



**KESKI-POHJANMAAN LIITTO**  
MELLERSTA ÖSTERBOTTENS FÖRBUND

# **KESKI-POHJANMAAN LIITON TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJE**

**Toimistopalaveri 21.1.2020**

## Sisällysluettelo

1. Työnantajan ja työntekijöiden työsuojeluvastuu.....	3
2. Keski-Pohjanmaan liiton yhteistoimintaorganisaation muodostuminen.....	4
3. Työterveyshuolto .....	5
4. Työsuojeluviranomainen .....	6
5. Työsuojeluun liittyvät asiakirjat Keski-Pohjanmaan liitossa .....	7
5.1. Haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen .....	7
5.2. Työsuojelun toimintaohjelma .....	8
5.3. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma .....	8
5.4. Pelastussuunnitelma.....	8
6. Työympäristön ja työhyvinvoinnin kehittäminen Keski-Pohjanmaan liitossa .....	9
6.1. Työympäristön lyhyt kuvaus.....	9
6.2. Riskien arvioinnista johdettavat toimenpiteet.....	10
6.3. Työhyvinvointia edistävät kehittämiskohteet.....	10
6.4. Henkilöstön kannustaminen terveellisiin elämäntapoihin .....	10
7. Erityisiä toimintaohjeita .....	10
7.1. Työpisteen ergonomian tarkistaminen.....	10
7.2. Tapaturmista ilmoittaminen.....	11
7.3. Varhainen puuttuminen .....	11
8. Työsuojelun toimintaohjeen hyödyntäminen työpaikalla .....	13

## 1. Työnantajan ja työntekijöiden työsuojeluvastuu

Työsuojeluvastuu perustuu ensisijaisesti työturvallisuuslakiin ja säätelee työnantajan ja työntekijöiden työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyviä vastuu asioita. Tämä ohjaa työsuojelutoimijoita.

Pelastuslaki, pelastusasetus, rakennusmääräyskokoelma ym. säätelevät lähinnä asiakasturvallisuutta (pelastussuunnitelma, turvallisuusselvitys ja riskisuunnitelmat), joka on myös työnantajan vastuulla.

***Työsuojelun 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.***

Kaikilla työyhteisöön kuuluvilla henkilöillä on vastuuta työsuojeluasioista. Tämä näkökulma on huomioitava erityisesti perehdyttämisessä ja työhön opastuksessa. Työturvallisuuslain 2. luku määrittelee työnantajan ja työturvallisuuslain 4. luku työntekijän yleiset velvollisuudet.

Työnantajan yleinen velvoite on huolehtia tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan tulee kiinnittää huomiota ***järjestelmälliseen ja jatkuvaan työympäristön ja työolosuhteiden arviointiin ja parantamiseen.*** Työturvallisuuden kannalta lähtökohta on se, että työnantajan tulee olla tietoinen työpaikan ja harjoittamansa toiminnan sekä fyysisistä että henkisistä haitta- ja vaaratekijöistä.

Työntekijän tulee noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Hänen tulee muutenkin noudattaa työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä, siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös käytettävissä olevin keinoin huolehdittava sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua.

Työntekijällä on velvollisuus ja oikeus ilmoittaa työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilösuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Työsuojelua kehitetään yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa kokonaisuutena ja järjestelmällisesti. ***Työsuojeluun liittyviä asioita käsitellään tarvittaessa toimistopalaverissa.***

Työsuojelun ***käytännön toimeenpanovalta ja vastuu on työyksiköillä, eli Keski-Pohjanmaan liitossa sen eri vastuualueilla esimiehineen.***

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös työsuojeluvaltuutettu.

## 2. Keski-Pohjanmaan liiton yhteistoimintaorganisaation muodostuminen

Työsuojelun käytännön toimeenpanovalta ja vastuu toimivat kiinteänä osana organisaation muuta johtamista, eli vastuussa ovat paitsi omalta pieneltä osaltaan jokainen työntekijöistä, enemmässä määrin kuitenkin heidän esimiehensä ja viime kädessä maakuntajohtaja, joka puolestaan valvoo esimiesten toimintaa. Työnantaja käyttää sisäisenä asiantuntijana työsuojelun yhteistoimintaorganisaatiota, samanaikaisesti käytössä on myös työsuojeluviranomaisten asiantuntemus ja ulkoisena asiantuntijana käytetään työterveyshuoltoa.

Työpaikan työsuojeluorganisaatiosta on säädetty laissa minimivaatimus, jonka puitteissa voidaan yhteistoiminnan järjestämisestä sopia työpaikoilla siten, että se palvelee kunkin työpaikan olosuhteita. Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioiden henkilöstöä Keski-Pohjanmaan liitossa edustavat henkilöt kaudelle 2019 – 2021 valittiin omasta organisaatiosta. Erillistä yhteistyötoimikuntaa ei tarvita, koska **Keski-Pohjanmaan liitossa yhteistoimintaan osallistuu koko henkilöstö**. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat käsitellään asiaan kuuluvalla tavalla toimistopalaverien yhteydessä.

Keski-Pohjanmaan liiton **työsuojelupäällikkönä** eli työnantajan nimeämänä edustajana yhteistoiminnassa toimii hallintopäällikkö Harri Turkulainen.

Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa työntekijöitä työpaikan työsuojeluyhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaaleissa tammikuussa 2019 valittiin Keski-Pohjanmaan liiton **työsuojeluvaltuutetut** seuraavasti:

- Marita Mutka (varsinainen työsuojeluvaltuutettu)
- Marjo Levaniemi (I varatyösuojeluvaltuutettu)

### 3. Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijöilleen kustannuksellaan työterveyshuollon, johon kuuluvat vähintään lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut. Työterveyshuolto tarjoaa työpaikoille työterveyteen, työturvallisuuteen ja työympäristöön liittyviä asiantuntijapalveluja. Tavoitteena on yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kanssa ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, tukea työntekijöiden työkykyä sekä parantaa työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta.

Lakisääteisen työterveyshuollon toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa kuten esim. määräaikaistarkastukset ja työergonomia.

Palveluita voidaan tarjota työntekijöille myös enemmän kuin laki edellyttää. Hankittavat palvelut sovitaan työpaikan tarpeiden perusteella ja toteutetaan siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan oloista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. Keski-Pohjanmaan liitossa on sisällytetty sopimukseen:

- yleislääkäritasoinen sairaanhoito, sairaanhoitoon liittyvät laboratorio- ja kuvantamispalvelut,
- erikoislääkärikonsultaatiot ja erikoislääkäritasoiset tutkimukset työterveyslääkäriin läheteellä ja
- fysikaalista hoitoa 1-5 krt/vuosi työterveyslääkäriin läheteellä
- tietyt rokotteet (esim. työmatkoihin liittyvät)
- työnantajan ja Kelan tarvitsemat todistukset ja lausunnot
- työpsykologin palvelut
- työfysioterapeutin palvelut

Lisätietoja saa työterveyshuollon sopimuksesta ja työterveyshuollosta.

Työterveyshuolto tulee pitää ajan tasalla työntekijöiden muutoksista ja kaikista muista seikoista, Hallintopäällikkö ilmoittaa henkilöstömuutoksista eteenpäin työterveyshuoltoon.

TyöPlus Oy  
Mariankatu 26, 67100 Kokkola

Ajanvaraus: 08 828 7360  
[www.tyoplus.fi](http://www.tyoplus.fi)

Vastaava työterveyshoitaja  
Josefin Siermala/Kaisa Myllymäki, p. 040 8068 165  
[josefin.siermala@tyoplus.fi](mailto:josefin.siermala@tyoplus.fi)

Vastaava työterveyslääkäri  
Joonas Nikula  
[joonas.nikula@tyoplus.fi](mailto:joonas.nikula@tyoplus.fi)

#### 4. Työsuojeluviranomainen

Alan työnantajain ja työntekijäin yhdistykset valvovat jäsentensä etuja ja oikeuksia työsuhteissa. Esimerkiksi järjestäytyneen työntekijän ammattiliitto hoitaa hänen puolestaan ne edunvalvonta-asiat, jotka koskevat hänen palkka-ym. ehtojaan ja muita työehtosopimuksessa määrättyjä oikeuksiaan.

**Työsuojeluviranomainen valvoo työsuhteen ehtoja säätelevien työsuojelusäännösten noudattamista**, mutta ei toimi työsuhteen osapuolten edunvalvontatehtävissä.

Viranomaisvalvontaan kuuluu mm.

- ohjeiden ja neuvojen antaminen työsuhteen osapuolille työsuhteoikeuksien ja velvollisuuksien perusteista (esim. mihin säännöksiin palkkasaaminen perustuu ja miten se tulee laskea)
- ohjeet osapuolille siitä, miten heidän tulee menetellä rikkomuksen oikaisemiseksi
- tutkintapyynnöt ja syyteilmoitukset työrikosasioissa
- ongelmia ennalta ehkäisevä neuvonta ja koulutus.

**Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastualueen** toiminta-alue on Keski-Pohjanmaan, Etelä-Pohjanmaan, Pohjanmaan, Keski-Suomen sekä Pirkanmaan maakunnat.

Postiosoite: PL 272, 33101 Tampere  
Käyntiosoite: Albertinkatu 8, 33100 Tampere

Puhelin: 0295 017 500  
[tyosuojelu.lansi@avi.fi](mailto:tyosuojelu.lansi@avi.fi)  
[etunimi.sukunimi@avi.fi](mailto:etunimi.sukunimi@avi.fi)

**Työsuojeluviranomaisten valtakunnallinen puhelinneuvonta**  
palvelee ma-pe klo 9.00–15.00 numerossa 0295 016 620

## 5. Työsuojeluun liittyvät asiakirjat Keski-Pohjanmaan liitossa

Työsuojelutoiminnan perustana ovat tietyt lakisääteiset prosessit ja asiakirjat. Henkilöstöllä on lain mukaan oltava aito vaikuttamisen mahdollisuus työsuojeluasioissa, muun muassa työsuojeluun liittyvien asiakirjojen laatimisessa. Myös muita vaikuttamisen paikkoja (työturvallisuuslain 3. luvun 17 §) on lukuisia - on vain oltava aktiivinen ja uskallettava sanoa mielipiteensä.

**Tarvittavat työsuojeluun liittyvät asiakirjat laaditaan Keski-Pohjanmaan liitossa yhteistyössä, käsitellään henkilöstökokouksissa asiaan kuuluvalla tavalla ja julkaistaan M-Filesissa kaikki samassa paikassa:**

### 5.1. Haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen

Työturvallisuuslain keskeinen ajatus on, että työolojen kehittämistarpeet ja työympäristötekijöiden vaikutukset työpaikoilla arvioidaan käyttämällä riskinarviointimenetelmiä. **Haitta- ja vaaratekijät täytyy tunnistaa**



**järjestelmällisesti.** Työssä esiintyvät vaara- ja haittatekijät on selvitettävä kaikissa käytössä olevissa toimipisteissä erikseen. Lisäksi on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Täysimittaista riskinarviointia ei tarvitse toistaa tietyin väliajoin, esimerkiksi vuosittain. Arviointi on syytä päivittää muutostilanteiden yhteydessä, esimerkiksi silloin, kun toiminta, organisaatio tai tilajärjestelyt muuttuvat tai kun työtehtävät tai työntekijät vaihtuvat. Työtapaturman jälkeen tulee tarkistaa, onko jokin vaaratekijä jätetty arvioinnissa huomiotta.

Keski-Pohjanmaan liitossa haitta- ja vaaratekijöiden tunnistaminen toteutettiin vuoden 2019 aikana. TYHY-ryhmä laati kokouksissaan riskianalyysin perustuen STM:n ja työturvallisuuskeskuksen ohjeistuksiin ja se on käsitelty yt-lain mukaisesti liiton toimistopalaverissa.

## 5.2. Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojelun toimintaohjelma, jossa määritellään työpaikan työolojen ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämistavoitteet sekä toimintatavat, on pakollinen. Laki ei määrää sen yksityiskohtaista muotoa, laajuutta eikä sisältöä. Ne määräytyvät organisaation ominaisuuksien ja sen omien työsuojelutarpeiden mukaan, pääasia siis on se, että asiat (työpaikan haitta- ja vaaratekijät ja niistä johdetut kehittämiskohteet ja painopisteet) on riittävällä tavalla käsitelty.

Laadittua työsuojelun toimintaohjelmaa tulee toteuttaa ja uudistaa jatkuvasti. Käytännössä työsuojeluasioita pitää seurata ja parantaa koko ajan, vaikka eivät ongelmat tai niiden johdosta tehtävät toimenpiteet välttämättä olisikaan suuria.

## 5.3. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työterveyshuollon toiminta perustuu työterveyshuollon käynnistämisen vaiheessa tehtyyn **työpaikkaselvitykseen**, jonka pohjalta on arvioitu työpaikan tarpeet ja tehty työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työpaikkaselvitys tehdään uudelleen toimintasuunnitelmassa määritellyn mukaisesti (yleensä 3-5 vuoden välein) tai kun työpaikan olosuhteet olennaisesti muuttuvat. Perusselvityksen lisäksi työpaikalle tehdään tarvittaessa suunnattuja työpaikkaselvityksiä (ergonomia, psykososiaaliset kuormitustekijät etc.).

Työterveyshuoltolain mukaan jokaisella organisaatiolla on oltava kirjallinen **työterveyshuollon toimintasuunnitelma**, joka sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Keski-Pohjanmaan liiton työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2019-2020 löytyy M-Filesistä.

## 5.4. Pelastussuunnitelma

Kiinteistökohtainen pelastussuunnitelma on pakollinen pelastuslain ja pelastusasetuksen nojalla. Se on laadittu Kiinteistö Oy Kokkolan Säästötorin osalta, josta Keski-Pohjanmaan liiton käytössä on tietty osa.

Pelastussuunnitelma löytyy hallintopäällikön huoneesta. Siinä ajan tasalla pidettävää on Keski-Pohjanmaan liiton osalta erityisesti huonejärjestys ja henkilömäärä.



<b>Fysikaaliset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melu</li> <li>• Tännä</li> <li>• Lämpöolot</li> <li>• Säteilylähteet</li> <li>• Valaistus</li> </ul>	<b>Kemialliset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mineraalipölyt</li> <li>• Metallit ja niiden yhdisteet</li> <li>• Orgaaniset pölyt</li> <li>• Kaasut</li> <li>• Orgaaniset yhdisteet</li> <li>• Raskasmetallit ja liuotinaineet</li> </ul>	<b>Terveydelliset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fyysinen kuormittuminen</li> <li>• Psykkinen kuormittuminen</li> <li>• Ergonomia</li> </ul>
<b>Mekaaniset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mekaaniset</li> <li>• Liikkuvat koneen osat</li> <li>• Putoavat esineet</li> <li>• Kompastuminen</li> <li>• Putoaminen</li> </ul>	<b>Biologiset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Homesienten itiöt</li> <li>• Bakteerit</li> </ul>	<b>Työyhteisölliset</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Häirintä, epäasiallinen käyttäytyminen</li> <li>• Tiedonkulun puutteet</li> <li>• Osaaminen</li> <li>• Riskinotto</li> </ul>

## 6. Työympäristön ja työhyvinvoinnin kehittäminen Keski-Pohjanmaan liitossa

### 6.1. Työympäristön lyhyt kuvaus

Keski-Pohjanmaan liiton palveluksessa on 16 vakituista työntekijää ja vaihteleva määrä määräaikaista työntekijöitä. Työyhteisöä on kuvailtu asiantuntijaorganisaatioksi ja sen sisällä eri henkilöillä on keskenään hyvin erilaista osaamista. Työ on luonteeltaan fyysisesti kevyttä toimistotyötä, mutta osalla työntekijöitä tehtäviin sisältyy myös matkustamista koti- ja ulkomailla. Työn henkinen kuormittavuus voi ajoittain nousta suureksi.

Keski-Pohjanmaan liiton toimitilat sijaitsevat kaikki samassa osoitteessa, Rantakatu 14, Kokkola. Toimitiloja on kahdessa kerroksessa. Lisäksi liiton arkisto-/varastotilat, joissa toisinaan työskennellään, sijaitsevat rakennuksen kellarikerroksessa.

Työhyvinvointikyselyn ja riskikartoituksen tulokset kokonaisuudessaan käsitellään henkilöstökokouksissa ja johtoryhmässä sekä viedään tarpeen mukaan tiedoksi maakuntahallitukselle.

Sisäilman tilaa on selvitetty tekemällä mm. kosteusmittauksia, mutta mittausten perusteella ei ole havaittu tai löydetty riskitekijöitä.

Keski-Pohjanmaan liitossa on olemassa sähköisiä järjestelmiä, joiden kautta on saatavissa tarkka tieto esimerkiksi sairauspoissaoloista raportointia ja toimenpiteitä varten. Vuosittain laaditaan tilinpäätöksen yhteydessä henkilöstöraportti, jossa arvioidaan kuluneen vuoden sairaus- ym. poissaolot ja ryhdytään tarpeen vaatiessa toimenpiteisiin.

## 6.2. Riskien arvioinnista johdettavat toimenpiteet

Haitta- ja vaaratekijöiden ja kuormitustekijöiden riittävän järjestelmällinen selvittäminen ja tunnistaminen sekä arviointi (työturvallisuuslaki 10 §) työyhteisössä tulee muistaa. Prosessi toteutetaan käyttäen STM Työsuojeluosaston Riskien arviointi työpaikalla –työkirjan tarjoamia työvälineitä.

Tuloksista on pääteltävissä, että ergonomiaan sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksien seurantaan (toimistotyö ja sen vaikutukset) tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Kalusteiden tarkoituksenmukaisuuteen kiinnitetään erityistä huomiota. Jatkossa kalustehankinnoissa suositellaan ensisijaisesti sähköisesti säädettäviä pöytiä, millä kannustetaan henkilöstöä vaihtelevaan työasentoaan ja välttämään istumatyön riskejä.

Ergonomiaan sekä fyysiseen työympäristöön liittyy vähäisiä riskitekijöitä, kuten kompastumiset, liukastumiset, liian vähäinen valaistus yms. ja näitä pyritään vähentämään ohjeistuksilla ja pienillä korjaustoimenpiteillä.

Psykososiaalisen kuormittumisen vaaratekijöitä vähennetään esimerkiksi kehityskeskustelujen kautta, varhaisen puuttumisen mallia hyödyntäen ja muilla riski- ja vaaratekijöiden analyysissä esitettyjen toimenpiteiden avulla kuten työjärjestelyillä ja oman työn vaikutusmahdollisuuksien kehittämisellä.

## 6.3. Työhyvinvointia edistävät kehittämiskohteet

Keski-Pohjanmaan liitossa kartoitetaan vuosittain työhyvinvoinnin tarpeet ja kehittämiskohteet.

Työhyvinvoinnin mittaamisessa käytetään apuna TIKKA-kyselyn tai jotain muuta vastaavaa työhyvinvointikyselyä.

## 6.4. Henkilöstön kannustaminen terveellisiin elämäntapoihin

Huolimatta siitä, että työpaikalla vietetään verrattain suuri määrä aikaa, työntekijän hyvinvoinnista ja työkyvystä suurin osa muodostuu hänen yksityiselämässään tekemiensä valintojen perusteella. Työnantaja voi kannustaa työntekijöitään terveellisiin elämäntapoihin, mutta vastuu valinnoista on jokaisella itsellään.

Keski-Pohjanmaan liitto tarjoaa henkilöstölleen vuosittain kulttuuri- ja liikuntaseteleitä.

## 7. Erityisiä toimintaohjeita

### 7.1. Työpisteen ergonomian tarkistaminen

Perehdyttämiskansiossa ohjeistetaan työpisteen ergonomiasta. Työntekijä voi niin halutessaan tilata ergonomia-asiantuntijan työterveyshuollosta tekemään ergonomiatarkistukset. Liitolla on oma ohjeistus näyttöpäätelasien hankintamenettelystä, jos työntekijä kokee tarvitsevansa sellaiset.

## 7.2. Tapaturmista ilmoittaminen

Tapaturmista ilmoitetaan välittömästi esimiehelle, joka tiedon saatuaan ryhtyy viipymättä tilanteen edellyttämiin toimenpiteisiin yhdessä työsuojelupäällikön ja/tai työsuojeluvaltuutettujen kanssa vastaavien tapaturmien välttämiseksi vastaisuudessa.

Myös läheltä piti -tilanteet on syytä ottaa yhtä vakavasti kuin varsinaiset tapaturmatkin. Niistä tehdään välittömästi ilmoitus hallintopäällikölle.

## 7.3. Varhainen puuttuminen

Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn yhteensopivuudesta ja siihen vaikuttavat muutokset voimavaroissa, samoin kuin muutokset työssä. Työkykyyn vaikuttavat sekä yksityiselämän että työelämän olosuhteet, mutta sitä **arvioidaan aina suhteessa työhön**. Selkeä johtaminen ja töiden järjestely, oikeudenmukaiset yhteiset pelisäännöt, luotettava ja avoin vuorovaikutus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön saattavat olla työkyvyn kannalta jopa merkittävämpiä asioita kuin työntekijän omat ominaisuudet, kuten terveys.

Varhaisen puuttumisen käsite voidaan ymmärtää useilla tavoilla. Perusajatus on kuitenkin yksinkertainen - ettei minkään ongelmien tulisi antaa kasautua, ketään ei saisi jättää ahdinkoon **eikä työkyvyttömyyteen tai kalliiseen korvaavaan työhön tulisi täten ajautua** varhaisten mahdollisuuksien laiminlyömisen vuoksi.

Työkykyä haittaavat ongelmat voivat olla hyvin erilaisia; fyysisiä, psyykkisiä, kotiperäisiä, työperäisiä, päihteidenkäyttöä, uupumusta etc. Liitolla on oma ohje päihdeongelmaisten hoitoonohjauksesta. Sen mukaan ”mikäli havaitset työtoverillasi olevan päihteiden käytöstä johtuen ongelmia, niin kehota häntä käymään työpaikallasi olevan yhteyshenkilön puheilla, joita ovat työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ovat myös vaitiolovelvollisia, jos työntekijä haluaa ottaa asian puheeksi.

Alle on koottu lyhyt muistilista siitä, mitä varhaisen puuttumisen asioiden tulisi tarkoittaa Keski-Pohjanmaan liitossa.

### Miten ja miksi ottaa asioita puheeksi työyhteisössä?

1. Tarkoitus ei ole syyttely tai toisen asioihin sekaantuminen, vaan auttaminen ja työkyvyn tukeminen. Hälytysmerkki voi olla vaikkapa se, jos:
  - huomataan, että jonkun työsuoritukset ovat viime aikoina huonontuneet tai hän ei vaikkapa vain tunnu olevan oma itsensä
  - huomataan, että joillakin työntekijöillä on konflikteja ja työpaikan ristiriidat sitovat energiaa, tai jos työpaikalla joku kokee tulevansa häirityksi tai syrjityksi
  - muutoin huomataan työtoverissa oireita, joko fyysisiä tai psyykkisiä
2. Asioista täytyy voida keskustella, jotta niihin voidaan vaikuttaa. **Vastuu on ensisijaisesti esimiehellä**, mutta muutkin voivat tehdä aloitteen. Henkilökohtaisista asioista ei ole pakko kertoa, jos ei halua. Silloin voidaan keskustella yleisemmällä tasolla, mutta siten, että ongelmiin pystytään vaikuttamaan.

3. Kun tunnistetaan ongelmat, voidaan ryhtyä tarvittaviin tukitoimiin, pieniin tai suuriin. Samalla kun osaamme puuttua ongelmiin, kehittyy melkein kuin huomaamatta toimintakulttuuri, jossa keskitytään ehkäisevään toimintaan avoimessa yhteistyössä.
4. Sairauspoissaolojen seurannasta vastaa lähiesimies. Kun työntekijä on viimeisen kahdentoista kuukauden aikana ollut vähintään viisi kertaa tai vähintään 30 kalenteripäivää poissa työstä sairauden vuoksi, esimiehen tulee ottaa asia puheeksi työntekijän kanssa. Lähiesimies vastaa siitä, että yhteys sairauslomalla olevaan säilytetään ja töihin on helpompi palata.
5. Sairaana töihin tulo ei edistä terveyttä, päinvastoin. Toimiva varahenkilöstöjärjestelmä ja selkeät käsitykset siitä, mitä sairauslomalla olevien työntekijöiden tehtävistä on yhteisön välttämätöntä tehdä, ovat tarpeen.
6. Päihde-epäilytapauksissakin on esimiehen vastuulla ottaa asian puheeksi ja pyytää työntekijää päihdetestiin. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä testistä, mutta tällöin työnantajalla on oikeus lähettää hänet kotiin. Testitilanteessa on aina läsnä myös työterveyshuollon edustaja.
7. Työntekijän ongelmien vakavoituessa ja pitkittyessä tulee tarpeelliseksi henkilön työkyvyn selvittäminen ja sen selvittäminen, onko sillä yhteys työolosuhteisiin. Mahdollisesti voidaan tukea työntekijää vuorotteluvapaan, koulutuksen, tehtävien vaihtamisen etc. avulla. Työterveyshuolto auttaa prosessissa.

## 8. Työsuojelun toimintaohjeen hyödyntäminen työpaikalla

Keski-Pohjanmaan liiton työsuojelun toimintaohje on hyväksytty toimistopalaverissa x.x.2020.

Toimintaohje on kaikkien Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstöön kuuluvien nähtävillä M-Filesin kohdassa 01 02 01 Työsuojelu ja yhteistoiminta/ay-toiminta. Ohjetta ylläpitää edellä kuvailtu työsuojeluorganisaatio. Suunnitelma katsotaan läpi kerran vuodessa työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelupäällikön kesken ja viedään tiedoksi toimistopalaveriin.

- Työsuojelu on osa arkipäivän johtamista, jota tukevat työsuojelu-yhteistoiminta ja työterveyshuolto
- Uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja opastus otetaan paremmin mukaan työyhteisön toimintatapoihin
- Työsuojeluohjeet annetaan tiedoksi työntekijöille sähköpostitse
- Työsuojelukoulutusta järjestetään tarpeen mukaan
- Välitön puuttuminen työturvallisuuslain vastaisiin olotiloihin
- Muistetaan, että ongelmiin puuttuminen ja yhteisön kehittäminen on jokaisen asia