



SAVONLINNA



Savonlinnan kaupunki

TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2021 - 2022

*Kaupunginjohtajan johtoryhmä 30.11.2020
Yhteistyötoimikunta
Kaupunginhallitus*

SISÄLLYSLUETTELO

Savonlinnan kaupungin työsuojelutoiminnassa huomioidaan seuraavat seikat:	2
Ennakoivan työsuojelun periaate, työympäristön kehitystarpeen arviointi ja työolojen ..	2
seuranta	2

Linjaorganisaation toiminta työsuojelun vastuullisena toteuttajana	3
Työsuojeluorganisaation asema ja tehtävät linjaorganisaation apuna	3
Työterveyshuollon asiantuntijatehtävät	3
Työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviä toimenpiteitä	3
Tyky-toiminta	3
Ergonomia	4
Työpaikkaselvitykset	4
Terveystarkastukset	4
Terveydenhoitajan vastaanotto.....	5
Ensiapuvalmius.....	5
Luettelo kemikaaleista ja niiden käyttöturvallisuustiedotteet	8
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen edistäminen	8
Toimintaohjelman konkretisointi	9
Työsuojelun toimintaohjelman painopistealueet vuosille 2021 - 2022	9
TYÖPAIKKATASON TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVIÄ TOIMENPITEITÄ, Liite 1.....	10
VÄKIVALLAN UHAN TOIMINTAMALLI, Liite 2.....	11

TYÖSUOJELUN VUOSIKELLO, Liite 3	12
---------------------------------------	----

SAVONLINNAN KAUPUNGIN TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2021 - 2022

Työturvallisuuslaki 9 §
Työsuojelun toimintaohjelma

"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 (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa."

Savonlinnan kaupungin työsuojelutoiminnassa huomioidaan seuraavat seikat:

1. Ennakoivan työsuojelun periaate, työympäristön kehitystarpeen arviointi ja työolojen seuranta sekä ennakointiperiaatteen huomioon ottaminen kaupungin suunnittelu- ja kehitystoiminnassa.
2. Linjaorganisaation toiminta työsuojelun vastuullisena toteuttajana.
3. Työsuojeluorganisaation asema ja tehtävät linjaorganisaation apuna ovat asiantuntijatehtäviä.
4. Työterveyshuollon asiantuntijatehtävät.
5. Työsuojelutiedotuksen ja -koulutuksen periaatteet.
6. Henkilöstön perehdyttäminen siten, että työsuojelu otetaan huomioon osana omaa työtä.
7. Työnantajan vastuu työturvallisuuteen liittyvien tietojen ja ohjeiden antamisesta ulkopuolisille työnantajille ja ulkopuolisille työntekijöille (Työturvallisuuslaki 50§).

Tämän koko kaupunkia kattavan työsuojelun toimintaohjelman konkretisointi tapahtuu toimialueilla ja toimintayksiköissä sekä tarpeen mukaan laadittavien erityissuunnitelmien, mm. työkykyä ylläpitävien ja ergonomiasuunnitelmien laatimisen sekä toteuttamisen kautta. Työpaikka- ja toimialakohtaiset ohjelmat tarkistetaan kussakin yksikössä vuosittain tai työskentelyolosuhteiden tai – ympäristön muuttuessa. Työsuojeluorganisaatiolla on oltava käytettävissä kaikki laaditut ohjelmat ja työoloihin liittyvät muutossuunnitelmat. Edellä olevan lisäksi tähän Savonlinnan kaupungin työsuojelun toimintaohjelmaan sisältyy tasa-arvolain 6 a §:n tarkoittamat toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamiseksi työpaikoilla.

Työsuojelun toimintaohjelma on osa työhyvinvointiohjelmaa.

Työturvallisuuslaki (738/2002) nostaa henkisen työsuojelun fyysisen työsuojelun ja tapaturmien torjunnan rinnalle. Laki myös sisältää yksityiskohtaiset velvoitteet henkiselle työsuojelulle, kuormittumiselle ja häirintätilanteille.

Em. asiat ovat suuri osatekijä henkilöstön työhyvinvoinnille ja joiden käsittelyä, seuranta ja torjuntaa pyritään aktiivisesti kehittämään.

Ennakoivan työsuojelun periaate, työympäristön kehitystarpeen arviointi ja työolojen seuranta

Työolojen jatkuva seuranta ja kehittäminen varmistavat työolojen pysymisen turvallisina ja samalla havaitaan mahdolliset korjaustarpeet.

Seurantajärjestelmän hyväksikäyttö on tärkeää myös uusien työympäristön rakenteita, työtiloja, työmenetelmiä sekä työvälineitä suunniteltaessa.

Työsuojelunäkökulman varmistaminen suunnitteluvaiheessa tulee myös taloudellisesti edullisemmaksi kuin jälkikäteen korjaaminen. Seuranta ja arviointia suorittaa koko henkilöstö. Korjaustarpeita ja kehittämiskysymyksiä käsitellään esimies/työntekijä – keskusteluissa sekä tarpeen mukaan

työpaikkakokouksissa. Työsuojeluorganisaatio käsittelee tarvittaessa työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistussuunnitelmia, joista yksittäistapauksissa voidaan pyytää myös työsuojeluviranomaisten lausunto.

Linjaorganisaation toiminta työsuojelun vastuullisena toteuttajana

Kaikki esimiesasemassa olevat ovat vastuussa kaikkien alaistensa työturvallisuudesta, työterveydestä ja työhyvinvoinnista sekä työsuojelun toteuttamisesta omalla tehtäväalueellaan.

Jokainen työntekijä on myös osaltaan vastuussa omasta ja työyhteisönsä työturvallisuudesta, työterveydestä ja työhyvinvoinnista.

Työsuojeluorganisaation asema ja tehtävät linjaorganisaation apuna

Työsuojeluyhteistoiminta sisältyy Savonlinnan kaupungin tarkoittamaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluviin asioihin. Siten edustuksellisenä toimielimenä työsuojeluasioita käsittelee yhteistyötoimikunta.

Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut kokoontuvat tarpeen mukaan käsittelemään käytännön työsuojelukysymyksiä ja avustavat linjaorganisaation työsuojeluyhteistoimintaa. Merkitykseltään laajemmat työsuojelulliset asiat saatetaan yhteistoimintasopimuksen mukaisesti yhteistyötoimikunnan käsiteltäväksi.

Työterveyshuollon asiantuntijatehtävät

Työterveyshuollon toteuttaminen ja sisältö on määritelty työterveyshuoltolaissa.

Mm. ensiapukoulutus, ergonominen ohjaus, työkykyä ylläpitävä toiminta, päihdehuolto, psykologin palvelut ja psykososiaalisen kuormittumisen käsittely ovat osa toimivaa työterveyshuoltoa. Niiden järjestäminen on sidoksissa lainsäädännön ja muiden määräysten lisäksi vuotuisen talousarvioon.

Työterveyshuolto selvittää osaltaan myös työpaikan terveysvaaroja mm. työpaikkaselvitysten avulla, joissa tehtävät suositukset tulee ottaa viivytyksettä käsittelyyn linjaorganisaatiossa.

Työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviä toimenpiteitä

Tyky-toiminta

Kelan kurssit

Kelan tyky-kurssien (esim. KIILA) hakeminen, henkilöiden valinta ja seuranta tehdään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Resurssi työyhteisöjen kehittämiseen

Henkilöstöhallinnon määrärahoihin varataan resursseja mm. työnohjaukseen ja osaamisen kehittämisen.

Työyhteisötoimintaan on mahdollista käyttää yksi työpäivä.

Työyksiköt/kustannuspaikat voivat järjestää virkistyspäivän, kaksi puolikasta päivää tai 4 kahden tunnin virkistystapahtumaa henkilöstölleen.

Työnantajan tukema harrastustoiminta

Työnantaja tukee erilaisia kulttuuri- ja liikuntamahdollisuuksia

Smartumseteleillä sekä mahdollistaa osallistumisen omatoimiseen ja ohjattuun liikuntaan.

Ergonomia

Työnantajan edustajina esimiehet vastaavat työturvallisuuslain perusteella työpaikan ergonomiaan liittyvistä asioista seuraamalla niitä säännöllisesti ja puuttumalla epäkohtiin.

Ergonomiakartoituksia ja opastuksia tehdään työterveyshuollon toimesta.

Työpaikkaselvitykset

Työterveyshuollon kanssa sovitaan työpaikkaselvitysten järjestäminen.

Samassa työpaikassa työpaikkaselvitys tehdään uudelleen viiden vuoden kuluttua, mikäli jokin erityinen syy ei edellytä sen aikaistamista.

Terveystarkastukset

Työterveyshuoltoa käytetään uuden henkilöstön työhöntulotarkastuksien teettämisessä.

Työterveyshuollossa suoritetaan henkilöstön alkuperäiset ja määräaikaistarkastukset niille, jotka työskentelevät erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. Tällainen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, jossa fyysisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle.

Nämä määräaikaistarkastukset suoritetaan tarveharkintaisesti 1 – 3 vuoden välein.

Muissa terveystarkastuksissa siirrytään työyhteisökohtaisiin tarkastuksiin, jotka toteutetaan samassa rytmissä työpaikkaselvitysten kanssa vähintään 3 – 5 vuoden välein. Etuna kokonaisvaltainen tieto työyhteisön ja yksilöiden voinnista ja toimenpiteiden kohdentaminen ko. tietoon perustuen.

Terveystarkastuksiin liittyen henkilö tekee oman työkyvyn arvioinnin (sähköinen esikysely) sekä vastaa AUDIT-kyselyyn. Työkyvyn arviointia suoritetaan tarvittaessa erikseenkin.

Terveystenhoitajan vastaanotto

Kaikki yhteydenotot tapahtuvat Digihoitajan hoidon tarpeen arvioinnin kautta, puh. 09-4246 8925. Digihoitaja-palvelu on käytössä 24/7.

Toimipisteen osoite on Kirkkokatu 7 B, 3. krs, 57100 Savonlinna. Avoinna ma - pe klo 8.00-16.00 (ei pyhäpäivinä).

Ensiapuvalmius

Työnantajan on järjestettävä riittävä määrä ensiavun kertauskursseja ja EA 1 – kurssia vuosittain.

Turvataan EA- tarvikkeiden saatavuus työpaikoilla. Ensiaputarvikkeita voi hankkia työpaikoille ohjeellisen suosituksen perusteella seutuhankinnatsivustolta löytyvistä yrityksistä. Henkilöstöhallinnossa on määräraha hankintoja varten. Hankinnat pitää keskittää henkilöstöhallinnon kautta, koska henkilöstöhallinto hakee EA-tarvikkeista KELA-korvauksen. Suositus on liitteenä Savonlinnan kaupungin henkilöstöohjeita –kirjassa.

Työsuojelutarkastukset

Työsuojeluviranomaisten työsuojelutarkastukset sovitaan yleensä erikseen kohteittain.

Työsuojeluviranomaisten tarkastusten ja työterveyshuollon työpaikkaselvitysten pöytäkirjat toimitetaan ao. esimiehille tarpeellisia toimenpiteitä varten sekä tiedoksi ao. työsuojeluvaltuutetulle, samoin lainsäädännön ja erilaisten määräysten muutokset, jotka aiheuttavat olennaisia muutoksia työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Työpaikkatarkastuksien pöytäkirjat käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Työsuojeluvaltuutetut kiertävät työpaikkoja pyynnöstä tai itse laatimansa ohjelman mukaisesti. Työsuojeluvaltuutettujen tekemien työsuojelutarkastusten tarkastuskertomukset toimitetaan ao. esimiehille tarpeellisia toimenpiteitä varten ja ne käydään läpi tarvittaessa seuraavassa yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Tapaturmista ilmoittaminen

Tapaturmista ja tapauksista, joissa tapaturman vaara on ollut lähellä, ilmoitetaan välittömästi työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelupäällikölle. He selvittävät ao. työnjohdon kanssa tapaturman ja vaaran aiheuttamat syyt tarvittaessa yhteistyössä työsuojeluviranomaisten kanssa, tarkoituksena

syiden poistaminen. Mikäli voidaan olettaa tai tiedetään, että tapaturma on aiheuttanut vaikean ruumiinvamman tai hengenmenetyksen, siitä on heti ilmoitettava myös poliisiviranomaiselle ja työsuojeluviranomaisille.

Työsuojelun toimintaohjelman toteutus

Työsuojeluhenkilöstö avustaa tarvittaessa toimialueilla ja toimintayksiköissä tapahtuvaa Savonlinnan kaupungin työsuojelun toimintaohjelman konkretisointia, joka tulee päivittää toimialalla tapahtuvien muutoksien mukaan.

Työsuojelutiedotuksen ja -koulutuksen periaatteet

Työsuojelutiedotuksessa avainasemassa ovat esimiehet ja työsuojeluhenkilöstö. Työsuojelun osalta noudatetaan jatkuvan tiedotuksen periaatetta ja erityisesti tulee huolehtia työsuojelulainsäädännössä ja -määräyksissä tapahtuvien muutosten tiedottamisesta.

Työsuojeluhenkilöstön koulutuksessa noudatetaan työmarkkinakoulutusmenettelystä olevia sopimuksia ja päätöksiä. Paikallisesti järjestetään eri teemoihin liittyviä työsuojelukoulutus- ja informaatiotilaisuuksia kohderyhmittäin.

Henkilöstön perehdyttäminen

Henkilöstön omaan työhön perehdyttämisen osana on perehdyttäminen työsuojeluun siten, että työsuojelulliset näkökohdat muodostuvat osaksi kunkin normaalia työntekoa. Apuna käytetään Savonlinnan kaupungin perehdyttämisohjeita. Perehdyttämisen vastuu on esimiehellä ja tarvittaessa työsuojeluhenkilöstön asiantuntemus on esimiesten käytettävissä.

Yksintyöskentelijän turvallisuuden varmistaminen

Yksintyöskentelijän turvallisuuden varmistamisen toimintaohjeet liitetään osaksi työsuojelun toimintaohjelmaa, niillä toimialueilla ja toimintayksiköissä, joissa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara.

Toimintaohjeiden laatimisen vastuu on esimiehillä ja tarvittaessa työsuojeluhenkilöstön asiantuntemus on esimiesten käytettävissä.

Ohjeet uhkatilanteisiin

Työpaikan väkivallan uhalla tarkoitetaan ihmisten työssään kokemaan fyysisen väkivallan uhkaa, joka ilmenee esimerkiksi sanallisena tai aseellisena uhkauksena, huutamisena, tönimisenä ja liikkumisen estämisenä. Huumeiden käytön lisääntyminen sekä väkivallan raaistuminen ja arvaamattomuus vaikeuttavat uhkatilanteita.

Yhä useampi ihminen joutuu työssään väkivallan tai väkivallan uhan kohteeksi ja selvitysten mukaan se keskittyy ihmisten palvelua, ohjaamista ja vapauden rajoittamista sisältäviin työtehtäviin.

Myös muilla väkivallan uhan alaisilla toimialoilla väkivaltatilanteisiin varautumisen tulee olla osa ammattitaitoa.

Uhka-, väkivalta- ja vaaratilanteista ilmoittaminen

Uhka-, väkivalta- ja vaaratilanteista ilmoitetaan työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelupäällikölle. He selvittävät ao. työnjohdon kanssa uhka-, väkivalta- ja vaaratilanteiden tapahtumien kulun tarvittaessa yhteistyössä työsuojeluviranomaisten kanssa, tarkoituksena vastaavien tapahtumien ennaltaehkäiseminen.

Mikäli voidaan olettaa tai tiedetään, että uhka- ja vaaratilanteista on aiheutunut fyysistä vahingoittamista, ruumiinvamma tai hengenmenetys, siitä on heti ilmoitettava myös poliisiviranomaiselle ja työsuojeluviranomaisille.

Ohjeet uhkatilanteisiin ja ilmoituslomakkeet löytyvät Savnetista: [Uhka- ja vaaratilanteiden ilmoituslomakkeet](#)

Uhka- ja väkivaltatilanteista tiedottaminen

Yksikön esimies harkitsee kuinka laajalti tapahtuneesta uhka- ja väkivaltatilanteesta tulee työyksiköissä tiedottaa. Tiedottamisessa tulee ottaa huomioon salassapitovelvollisuus ja laki yksityisyydensuojasta.

Vaikutukset

Väkivaltatilanteilla on merkittäviä vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin, jaksamiseen ja työkykyyn, vaikka vain pieni osa näistä tilanteista aiheuttaa fyysisiä vammoja. Väkivallan ja väkivallan uhan seurauksena voi syntyä henkistä väsymystä, pelkotiloja, avuttomuutta, kauhun tunteita ja työssä viihtymättömyyttä. Myös työhön sitoutuminen voi heikentyä, mikä puolestaan alentaa työn tuottavuutta.

Työpaikan toimenpiteet

Työyksiköissä, joissa väkivallan uhka on ilmeinen, työtehtäviin, työympäristöön ja työn järjestelyihin liittyvät väkivaltavaarat on tunnistettava ja selvitettävä vuosittaisessa riskienarvioinnissa. Todetut väkivallan uhkatilanteet poistetaan mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Jäljelle jäävien, hankalasti poistettavien vaarojen merkitys arvioidaan.

Selvitys ja arviointi tehdään työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä tai myös osana työterveyshuollon työpaikkaselvitystä.

Työyksiköissä laaditaan henkilöstöön kohdistuvien uhkatilanteiden varalta toimintaohjeet, jotka liitetään työsuojelun toimintaohjelmaan. Toimintaohjeiden laatimisen vastuu on esimiehillä ja tarvittaessa työsuojeluhenkilöstön asiantuntemus on esimiesten käytettävissä. (Liite 2 toimintamalli) Sattuneiden uhkatilanteiden purkamiseen voi käyttää työterveyshuollon psykologin tai kriisikeskuksen palveluja.

Luettelo kemikaaleista ja niiden käyttöturvallisuustiedotteet

Niillä toimialoilla ja toimintayksiköissä, joissa käytetään ja säilytetään erilaisia kemikaaleja, ylläpidetään luetteloa käytössä olevista kemikaaleista (kemikaaliluettelo). Lisäksi kemikaaleihin liittyvät käyttöturvallisuustiedotteet pitää säilyttää ja olla henkilökunnan helposti luettavissa. Kemikaaliluettelon ylläpitäminen ja käyttöturvallisuustiedotteiden säilyttäminen on esimiesten vastuulla. Työsuojelun toimintaohjelmassa tulee näkyä kemikaaliluettelon ja käyttöturvallisuustiedotteiden olemassaolo.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee

- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä,
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen,
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteen sovittamista, ja
- huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Edellä olevan perusteella Savonlinnan kaupunki

- edistää yleisten tasa-arvoasenteiden myönteistä kehitystä.
- pitää tavoitteena henkilöstön sukupuolirakenteen tasapuolistamista palvelualue- ja työyksikkökohtaisesti; työpaikat tulisi sopia niin naisille kuin miehillekin.
- tarjoaa henkilöstölle tasapuolisesti mahdollisuuksia pätevöityä eri tehtävissä sekä uralla etenemiseen. Naisten osuutta toimikuntien ja työryhmien jäsenenä lisätään, jonka myös henkilökuntajärjestöjen tulee huomioida esityksiään tehdessä. Pätevöityminen voi myös tapahtua sijaisuuksia hoitamalla, eri hankkeissa ja projekteissa sekä tiimityöskentelyssä. Uralla etenemistä on myös itsensä kehittäminen ns.

moniammattilaiseksi. Äitiys-, isyys- ja vanhempainlomat sekä hoitovapaat eivät saa olla este kehitymiselle.

- ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijöiden toiveet ja elämäntilanteet työaikajärjestelyissä.
- ottaa tasapuolisesti palkkauksessa huomioon pätevyyden kehittymisen.
- huolehtii siitä, että hallinnon kehittämisen yhteydessä mahdollisesti suoritettavissa työtehtävien uudelleenjärjestelyissä huomioidaan tasaarvonäkökohdat.
- ei hyväksy epäasiallista käyttäytymistä, kiusaamista, henkistä väkivaltaa, eikä sukupuolista häirintää tai muutakaan saman sisältöistä häirintää. Esimies toimii Savonlinnan kaupungin laatiman toimintaohjeen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnasta ohjeistuksen mukaan. [Häirinnän ilmoituslomake](#) löytyy Savnetista.

Tasa-arvon toteuttaminen kaupungin hallinnossa ja tasa-arvon edistämisestä laaditut suunnitelmat kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin ja siten ne käsitellään kaupungin yhteistoimintasopimuksen mukaisessa järjestyksessä.

Toimintaohjelman konkretisointi

Vuosittain työpaikkatasolla (esim. työpaikkakokouksissa) käsitellään tämä työsuojelun toimintaohjelma osana laaditun työpaikkakohtaisen/toimialakohtaisen toimintaohjelman tarkistamista.

Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa apuna voidaan käyttää liitteenä olevaa luetteloa työpaikkatason työkykyä ylläpitävistä toimenpiteistä.

Toimintaohjelman toteutumista ja konkretisointia seuraa työsuojeluorganisaatio, jolle toimitetaan tiedoksi työpaikka/toimialakohtaiset ohjelmat, niiden tarkistukset sekä mahdolliset erillispäätökset. Toimintaohjelma tarkistetaan vuosittain. Päivitetyt toimintaohjelmat toimitetaan vuosittain työsuojelupäällikölle ja työsuojeluvaltuutetuille maaliskuun loppuun mennessä.

Työsuojelun toimintaohjelman painopistealueet vuosille 2021 - 2022

- Psykososiaalisen kuormittumisen huomioiminen toimialoilla
- Työtapaturmien sekä uhka- ja vaaratilanteiden seurannan kehittäminen

Tähän työsuojelun toimintaohjelmaan kuuluu erillisenä liitteenä yleisohjeet uhkatilanteisiin, liite 2.

Työsuojelun toiminta-alueeseen sisältyvät kaupungin toimintamallit ja ohjeet löytyvät Savnetistä osoitteesta:

<https://savnet.savonlinna.fi/yhteiset/Henkilostoohjeita/Sivut/Työsuojelu.aspx>

Liite**1 TYÖPAIKKATASON TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVIÄ TOIMENPITEITÄ****I Työhön suuntautuvat toimenpiteet**

- Dynaamisen lihastyön kevennys
- Noston ja siirron apuvälineet
- Äkkiponnistusten ehkäisy
- Toistotyön eliminointi
- Asento- ja liike-ergonomian parantaminen

II Työympäristöön suuntautuvat toimenpiteet

- Työhygienian parantaminen; melun, pölyn, valaistuksen ja kemikaalialtistusten torjunta
- Lämpöolosuhteiden optimointi
- Tapaturmavaaran eliminointi

III Työyhteisöön ja työn järjestelyihin kohdistuvat toimenpiteet

- Työroolien ja työtehtävien selkeä määrittely
- Kannustava ja valmentava työnjohto
- Itsesäätelyn lisääminen
- Työn aikapaineen keventäminen
- Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen
- Ammattitaidon kehittäminen koulutuksella
- Tunnustavan ja arvostavan työilmapiirin kehittäminen
- Psykososiaalisen kuormittumisen vähentäminen

IV Yksilölliset toimenpiteet

- Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy
- Sydän- ja verisuonisairauksien ehkäisy
- Ylipainon ehkäisy
- Tupakanpolton lopettaminen
- Stressin torjunta ja mielenterveyspalvelut
- Terveystietoisuuden edistämistoimenpiteet

Liite 2**VÄKIVALLAN UHAN TOIMINTAMALLI**

Väkivallan uhan alaisille työpaikoille laaditaan toimintamalli, joka sisältää seuraavat asiat:

1. Vaaratilanteita varten laaditaan selkeät ja yksiselitteiset menettelytapaohjeet, joita jokaisen tulee noudattaa. Ohjeet tehdään ensisijaisesti koko henkilökunnalle ja tarvittaessa työpistekohtaisiksi. Ohjeissa selvitetään sekä normaali työskentelytapa että toiminta väkivallan uhkatilanteissa.
2. Henkilöstö perehdytetään ja opastetaan selviytymään vaaratilanteissa. Tällöin henkilöstö tuntee mahdolliset vaaratilanteet ja -kohteet, väkivallan uhan ilmenemismuodot sekä osaa toimia uhkatilanteiden välttämiseksi ja selviytyä niissä. Tilanteisiin varautuminen vaatii kunnollista opastusta ja ennakoivaa harjoittelua.
3. Turvallisuusjärjestelyillä ja -laitteilla vähennetään ennalta väkivallan mahdollisuutta tai väkivaltatilanteen seurauksia sekä varmistetaan tarpeellinen yhteydenpito ja nopea avun hälyttäminen. Työympäristön järjestelyissä otetaan huomioon esimerkiksi kaluste- ja laitesijoittelujen, näkyvyyden ja poistumisteiden vaikutus turvallisuuteen. Arvo-omaisuuden säilyttämistä asiakastiloissa on vältettävä.
4. Henkilökunnan näkyvällä läsnäololla voidaan ehkäistä häiriötilanteita. Yksintyöskentelyä tulisi välttää töissä, joissa väkivallan uhka on ilmeinen. Turvallisella työpaikalla henkilökohtaisen suojautumisen tarpeet on arvioitu ja samalla mietitty tavat turvalliseen poistumiseen työpisteestä.
5. Käytettävät turvallisuuslaitteet on valittava ja sijoitettava siten, että ne ovat työntekijän käytettävissä vaaratilanteissa. Turvallisuusjärjestelyjen ja avun saannin toimivuutta on hyvä kokeilla säännöllisesti. Yksintyöskentelyssä turvallisuusjärjestelyihin ja avun saantiin on kiinnitettävä erityistä huomiota.
6. Työpaikalle luodaan jälkihoitojärjestelmä väkivallan kohteeksi joutuneille tai vakavassa uhkatilanteessa olleille ryhmille tai henkilöille. Apuna jälkihoidossa käytetään työterveyshuoltoa ja tarvittaessa muita asiantuntijoita.
7. Työpaikalle laaditaan seurantamenettely väkivallan uhkatilanteita ja sattuneita väkivaltatilanteita varten. Seurannalla saadaan tietoa sattuneista tapauksista, niiden luonteesta, vakavuudesta ja esiintyvyydestä. Työntekijöiden tulee tehdä työnantajalle selvitys väkivallan uhkatilanteista.

Seurannan avulla turvatoimia voidaan kohdentaa ja lisätä tarvittaessa.

Liite 3

Työsuojelun vuosikello

