

SASKY koulutuskuntayhtymä

Työsuojelun toimintaohjelma 2023 - 2026

Hyväksytty yhtymähallitus 23.3.2023



Sisältö

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Yleistä | 3 |
| 2 | Työsuojelu SASKY koulutuskuntayhtymässä | 3 |
| 3 | Kuntayhtymän työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio | 4 |
| 4 | Työsuojeluvastuu | 5 |
| 5 | Työsuojelun kehittäminen | 5 |
| 5.1 | Ennakoiva työsuojelu | 5 |
| 5.1.1 | Dokumentointi HR OSS -järjestelmään | 6 |
| 5.1.2 | Kehittämiskohteet | 6 |
| 5.2 | Työterveyshuolto | 6 |
| 5.2.1 | Työterveyspalveluiden palvelutaso ja seuranta | 7 |
| 5.3 | Ristiriitatilanteiden hallinta | 8 |
| 5.4 | Työsuojelukoulutus ja henkilöstön perehdyttäminen | 9 |
| 5.5 | Tiedottaminen ja työyhteisöviestintä | 9 |
| 5.6 | Tilastollinen seuranta | 10 |
| 6 | Opiskelijat ja työsuojelu | 10 |
| 7 | Työsuojelun toimintaohjelman toteutuksen seuranta | 11 |
| 8 | Lähteet | 11 |

1 Yleistä

Euroopan yhteisöjen 12.6.1989 hyväksymällä työympäristön puitedirektiivillä (89/391/EEC) ohjataan työpaikkakohtaisia yhteistyökysymyksiä. Direktiiviin mukaan työnantajan tulee laatia erityinen ohjelma tai yleistoimintaperiaate siitä, miten työntekijöiden turvallisuus ja terveys otetaan työpaikalla huomioon.

Työturvallisuuslain (738/2002) ”tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja”.

Työsuojelun toimintaohjelman laatimisvelvoite on sisällytetty työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n 3 momenttiin, jonka mukaan ”työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmasta johdettavat turvallisuus- ja terveellisyystavoitteet on otettava huomioon työpaikan kehittämissuunnittelussa ja -toiminnassa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.”

Toimintaohjelman tulee kattaa teknologian, työn organisoinnin, työolojen, sosiaalisten suhteiden sekä työympäristön vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Toimintaohjelma laaditaan neljän vuoden ajanjaksolle ja sitä voidaan tarvittaessa päivittää.

2 Työsuojelu SASKY koulutuskuntayhtymässä

SASKY koulutuskuntayhtymä (Sasky) järjestää ammatillista koulutusta sekä yleissivistävää koulutusta oman toiminta-alueensa ja osin valtakunnallisen talouselämän tarpeisiin. Henkilöstö ja opetusvälineet ovat toiminnan jatkuvuuden ja kehittymisen kannalta keskeisiä tekijöitä, joiden suojelemisesta on huolehdittava kaikilla toiminnan alueilla.

Työsuojelu, johon kuuluu henkilöstön terveyden ylläpito, tapaturmien ja sairauksientorjunta sekä opetusvälineiden ja laitteiden häiriötön käyttö, on tärkeä osa kuntayhtymän toimintaa.

Työsuojelu on osa organisaation normaalia jokapäiväistä toimintaa. Työsuojelu on osa jokaisen työntekijän tehtävää.

Sasky noudattaa työsuojelua koskevia lakeja, asetuksia ja määräyksiä sekä pyrkii ylläpitämään ja kehittämään työsuojelun tasoa. Työsuojelu on johdon, henkilöstön ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä, jossa noudatetaan yhtenäisiä toimintaperiaatteita.

Työsuojelun toteuttamisessa käytetään tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijapalveluja. Kuntayhtymässä ylläpidetään ja kehitetään työsuojelua huomioiden lainsäädännön kehitys, yhteiskunnan odotukset, koulutuksen asettamat vaatimukset, tekniikan kehitys sekä tiedon lisääntymisen ja taloudellisten resurssien antamat mahdollisuudet. Henkilöstö perehdytetään työsuojeluasioihin ja henkilöstöä autetaan sisäistämään työsuojelu osaksi tavallista työntekoa. Kuntayhtymä edellyttää henkilöstön toteuttavan työssään työsuojelun asettamia vaatimuksia.

3 Kuntayhtymän työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio

Valvontalain mukaisesti Saskyssä on työsuojelu ja työympäristötyön yhteistoimintaa varten työnantajaa edustava työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut varavaltuutettuineen sekä työsuojelutoimikunta. Kaudella 2022–2025 työsuojelutoimikunnan muodostavat kuntayhtymäjohtaja, henkilöstöpäällikkö (työsuojelupäällikkö) ja työsuojeluvaltuutetut varavaltuutettuineen.

Työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään välittömänä yhteistoimintana työnantajan tai tämän edustajana toimivan esihenkilön ja työntekijän kesken. Tällöin työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä tai tarvittaessa muutoinkin. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään edustuksellisenä yhteistoimintana työsuojelutoimikunnassa.

4 Työsuojeluvastuu

Työsuojeluvastuu työpaikalla määräytyy työtehtävien ja toimivaltuuksien mukaisesti.

KT

Työnantaja vastaa työturvallisuudesta

Työnantajalla on päävastuu työpaikan työsuojelusta. Työnantaja huolehtii työsuojelutoiminnasta ja työympäristön parantamisesta aiheutuvista kustannuksista. Vastuu perustuu työturvallisuuslakiin.

Työoloja kehitetään yhdessä työpaikoilla. Jokainen **työntekijä** huolehtii omalta osaltaan työssä omastaan ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö tukee työsuojelutoimintaa jakamalla osaamistaan, tekemällä aloitteita ja osallistumalla työsuojelun kehittämiseen.

Työterveyshuolto ja muut asiantuntijapalvelut tukevat työpaikkojen omaa työsuojelutoimintaa.

5 Työsuojelun kehittäminen

Työolojen seuranta ja tarpeelliset toimenpiteet ovat suurelta osin oppilaitoskohtaisia. Tämä on huomioitava vuosittain työsuojelun toimintasuunnitelmissa. Työolojen seuranta edellyttää poissaolojen aktiivista seurantaa sekä sisäisiä työsuojelukatselmuksia. Sisäisiä työsuojelukatselmuksia tehdään vähintään kerran vuodessa. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa antaa hyvää tietoa kehittämisen painopistealueille. Järjestelmällisen työolojen kartoituksen avulla saadaan ajankohtaista tietoa työolojen kehittämiseen (työsuojelukatselmuksien ja -kyselyt). Kehityskeskusteluissa keskustellaan työolosuhteista ja työhyvinvoinnista yksilötasolla. Näin esihenkilöt saavat tietoa työsuojelutoiminnan kehittämiseksi myös kehityskeskusteluista. Esihenkilön tulee käsitellä esiinnousseet kehittämiskohteet ja tiedottaa henkilöstöä asian hoitamisesta (tiedottamisvastuu).

5.1 Ennakoiva työsuojelu

Ennakoivan työsuojelun periaatteeseen kuuluvat työympäristötekijöiden arviointi ja riskien kartoitus, kehittämistarpeiden arviointi ja työolojen seuranta sekä näiden pohjalta tarvittaviin työsuojelutoimenpiteisiin ryhtyminen. Granite-järjestelmä on riskienarviointiin ja vaarojen tunnistamiseen tarkoitettu ohjelmisto, jota voivat käyttää sekä henkilöstö että

opiskelijat. Granitea käytetään myös läheltä piti -tilanteiden ilmoittamiseen ja ilmoitusten käsittelyyn.

SASKY koulutuskuntayhtymän työkyvyn tuen mallia on aktiivisesti päivitetty (yhtymähallitus 8.1.2020 ja 27.1.2022). Työkyvyn tuen malli kannustaa esihenkilöä keskustelemaan työkykyasioista työntekijän kanssa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa (ennalta-ehkäisevä näkökulma). Myös työhön paluun tuki edellyttää keskustelua ennen työhön paluuta. Keskustelussa kartoitetaan mahdolliset tarpeet työn muotoilulle tai muille tukitoimille (osa-sairauspäiväraha, ammatillinen kuntoutus, työkokeilu, osa-aikatyö), jotta työhön paluu toimii työkykyä edistävästi. Työterveyshuolto toimii työhön paluun suunnittelussa esihenkilöä tukevana asiantuntijatahona yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa.

5.1.1 Dokumentointi HR OSS -järjestelmään

Esihenkilö kirjaa sovitut asiat työkyvyn tuen kartoituslistaan ja laatii neuvottelumuistion työntekijän kanssa käydystä keskustelusta. Lisäksi esihenkilön on seurattava työntekijän työkykyä ja dokumentoida seuranta varhaisen välittämisen seurantalomaketta käyttäen OSS-järjestelmään. Jos ilmenee tarve arvioida työntekijän työkyky, tehdään OSS-järjestelmän lomaketta käyttäen työkykyarviointipyyntö Saskyn koordinoivalle työterveyshoitajalle.

5.1.2 Kehittämiskohteet

Työkyvyn tuen sovelluksen ottaminen käyttöön työterveyden kanssa voisi tehostaa esihenkilön ajantasaista tiedonsaantia sairaspöissaolojen kertymisestä (sähköpostihälytykset), ohjata esihenkilöä Saskyn toimintamalleihin ja auttaa esihenkilöä näkemään, mitä vaihtoehtoja työkyvyn tukemiseksi on ja mitä työkyvyn tuen toimenpiteitä on jo käytössä.

5.2 Työterveyshuolto

Kuntayhtymä on järjestänyt työterveyspalvelut Pihlajalinna Terveys Oy:n kautta. Yhtiö käyttää Huittisten, Kokemäen, Ruoveden ja Sastamalan alueilla alihankkijoita, joiden palvelusta se vastaa kuitenkin kuin omistaan. Terveystalo tuottaa työterveyspalvelut Ruovedellä, Huittisissa ja Kokemäellä. Sastamalassa palvelun tuottaa Pirte, jonka emoyhtiönä toimii Tullinkulman Työterveys Oy ja tytäryhtiönä Ratinan Terveys Oy.

Työterveyshuollon palvelut perustuvat kuntayhtymän ja Pihlajalinna Terveys Oy:n väliseen sopimukseen vuosille 2023 - 2028 sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, joka päivitetään vuosittain.

Työterveyshuolto tarjoaa ja toteuttaa kuntayhtymän henkilökunnalle terveyden- ja sairaanhoitopalvelut työterveys sopimuksessa määritellyssä laajuudessa.

Työterveyshuoltojen henkilöstö toimii asiantuntijatahona työtilojen ja työympäristön tarkastuksissa ja suunnittelussa. Työterveyshuolto tuottaa organisaation käyttöön työsuojeluun liittyvää tarpeellista tietoa työpaikkaselvityksin ja muilla työterveyshuollon toimilla. Selvitykset kertovat työpaikan olosuhteiden, psyykkisen kuormituksen ja työmenetelmien aiheuttamista vaaroista ja haitoista sekä esittävät toimenpiteitä niiden vähentämiseksi.

Henkilöstön työkyvyn ylläpitämisessä työsuojelulla on merkittävä asema.

Työsuojelutoimikunta toteuttaa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa työkykyä ja työssä jaksamista ylläpitävää toimintaa. Koordinoiva työterveyslääkäri osallistuu työsuojelun vuosikellon mukaisesti työsuojelutoimikunnan kokouksiin.

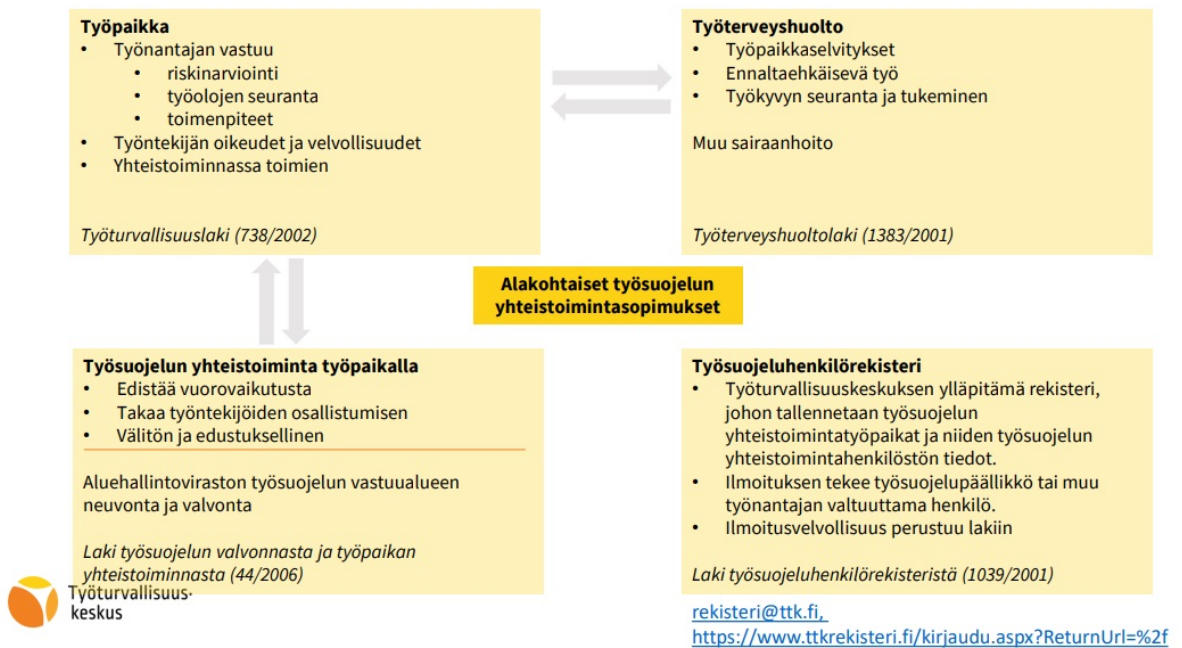
5.2.1 Työterveyspalveluiden palvelutaso ja seuranta

Henkilöstöhallinto pitää työterveyshuollon kanssa säännöllisesti työterveysyhteistyö- ja vuosipalaverit (vuositason toimintaraportti). Palavereissa tarkastellaan esim. henkilöstöltä tulleen palautteen pohjalta työterveyspalveluiden toteutunutta palvelutasoa, suhteessa toimintasuunnitelmaan kirjattuihin työterveyshuollon palvelulupauksiin.

Työhöntulotarkastukset henkilökunnalle tehdään palvelussuhteen alkaessa.

Tarkastus voidaan jättää tekemättä alle vuoden kestävässä palvelussuhteissa. Työterveyshuolto toteuttaa kolmen vuoden välein koko henkilöstöä koskevan sähköisen terveystarkastuksen, jonka perusteella suunnataan tarvittaessa työterveyshuollon lisätoimenpiteitä niitä tarvitseville.

Työturvallisuus ja -terveys työpaikalla



5.3 Ristiriitatilanteiden hallinta

Ristiriitatilanteita voi muodostua mm. seuraavista asioista: päihdeaineiden väärinkäyttö, työpaikkakiusaaminen/haitanteko, epätasa-arvoinen kohtelu, toistuvat vaikeat henkilöstöristiriidat (työkaverit, esihenkilö/alainen), henkilön syrjintä ja epäasiallinen arviointi sekä uhkaavien kriisitilanteiden hallinta.

Saskyssa on laadittu erillinen päihdeongelman toimintaohjelma. Käytännössä päihdeongelman hoitoonohjaus tapahtuu esihenkilön ja työterveyshuollon kautta.

Työpaikkakiusaamiseen ja haitantekoon puuttuvat ensisijaisesti esihenkilöt. Tarvittaessa työsuojeluhenkilöstö (esim. työsuojeluvaltuutettu) osallistuu tapahtuman selvittämiseen. Tämä saattaa olla tarpeen esimerkiksi tilanteissa, joissa esihenkilö on osallisena ristiriitatilanteessa. Tällaisissa tilanteissa tapahtuman selvittämiseen on hyvä ottaa mukaan myös toinen työnantajan edustaja kuten esihenkilön esihenkilö tai työsuojelupäällikkö/henkilöstöpäällikkö. Saskyssa on laadittu epäasiallisen käyttäytymisen toimintaohje.

Kuntayhtymässä on laadittu käyttöön erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tämän avulla pyritään välttämään tasa-arvokysymyksistä kumpuavia ristiriitatilanteita.

Muut henkilöstöön kohdistuvat uhkaavat kriisi- ja ristiriitatilanteet hoidetaan aina pääsääntöisesti esihenkilöiden kanssa. Tarvittaessa käytetään työsuojelu- tai/ja luottamusmieshenkilöstöä asioiden selvittämiseen.

Tärkeintä on puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa uhkaavien kriisien ja ristiriitatilanteiden selvittämiseen, jotta vahingot minimoidaan. On huolehdittava, että tilanteiden selvittämisessä ja niiden ratkaisuisa käytetään yhteneviä yleislinjauksia.

5.4 Työsuojelukoulutus ja henkilöstön perehdyttäminen

Työsuojelun toimintasuunnitelman tulee sisältää myös suunnitelma vuotuisesta työsuojeluun liittyvästä koulutuksesta. Ensiapuvalmiuden ylläpitämiseksi järjestetään riittävässä määrin suositusten mukaista koulutusta niin, että voimassa olevien koulutettujen määrä vastaa aina suositusten vaatimuksia.

Yksiköissä on ylläpidettävä ajantasaista nimelistaa ensiapukoulutetusta henkilöstöstä.

Työsuojeluhenkilöstö osallistuu työsuojelun perus- ja jatkokurssille ja ylläpitää osaamistaan. Peruskurssia suositellaan myös esihenkilöille. Erikoiskursseille osallistuminen harkitaan henkilön tehtävän ja toiminnan tarpeen mukaan. Koulutukseen osallistumisesta on sovittava etukäteen työsuojelupäällikön kanssa.

Työnopastus ja perehdyttäminen auttavat uutta, tehtävää vaihtavaa ja pitkän poissaolon jälkeen työhön palaavaa henkilöä pääsemään nopeammin sisälle työyhteisöön ja sen toimintajärjestelmiin sekä omaan tehtäväänsä.

Perehdyttämisessä on huolehdittava, että työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvät seikat tulevat korostetusti esille. Kuntayhtymän perehdyttämiskäytäntöjä on edelleen kehitetty siirtämällä perehdyttämisprosessi opetusikäisessä olevaan Moodle-ympäristöön.

5.5 Tiedottaminen ja työyhteisöviestintä

Toimiva työsuojelu edellyttää työsuojeluhenkilöstöltä tiedottamisvelvollisuutta työsuojeluasioista ja mahdollisista lainsäädännön muutoksista organisaation eri osapuolille ja tasoille. Työturvallisuuslaki velvoittaa kaikkia työntekijöitä ilmoittamaan havaitsemistaan työsuojelullisista epäkohdista työnantajalle, käytännössä esihenkilölleen ja työsuojeluvaltuutetulle. Käytännössä ilmoituksia tehdään Graniteen, jossa prosessin etenemistä voi seurata. Ilmoituksen perusteella vastuu asian hoitamisesta siirtyy pääsääntöisesti esihenkilölle.

Työntekijän on kuitenkin poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa edellyttämällä tavalla ja mahdollisuuksiensa mukaan. Myös poistettuaan

tai korjattuaan kyseisen vian tai puutteellisuuden työntekijän on annettava ilmoitus työnantajalle. Työnantajan tulee selvittää ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin ryhdytään tai on ryhdytty asian korjaamiseksi, jos työntekijä ei ole korjannut asiaa.

Henkilöstölle ja yksikön johdolle tiedottaminen

Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat yksiköissään henkilöstökokouksiin/tiimipalaverihin ja kertovat ajankohtaisista työsuojeluun liittyvistä asioista henkilöstölle. Samoin yksikön johdon kanssa käytävät keskustelut ovat tärkeä kanava edistää työsuojeluasioita omalla työsuojelun vastualueella.

Työsuojelutoimikunnan esityslistat liitteineen ovat intrassa (henkilöstö/työsuojelu/esityslistat) ennen kokousta henkilöstön luettavissa ja allekirjoitettu pöytäkirja tallennetaan kokouksen jälkeen samalle sivustolle. Kokous- ja asiakohtaiseen tiedottamiseen hyödynnetään vuonna 2022 käyttöönotettua sähköistä henkilöstölle suunnattua intranetkanavaa.

5.6 Tilastollinen seuranta

Työnantajan on seurattava tapaturmien määrää ja niistä aiheutuneita poissaoloja sekä ammattitautien ja työperäisten sairauksien määrää. Tapaturmat ja ammattitautitapaukset tilastoidaan yksikkökohtaisesti vuositasolla niin, että väliaik tiedot ovat saatavissa. Tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

Sairauspoissaolojen määrää seurataan vuositasolla. Sairauspoissaolojen, tapaturmien ja niistä aiheutuneiden poissaolojen, ammattitautien ja työperäisten sairauksien määrät käsitellään työsuojelutoimikunnassa vuosittain. Vuosittain laadittavalla toimintasuunnitelmalla määritetään tarkemmin työsuojelun painopistealueet ja kehittämistoimenpiteet.

6 Opiskelijat ja työsuojelu

Opiskelijoiden työsuojelusta on vastuussa koulutuksen järjestäjä. Työsuojelua toteuttaa opetusta suorittava opettaja, joten hänen on opastettava opiskelijoita mahdollisista työturvallisuusvaaroista ja niiden ennaltaehkäisystä (valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006).

Opiskelijoilla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Opettajien on annettava opiskelijoilleen yksikkökohtaisesti omaan alaansa liittyvää työsuojelukoulutusta. Opiskelijoita koskevat samat turvallisuusmääräykset kuin samoissa olosuhteissa työskentelevää henkilökuntaa. Työturvallisuuskortin suorittaminen on suositeltavaa sekä opiskelijoille että

henkilöstölle, esim. rakennusalalla työturvallisuuskortin suorittaminen on opiskelijoille pakollista.

Koulutussopimusjaksojen työturvallisuusasioiden opastamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Koulutussopimusjakson ajalta opettajan on huolehdittava ilmoitus työsuojelupiiriin 16–17-vuotiaiden nuorten käyttämisestä vaaralliseen työhön.

7 Työsuojelun toimintaohjelman toteutuksen seuranta

Työsuojelutoiminnan toteutusta seuraa työsuojeluhenkilöstö oppilaitostasolla.

Johtoryhmä ja työsuojelutoimikunta seuraavat toteutumista kuntayhtymätasolla.

Yhtymähallitus ja tarkastuslautakunta seuraavat toteutumista oman toimintansa puitteissa.

8 Lähteet

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto Työsuojelun vastuualue, [Länsi- ja Sisä-Suomi - Työsuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#)

Työturvallisuuskeskus TTK, [Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Tuloksellisuus ja työelämän laatu. Kunta-alan sopimuksia ja suosituksia, <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/suosituksset>

[Kunta- ja hyvinvointialan työsuojelun yhteistoimintaa koskeva työ- ja virkaehtosopimus | Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT](#)