

PYHÄNNÄN KUNNAN

TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA



Käsitelty yhteistoimintaryhmässä 12.8.2020 § 9

Käsitelty kunnan johtoryhmässä

Käsitelty kunnanhallituksessa

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	
1.1. Toimintaohjelman tarkoitus ja tavoitteet	3
1.2. Työsuojeluvastuun jakautuminen	4
2. TYÖSUOJELUN TOIMIJAVERKOSTO	4
3. TYÖSUOJELUN VIRANOMAISTOIMINTA	5
4. PYHÄNNÄN KUNNAN TYÖSUOJELUORGANISAATIO	6
4.1. Yhteistoimintaryhmän tehtävät	6
4.2. Työsuojelupäällikön tehtävät	6
4.3. Työsuojeluvastuun tehtävät	7
5. TYÖTERVEYSHUOLTO	8
5.1. Työterveyshuollon lakisääteiset tehtävät	8
6. TYÖYMPÄRISTÖN KUVAUS JA KEHITTÄMINEN	9
7. TYÖSUOJELUN TOIMINTALINJAT	9
8. TYÖSUOJELUN KEHITTÄMINEN	9
8.1. Työsuojelun toimintasuunnitelman laatiminen	9
8.2. Perusparannusohjelma	10
8.3. Haittojen ja vaarojen arviointi ja tunnistaminen	10
9. TYÖHYVINVOINTI (TYKY)	10
10. TYÖOLOJEN JA TYÖHYVINVOINNIN SEURANTA	11
10.1. Työtyytyväisyys	11
10.2. Sairauspoissaolot	11
10.3. Työtapaturmat	11
10.4. Fyysinen ja psyykinen kuormittuminen	11
10.5. Työkyvyn arviointi	11
10.6. Työpaikkaväkivallan ehkäisy	11
11. TYÖSUOJELUASIOIDEN HUOMIOONOTTAMINEN KUNNAN TOIMINNASSA	12
11.1. Suunnittelu-, kehittämis- ja hankintatoimi	12
11.2. Perehdyttäminen ja työnohjaus	12
11.3. Päihdeohjelma	12
11.4. Koulutus ja tiedotus	12
12. TOIMINTAOHJELMAN SEURANTA JA YLLÄPITO	13

1. JOHDANTO

1.1. Toimintaohjelman tarkoitus ja tavoitteet

Työsuojelun toimintaohjelmassa määritellään Pyhännän kunnan työsuojelun toimintapolitiikka sekä kunnan työsuojelun yleiset toimintalinjat, periaatteet ja tavoitteet sekä työsuojeluvastuut ja -tehtävät.

Turvallisuuden johtaminen koostuu selkeistä asiakokonaisuuksista; turvallisuuspolitiikka, organisointi ja menetelmät. Työnantaja johtaa turvallisuutta.

Uusi työturvallisuuslaki 738/2002 tuli voimaan 01.01.2003. Lain tarkoitus kiteytyy kolmeen verbiin; parantaa, ehkäistä ja torjua. Lain 9 §:n mukaan:

” Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset.”

Lain turvallisuuspoliittisena lähtökohtana ja tavoitteena on työpaikan oma-aloitteinen turvallisuuden hallinta, jonka avulla työn turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työntekijöiden työkykyä voidaan tehokkaimmin edistää ja ylläpitää. Työturvallisuuden parantaminen ja ylläpito on koko organisaation tehtävä.

Pyhännän kunnan työsuojelutoiminta tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kunnan toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. Työsuojelu on osa jokapäiväistä työelämää ja työympäristön jatkuva seuranta ja kehittämistä.

Työsuojelun keskeisiä tavoitealueita ovat terveystavoitteet, työympäristötavoitteet, työvoimatavoitteet, toiminnalliset tavoitteet, taloudelliset tavoitteet ja kestävä kehitys.

Työsuojelun tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä poistaa työolojen haittoja. Työympäristön ja työn tuottavuuden välillä on todettavissa selvä yhteys. Toimivassa työympäristössä on vähemmän häiriötilanteita ja työt sujuvat joustavasti. Henkilöstön työssä jaksamiseen on erityisesti kiinnitettävä huomiota. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen on esimiesten tärkeimpiä tehtäviä.

Työsuojelu toteutuu tarkoituksenmukaisesti, kun tunnetaan työpaikan työolojen nykytila. Tarkasteltavia osa-alueita ovat työviihtyvyys, työilmapiiri, ergonomia ja fyysinen työympäristö sekä muut työkykyyn vaikuttavat tekijät. Lisäksi on ymmärrettävä näiden eri osa-alueiden ja tuloksen tekemisen välinen yhteys.

Työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen osallistuu myös työterveyshuolto. Ohjelma käsitellään yhteistoimintaryhmässä, kunnan johtoryhmässä ja kunnanhallituksessa. Tämä sitouttaa johdon ja henkilöstön toimintaohjelman toteuttamiseen. Toimintaohjelma päivitetään tarvittaessa.

1.2. Työsuojeluvastuun jakautuminen

Työpaikan työsuojelutoiminnan tavoitteista huolehtivat työnantaja ja työntekijät yhteistyössä. Kunnan linjaorganisaatioon kuuluvilla työnantajan edustajilla on toimeenpanovalta ja vastuu työsuojeluasioissa.

Myös työntekijät ovat omalta osaltaan vastuussa omasta työturvallisuudestaan ja turvallisuusohjeiden noudattamisesta. Työntekijän kannalta tärkeimmät työturvallisuusvastuut ovat sopimusvastuu ja rikkomusvastuu, joka jakautuu vahingonkorvausvastuuseen ja rikosoikeudelliseen vastuuseen.

Sopimusvastuu tarkoittaa sitä, että työnantaja ja työntekijä ovat keskenään sopimussuhteessa, kummankin on huolehdittava sopimusvelvoitteidensa täyttämistä uhalla että joutuu korvaamaan aiheuttamansa vahingon. Työsopimuslain 55/2001 2. luvun 3 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava sopimusvelvoitteistaan osana työturvallisuutta.

Vahingonkorvausvastuussa sopimussuhteen ulkopuolella toiselle aiheutettuun vahinkoon syyllinen on velvollinen korvaamaan aiheuttamansa vahingon. Työnantajan tapaturmavakuutus kattaa huomattavan osan tapaturman työntekijälle aiheuttamista kuluista.

Rikosoikeudellinen vastuu työturvallisuusasioissa määräytyy rikoslain 47. luvun 1 §:n mukaisesti.

” Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. ”

Rikoslain mukainen rangaistavuus ei edellytä tapaturman sattumista vaan työturvallisuusmääräysten rikkomisen on jo sinänsä rangaistavaa.

Ns. hallinnollisella vastuulla tarkoitetaan sitä, että työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaiset pakkopäätökset ja käyttökiellot kohdistuvat joko työnantajaan tai tämän edustajaan. Työsuojeluviranomaisten reagointi työoloissa havaittuihin puutteisiin hallinnollisin keinoin voi johtaa toiminnan keskeytymiseen.

2. TYÖSUOJELUN TOIMIJAVERKOSTO

Työsuojelu on eri toimijoiden kokonaisvaltaista toimintaa. Toimijoina ovat työpaikan linja- ja työsuojeluorganisaatio, työterveyshuolto, työpaikan ulkopuoliset asiantuntijat kuten työsuojelu- ja muut viranomaiset, vakuutuslaitokset, työsuojelututkimus, -rahoitus, -koulutus ja -tiedotus sekä yksittäiset asiantuntijat.

Esimiehen työsuojeluvastuu perustuu hänen päätöksenteko- ja toimivaltuuksiinsa ja pohjautuu työturvallisuuslakiin. Vastuualueita voidaan kuvata yleisesti seuraavasti.

Kunnanvaltuuston ja kunnanhallituksen vastuulla on

- aineelliset edellytykset kuten tuotantovälineiden ja –tilojen turvallisuus, joista on huolehdittava jo suunnittelu- ja investointipäätösten yhteydessä
- toiminnalliset edellytykset riittävän pätevien alempien esimiesten valintaan ja selkeään tehtäväjaon vahvistaminen ja yleisvalvonta

Hallintokuntien vastuulla on

- turvallisuusohjeiden laatiminen ja niiden noudattamisen valvonta
- laitehankinnat ja laitteiston kunnan valvonta
- tarpeellisten esitysten tekeminen kunnanhallitukselle
- työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja henkisen työsuojelun edellytysten valvonta

Päävastuualuepäälliköiden ja tulosalueen ja -yksikön esimiesten vastuulla on

- koneiden ja laitteiden kunnan valvonta
- turvallisten työmenetelmien ja henkilösuojainten käytön valvonta
- työnopastus

Työntekijöiden velvollisuutena on

- ohjeiden ja määräysten noudattaminen
- varovaisuuden noudattaminen
- omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen
- vaaroista ilmoittaminen
- suojeluvälineiden puutteista ja vioista ilmoittaminen
- suojeluvälineiden käyttö

Alihankintatöissä vastuusuhteet on selvitettävä erikseen.

3. TYÖSUOJELUN VIRANOMAISTOIMINTA

Työsuojeluviranomaisia ovat sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto ja työsuojelupiirien työsuojelutoimistot. Työsuojeluviranomaisten toiminnallinen viitekehys on työsuojelua koskeva lainsäädäntö. Työsuojeluviranomaisten toiminta keskittyy tapaturmien torjuntaan, henkiseen hyvinvointiin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyyn.

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto vastaa mm. työsuojelulainsäädännön ja kansallisen työsuojelupolitiikan valmistelusta. Lisäksi se ohjaa työsuojelupiirejä sekä myy ja valmistaa työsuojelujulkaisuja.

Työsuojelupiirit neuvovat työnantajia miten työpaikalla voidaan hoitaa työsuojeluasioita omatoimisesti ja miten työsuojeluasiat ovat yhdistettävissä työpaikan muihin toimintajärjestelmiin. Toisaalta ne valvovat säännösten noudattamista työsuojelutarkastuksin ja tarvittaessa pakkokeinoin. Pyhännän kunta kuuluu Pohjois-Suomen työsuojelupiirin alueeseen.

4. PYHÄNNÄN KUNNAN TYÖSUOJELUORGANISAATIO

Pyhännän kunnan työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut. Pyhännän kunnassa ei ole valittu työsuojeluasiamiehiä. Työsuojeluorganisaatioon kuuluvia kutsutaan yhteisnimellä työsuojeluhenkilöstö.

Pyhännän kunnassa ei toimi työsuojelutoimikuntaa vaan työsuojeluasiat kuuluvat yhteistoimintaryhmän vastuualueeseen. Yhteistoimintaryhmään kuuluu yksitoista jäsentä; työnantajan edustajana yhteistoimintaryhmän sihteeri, kunnanjohtaja, yksi kunnanhallituksen valitsema jäsen, työsuojelupäällikkö sekä kolme työsuojeluvaltuutettua ja neljä pääluottamusmiestä.

4.1. Yhteistoimintaryhmän tehtävät

Laatii

- vuosittaisen toimintasuunnitelman ja ottaa suunnitelmissaan huomioon työsuojelun toimintaohjelman

Käsittelee

- työolojen tilaa ja kehitystä sekä tekee kehittämis ehdotuksia työnantajalle
- työoloja koskevien tutkimusten tarvetta, toteutumista ja seuranta
- työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä
- työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta ja tekee sitä koskevia ehdotuksia
- työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa ja muita työoloja koskevia suunnitelmia sekä antaa niistä lausuntoja ja seuraa niiden toteutumista
- työterveyshuollon toimeenpanoa
- työsuojelutiedotuksen järjestämistä työpaikalla

Tekee esityksiä

- työterveyshuollon kehittämisestä
- työsuojelukoulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi

Osallistuu

- työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla
- tarvittaessa työsuojelutarkastuksiin ja -tutkimuksiin

4.2. Työsuojelupäällikön tehtävät

Perehtyy

- työsuojelusäännöksiin, -määräyksiin ja -ohjeisiin
- työn turvallisuutta ja terveellisuutta koskeviin työpaikan oloihin ja seuraa niiden kehitystä sekä ryhtyy toimiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteen korjaamiseksi

Osallistuu

- työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun
- työsuojelutarkastuksiin ja -tutkimuksiin
- työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla

Huolehtii

- työsuojelumääräyksiä ja -ohjeita koskevan tarpeellisen tiedon välittämisestä työnantajalle, esimiehille ja työntekijöille
- työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvien käyttöönotto- ja kunnossapitotarkastusten teettämisestä
- työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämisestä, ylläpitämisestä ja kehittämisestä

Tekee esityksiä työnantajalle

- ensiaputoiminnasta ja -koulutuksen järjestämisestä
- työsuojeluun liittyvästä työnopastuksesta, koulutuksesta ja tiedotuksesta
- tutkimuksen järjestämisestä työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmavaaran tai työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta

4.3. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Perehtyy

- työsuojelusäännöksiin, -määräyksiin ja -ohjeisiin
- työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin työpaikan oloihin ja seuraa niiden kehitystä sekä ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille.

Osallistuu

- työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun työpaikalla sovittavalla tavalla
- tarvittaessa työsuojelutarkastuksiin ja -tutkimuksiin
- tarvittaessa tutkimukseen, joka on toimeenpantu työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmavaaran tai työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta
- työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla
- työnantajan ja työntekijöiden välisen työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseen

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu voivat vaikuttaa omalla toiminnallaan työpaikkansa työsuojeluasioihin monella tavalla. Työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen toimikausi on neljä vuotta.

5. TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 tuli voimaan 01.01.2002. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteisvoimin edistää:

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- 4) työyhteisön toimintaa

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, siten kuin työterveyslaissa säädetään.

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja haittojen ehkäisy samoin kuin työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

Työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa tulee määritellä työterveyshuollon tavoitteet, työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tarve, toimintatavat ja keinot joilla ehkäistään työstä ja työympäristöstä, työpaikan rakenteesta ja työn järjestelyistä aiheutuvia terveysvaaroja ja -haittoja, ylläpidetään ja edistetään työympäristön ja työyhteisön terveellisyyttä ja toimivuutta sekä työntekijän terveyttä ja työkykyä.

5.1. Työterveyshuollon lakisäätteiset tehtävät

- työpaikkaselvitysten teko
- tietojen antaminen ja ohjaus
- työterveystarkastusten järjestäminen
- työkykyä ylläpitävä toiminta
- vajaakuntoisten työntekijöiden terveydentilan seuranta
- ensiapuvalmiuden suunnittelu ja ylläpitäminen

Kansaneläkelaitos korvaa osan kustannuksista, joita työterveyshuolto aiheuttaa työnantajalle. Korvausperiaatteiden keskeinen tavoite on kohdentaa työterveyshuoltoa ennaltaehkäisevään toimintaan ja tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitoa.

Työterveyshuolto laatii yhdessä työsuojeluhenkilöstön kanssa työterveyshuollon toimintasuunnitelman viisivuotiskaudeksi ja tarkistaa sen vuosittain sekä aina tarvittaessa. Toimintasuunnitelma käsitellään yhteistoimintaryhmässä ja tarvittaessa kunnanhallituksessa.

Pyhännän kunta on tehnyt Terveystalo Oy:n työterveyshuollon kanssa sopimuksen, jolla tuotetaan kokonaisvaltaiset työterveyshuoltopalvelut Pyhännän kunnan henkilöstölle. Järjestelmällä tuetaan kunnan työntekijöiden työ- ja toimintakykyä.

6. TYÖYMPÄRISTÖN KUVAUS JA KEHITTÄMINEN

Pyhännän kunnan palveluksessa olevien henkilöiden työpisteet sijaitsevat pääosin keskustaa- ja palvelusalueilla. Työpisteiden fyysisestä etäisyydestä ei ole merkittäviä haittoja työntekijöille eikä asiakkaille.

Tietotekniikan lisääntyminen eri työpisteissä aiheuttaa tilatarpeita. Atk-päätteiden ja -laitteiden sijoittaminen pieniin tiloihin aiheuttaa lämpötilan nousua. Atk-tulostimet saattavat aiheuttaa myös meluhaittoja. Toisaalta tulevaisuudessa tietotekniikka osaltaan vähentää tilatarpeita esimerkiksi toimintojen digitalisoinnin myötä.

Työtilojen fyysisessä ympäristössä ilmenevät perusongelmat korjataan mahdollisimman nopeasti. Kosteus- ja homevaurioepäilyjä koskevat sekä sisäilman laatuun liittyvät kunnan omat toimintaohjeet tullaan laatimaan mahdollisimman nopeassa aikataulussa.

Psykososiaaliseen työympäristöön liittyviä asioita tulee käsitellä aluksi työpaikkakokouksissa, tiimipalavereissa ym. vastaavissa tilaisuuksissa ja ottaa sen jälkeen yhteyttä henkilöstöhallintoon, työterveyshuoltoon ja työsuojeluhenkilöstöön, koulutuksien, työkykyä edistävän toiminnan, työnopastuksen yms. järjestämiseksi.

7. TYÖSUOJELUN TOIMINTALINJAT

Pyhännän kunnan työsuojelulle asetetaan seuraavat toimintalinjat

- 1. Pidetään työ- ja tuotantovälineet sekä työtilat ja työilmapiiri kunnossa**
- 2. Arvioidaan ja tunnistetaan työpaikan vaarat ja haitat**
- 3. Tehdään työolojen kartoitusta**
- 4. Tehdään kaikki ennakoitavissa olevat toimenpiteet työtapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi**
- 5. Otetaan huomioon terveellisyys- ja turvallisuusvaatimukset suunnittelussa, toimintoja sijoitettaessa ja laitehankinnoissa**
- 6. Kannustetaan henkilöstöä työkykyä ylläpitävään toimintaan**
- 7. Seurataan työoloja ja niiden kehitystä sekä ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin**

8. TYÖSUOJELUN KEHITTÄMINEN

8.1. Työsuojelun toimintasuunnitelmien laadinta

Työsuojelun toimintaohjelma on työnantajan periaateohjelma, jonka pohjalta laaditaan työsuojelun toimintasuunnitelma 1 – 4 vuodeksi.

Työsuojelun toimintasuunnitelman tulee olla työsuojelun toimintaohjelman periaatteiden mukainen ja siihen kirjataan ne konkreettiset toimenpiteet, joita toimintakauden aikana toteutetaan eri osastoilla ja toimiyksiköissä fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön parantamiseksi sekä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteille laaditaan myös aikataulut ja vastuuhenkilöt. Toimintasuunnitelma käsitellään yhteistoimintaryhmässä, kunnan johtoryhmässä ja kunnanhallituksessa.

8.2. Perusparannusohjelma

Varsinaista kunnan kiinteistöjen perusparannusohjelmaa kuntaan ei ole laadittu. Kunnan kiinteistöjen kuntokartoitus on suoritettu asianmukaisella tavalla kunnan teknisen toimen johdolla ja sitä päivitetään tarpeen mukaan.

8.3 Haittojen ja vaarojen arviointi ja tunnistaminen

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

- tapaturman ja muun terveyden menettämisen vaara
- esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet
- työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä
- työn kuormitustekijät
- mahdollinen vaara terveydelle

Työnantajalla on oltava tästä hallussaan selvitys ja arviointi. Selvitys on tehtävä riittävällä asiantuntemuksella joko työnantajan omin voimin tai käyttämällä ulkopuolisia riittävän päteviä ja muut edellytykset omaavia asiantuntijoita. Selvitys ja arviointi käsitellään yhteistoimintaryhmässä, kunnan johtoryhmässä ja kunnanhallituksessa.

9. TYÖHYVINVOINTI (TYKY)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan (tyky) avulla voidaan lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja parantaa kunnan palvelukykyä. Tyky -toiminta edistää samalla tuottavuutta ja parantaa työelämän laatua. Työkykykäsitys kytkee yhteen yksilön ominaisuudet, työn ja työympäristön sekä työyhteisön. Niitä on kehitettävä samaan aikaan. Tyky –toiminta tapahtuu siinä todellisuudessa, missä työpaikka elää.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on yksilön kompetenssin säilyttäminen koko työelämän ajan aina eläkeikään saakka. Kompetenssilla tarkoitetaan fyysistä ja henkistä kykyä sekä ammatillista pätevyyttä työhön. Kompetenssi on myös yksilön suhde työhön, työyhteisöön ja työympäristöön.

Pyhännän kunnassa tyky-toimintaa alettiin tehostuneesti kehittää vuoden 2003 syksyllä, jolloin toiminnan koordinoitua varten perustettiin ensin tyky-työryhmä. Tyky-työryhmä koostui yhteistoimintaryhmän nimeämistä työnantajan ja työntekijöiden edustajista. Tyky-toiminnasta huolehti yhteistoimintaryhmä. Tyky-toimintaan varataan vuosittain tyky-määräraha.

10. TYÖOLOJEN JA TYÖHYVINVOINNIN SEURANTA

Työsuojelulle asetettujen tavoitteiden ja toimintalinjojen toteutumisen seurantaan tarvitaan mittareita, joita ovat sairauspoissaolot, työtapaturmat ja ” läheltä piti ” -tapaukset, työkyvyn arviointi, väkivallan uhkatilanteet, työilmapiirikartoitukset ym. Seurantatietoja saadaan henkilöstötilinpäätöksestä, henkilöstöhallinnon ohjelmasta sekä työilmapiirikyselyistä. Työsuojelupäällikkö kokoaa seurantatietoja analyysseja varten yhteistoimintaryhmälle.

10.1. Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyskysely tehdään kerran valtuustokaudessa koko kunnan henkilökunnalle. Työolobarometrin kehitystä seurataan ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin. Vuosittain valitaan painopistealueet, joiden kehittämiseen erityisesti panostetaan.

10.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen seurannalla pyritään selvittämään onko työoloissa tekijöitä, jotka aiheuttavat sairauspoissaolojen kertymistä tiettyihin työpisteisiin tai tiettyntyyppisistä syistä. Sairauspoissaolojen systemaattinen seuranta on toiminnassa Pyhännän kunnassa osana henkilöstötilinpäätöstä. Sairauspoissaoloista tehdään yhteenvetotaulukkoja, joten tietoja ei yksilöidä.

10.3. Työtapaturmat

Työpaikalla ja työmatkalla tapahtuneista tapaturmista tehdään tilastot vuosittain. Yleisimpiä tapaturmia Pyhännän kunnassa ovat olleet kaatumiset ja liukastumiset, joiden seurauksena on ollut tavallisimmin nyrjähdyksiä ja ruhjevammoja. Tapaturmien ja ” läheltä piti ” -tapauksien seurantaan tullaan lisäämään ja etsimään niihin johtaneita syitä sekä mahdollisesti estetään vaaratekijän syntyminen tai mikäli se ei ole mahdollista, se korvataan vähemmän vaarallisella.

10.4. Fyysinen ja psyykinen kuormittuminen

Työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä kuormittumisesta on tehty ilmapiiritutkimus ja työsuojelukartoitus. Kuormittumista selvitetään jatkossakin työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyönä.

10.5. Työkyvyn arviointi

Työkyvyn arviointia suorittaa työterveyshuolto omilla menetelmillään.

10.6. Työpaikkaväkivallan ehkäisy

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan tässä yhteydessä työtehtävien hoitamisen aikana fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutumista. Työpaikkaväkivalta on hallittavissa, kun sen uhka tiedostetaan ja ennakoitaan sekä sisäistetään työsuojeluvastuuseen kuuluvaksi.

Työtiloja ja niiden muutoksia suunniteltaessa on otettava huomioon väkivallan uhan hallitsemiseksi tarvittavat torjuntaratkaisut ja yhteydenpito- ja hälytysjärjestelmät. Torjunnassa on merkitystä mm.

huoneiston muodolla, kulkuteiden järjestelyllä, kaluston sijoituksella sekä asiakkaiden opastuksen ja vastaanoton järjestelyillä.

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa huolehdittava siitä, että väkivalta-alttiille työpaikalle tai työlle laaditaan kirjallinen turvallisuusohjeisto.

Väkivaltaa Pyhännän kunnassa ei ole juurikaan esiintynyt. Mahdollisia väkivalta-alttiita työpisteitä ovat sosiaalitoimisto ja sen alaiset laitokset sekä sivistystoimen alaiset laitokset. Tarvittavista toimenpiteistä väkivallan ehkäisemiseksi tehdään luettelo turvallisuusohjeistoon.

11. TYÖSUOJELUASIOIDEN HUOMIOONOTTAMINEN KUNNAN TOIMINNASSA

11.1. Suunnittelu-, kehittämis- ja hankintatoimi

Työturvallisuuteen, työterveyteen ja työkykyyn liittyvät tekijät tulee ottaa huomioon työtiloja suunniteltaessa ja uudistettaessa, hankittaessa työvälineitä ja kalusteita sekä muissa työoloihin vaikuttavissa muutostilanteissa. Ensiarvoisen tärkeää on selvittää näitä asioita käyttäjien kanssa.

11.2. Perehdyttäminen ja työnohjaus

Ammattitaito ja työn hallinta sisältävät myös sen, että työtehtävät suoritetaan turvallisesti ja terveellisesti sekä työhön liittyvät riskit tunnistetaan. Näihin asioihin voidaan tehokkaasti vaikuttaa perehdyttämis- ja työhönopastustilanteissa.

Työntekijöiden perehdyttämisen toimintaohjeet päivittää päävastuualuepäällikkö tai työyksikön esimies.

Työnohjauksen tehtävänä on ammatillisen taidon edistäminen ja tietoisuuden ylläpitäminen oman ammattialan erityisluonteesta, tehtävistä ja rajoista. Työnohjauksen päämääränä on aina palvelun parantaminen. Työnohjaus voi olla johdon ja esimiesten ohjausta, työyhteisön työnohjausta, ryhmätyönohjausta tai yksilötyönohjausta.

Työnohjauksesta tulee laatia työyksiköille yksityiskohtaiset menettelytapaohjeet. Työterveyshuolto voi tarvittaessa auttaa työnohjaukseen hakeutumisessa.

Työnohjausta vaativat myös kuntouttavassa työtoiminnassa olevat henkilöt, joiden sijoittamista uusin työtehtäviin tulee ohjeistaa.

11.3. Päihdeohjelma

Päihdehaittojen ehkäisy on osa työkykyä ylläpitävää toimintaa. **Pyhännän kunnassa on päihdeohjelma jota päivitetään tarvittaessa.**

11.4. Koulutus ja tiedotus

Työsuojelun kustannuspaikkaan varataan vuosittain määräraha työsuojeluhenkilöstön koulutukseen. Sen lisäksi työyksiköissä on varauduttava myös henkilökunnan yleiseen työsuojelukoulutukseen.

Työsuojeluhenkilöstö osallistuu työsuojelun koulutustilaisuuksiin erikseen laadittavan koulutusohjelman mukaisesti.

Työsuojelun tiedotustoiminnasta vastaa työsuojelupäällikkö.

12. TOIMINTAOHJELMAN SEURANTA JA YLLÄPITO

Työsuojelun toimintaohjelman vahvistaa kunnanhallitus ja se tarkistetaan tarvittaessa yhteistoimintaryhmässä. Toimintaohjelman seurannasta ja ylläpidosta vastaa työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö.

TÄRKEIMMÄT TYÖSUOJELUUN LIITTYVÄT LAIT JA OHJEET

Työturvallisuuslaki

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta

Työaikalaki

Laki nuorten tekijäin suojelusta

Työsopimuslaki

Vuosilomalaki

Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimukset

Laki kunnallisesta viranhaltijasta