



Työsuojelun toimintaohjelma

Pälkäneen kunta



Käsittely:

Yhteistyötoimikunta 23.11.2021



Sisällys

1. Johdanto.....	3
2. Työsuojeluohjelman tarkoitus ja tavoitteet.....	3
3. Työympäristön kuvaus	4
4. Työsuojelun vastuut.....	4
5. Työsuojeluorganisaatio ja työsuojelun yhteistoiminta.....	5
6. Työterveyshuolto	7
7. Toimintaohjeet.....	7
8. Työolojen seuranta	11
9. Työsuojelun kehittämiskohteet	12
10. Toimintaohjelman seuranta ja päivitys.....	13



1. Johdanto

Työnantaja vastaa siitä, että työpaikka on turvallinen ja terveellinen. Tämä edellyttää, että työnantaja on tietoinen työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä ja niiden hallinnasta. Työnantajan tulee lisäksi huolehtia siitä, että työntekijöillä on tarvittavat tiedot ja taidot tehdä työnsä turvallisesti.

Työsuojelun tarkoituksena on ehkäistä, vähentää ja poistaa työssä ja työoloista aiheutuvia tapaturmia, ammattitauteja sekä terveydelle haitallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta. Työsuojelun tärkeimmät toimijat ovat työpaikoilla. Työsuojelutyö on ensisijaisesti yhteistyötä ja siinä kiinnitetään huomiota työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä turvallisen ja terveellisen työympäristön suunnitteluun, rakentamiseen ja kunnossapitoon hyväksyttävien menetelmin.

Riskien arviointi on ennakoivaa työsuojelua parhaimmillaan. Arvioinnissa tarkastellaan paitsi aikaisemmin sattuneita tapaturmia ja onnettomuuksia myös sellaisia riskejä, jotka eivät ole vielä toteutuneet tai aiheuttaneet vahinkoa. Riskien arvioinnin avulla voidaan havaita toiminnassa esiintyvät riskit ajoissa, ennen kuin vahinkoja pääsee tapahtumaan. Työterveyshenkilöstö ja työsuojeluviranomaiset ovat työsuojelun asiantuntijoita, jotka omalta osaltaan tarjoavat palveluja työpaikan työsuojelutoiminnan tueksi.

2. Työsuojeluohjelman tarkoitus ja tavoitteet

Työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n mukaan jokaisella työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma: ”Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.”

Työturvallisuuslain 10 §:ssä säädetään työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista:

” 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.”





PÄLKÄNE

Työpaikkakohtaiset työsuojelun tavoitteet ja toimenpiteet perustuvat työpaikoilla päivitettävään työn vaarojen kartoitukseen ja riskien arviointiin sekä työterveyden työpaikkaselvityksissä ja muissa tarkastuksissa esille nouseviin kehittämistarpeisiin. Riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa työpaikan turvallisuuden parantamiseksi. Riskien arviointi tulee tehdä aina, kun työpaikalla tapahtuu muutoksia, kuten töiden uudelleenjärjestelyjä, otetaan käyttöön uusia työtiloja tai hankitaan uusia laitteita tai muutetaan työmenetelmiä. Järjestelmällinen riskien arviointi tulee päivittää säännöllisin väliajoin. Esimies tekee riskien arvioinnin yhdessä henkilöstön / henkilöstön edustajien kanssa.

3. Työympäristön kuvaus

Pälkäneen kunnan toimialat ovat:

- kuntajohtaminen
- hallintopalvelut
- talous – ja tukipalvelut
- sivistyspalvelut
- tekniset palvelut
- elinvoimapalvelut

Vuoden vaihteessa 31.12.2020 palkanmaksun piirissä eli konkreettisesti töissä oli 240 henkilöä. Voimassa olevien palvelussuhteiden kokonaisuudesta on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot (vuorotteluvapaa, opintovapaa, kokonaan palkattomaksi mennyt pitkä sairausloma, kuntoutus, äitiysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa sekä toisen tehtävän hoito samassa julkisyhteisössä). Voimassa olevia palvelussuhteita 31.12.2020 oli 250, joka oli 2 hlöä vähemmän kuin vuonna 2019 (252). Luku sisältää kaikki kyseisenä ajankohtana virka- ja työsuhteessa kuntaan olevat mukaan lukien työllistetyt ja oppisopimussuhteiset.

Kunnan henkilöstöstä 37 % (93 henkilöä) on 50–59 -vuotiaita. 40-49 vuotiaita on 29 % henkilöstöstä (72 henkilöä). Alle 30-vuotiaita on 20 henkilöä (8 %), 30-39 –vuotiaita 38 (15 %), yli 60- vuotiaita on 27 (11 %). Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 47,2 vuotta. Toistaiseksi voimassa olevassa virka-/työsuhteessa olevien keski-ikä oli hieman korkeampi, 47,6 vuotta. Määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 43,9 vuotta. Kuntatyönantajien (KT) mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 on ollut 45,7 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on kunta-alalla vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

Henkilöstömäärältään suurimmat tehtäväalueet ovat varhaiskasvatus ja opetus. Työtä tehdään varsin erilaisissa olosuhteissa aina toimistotyöstä liikkuvaan työhön ja ulkotyöhön. Myös työajat vaihtelevat. Suurin osa työstä tehdään arkipäivisin klo 6 ja 17 välillä. Joillakin työpaikoilla työ sisältää myös ilta- ja yötyötä sekä viikonloppuisin tehtävää työtä.



4. Työsuojelun vastuut

Työn ja työympäristön turvallisuudesta vastaa aina työnantaja. Käytännössä vastuun kantavat ne henkilöt, jotka toimivat työnantajan edustajina henkilöstöön nähden kussakin tilanteessa eli esimiehet. Esimiehen työsuojeluvastuu perustuu hänen päätöksenteko- ja toimivaltuuksiinsa ja pohjautuu työturvallisuuslakiin.

Ylin johto - johtoryhmä

- Työturvallisuuden yleisjohto ja –valvonta
- Turvallisuuden kehittämiseen liittyvien tavoitteiden asettaminen ja toimintatapojen määrittäminen
- Turvallisuuden kehittämiseen tarpeellisten resurssien varmistaminen
- Esimiesten valinta ja näiden pätevyiden ja tehtäväjaon varmistaminen

Keskijohto – esimiehet

- Työturvallisuusohjeiden laatiminen ja valvonta
- Perehdyttämisen ja työnopastuksen järjestäminen
- Koneiden ja laitteiden hankinta ja valvonta
- Työympäristön, työyhteisön tilan ja työtapojen turvallisuuden tarkkaileminen
- Tarpeellisten esitysten tekeminen ylimmälle johdolle

Työnjohto

- Työn ja tehtävien suunnittelu
- Koneiden ja laitteiden käytön ja kunnossapidon valvonta
- Turvallisten työmenetelmien ja henkilökohtaisten suojainten käytön valvonta

Työntekijä

- Ohjeiden ja määräysten noudattaminen
- Omasta ja muiden työturvallisuudesta huolehtiminen
- Vaaroista ilmoittaminen ja vaaratekijöiden poistaminen mahdollisuuksien mukaan (turvallisesti)
- Turvalaitteiden ja henkilönsuojainten käyttö ja asianmukainen hoito sekä näiden puutteista ja vioista ilmoittaminen

5. Työsuojeluorganisaatio ja työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelu on käytännössä työpaikoilla tapahtuvaa henkilöstön ja esimiesten välistä työsuojelun yhteistoimintaa. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia siitä, että työntekijät saavat tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työoloihin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista selvityksistä ja suunnitelmista. Työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa työsuojelun edistämiseksi.

Työsuojeluhenkilöstön yhteystiedot löytyvät kunnan Intrasta > Henkilöstöasiat > Työsuojelu ja työhyvinvointi.

Yhteistyötoimikunta

Pälkäneen kunnassa toimii säännöllisesti kokoontuva yhteistyötoimikunta, johon kuuluu työnantajan ja työntekijöiden edustajat. Paikallisesti on sovittu, että yhteistyötoimikunta hoitaa myös työsuojelutoimikunnalle kuuluvat tehtävät.

Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) mukaisesti yhteistyötoimikunnassa käsitellään ainakin seuraavat asiat

- työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset (laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat)
- periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitetussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat
- työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat
- työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat
- työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt
- työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot
- edellä esitettyjen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta



Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikkö avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojeluasiantuntemuksen hankinnassa sekä yhteistyön järjestämisessä työntekijöiden, työterveyshuollon, työsuojeluviranomaisten ja muiden työsuojelutahojen kanssa. Työsuojelupäällikön vastuulla on huolehtia työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistyön järjestämisestä ja kehittämisestä.

Työsuojelupäälliköllä ei työnantaja- asemastaan huolimatta ole oikeudellista vastuuta linjajohdon tapaan. Mikäli työsuojelupäällikön tehtävät on annettu linjaesimiehelle, hänellä on vastuuta myös työsuojelusäännösten toteuttamisessa toimivaltuuksiensa perusteella.

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu on työsuojeluasioissa työpaikan työntekijöiden edustaja. Työsuojeluvaltuutetun tulee oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkaa koskeviin työsuojeluasioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Hän osallistuu työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, mikäli tarkastaja tai tutkimuksen tekijä katsoo osallistumisen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutettu kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin.

Työntekijöiden on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua, jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää. Toimihenkilöasemassa olevat työntekijät voivat valita omat valtuutettunsa. Pälkäneen kunnassa työsuojeluvaltuutettu edustaa sekä työntekijöitä että toimihenkilöitä.

Työsuojelun viranomaistoiminta

Työsuojelun viranomaisia ovat sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto ja aluehallintovirastot. Sosiaali- ja terveysministeriö valmistelee ja kehittää työsuojelun lainsäädäntöä ja työsuojelupolitiikkaa sekä vastaa työsuojelun kansainvälisestä yhteistyöstä. Lisäksi ministeriö ohjaa aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueita.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet huolehtivat työsuojelun alueellisesta valvonnasta ja ohjauksesta. Ne myös selvittävät vakavien työtaturmien, ammattitautien ja työperäisten sairauksien syitä sekä toimivat niiden ehkäisemiseksi. Keskeisenä tavoitteena on edistää ja ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työstä terveydelle aiheutuvia vaaroja ja haittoja. Valvonnan avulla varmistetaan myös työelämän pelisääntöjen toteutuminen työpaikoilla. Pälkäneen kunta kuuluu Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen piiriin.



6. Työterveyshuolto

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto. Sairaanhoidon järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Pälkäneen kunta hankkii työterveyshuollon palvelut Pihlajalinnalla Terveys Oy:ltä. Työterveyshuolto koskee kaikkia kunnan työntekijöitä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa.

Työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat yhteistyössä työpaikan ja työsuojeluorganisaation kanssa tekevät järjestelmällisesti jatkuvana toimintana työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti ja tarvittaessa muulloinkin työpaikkaselvitykset. Työpaikkaselvityksissä työterveyshuolto arvioi työn ja työolosuhteiden altiste- ja kuormitustekijöiden terveydellisen merkityksen ja antaa tarvittaessa toimenpide-ehtoja vaarojen vähentämiseen. Perustyöpaikkaselvityksen lisäksi työterveyshuolto voi tehdä suunnattuja työpaikkaselvityksiä, kuten selvityksen työn ergonomiasta tai psykososiaalisesta kuormituksesta. Tavoitteena on terveellinen, turvallinen ja viihtyisä työympäristö, joka luo edellytykset toimivalle työyhteisölle ja tuottavalle työlle.

Työnantajan on pidettävä työpaikkaselvitysraportti kaikkien työntekijöiden nähtävänä työpaikalla.

7. Toimintaohjeet

Perehdyttäminen ja työnopastus

Uusille työntekijöille on annettava ennen työn aloittamista tiedot työpaikasta ja sen toimintatavoista. Myös tehtävien ja työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa on työntekijää perehdytettävä. Omaan työhön liittyvät vaarat ja haitat sekä niiden välttämiseksi tarvittavat toimet selvitetään niin, että työntekijät pystyvät saamiensa ohjeiden ja tietojen perusteella työskentelemään turvallisesti ja terveellisesti sekä tunnistamaan työhön liittyvät riskit.

Pälkäneen kunnan yleinen perehdytysuunnitelma löytyy Intrasta (Henkilöstöasiat > Palvelussuhde > Palvelussuhteen alkaminen > Perehdytys). Työpaikoilla on tarpeen mukaan omia täydentäviä perehdytysoppaita. Työnopastus tapahtuu omassa työyksikössä.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on yleensä kahdenkeskinen, tavoitteellinen ja luottamuksellinen keskustelu työntekijän ja esimiehen välillä. Kehityskeskustelut pidetään säännöllisesti vuosittain ja ne kirjataan Populus-järjestelmään. Keskustelussa sovitaan työn keskeiset tavoitteet seuraavalle vuodelle, arvioidaan edellisen vuoden



työn tulokset ja tavoitteiden toteutuminen. Kehityskeskustelussa käydään läpi osaamisen arviointi sekä sovitaan osaamisen kehittämisen tarpeista ja toimenpiteistä. Molemminpuolinen palautteenanto on erittäin tärkeää.

Kehityskeskusteluohjeet löytyvät kunnan Intrasta > Henkilöstöasiat > Kehityskeskustelut.

Aktiivisen tuen toimintamalli

Aktiivisen tuen toimintamallin tavoitteena on tukea työntekijän työssä jaksamista ja varmistaa, että työkykyä uhkaavat ongelmat huomataan mahdollisimman varhain. Esimiestehtävään kuuluu oman henkilöstönsä työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin seuraaminen sekä työkyvyn tukeminen.

Pälkäneen kunnan aktiivisen tuen toimintamalli ja lomakkeet löytyvät Intrasta > Henkilöstöasiat > Työhyvinvointi ja työsuojelu > Aktiivisen tuen toimintamalli.

Päihdeohjelma

Päihdeohjelma on ohjeistus, jonka mukaan päihdehaittoja ehkäistään ja ongelmiin puututaan. Päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seurantamenetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä. Työterveyshuolto tekee ennaltaehkäisevää työtä päihdeongelmien ehkäisemiseksi sekä on mukana asiantuntijana päihdeohjelman mukaisissa hoito- ja kuntoutusprosesseissa.

Pälkäneen kunta on savuton kunta.

Pälkäneen kunnan päihdeohjelma ja lomakkeet löytyvät Intrasta > Henkilöstöasiat > Työhyvinvointi ja työsuojelu > Päihdeohjelma

Ensiapuvalmius

Esimiehet vastaavat ja huolehtivat työpaikkojen ensiapuvalmiuden ylläpidosta. Jokaisella työpaikalla tulee olla yksi tai useampi ensiavun antamiseen perehtynyt henkilö. Työpaikkaselvityksen yhteydessä työterveyshuoltohenkilöstö arvioi ensiapuvalmiuden tarpeen todettujen vaara- ja haittatekijöiden perusteella sekä antaa työpaikalle sitä koskevia suosituksia. Työn ja työolosuhteiden mukaisesti työntekijöille on annettava ohjeet toimenpiteistä, joihin tapaturman tai sairastumisen sattuessa on ensiavun saamiseksi ryhdyttävä. Työpaikalla on oltava saatavilla riittävä määrä asianmukaisia ensiapuvälineitä sopivissa ja selvästi merkityissä kohdissa. Työpaikalla tulee myös olla ensiavun antamiseen soveltuva tila, jos se on tarpeen työntekijöiden lukumäärän, työn luonteen tai muiden työolosuhteiden vuoksi.

Toiminta hätätilanteissa

Kunnan eri työpaikoilla on kiinteistökohtaiset toimintaohjeet ja vastuuhenkilöt vaaratilanteiden ehkäisemiseksi, henkilöiden, omaisuuden ja ympäristön suojaamiseksi.

Pelastussuunnitelmassa on esitetty ne toimenpiteet, joita on varauduttu noudattamaan hätä- ja onnettomuustilanteissa, joita voivat olla tulipalot, pitkäaikaiset sähkökatkokset jne.





Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka voi aiheuttaa turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa (TTL 18 §). Työnantajan on saatuaan tiedon, että työpaikalla esiintyy työntekijään kohdistuvaa terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, ryhdyttävä toimenpiteisiin sen poistamiseksi (TTL 28 §).

Pälkäneen kunnan ohje ja ilmoituslomake löytyvät Intrasta > Henkilöstöasiat > Työhyvinvointi ja työsuojelu > Häirintä ja epäasiallinen kohtelu.

Haitallinen työssä kuormittuminen

Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi (TTL 25 §).

Pälkäneen kunnan lomake, jolla voi ilmoittaa esimiehelle haitallisesta työssä kuormittumisesta, löytyy Intrasta > Henkilöstöasiat > Työhyvinvointi ja työsuojelu > Haitallinen työssä kuormittuminen.

Sisäilmaongelmat

Kun työntekijä havaitsee sisäilmaan laatuun heikentävästi vaikuttavan tekijän, hänen tulee ottaa välittömästi yhteyttä esimieheen, joka ottaa yhteyttä tekniseen toimeen. Sisäilman laatua voivat heikentää esimerkiksi lämpötila ja vetoisuus, kosteus-ja/tai homevauriot sekä ilmanvaihdon ongelmat. Kunnassa koostuu säännöllisesti sisäilmatyöryhmä.

Pälkäneen kunnan sisäilmaohje ja ilmoituslomake löytyvät Intrasta > Henkilöstöasiat > Työhyvinvointi ja työsuojelu > Sisäilma.

Vaaratilanteet ja tapaturmat

Jokaisen työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle työturvallisuutta uhkaavista vaaroista, poikkeamista ja läheltä piti –tilanteista. Läheltä piti -tilanteesta olisi voinut seurata tapaturma tai ammattitauti, vahinkoa ympäristölle tai luonnolle tai omaisuusvahinko. Vaara on tekijä tai olosuhde, joka voi aikaansaada haitallisen tapahtuman. Vaaratilanne on tilanne, jossa henkilö on alttiina jollekin vaaratekijälle (esim. melu, kemikaalit, sähkö). Vaaratilanteessa ei siis mitään vahinkoa välttämättä ole sattunut. Tapaturma on vaaratilanne, jossa haitalliset seuraukset toteutuvat. Tapaturmatapauksessa asiasta tulee tehdä ilmoitus myös vakuutusyhtiöön. Poikkeama on seuraus määräysten tai ohjeiden vastaisesta toiminnasta. Esimies huolehtii siitä, että tilanteet arvioidaan ja tutkitaan sekä mietitään keinot, joilla vastaavat tilanteet ehkäistään tulevaisuudessa.

Esimiehen on ilmoitettava vakavista tapaturmista ja vakavista väkivaltilanteista välittömästi työsuojeluviranomaiselle (AVI), poliisille sekä toimialajohtajalle ja työsuojeluhenkilöstölle (työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu). Tapaturma on vakava, jos työntekijä menehtyy tai hänelle aiheutuu pysyvä tai vaikealaatuinen vamma.

Läheltä piti –tilanteiden ilmoituslomake löytyy Intrasta > Henkilöstöasiat > Työhyvinvointi ja työsuojelu > Läheltä piti –tilanteet.





Ammattitaudit

Ammattitaudit ovat sairauksia, joiden pääasiallinen aiheuttaja on jokin työssä oleva fyysinen, kemiallinen tai biologinen tekijä. Työperäiset sairaudet ovat sairauksia, joiden synnyllä on syy-yhteys työhön. Niihin sisältyvät ammattitautien lisäksi sairaudet, joiden pääasiallinen aiheuttaja ei ole työssä oleva tekijä. Työstä johtuvien oireiden tutkimukset ja hoito kuuluvat työterveyshuollon palveluihin, ja sieltä ohjataan tarvittaessa jatkotutkimuksiin. Jos lääkäri epäilee ammattitautilaissa tarkoitettua ammattitautia tai työstä johtuvaa muuta työperäistä sairautta, hänen on viipymättä ja salassapitosäännösten estämättä tehtävä asiasta ilmoitus aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on toimia työkaluna tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän estämiseksi. Tavoitteena on, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sisältyvät kaikkeen kunnan toimintaan.

Pälkäneen kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy Intrasta > Henkilöstöasiat > Suunnitelmat ja raportit.

Vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuus on selvittää työpaikalla esiintyvät vaarat ja poistaa ne. Jos vaaroja ei voida poistaa, tulee arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Riskien arviointi tulee tehdä aina, kun työpaikalla tapahtuu muutoksia, kuten töiden uudelleenjärjestelyjä, otetaan käyttöön uusia työtiloja tai hankitaan uusia laitteita tai muutetaan työmenetelmiä. Järjestelmällinen riskien arviointi tulee päivittää säännöllisin väliajoin. Esimies tekee riskien arvioinnin yhdessä henkilöstön / henkilöstön edustajien kanssa. Työyksikötasolla on selvittävät ja arvioitavat työhön kohdistuvat vaaratekijät. Tarvittaessa tämä on tehtävä työtehtäväkohtaisesti (esim. koulujen tekninen työ). Työn vaarojen kartoitukseen ja riskien arviointiin kuuluvat seuraavat osa-alueet:

- Hallintajärjestelmät ja toimintatavat
- Tapaturman vaarat
- Fysikaaliset vaaratekijät
- Kemialliset ja biologiset vaaratekijät
- Fyysinen kuormittuminen
- Psykososiaaliset kuormitustekijät
- TTL:n tarkistuslista koronatartunnan riskin todennäköisyyden arviointiin

Vaaratilanteen kuvauksen ja riskien arvioinnin lisäksi on pohdittava toimenpiteitä, joiden avulla riski voidaan poistaa tai sitä voidaan pienentää. Arvioinnin perusteella päätetään tarvittavista toimenpiteistä. Toimenpiteille määritellään vastuuhenkilöt, toteutuksen aikataulu ja sovitaan seurannasta. Toimenpiteiden toteutumisesta annetaan palautetta henkilöstölle.

Työn vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi on tehty työyksiköstä riippuen eri aikoina. Nykytilan kartoittaminen arvioimalla riskit luo perustan turvallisuusjohtamisen kehittämiseksi.





Tiedotus ja koulutus

Työturvallisuuteen, työterveyteen ja työkykyyn liittyvissä asioista tiedottamisesta vastaavat esimiehet. Myös työsuojelupäällikkö tiedottaa työturvallisuuteen liittyvistä asioista tarpeen mukaan. Työntekijän osallistumisesta työsuojelu- tai vastaavaan koulutukseen päättää asianomainen toimintayksikkö omien määrärahojensa ja työsuojelukoulutukseen osallistumisesta annettujen säädösten puitteissa.

Hankinnat

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

Tyky-toiminta

Kunnan henkilöstö voi ostaa edulliseen henkilöstöhintaan kuntosalikortin Kostia-areenan tai Luopioisten kuntosalille. Lisäksi käytössä on epassi mobiilisovellus.

8. Työolojen seuranta

Työolojen seuranta kuuluu kaikille kunnan palveluksessa oleville, mutta erityisesti esimiehille. Työntekijöiden on ilmoitettava havaitsemistaan vioista sekä turvallisuutta ja terveellisyyttä uhkaavista vaaroista vastuussa oleville esimiehille, työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelupäällikölle. Esimiesten on esitettävä kirjallinen vastaus siitä, mihin toimiin ja missä aikataulussa ilmoituksen johdosta ryhdytään. Työsuojelupäällikkö huolehtii läheltä piti- ja vaaratilanneilmoitukset yhteistyötoimikunnan käsittelyyn.

Esimiehet seuraavat omissa työyksiköissään henkilöstönsä sairauspoissaoloja ja työtapaturmia. Myös henkilöstöhallinto seuraa toimiala- ja kuntatasolla sairauspoissaolojen ja työtapaturmien määrää ja kehitystä. Vuonna 2020 terveysperusteisia poissaoloja oli keskimäärin 22,8 / henkilötyövuosi. Vakituksella henkilöstöllä terveysperusteisia poissaoloja oli keskimäärin 24,1 / henkilötyövuosi ja määräaikaisella henkilöstöllä 17,8.

Vuonna 2020 työ- ja työmatkatapaturmista johtuvia poissaoloja oli 35 kalenteripäivää.

Kunnassa tehtiin syksyllä 2021 työhyvinvointikysely kunnan omana kyselynä. Kysely toistetaan jatkossa vuosittain ja siihen liitetään tarvittaessa jokin ajankohtainen osio, joka tänä vuonna oli henkilöstön näkemykset kuntastrategiaan. Henkilöstökyselyyn saatiin vastauksia 80. Kyselyn vastaukset löytyvät intrasta kohdasta henkilöstöasiat/työsuojelu ja työhyvinvointi/työhyvinvointikysely.





9. Työsuojelun kehittämiskohteet

Koska kunnassa ei ole edelleen ajantasaista kokonaiskäsitystä riskien arvioinnin tilanteesta, ensisijainen toimenpide on käynnistää työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi työpaikoilla. Muut kehittämiskohteet perustuvat työpaikkaselvityksissä esitettyihin toimenpidesuosituksiin tai muihin työympäristössä tehtyihin havaintoihin.

1. Työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi

Käynnistetään järjestelmällinen vaaratekijöiden selvittäminen ja riskien arviointi työpaikoilla, jotta varmistetaan että työpaikkojen riskien kartoitukset ja arvioinnit ovat ajan tasalla. Riskien perusteella laaditaan suunnitelmat ja toimintaohjeet riskien poistamiseksi tai vähentämiseksi. Suunnitelmissa tulee näkyä pandemiaohjeistus sekä siihen liittyvä etätöystä aiheutuva riskien kartoitus ja arviointi

Otetaan käyttöön yhtenäinen lomakkeisto riskien tunnistamiseen ja arviointiin. Siinä tulee huomioida myös pandemiasta aiheutuvat riskit ja etätöyöhön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät. Esimiehet koulutetaan/opastetaan käyttämään sitä. [Otetaan käyttöön tarkistuslista työpaikan koronariskin arviointiin](#)

Selvitetään sähköisen järjestelmän käyttöön ottoa riskien kartoitukseen ja arviointiin.

2. Sairauspoissaolojen vähentäminen

Tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja erityisesti vakituisen henkilöstön osalta kuntien keskimääräisen tason alle. Vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 22,8 päivää kuntatyöntekijää (vakituiset ja pitkä sijaisuudet) kohti. Pälkäneen kunnassa vakituisella henkilöstöllä vuonna 2020 oli keskimäärin 24,1 sairauspoissaolopäivää. Keinoina ovat varhaisen tuen käyttäminen, työn kuormittavuuden ja henkilöstön jaksamisen seuranta sekä esimiestyön kehittäminen. Lisäksi hyödynnetään työterveyshuoltoa asiantuntijana ja seurataan käytyjen työterveysneuvotteluiden määrää.

3. Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen

Kevan työhyvinvointikysely on uudistunut verkkopalveluksi, jonka käyttö on avointa kaikille kunnille oman aikataulun mukaisesti. Toteutetaan Pälkäneen kunnan henkilöstölle työhyvinvointikysely kunnan omana kyselynä vuosittain ja sen tulosten perusteella laaditaan suunnitelma toimenpiteistä.

4. Sisäilmaongelmien hallinta

Päivitetään kunnassa oleva toimintaohje sisäilmaongelmien ilmoittamiseen liittyen, kehitetään sisäilmaongelmien käsittelyn prosessia ja viestintää kunnassa.

5. Ensiapuvalmius

Työpaikalla huolehditaan, että työpaikalla on riittävä määrä ensiaputaitoista henkilökuntaa työntekijöiden lukumäärään, työn luonteeseen ja työolosuhteisiin nähden. Ensiapukoulutustuneista työntekijöistä nimitetään ensiapukaappien varustuksesta vastaavat henkilöt.



6. Turvallisuusohjeet

Työpaikoilla huolehditaan, että tarvittavat turvallisuusohjeet (esimerkiksi koneiden ja laitteiden käyttöohjeet, kemikaaliluettelot ja kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet sekä ohjeet väkivallan varalle, yötyöhön ja yksintyöskentelyyn) ovat ajan tasalla ja työntekijät niistä tietoisia. Huolehditaan siitä, että työpaikalla valvotaan suojavälineiden ja henkilökohtaisten suojainten käyttöä.

7. Esimiesten psykososiaaliset kuormitustekijät

Kartoitetaan kunnan esimiesten, mukaan lukien myös toimialajohtajat, psykososiaaliset kuormitustekijät. Tulokset analysoidaan ja laaditaan tarvittaessa toimenpidesuunnitelma.

10. Toimintaohjelman seuranta ja päivitys

Yhteistyötoimikunnassa käsitellään sille lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta mukaisesti kuuluvat asiat.

Työpaikkakohtaiset työsuojelun tavoitteet ja toimenpiteet perustuvat työpaikoilla tehtävään ja päivitetävään työn vaarojen kartoitukseen ja riskien arviointiin sekä työterveyden työpaikkaselvityksissä tai muissa tarkastuksissa esille nouseviin kehittämistarpeisiin.

Työsuojelun toimintaohjelmaa päivitetään tarvittaessa ja viimeistään työsuojeluvaltuutetun toimintakauden vaihtuessa.