

Sisällysluettelo

1	Johdanto työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelmaan.....	2
2	Työturvallisuus ja työhyvinvointi työsuojelun osana.....	2
2.1	Työturvallisuus käsitteenä.....	3
2.2	Työhyvinvoinnin määritelmä.....	3
3	Vastuiden jakautuminen.....	4
4	Työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnan yhteiset tavoitteet.....	4
5	Osana strategista henkilöstöjohtamista.....	6
5.1	Työturvallisuuden johtaminen	6
5.2	Työhyvinvointi johtamisen näkökulmasta	7
5.2.1	Tuen tarpeen tunnistaminen	7
6	Tiedolla johtaminen: järjestelmät ja mittarit	7
6.1	Vaarojen/haittojen tunnistaminen ja työturvallisuusriskien arviointi.....	7
6.2	Työpaikkaselvitys.....	8
6.3	Muut mittarit.....	9
7	Yhteistoiminta, kumppanuudet sekä verkostot	9
8	Keskeisesti työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin edistämiseen liittyvät ohjelmat/ohjeet	9
8.1	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma	9
8.2	Päihde- ja riippuvuusohjelma	10
8.3	Työterveyshuollon järjestämissopimus ja toimintaohjelma	10
8.4	Työkykyohjeistus	10
8.5	Työsuojelun ohjeet	10
9	Työturvallisuus- ja työhyvinvointiosaamisen kehittäminen.....	11
10	Työn kuormitus- ja voimavarat.....	11
11	Psykososiaalisen tuen mahdollisuudet	13
12	Toimintaohjelman toteuman seuranta.....	13

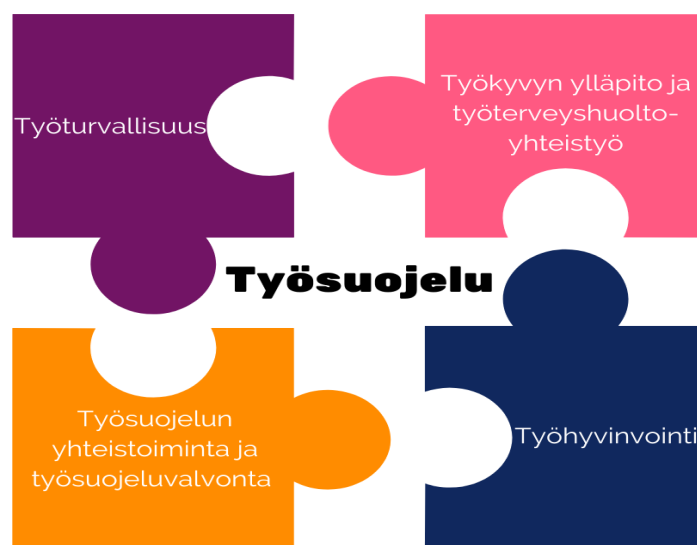
1 Johdanto työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelmaan

Työturvallisuuslain (738/2002, 9§) 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. 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.

Yksi Pirkanmaan hyvinvointialueen strategisista kärjistä on *Hyvinvoiva henkilöstö ja yhdessä yhteentoimiva hyvinvointialue*. Henkilöstöohjelman visiona on *Osaavat ja onnistuvat työntekijät - tyytyväiset asiakkaat*. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman tavoitteet ja keinot tukevat henkilöstöohjelman henkilöstön saatavuuden, pysyvyyden ja riittävyyden toteutumista.

2 Työturvallisuus ja työhyvinvointi työsuojelun osana

Työsuojelukäsitteen piiriin luetaan työturvallisuus, työhyvinvointi, työterveyshuoltoyhteistyö sekä työsuojeluyhteistoiminta ja työsuojeluvalvonta. Työsuojelulla tarkoitetaan toimia, joilla vapaaehtoisesti ja myös lain velvoittamana pyritään ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan työstä ja työoloista aiheutuvia vaaroja ja vaurioita. Työsuojelulla pyritään muuttamaan työ ja työolot sellaisiksi, että ne edistävät ihmisen ruumiillista ja henkistä terveyttä, turvallisuutta ja viihtyvyyttä. Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen on työsuojelun perustavoite. Keskeisimmät osatavoitteet ovat työkyvyn ylläpitäminen, terveys työssä ja tapaturmien torjunta. Työsuojelutoiminta on osa työpaikan arkipäivää.



Kuva 1. Työsuojelun rakenne

2.1 Työturvallisuus käsitteenä

Työturvallisuus tarkoittaa sitä, että työpaikan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat kunnossa, ja työtä on turvallista ja terveellistä tehdä. Kun työympäristö on turvallinen, työyhteisö toimiva ja työ on sopivasti kuormittavaa, työn tekeminen on mielekästä, palkitsevaa ja tuloksellista. Myös työmatkat sekä työaikana työpaikoilla ja työpisteiden välillä tapahtuva liikenne ovat osa turvallista työympäristöä. Työturvallisuustoiminnan perustana on riskien ja vaarojen arviointi. Riskinarviointi tekee näkyväksi työturvallisuuden kehittämiskohteet ja tärkeysjärjestyksen. Riskinarviointi on työnantajan velvollisuus.

2.2 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu ammattitaitoisten työntekijöiden tekemästä turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä hyvin johdetussa organisaatiossa, jossa työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi ja elämänhallintaa tukevaksi. Kokemustasolla työhyvinvointi voi koostua myönteisistä tunteista, innostuksesta, toimivista ihmissuhteista, työn merkityksellisyydestä sekä siitä, että saavuttaa tavoiteltuja asioita.

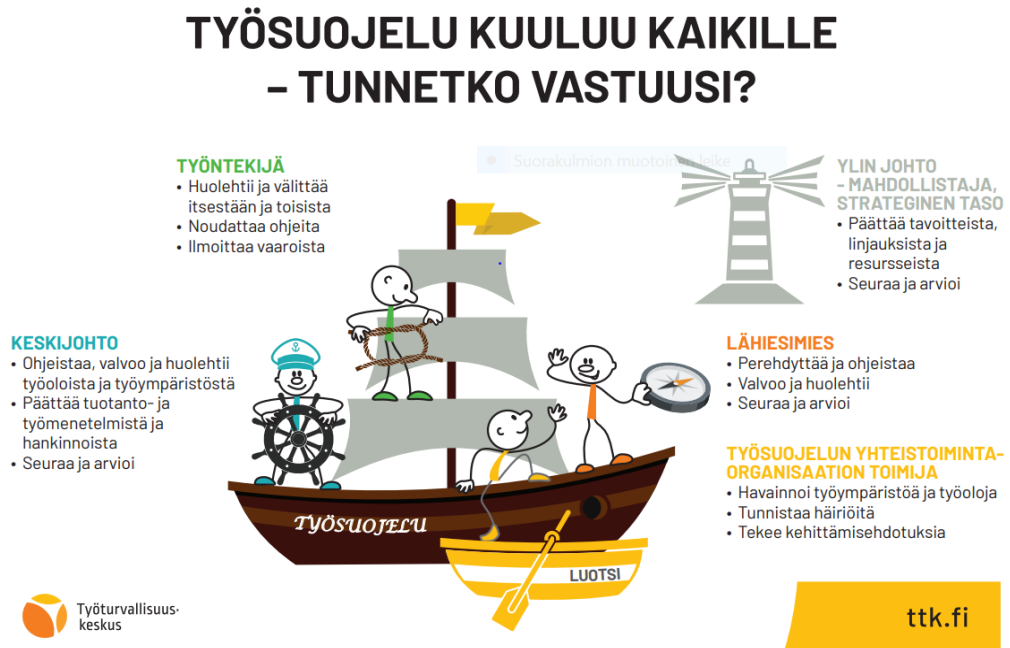


Kuva 2. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli

Lähde: Tutkimusjohtaja Kirsi Heikkilä-Tammi, Tampereen yliopisto, Johtamisen ja talouden tiedekunta.

3 Vastuiden jakautuminen

Työturvallisuuslain (738/2002, 8§) mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Esihenkilöt toimivat työnantajan edustajina.



Kuva 3. Työsuojeluvastuut

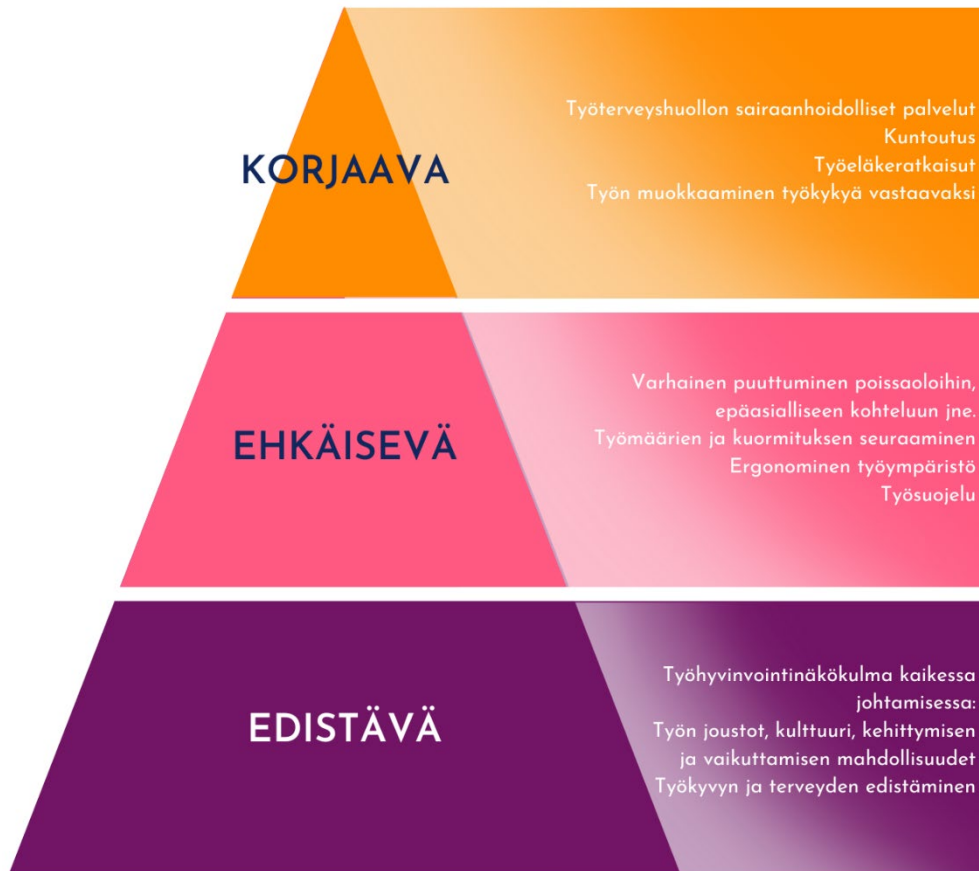
Työturvallisuusvastuu on johdolla ja esihenkilöillä omien toimivaltuuksien mukaan. Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantaja vastaa vaarojen arvioinnista ja työn jatkuvasta tarkkailusta sekä tarvittavista kehittämistoimista. Työntekijöiden velvollisuus on noudattaa annettuja ohjeita ja ilmoittaa kaikista havaitsemistaan epäkohdista viivytyksettä esihenkilöille. Jokaisen on tärkeää tunnistaa oma vuorovaikutustapansa ja vastuu sen vaikutuksesta työhön ja työyhteisöön; sekä myönteisyys että kielteisyys tarttavat. Työn kuormitustekijät huomataan helpommin.

Työsuojeluvastuutettujen ja työsuojelupäälliköiden tehtävistä löytyy tietoa työsuojelun intrasivuilta. [linkki intraan...](#)

4 Työsuoja- ja työhyvinvointitoiminnan yhteiset tavoitteet

Pirkanmaan hyvinvointialueella tärkeänä tavoitteena on keskittyä henkilöstön tukemiseen muutoksessa sekä yhteisten toimintatapojen vahvistamiseen.

Muutoksessa sekä työturvallisuuden että -hyvinvoinnin osalta korostuu edistävää toimintaa ja ennaltaehkäisyä.



Kuva 4. Toimenpiteiden painopistepyramidi

Työsuojelun tavoitteena on toteuttaa ennakoivaa työturvallisuustyötä korjaavan toimintatavan sijaan. Työsuojelun tavoitteet ovat

- toimivan välittömän ja edustuksellisen yhteistoiminnan luominen hyvinvointialueelle työsuojelun osalta,
- vaaratilanteiden tunnistaminen ja niistä oppiminen,
- yhtenäisen käsityksen luominen työturvallisuusvastuiden ja -velvollisuuksien osalta eri rooleissa toimiville,
- työturvallisuusriskien arvioinnin merkityksen ymmärtäminen ja toteuttaminen osana turvallisuusjohtamista niin, että se näkyy yksikön henkilöstölle,
- tapaturmataajuuden ja tapaturmakustannusten kehityksen seuraaminen aktiivisesti, ja tarvittavien toimenpiteiden suunnittelu.

Käytännön toimina nämä tarkoittavat muun muassa seuraavia asioita:

- työsuojeluasioita käsitellään ennakoivalla työotteella työsuojelutoimikunnissa, yhteistyöryhmissä ja yksikkökokouksissa,
- tapahtuneet tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet selvitetään ja niistä opitaan,
- työturvallisuutta kehittävästä asioista keskustellaan,

- seurataan olemassa olevien mittareiden kautta tapaturmatiheyden kehittymistä, tapaturmakustannusten kehittymistä ja otetaan käyttöön uusia toimintatapoja ja suojavälineitä,
- työn vaaroja arvioidaan työyksiköissä moniammatillisesti vähintään kaksi kertaa vuodessa sekä aina toiminnan oleellisesti muuttuessa,
- seurataan, että erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttava työn - terveystarkastukset toteutuvat.

Työhyvinvoinnin osalta tavoitteet ovat

- työkykyjohtamisen tukeminen näyttöön perustuvaa tietoa hyödyntäen
- työkyvyn tukeminen ja varhainen välittäminen
- sairauspoissaolojen vähentäminen
- työurien jatkaminen
- osatyökykyisen työskentelyn tukeminen ja tarvittaessa uudelleensijoitus
- ratkaisukeskeinen työterveysyhteistyö, jossa asiakkaana niin työntekijät kuin työnantaja
- arjen työn sujuminen ja hallinnan tunne
- työn voimavarojen, mielekkyyden ja merkityksellisyyden vahvistaminen
- työyhteisön toimivuuden edistäminen.

Käytännössä tavoitteisiin pyritään muun muassa seuraavilla toimenpiteillä:

- näyttöön perustuvan tiedon tuottaminen ja hyödyntäminen
- työkyvyn johtamisen osaamisen kehittäminen ja eri tukimuotojen hyödyntäminen
- työkykyhaasteissa olevien tukeminen mm. esihenkilöiden, työhyvinvointikoordinaattoreiden ja yhteistyökumppaneiden yhteistyönä
- työkyvyn johtamisen toimenpiteiden seuranta
- työterveyshuoltotoiminnan toteuman ja kustannusten seuranta koko hyvinvointialueen tasolla ja palvelulinjoittain
- työyhteisöpalvelut -vastuuyksikön tuen hyödyntäminen

5 Osana strategista henkilöstöjohtamista

Työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Sillä on tärkeä merkitys organisaation muutostilanteessa ja yhteisten toimintatapojen omaksumisessa.

5.1 Työturvallisuuden johtaminen

Työturvallisuusjohtaminen on yksi osa turvallisuusjohtamista. Sen keskeisenä ajatuksena on, että työpaikka parantaa turvallisuuttaan ennakoivasti, jatkuvasti ja kokonaisvaltaisesti. Turvallisuus- ja terveystieteiden näkökulma otetaan huomioon niin töiden suunnittelussa, työskentelyssä kuin sen seurannassakin. Toiminnan lähtökohtana ovat työturvallisuuslakiin kirjatut työnantaja- ja työntekijävelvoitteet.

Työnantajan tulee tehdä riskiarviointi, poistaa tai vähentää riskejä sekä suunnitella ja mitoittaa työ siten, ettei siitä aiheudu haitallista kuormitusta. Lisäksi työnantajan tulee huolehtia perehdytyksestä, seurata työympäristön ja työyhteisön tilaa, määrittää velvollisuudet ja vastuut sekä vastata työsuojelun toimintaohjelmasta. Työnantaja

vastaa myös turvallisuustiedottamisesta sekä varmistaa henkilöstön osaamisen ja resurssit.

5.2 Työhyvinvointi johtamisen näkökulmasta

Työhyvinvoinnin edistäminen on osa päivittäistä työtä, joka sisältää työntekijän ja työyhteisön voimavarojen tunnistamista ja tukemista sekä osaamisen varmistamista. Työhyvinvointia edistävät ja ennakoivat toimet otetaan huomioon kaikissa työsuhteen vaiheissa. Päivittäisjohtamisessa esihenkilö on tavoitettavissa, huolehtii työn tasapuolisesta jakautumisesta, tavoitteiden saavuttamisesta, yhteisten käytäntöjen noudattamisesta ja avoimesta vuorovaikutuksesta. Toiminnan suunnittelua, tavoitteiden seuranta ja palautteen antamista on sekä työyhteisön että yksilön tasolla. Esihenkilö ottaa huomioon erilaisissa uran vaiheissa olevat työntekijät, jotta heidän urapolkunsa kulkevat joustavasti elämäntilanteen, osaamisen, motivaation ja työkyvyn edellyttämään suuntaan. Olosuhteiden muutoksiin varaudutaan jo etukäteen pohtimalla yhdessä, millaisia keinoja muutoksen mukana pysymiseen tarvitaan.

5.2.1 Tuen tarpeen tunnistaminen

Esihenkilö ylläpitää työyhteisön toimivuutta johtamalla oikeudenmukaisesti sekä seuraamalla työyhteisön tilaa. Työyhteisön tavoitteiden määrittely, työkuormituksen säätely, vuorovaikutuskäytännöt, työn sujuvuuden varmistaminen sekä työntekijöitä kannustava ja arvostava työilmapiiri ovat johtamisen ydinalueita. Mitä aiemmin havaitaan ja tunnistetaan työntekijän työn sujumista ja työssä suoriutumista haittaavat tekijät, sitä helpompi niihin on löytää ratkaisu. Työyhteisöön liittyviä hälytysmerkkejä voivat olla esim. työprosessien toimimattomuus, yhteistyön puute ja työhyvinvointikyselyn heikot tulokset. Yksilötasolla tuen tarpeen merkkejä ovat esim. toimenpiderajan ylittävät sairauspoissaolokumäärät, vaikeudet suoriutua työtehtävistä ja epätyypilliseksi muuttunut käyttäytyminen.

6 Tiedolla johtaminen: järjestelmät ja mittarit

Työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin mittareita käytetään seuranta-, hallinta- ja kehittämisyhteyteenä. Kokonaiskuvan hahmottamiseksi tarvitaan eri tietolähteiden tietojen yhdistämistä. Työsuojelussa on käytössä kolme järjestelmää; riskien arvioinnissa Granite, haitta- ja vaara- sekä läheltä piti -tilanteiden dokumentoinnissa HaiPro ja kemikaaliluetteloinnin ja -käyttöturvatiiedoiteiden osalta Chemical Manager.

6.1 Vaarojen/haittojen tunnistaminen ja työturvallisuusriskien arviointi

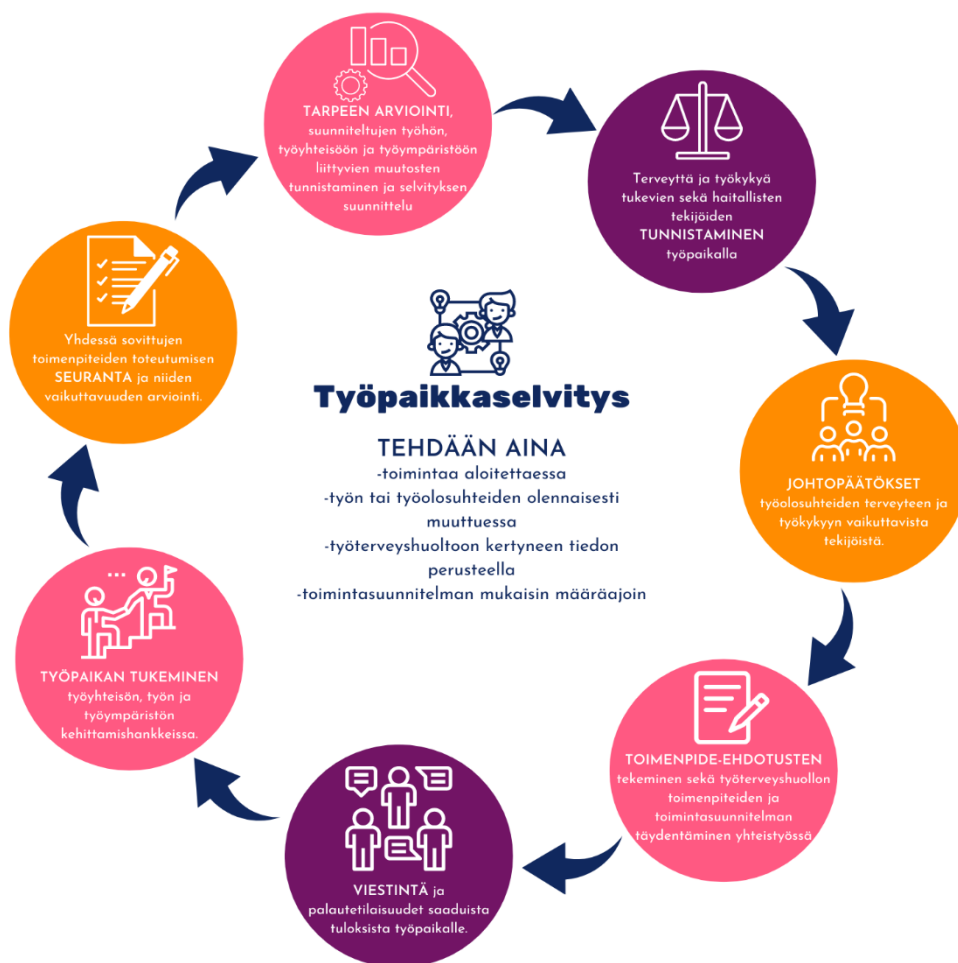
Työnantajalla on työturvallisuuslakiin (738/2002, 8§, 1. mom.) perustuva laaja huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työturvallisuuslain (738/2002, 10§, 1. mom.) mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä 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. Riskien arviointi on merkittävä osa jatkuvaa työturvallisuusjohtamista.

Esihenkilöiden vastuulla on huolehtia työturvallisuusriskien tunnistamisesta ja selvittämisestä moniammatillisesti jokaisessa työyksikössä. Työpaikan kaikki työturvallisuusriskit kartoitetaan. Tunnistetut vaara- ja haittatekijät poistetaan, mikäli se on mahdollista. Jos vaaratekijää ei voida poistaa, niin jäljelle jääneen haitan ja

vaaran merkitys terveydelle ja turvallisuudelle arvioidaan. Riskiarviointi tehdään tilanteiden muuttuessa, kuitenkin vähintään kaksi kertaa vuodessa. Se on merkittävä osa jatkuvaa työturvallisuusjohtamista. Havaittuja riskejä tulee työyksiköissä vähentää tai poistaa erilaisilla toimenpiteillä. Työturvallisuusriskistä vastuussa ovat esihenkilöt tai johto, mutta toimenpiteitä voidaan vastuuttaa myös muille työntekijöille heidän osaamisensa huomioiden. Työyksiköiden työturvallisuusriskien arviointi on oltava henkilöstön nähtävillä.

6.2 Työpaikkaselvitys

Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto selvittää ja arvioi työn, ja työpaikan olosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden sekä arvioi millainen merkitys niillä on työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. (työterveyshuoltolaki 1383/2001,12§)



Kuva 5. Työpaikkaselvitys prosessina

Lähde: Työterveyslaitos (mukaillen)

Työterveyshuollon työpaikkaselvitys tehdään aina uutta toimintaa aloitettaessa, työn tai työolosuhteiden olennaisesti muuttuessa, työterveyshuoltoon kertyneen tiedon perusteella tai toimintasuunnitelman mukaisin määräajoin. Työterveyshuollon osatoimintasuunnitelmia tehtäessä yhtenä lähtökohtana ovat työyksiköiden työpaikkaselvitykset.

6.3 Muut mittarit

Pirkanmaan hyvinvointialueella on käytössä myös muita mittareita. Näitä ovat esimerkiksi sairauspoissaolot, tapaturmat sekä työterveyshuollon ja Kevan tuottamat raportit. Oman toiminnan osalta seurataan muun muassa toteutuneita työnohjauksia, työyhteisösovitteluja, jälkipuintia ja osatyökykyisten uudelleensijoituksia.

7 Yhteistoiminta, kumppanuudet sekä verkostot

Työsuojelun välitöntä ja edustuksellista yhteistoimintaa toteutetaan eri toiminnan tasoilla. Työntekijäryhmää tai yksittäistä työntekijää koskevat asiat käsitellään välittömässä yhteistoiminnassa työntekijän tai työntekijöiden esihenkilön kanssa. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu käsittelyyn yleensä työntekijän ja/tai esihenkilön pyynnöstä. Valtuutetulla on mahdollisuus osallistua myös omasta aloitteestaan edellyttäen että osallistujat hyväksyvät läsnäolon ja sen katsotaan olevan tarpeellinen. Välitöntä yhteistoimintaa tapahtuu joka työpäivä työn lomassa sekä erilaisissa kokouksissa, keskusteluissa tai kohtaamisissa. Edustuksellista työsuojelun yhteistoimintaa on työsuojelun yhteistoimintaorganisaation toiminta, jossa henkilöstön valitsevat toimijat edustavat koko henkilöstöä. Tarkemmin työsuojeluorganisaatio sekä yhteistoiminta on kuvattu työsuojelun intrasivuilla ja työsuojelun yhteistoiminta-asiakirjassa.

Työyhteisöpalveluiden päälliköt tapaavat toisiaan sekä työsuojeluvaltuutettuja säännöllisesti. Tapaamisissa käsitellään ajankohtaisia työsuojeluasioita hyvinvointialueella, valmistellaan esimerkiksi muistilistoja ja ohjeita sekä mietitään yhdessä uusia tapoja toimia työsuojelun edistämiseksi ja tavataan ajoittain yhteistyökumppaneita ja asiantuntijoita.

Strategisina yhteistyökumppaneina työyhteisöpalveluille toimivat mm. työterveyshuollon palveluntuottaja Pirte - Tullinkulman työterveys Oy / Pirte, Keva (eläkeyhtiö), Kela (kansaneläkelaitos), Kuntatyönantaja (KT), aluehallintoviraston työsuojeluviranomainen sekä vakuutusyhtiö. Työyhteisöpalveluiden henkilöstö tekee laaja-alaista yhteistyötä eri sidosryhmien kanssa ja osallistuu mm. työterveyshuollon osatoimintasuunnitelmaneuvoitteluihin, uudistamisohjelman erilaisiin ryhmiin sekä Kevan työurien kehittämishankkeeseen.

8 Keskeisesti työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin edistämiseen liittyvät ohjelmat/ohjeet

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman lisäksi työturvallisuuteen ja -hyvinvointiin on valmiiksi laadittuja sekä vielä valmisteilla olevia ohjelmia ja ohjeita. Keskeisimpiä näistä asiakirjoista on mainittu lyhyesti alla olevissa kappaleissa. Linkkien kautta on mahdollista pureutua kuhunkin aiheeseen laajemmin.

8.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma

Tasa-arvolain (232/2005), yhdenvertaisuuslain (1325/2014) ja työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan tehtävänä on edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimia vuosittain ja tehdä suunnitelmat yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

Pirkanmaan hyvinvointialueelle on laadittu lakisääteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma vuosille? [linkki...](#)

8.2 Päihde- ja riippuvuusohjelma

Pirkanmaan hyvinvointialueen päihde- ja riippuvuusohjelman tavoitteena on taata henkilöstölle päihteistä vapaa ja turvallinen työympäristö. Ohjelman toimilla ennaltaehkäistään työntekijöiden terveydelle haitallista ja riippuvuutta aiheuttavien aineiden käyttöä sekä rahapelaamisesta aiheutuvia haittoja. Näitä aineita ovat muassa tupakka- ja nikotiinituotteet, alkoholi, huumausaineet tai päihtymiseen käytettävät lääkkeet. Ohjelma sisältää ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä, akuuttiin tilanteeseen liittyvät puuttumiskäytännöt sekä seuraamusmenettelyohjeet. [linkki...](#)

8.3 Työterveyshuollon järjestämissopimus ja toimintaohjelma

Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi (työterveyshuoltolaki 1383/2001, 4§).

Tullinkulman työterveys Oy / Pirte tuottaa hyvinvointialueen henkilöstön työterveyspalvelut, joka sisältää lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut ja työterveyshuoltopainotteisen yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Työterveyshuollon osatoimintasuunnitelmat tehdään palvelulinjoittain, ja niiden tarkoituksena on kartoittaa palvelulinjakohtaiset työterveysyhteistyön tarpeet ja suunnitella tarvittavat toimenpiteet sekä seuranta. Toimintasuunnitelmat perustuvat työpaikkaselvityksiin.

Linkit:

[Työterveyshuoltopalveluiden järjestämissopimus](#)

[Hyvinvointialueen työterveyshuollon toimintaohjelma](#)

[Palvelulinjakohtaiset osatoimintasuunnitelmat](#)

8.4 Työkykyohjeistus

Pirkanmaan hyvinvointialueelle on tärkeää edistää ja tukea henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä, koska hyvinvoiva henkilöstö on edellytys laadukkaiden palveluiden tarjoamiseksi asukkaille. Työkykyjohtaminen painottuu ennalta ehkäisyyn ja mahdollisimman varhaiseen tukeen sekä osatyökykyisten työn tukemiseen.

[linkki työkykyohjeeseen...](#)

8.5 Työsuojelun ohjeet

Työsuojelulla on useita ohjeita ja prosessikuvauksia liittyen ergonomiaan, tapaturmiin, kemiallisiin, biologisiin, fysikaalisiin ja psykososiaalisiin tekijöihin. Ergonomialla tarkoitetaan tässä yhteydessä fyysisen kuormituksen lisäksi kognitiivista ergonomiaa, organisatorista ergonomiaa sekä näyttöpäätetyön ergonomiaa. Tapaturmat käsittävät työtapaturmien lisäksi myös työmatkatapaturmat. Biologiset vaaratekijät ovat biologista alkuperää olevia epäpuhtauksia työympäristössä. Niitä ovat bakteerit, virukset, hiiva- ja homesienet sekä loiset. Kemiallisia tekijöitä työssä ovat työssä käytettävät kemikaalit sekä altisteet.

Fysikaalisilla tekijöillä tarkoitetaan muun muassa työpaikalla esiintyvää melua, keinotekoisista optista säteilyä ja työpaikan lämpöoloja. Tähän luokkaan luetaan myös turvallinen ja terveellinen työympäristö, mukaan lukien sisäilmaohjeistukset. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykososiaalisiin kuormitustekijöihin luetaan myös väkivallan uhka sekä epäasiallinen kohtelu työpaikalla.

Ohjeet on työstetty yhteistyössä työyhteisöpalveluiden henkilöstön kesken, ja ne käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Ohjeita muutetaan lainsäädännön ja työolosuhteiden muuttuessa. Ajantasaiset ohjeet ja prosessikuvaukset löytyvät Intran sivuilta. [linkki...](#)

9 Työturvallisuus- ja työhyvinvointiosaamisen kehittäminen

Perehdytyksen tavoitteena on tukea osaamista ja kykyä toimia työtehtävissä. Perehdytys auttaa myös kotiutumaan hyvinvointialueelle ja sen toimintakulttuuriin sekä sisäistämään uutta työtehtävää. Työnantajan on huolehdittava työntekijän riittävästä perehdyttämisestä työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen (työturvallisuuslaki 738/2002, 14§). Työntekijöiden ammattitaidon ja työyksikön vaatima osaaminen varmistetaan laadukkaan perehdyttämisen lisäksi riittävällä, oikea-aikaisella sekä tarkoitukseen soveltuvalla osaamisen kehittämismenetelmällä.

Työturvallisuus- ja -hyvinvointiosaamisen kehittämistä järjestetään lähi-, etä- ja verkkototeutuksina. Toteutustapoja ovat mm. perinteiset koulutukset ja luentotilaisuudet sekä ohjaus, sparraus, työpajat ja valmennukset. Tietojärjestelmiin liittyvää koulutusta (Granite, HaiPro ja Chemical Manager) järjestetään hyvinvointialueen toiminnan alkaessa laajasti. Niissä keskitytään ohjelman käyttämiseen sekä mahdollisimman tasalaatuiseen tapaan luokitella riskejä tai tapahtumia.

10 Työn kuormitus- ja voimavarat

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 (työturvallisuuslaki 738/2002, 25§).

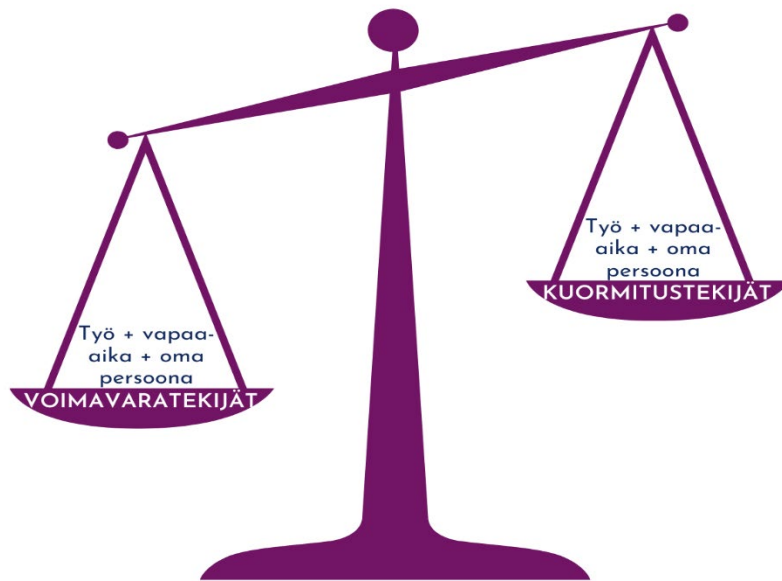


Kuva 6. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinta

Työn kuormitus- ja voimavaratekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Työn korkeat vaatimukset (esim. kiire) voivat uhata työhyvinvointia, mutta samanaikaisesti työn voimavarat (esim. sosiaalinen tuki) voivat suojata kielteisiltä vaikutuksilta ja kuormitukselta. Erityinen riski työhyvinvoinnille on tilanne, jossa työn vaatimukset ovat korkeat ja käytettävissä olevat voimavarat vähäiset. Työhyvinvointia voidaan siis kehittää kahdesta suunnasta – joko vaatimuksia/kuormitustekijöitä kohtuullistamalla tai/ja yksilön ja työyhteisön voimavaroja vahvistamalla.

Työhyvinvoinnin läheisellä työn imun käsitteellä tarkoitetaan kokemusta työn innostavuudesta ja merkityksellisyydestä. Työ koetaan mielekkääksi ja siitä nautitaan. Sille on tyypillistä tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Jari Hakanen, Työterveyslaitos). Työhön liittyvät erilaiset voimavaratekijät lisäävät työn imua. Näitä voimavaratekijöitä voivat olla muun muassa työn palkitsevuus ja monipuolisuus, työroolien ja tavoitteiden selkeys, työaikojen joustavuus, työyhteisön ja esihenkilön tuki, työpaikan ilmapiiri tai työstä saatava palaute ja arvostus.

Kokonaishyvinvoinnin vaaka



Kuva 7. Kokonaishyvinvoinnin vaaka

Työn kuormitustekijöiden hallinnan lisäksi voimavaratekijöitä on mahdollista arvioida ja vahvistaa esim. arjen työssä ja kohtaamisissa, varhaisen tuen keskusteluissa, terveystarkastuksissa, kehityskeskusteluissa.-sekä erilaisin psykososiaalisen tuen keinoin (esim. työnohjaus, jälkipuinti, työyhteisösovittelu).

11 Psykososiaalisen tuen mahdollisuudet

Psykososiaalisen tuen tavoitteena on ammatillisen työotteen palauttaminen/tukeminen, voimavarojen vahvistaminen, työkykyisyyden säilyttäminen ja tukeminen sekä työyhteisön toimivuuden edistäminen. Esihenkilö on arjen työssä ja keskinäisessä vuorovaikutuksessa työntekijän ja työyhteisön tukena huolehtimis-, toiminta- ja seurantavastuunsa vuoksi. Lisäksi työkaverit/työyhteisö tukevat osaltaan työssä onnistumista.

Työterveyshuollon tukea on mahdollista saada esim. terveystarkastusten yhteydessä, työpsykologin yksilövastaanotoilla sekä ryhmämuotoisessa toiminnassa. Pirkanmaan hyvinvointialueella on käytössä ohjausmenetelmistä työnohjaus, jälkipuinti ja työyhteisösovittelu. Työyhteisöpalvelut -vastuuyksiköstä on saatavilla tukea ja konsultointia työsuojelupäälliköiltä ja -valtuutetuilta sekä työhyvinvointipäälliköiltä että -koordinaattoreilta.

12 Toimintaohjelman toteuman seuranta

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintaohjelman toteutumista seurataan vuosittain työsuojelutoimikunnissa. Jatkuvaa seurantaa toimintaohjelman toteutumisesta

tehdään myös työyhteisöpalveluiden sisäisissä foorumeissa, kuten päälliköt -
työsuojeluvaltuutetut -tapaamisissa.