fysikaaliset vaaratekijät

A. Valaistus

Työhuonekohtaisesti on ilmennyt tarvetta työpisteiden ergonomian parantamiseen.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä selvitetään eri työpisteiden toiminta.

Tapaturmavaarat

A. Liukastuminen

Kunnantalon etu- ja takapihalla on liukkaan kelin aikana havaittu puutteita liukkauden torjunnassa. Varsinkin henkilökunnan autojen pysäköintialueella on liukkauden torjunta ollut puutteellista aiheuttaen tapaturmariskiä.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Pyhännän kunnan talvi- ja kesäkunnossapidon hoitosopimuksessa määritellään takapihalla olevan tien ja henkilökunnan pysäköintialueen liukkauden torjunnan vastuun kuuluvan Pyhännän kunnalle. Kunnantalon etupihaan liukkauden torjunnasta vastaa Pyhännän Malmitori Oy.

Pyhännän kunta ja Pyhännän Malmitori Oy käyvät liukkauden torjunnasta vastaavan yrittäjän kanssa neuvottelun, jossa korostetaan liukkauden torjunnan tehostamisen merkitystä henkilöstöön ja asiakkaisiin kohdistuvan tapaturmariskin vähentämiseksi.

7.2. Koulutoimi

Pyhännän ala- ja ylä-aste on työyksikkökohtaisessa tarkastelussa yhdistetty koulutoimeksi niissä esiintyvien haittojen ja vaarojen samankaltaisuuden vuoksi. Ala- ja yläaste toimivat samalla alueella, joten niiden toiminta on luonnollisesti yhteydessä toisiinsa.

Koulutoimi poikkeaa perusluonteeltaan kaikesta muusta kuntaorganisaation toiminnasta. Koulutoimen osalta työympäristöön vaikuttavat tekijät koostuvat usealta eri taholta. Oman sektorinsa muodostavat opettajat, oppilaat ja oppilaiden vanhemmat. Lisäksi on useita työtä kuormittavia pistemäisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat koulutoimessa työskentelevään henkilöstöön.

Työn kuormittavuuden osalta koulutoimi on laatinut oman toimintamallinsa kurinpitotoimia, väkivaltilanteita ja kiusaamistapauksia varten.

Toimintamalli soveltuu hyvin koulutoimen osalta työn kuormittavuuden hallinnan välineeksi. Lisäksi koulutoimessa voidaan omaan toimintaan laaditun toimintamallin ohella käyttää soveltuvien osin Pyhännän kunnan terveyttä haittaavan ja vaarantavan häirinnän sekä epäasiallisen kohtelun estämiseksi toimintaohjetta Pyhännän kunnan työpaikoilla. Koulutoimeen liittyvän työn henkisen kuormittavuuden vähentämiseksi sivistyspuolella on koulukuraattorin.

Työn kuormittavuuden, ergonomian ja tapaturman vaarojen osalta voidaan soveltaa myös koulutoimeen koko kuntaorganisaatiota koskevaa tarkastelua.

A. Fysikaaliset tekijät

Jatkuva ja häiritsevä melu

Koulutoimen perusluonteen vuoksi siihen liittyy aina häiritsevää melua. Melua aiheuttavat oppilaat ja opetuksessa käytettävät välineet varsinkin teknisen työn opetuksen yhteydessä. Täysin meluttomaan työyksikköön ja -yhteisöön koulutoimessa ei voida koskaan päästä.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Melun aiheuttaman haitan pienentämisessä on tärkeää suojavälineiden käyttö ja se että niitä on saatavilla. Suojavälineitä on käytettävä aina tarpeen vaatiessa. Suojavälineiden käytöstä huolehtii työ-pisteestä vastuussa oleva henkilö ja suojavälineiden saatavuudesta on vastuussa koulutoimen pää-vastuualuepäällikkö.

Valaistus

Selvityksestä ilmenee, että ulkovalaistusta koulualueella pidetään riittämättömänä.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Koulualueen ulkovalaistuksen taso selvitetään ja tarvittaessa saatetaan kuntoon vuoden 2019 aikana. Valaistuksen kunnan selvittämisestä ja tarvittavissa toimenpiteistä kuntoon saattamiseksi vastaa teknisen toimen päävastuualuepäällikkö.

B. Kemialliset ja biologiset vaaratekijät

Teknisen ja tekstiilityön opetuksen yhteydessä syntyvä puu- ja tekstiilipöly aiheuttavat kuormitusta hengityselimille. Kemian ja fysiikan opetuksen yhteydessä käsitellään myrkyllisiä aineita, joiden varomattomasta käsittelystä aiheutuu terveysriskejä. Siivouksen yhteydessä käytettävät puhdistus-aineet ovat happo- tai emäspohjaisia valmisteita.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Opetuksen yhteydessä tulee huolehtia tarvittavien suojavälineiden käytöstä ja saatavuudesta. Niiden käyttö tulee olla osa opetustyötä ja vastuu kuuluu opettajalle. Siivoustyötä tekevillä tulee olla käytössään tarvittavat suojavälineet ja vastuu käytöstä on työntekijällä. Suojavälineiden saatavuudesta vastaa siivoustoimesta vastuussa oleva esimies.

C. Tapaturmavaarat

Liukastuminen

Koulualueen ulkopiha aiheuttaa hoitamattomana liukastumisvaaraa. Osittain vaara pienenee ulkovalaistuksen parantamisella mutta lisäksi liukkauden torjuntaa on jatkossa tehostettava.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Pyhännän kunta neuvottelee liukkauden torjunnasta vastaavan yrittäjän kanssa ja puutteet tullaan korjaamaan välittömästi. Vastuu liukkauden torjunnan parantamisesta on teknisen toimen päävastuualuepäälliköllä.

Koulutoimessa työsuojelullisten asioiden osalta voidaan todeta, että ne ovat työyksikön laajuus ja monimuotoisuus huomioiden hoidettu hyvin. Koulutoimeen ei sovellu suoranaisesti koko kuntaorganisaatiota koskevat toimintamallit, mutta niitä voidaan käyttää täydentämään koulutoimen luomia omia toimintamalleja. Omat toimintamallit tulee saattaa Pyhännän kunnanhallituksen

hyväksyttäväksi. Koulutoimen osalta on myös suotavaa, että koko kuntaorganisaatiota koskevien toimintamallien rinnalle luotaisiin tarvittaessa lisää omia täydentäviä erityistarpeita käsitteleviä malleja.

7.3. EHA-opetus

EHA-opetuksen osalta merkittävä edistysaskel työn haittojen ja vaarojen vähentämiseksi saavutettiin lokakuussa 2006, kun EHA-opetus siirtyi keskuskoulun tiloihin. Tilat ovat ajanmukaiset ja puitteiltaan hyvin sopivat EHA-opetuksen tarpeisiin. EHA-opetuksen luonne huomioiden työturvallisuuden kannalta tärkeää on työntekijöiden oma huolellisuus omassa työssään ja työntekijöillä tuleolla käytössään tarvittavat ja hyväkuntoiset apuvälineet työn suorittamista varten.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

EHA-opetuksen osalta kaikkiin esille tulleisiin työn haittoihin ja vaaroihin, työn fyysiseen ja henkiseen kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa kehittämällä kaikkia koko kuntaorganisaatiota koskevia tekijöitä. Samalla työturvallisuus, työmotivaatio ja työhyvinvointi lisääntyvät. Käsin suoritettavat nostot ovat EHA-opetuksessa osa päivittäistä rutiinia ja niiden osalta on kiinnitettävä huomio tarvittavien työtasojen ja apuvälineiden kuntoon, määrään ja saatavuuteen. Ulkona työskentelyn osalta ulkovalaistuksen kuntoon saattaminen on koko koulutoimen osalta kiireellinen toimenpide. EHA-opetuksen tarkastelun yhteydessä ei ilmennyt varsinaisia työyksikkökohtaisia erityispiirteitä, jotka vaatisivat tässä yhteydessä erillistä tarkastelua.

7.4. Esiopetus

Esikoulun osalta on myös tapahtunut merkittävä muutos toiminnan siirtyessä koulukeskusalueen yhteyteen joulukuussa 2018 uusiin tiloihin. Työolosuhteet ovat puitteiltaan ajanmukaiset ja työympäristön suunnitteluvaiheessa on pystytty huomioimaan työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvät tekijät. Esiopetuksessa työntekijän oma huolellisuus omassa työssään korostuu samoin kuin kaikessa muussakin opetustoimeen liittyvissä tehtävissä.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Esiopetukseen liittyvä kehitystyö on alkanut joulukuussa 2006, jolloin esiopetus siirtyi koulukeskuksen yhteyteen. Esiopetus siirtyy 01.08.2007 alkaen Pyhännän kunnan perusturvalautakunnan alaisuudessa toimivan päivähoiton hallinnoinnista Pyhännän koululautakunnan alaisuuteen. Esikoululle valmistui uudet tilat koulukeskuksen yhteyteen 2018. Hallinnollisesti muutos on luonnollinen ja selkiyttää merkittäväällä tavalla opetustoimen kokonaisvastuuta.

Esiopetuksen osalta fysikaalisia vaaratekijöitä ei tullut esille varsinaisessa työyksikössä lainkaan. Se korostaa työpisteen suunnittelun merkitystä työn haittojen ja vaarojen ehkäisyssä. Koulukeskusalueen ulkovalaistuksen kuntoon saattaminen on myös esiopetuksen toiminnan luonne huomioiden välttämätöntä.

Muihin esiopetusta koskeviin työn haittoihin ja vaaroihin pystytään vaikuttamaan toteuttamalla työyksikössä koko kuntaorganisaatiota koskevia työhyvinvointiin liittyviä kehittämistoimenpiteitä. Vastuu toimenpiteiden toteuttamisissa on esiopetuksesta vastaavalla esimiehellä.

7.5. Kirjasto

Pyhännän kunnan kirjasto toimii vuonna 1998 valmistuneessa erillisessä kirjastokäyttöön suunnitellussa rakennuksessa. Joulukuussa 2006 suoritetun organisaatiomuutoksen jälkeen rakennus on pelkästään kirjastotoimen käytössä. Rakennuksen iästä johtuen yleistilanne kirjastotoimen osalta on hyvä. Fysikaalisia vaaratekijöitä ei kesäisin ilmenevää sisälämpötilan pistemäistä nousua lukuun ottamatta ole esiintynyt. Sisälämpötila ei kuitenkaan muodosta merkittävää työsuojelullista haittaa vaan sitä voidaan torjua jossakin määrin tehostamalla tuuletusta. Rakenteellisiin ratkaisuihin ei tässä vaiheessa ole vielä tarvetta, mutta tilannetta seurataan ja tarvittaessa ilmanvaihtoa tullaan tehostamaan uusilla ratkaisuilla.

A. Ergonomia

Kirjastossa työ on pääsääntöisesti näyttöpäätetyötä ja työn fyysinen kuormittavuus on huomattava.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Ergonomian osalta fyysisen työn haittoja ja vaaroja voidaan ehkäistä toteuttamalla koko kuntaorganisaatiota koskevaa näyttöpäätetyöhön liittyvää ohjeistusta. Kirjastoon on hankittava ergonomia huomioiden tarpeelliset näyttöpäätetyöhön liittyvät apuvälineet ja työtuolit. Kirjaston sisälämpötilan hallintaan saadaan parannut vuoden 2019 aikana kun Kirjastoon rakennetaan jäähdytysjärjestelmä.

B. Henkinen kuormittuminen

Työn henkinen kuormittavuus muodostuu asiakasväkivallan uhasta. Kirjasto on asiakasväkivallansuhteen kuntaorganisaation herkimpiä aloja. Yksintyöskentely ja palvelu iltaisin edellyttää asiakas-väkivallan uhan tiedostamista jokapäiväisenä riskinä.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Kirjastolla käsitellään välittömästi työn haittojen ja vaarojen arvioinnin ja selvityksen yhteydessä käyttöön otettu toimintamalli asiakasväkivallan ehkäisemiseksi. Jokainen työntekijä tulee perehdyttää toimintamalliin ja ryhtyä sen mukaisiin toimenpiteisiin. Vastuu toimintamallin käsittelystä ja perehdyttämisestä on kulttuuritoimen päävastuualuepäälliköllä.

7.6. Päiväkoti ja perhepäivähoito

Päiväkodin ja perhepäivähoidon osalta työn haittojen ja vaarojen tarkastelussa on huomattava, että päivähoiton sisältöön tehtiin v.2018 muutoksia. Päiväkoti siirtyi 2018 uusiin tiloihin keskuskoulun yhteyteen.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Tässä selvityksessä esille tulleita työn haittoja ja vaaroja voidaan ehkäistä toteuttamalla koko kuntaorganisaatiota koskevia kehittämistoimenpiteitä. Työturvallisuuteen hoitotyössä vaikuttaa ratkaisevasti myös työntekijöiden oma toiminta eri työvaiheissa. Työntekijöillä tulee olla saatavissa riittävästi tarvittavia suoja- ja apuvälineitä eri tilanteita varten. Työyksikön toiminnan muuttuessa on riittävän avoin tiedottaminen ja perehdyttäminen työtehtäviin työhyvinvoinnin kannalta

poikkeuksellisen tärkeää. Vastuu kehittämistoimenpiteiden toteuttamisesta ja niihin liittyvistä toimenpiteistä on työyksikön esimiehellä ja niitä tulee toteuttaa välittömästi. Päivähoidon osalta työn haitat ja vaarat tullaan selvittämään tarvittaessa uudelleen.

7.7. Ruokahuolto

Pyhännän kunnan ruokahuolto on keskitetty yhteen keskuskeittiöön joka toimii koulukeskuksella. toinen keittiöstä toimii ns. jakelukeittiönä Palvelukeskus Nestorissa. Työn haitat ja vaarat ovat selvityksen mukaan yhteneväiset molemmissa toimipaikoissa vaikka toimintaympäristö poikkeaa toisistaan. Työn luonteen vuoksi on ensiarvoisen tärkeää, että työyksiköissä on saatavilla työturvallisuuden kannalta kaikki tarpeelliset apu- ja suojavälineet ja työntekijät ovat saaneet tarpeellisen koulutuksen niiden käyttöön. Työntekijöiden huolellisuus omassa työssään on ensiarvoisen tärkeää. Työntekijöiden tulee ilmoittaa välittömästi työvälineissä esiintyvistä vioista esimiehelle ja viallisten laitteiden käyttöä tulee välttää. Keittiöissä tulee olla saatavilla tarpeelliset ensiapuvälineet tapaturmia varten.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Ruokahuollon osalta työn haittoja ja vaaroja voidaan ehkäistä toteuttamalla koko kuntaorganisaatiota koskevia kehittämistoimenpiteitä. Tärkeää on, että työntekijät ilmoittavat työyksikön esimiehelle välittömästi havaitsemistaan epäkohdista ja työturvallisuuden kannalta tarvittavat parannukset toteutetaan mahdollisimman nopeasti.

Kehityskeskustelujen yhteydessä esimiehet ja työntekijät selvittävät tarpeelliset yksityiskohtaiset toimenpiteet työturvallisuuden lisäämiseksi. Molemmissa keittiössä laaditaan tarvittaessa kirjallinen toimintaohjelma ja aikataulu tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi sekä varataan tarvittavat määrärahat talousarvioihin. Vastuu toimintaohjelman toteuttamisesta on työyksiköiden esimiehillä.

Yksityiskohtaisempaa työn haittojen ja vaarojen analysointia ruokahuollon osalta ei tässä vaiheessa ole tarpeellista tehdä. Työyksiköissä ehkäistään kaikkia vaaratekijöitä kehittämällä koko kuntaorganisaatiota koskevia kehittämistoimenpiteitä ja yksityiskohtaisempia toimintaohjelmia voidaan tarvittaessa laatia työyksiköiden omasta toimesta.

Nestorin keittiölle tuli uusi tarjoilulinjasto vuonna 2019.

7.8 Vapaa-aikatoimi

Pyhännän kunnan Vapaa-aikatoimen työympäristö sijoittuu koulukeskuksen yhteydessä olevaan rivitaloon jossa sijaitsee toimisto ja nuorisotila. Lisäksi toimintaa on liikuntasalissa, kuntosalissa ja muilla urheilualueilla.

A. Ergonomia

Noin puolet työ-ajasta on näyttöpäätetyötä.

B. Henkinen kuormittuminen

Työn henkinen kuormittavuus muodostuu asiakkaiden ongelma tilanteiden auttamisesta ja asiakasväkivallan uhasta. Palvelu iltaisin edellyttää asia-kas-väkivallan uhan tiedostamista jokapäiväisenä riskinä.

Kehittämistoimenpiteet, aikataulu ja vastuu

Vapaa-aikatoimessa käsitellään välittömästi työn haittojen ja vaarojen arvioinnin ja selvityksen yhteydessä toimintamalli henkisen kuormittumisen ehkäisemiseksi. Jokainen työntekijä tulee perehdyttää työhön.

Ergonomian osalta fyysisen työn haittoja ja vaaroja voidaan ehkäistä toteuttamalla koko kuntaorganisaatiota koskevaa näyttöpäätetyöhön liittyvää ohjeistusta. Vapaa-aikatoimistoon on hankittava ergonomia huomioiden tarpeelliset näyttöpäätetyöhön liittyvät apuvälineet ja työtuolit.

8. TYÖN HAITTOJEN JA VAAROJEN SELVITTÄMISEN JA ARVIOINNIN TULOSTEN TARKASTELU

Työsuojelu ymmärretään usein vieläkin perinteisesti suppeana käsitteenä. Tällöin puhutaan lähinnä kiinteän työpaikan työoloista, tapaturman torjunnasta ja kone- ja laiteturvallisuudesta. Kuitenkin työsuojelu on laajatahoinen alue, joka kattaa yhtäläillä kaikki muutkin työhyvinvointiin vaikuttavat osatekijät.

Työsuojelussa yhä tärkeämmäksi tekijäksi on työelämän muutoksen myötä noussut henkinen työsuojelu. Henkinen työsuojelu koostuu hyvästä ja oikeudenmukaisesta johtamisesta, palautteen antamisesta, hyvästä työilmapiiristä, työn monipuolisuudesta, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksista omaan työhönsä ja siihen liittyvään päätöksentekoon. Perehdyttäminen sekä henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ylläpito työn asettamia vaatimuksia vastaavaksi on erittäin tärkeä työhyvinvoinnin lähde. Työaikakysymykset, työn suunnittelu, organisointi ja mitoittaminen niin, ettei työn kuormittavuudesta aiheudu sairastumisen vaaraa lisäävät työyhteisön toiminnallista tehokkuutta yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Myös työyhteisön tilan seuranta on tärkeä työsuojelullinen osa-alue. Näillä seikoilla on merkittävä vaikutus henkilöstön työssä jaksamiseen ja viihtymiseen, työmotivaatioon sekä selkeitä heijastuksia sairastuvuuteen ja sairauspoissaolojen esiintyvyyteen.

Tässä selvitystyössä painopistealueeksi on muodostunut henkinen työsuojelu. Suoritetun kyselyn mukaan juuri henkisellä työsuojelulla on mahdollisuus parantaa työyhteisön tilaa. Selvitystyössä esitetyt kehittämistoimenpiteet painottuvat henkisen työsuojelun toimenpiteisiin, mutta myös perinteisiin työoloihin kohdistuvia toimenpiteitä on työyksikkökohtaisesti analysoitu. Kuitenkin moniin selvityksessä ilmeneviin työoloja koskeviin ongelmiin saadaan parannusta työhyvinvoinnin lisääntymisen myötä. Motivoitunut, työssään viihtyvä henkilöstö on työnantajalle kaikkein tärkein voima-vara. Henkilöstön työssä jaksamiseen on entistä enemmän kiinnitettävä huomiota. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen on esimiesten tärkeimpiä tehtäviä.

9. TYÖN HAITTOJEN JA VAAROJEN SELVITTÄMISEN JA ARVIOINNIN HYVÄKSYMINEN, SEURANTA JA TIEDOTTAMINEN PYHÄNNÄN KUNNASSA

Työn haittojen ja vaarojen arviointi ja selvitystyö käsitellään yhteistoimintaryhmässä, kunnan johtoryhmässä ja sen hyväksyy Pyhännän kunnanhallitus.

Työn haittojen ja vaarojen arvioinnin ja selvitystyön toteuttamisesta vastaa Pyhännän kunnan johtoryhmä ja toteuttamisen seuranta valvoo Pyhännän kunnanhallitus kunnan johtoryhmän laatiman kirjallisen raportin pohjalta vuosittain.

Työn haittojen ja vaarojen arviointi ja selvitystyö päivitetään tarvittaessa.

Tiedottamisesta vastaavat yhteistyössä päävastuualuepäälliköt ja työyksiköiden esimiehet.