

TTT-Johtamisjärjestelmä

ETELÄ-SAVON
HYVINVOINTIALUE
Sote-uudistus

TTT - Johtamisjärjestelmä

Etelä-Savon Hyvinvointialue

Työturvallisuus – Työterveys - Työhyvinvointi

19.12.2022

www.etela-savo.fi



ME
TEHDÄÄN

ETELÄ-SAVON
HYVINVOINTIALUE

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖTURVALLISUUTEEN JA TYÖSUOJELUUN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ	6
2.1	Työturvallisuuslaki	6
2.2	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 6	
2.3	Laki työsuojeluhenkilörekisteristä	7
2.4	Työterveyshuoltolaki.....	7
2.5	Tapaturma- ja ammattitautivakuutusjärjestelmä.....	8
2.5.1	Tapaturmavakuutuskeskus.....	9
2.6	Työsuojeluviranomainen	9
2.6.1	Työsuojelutarkastukset ES hyvinvointialueella	10
3	JÄRJESTELMÄN TOIMINTA-AJATUS.....	10
4	TURVALLISUUSPOLITIikka.....	12
4.1	Työturvallisuuspolitiikka.....	12
4.2	Toimintaympäristön kuvaus.....	13
4.3	Vastuut ja velvollisuudet.....	14
4.4	Työsuojeluhenkilöstön valinta	15
4.5	Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojeluorganisaatio	16
4.6	Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojelutoimikunta.....	17
5	TYÖTURVALLISUUS	29
5.1	Toimitilaturvallisuus	29
5.2	Kemikaaliturvallisuus	29
5.3	Suojavälineet	30
6	TYÖSUOJELUHENKILÖSTÖ	18
6.1	Työsuojelupäälliköt	18

6.2	Työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut	18
6.2.1	Työsuojeluvaltuutettujen oikeudet ja velvollisuudet.....	21
6.2.2	Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö.....	23
6.3	Työsuojeluasiamiehet.....	23
6.4	Muu työsuojeluhenkilöstö	24
7	TYÖSUOJELUHENKILÖREKISTERI	24
7.1	Työsuojeluhenkilörekisteriin ilmoittaminen	24
8	RISKIENHALLINTAPOLITIikka	25
8.1	Riskienhallintaprosessi.....	26
8.2	Riskien arviointiprosessi.....	26
9	TYÖTURVALLISUUDEN MITTAAMINEN	31
9.1	Läheltä piti-ilmoitukset.....	31
9.2	Turvallisuushavainnot.....	32
9.3	Turvallisuuskierrokset.....	32
9.4	Työtapaturmat.....	33
9.4.1	Ilmoitusvelvollisuus	34
9.4.2	Tapaturmataajuus.....	35
9.5	Sairauspoissaolo %.....	35
9.6	Työhyvinvointikyselyt.....	36
9.7	Sisäiset auditoinnit.....	36
10	JOHDON TOIMINTA	37
10.1	Johdon katselmukset.....	37
10.2	Työntekijöiden osallistaminen	37
11	PEREHDYTTÄMINEN	38
12	TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN	40
12.1	Varhaisen välittämisen toimintamalli.....	40
12.2	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	40

13	TYÖTERVEYSHUOLTO	40
13.1	Sopimus työterveyshuoltopalveluista.....	41
14	VIESTINTÄ.....	41
14.1	Hyvinvointialueen Intranet.....	42
14.2	Verkkosivut	42
14.3	Sosiaalinen media	42
14.4	Turvavartti.....	42
15	KOULUTUS.....	43
15.1	ES HVA:n työsuojelun koulutuskalenteri	44
16	TYÖSUOJELUN VUOSISUUNNITELMA	45
17	SUUNNITELMAN HYVÄKSYMINEN, PÄIVITTÄMINEN JA TARKASTAMINEN.....	46
17.1	Hyväksyminen	46

LIITTEET

Liite 1. Työsuojelun vuosisuunnitelma
Liite 2.

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveystalveluiden sekä pelastustoimen palveluiden järjestäminen siirtyy Etelä-Savon kunnilta hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen. Etelä-Savon hyvinvointialue muodostuu 12 kunnasta (Enonkoski, Hirvensalmi, Juva, Kangasniemi, Mikkeli, Mäntyharju, Pieksämäki, Puumala, Rantasalmi, Savonlinna, Sulkava, Pertunmaa).

Hyvinvointialueilla on itsehallinto. Sen ylintä päätösvaltaa käyttää aluevaltuusto, joka vastaa hyvinvointialueen toiminnasta ja taloudesta. Hyvinvointialueiden rahoitus perustuu aluksi pääosin valtion rahoitukseen.

Uudistuksen tavoitteena on turvata yhdenvertaiset ja laadukkaat sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut eteläsavolaisille, parantaa palvelujen saataavuutta ja saavutettavuutta, kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja sekä turvata ammatitaitoisen työvoiman saanti.

Hyvinvointialueella noudatetaan lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoinnista kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007). *”Lain mukaan Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan ja hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan ja hyvinvointialueen palvelutuotannon tuoksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.”¹*

Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojelun kohteena on koko työympäristö. Hyvällä työympäristöllä tarkoitetaan työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi henkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Lisäksi hyvä työympäristö tukee sekä työtä, että työntekijöitä mahdollistaen täysipainoisen ja laadukkaan työnteon toteutumisen. Työsuojelu kattaa henkilöstön, työympäristön, työn ja työyhteisön. Työsuojelussa on kyse jatkuvasta prosessista, jossa työympäristön tilaa tarkkaillaan, muutoksien vaikutuksia ennakoidaan ja epäkohtia korjataan. Etelä-Savon hyvinvointialueella työsuojelun tehtävänä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä sekä työ- ja

¹ Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoinnista kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007).

toimintakykyä. Työsuojelun tarkoituksena on myös ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja työympäristössä.

2 TYÖTURVALLISUUTEEN JA TYÖSUOJELUUN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

Työpaikalla kaikkien toimijoiden tehtävänä on huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta sekä työn vaarojen ja haittojen havainnoinnista ja ennakoinnista. Hyvin hoidettu organisaatio edellyttää, että vastuut, velvollisuudet, työtehtävät ja vaikutusmahdollisuudet kulkevat käsikädessä. Keskeiset työpaikan työturvallisuutta ja työsuojelua ohjaavat lait ovat työturvallisuuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, laki työsuojeluhenkilörekisteristä ja työterveyshuoltolaki.

2.1 Työturvallisuuslaki.

Työturvallisuuden ja työsuojelun perusta on työturvallisuuslaki. Laki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työturvallisuuden toteuttamiseksi ja työsuojelun yhteistoiminnan perusteet. Lisäksi laki sisältää säännöksiä työympäristön ja työolosuhteiden vaara- ja haittatekijöiden sekä työn fyysisten ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden ennakoinnista ja hallinnasta.

Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi ja ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden terveyden haittoja.

Työturvallisuuslain lähtökohtana on, että työpaikolla kehitetään työturvallisuutta omaloitteisesti. Lakia sovelletaan toisen palveluksessa tehtävään palkkatyöhön.²

2.2 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, niin sanotussa työsuojelun valvontalaissa, säädetään työsuojeluviranomaisen

² Työturvallisuuslaki (738/2002)

työpaikkavalvonnan menettelytavoista ja työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla: mitä asioita käsitellään ja kuinka. Lisäksi siinä säädetään työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan asettamisesta, toimikaudesta ja tehtävistä.³

2.3 Laki työsuojeluhenkilörekisteristä

Työsuojeluhenkilörekisteri on sosiaali- ja terveysministeriön pitämä henkilörekisteri, jota ylläpitää Työturvallisuuskeskus. Rekisterin käyttötarkoituksena on välittää työsuojelutietoa ja -materiaalia sekä työsuojelukoulutuksen järjestämiseen liittyvää tietoa ja edistää työsuojelun työpaikkakohtaista valvontaa ja tarkastustoimintaa. Rekisterin tarkoituksena on myös palvella ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä niiden suunnittelussa ja järjestäessä työsuojelukoulutusta.

Laki velvoittaa työnantajan ilmoittamaan työsuojeluhenkilörekisteriin, vaalikausittain ja muulloinkin tietojen muuttuessa kirjallisesti, työpaikan työsuojeluyhteistoiminnan järjestämistä koskevat tiedot ja työsuojelun yhteistoimintatehtävissä toimivien henkilöiden yhteystiedot.⁴

- 1) työnantajaa koskevat tiedot;
- 2) työpaikkaa ja toimialaa koskevat tiedot;
- 3) työsuojelun yhteistoimintamuoto;
- 4) työterveyshuollon järjestämistapa;
- 5) työterveyshuollon palvelujen tuottajan nimi ja yhteystiedot;
- 6) työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun, sekä, jos työpaikalla on nimetty, työsuojelutoimikunnan tai muun työpaikalla vastaavan elimen jäsenten ja työsuojeluasiamiesten nimet

[Työsuojeluhenkilörekisteri - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://www.ttk.fi/tyosuojeluhenkilorekisteri)

2.4 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työn ja

³ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)

⁴ Laki työsuojeluhenkilörekisteristä (1039/2001)

työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa.⁵

Työterveyshuoltolaki uudistettiin vastaamaan paremmin työn ja työolosuhteiden tarpeita. Lain tarkoituksena on ehkäistä työstä ja työolosuhteista johtuvia terveystahaittoja sekä edistää työkykyä ja terveyttä.

2.5 Tapaturma- ja ammattitautivakuutusjärjestelmä

Suomessa jokainen työntekijä on vakuutettu työtapaturmien ja ammattitautien varalta. Vakuutus on osa työntekijän sosiaaliturvaa. Työnantaja ottaa ja maksaa työntekijöitään varten työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen työtapaturmavakuutuksia tarjoavalta vakuutusyhtiöltä. Työnantajan vakuutusvelvollisuus perustuu työtapaturma- ja ammattitautilakiin.⁶

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta korvataan vakuutetulle työtapaturmasta ja ammattitaudista aiheutuneita kustannuksia ja ansionmenetyksiä. Vakuutus on voimassa työntekopaikalla sekä kodin ja työpaikan välisillä matkoilla. Tarkemmat kuvaukset vakuutusten sisällöstä ja ilmoittamisesta löytyvät vakuutus kirjasta ja toiminta tapaturmatilanteissa -ohjeesta.

Etelä-Savon hyvinvointialue on kilpailuttanut eri vakuutuslajit, ja Aluehallitus on valinnut henkilövakuutuksien vakuuttajaksi Pohjola vakuutus Oy:n ja omaisuuden ja toiminnan vakuuttajaksi If vahinkovakuutus Oyj, Suomen sivuliikkeen. Ajoneuvo- ja liikennevakuutuksissa vakuuttajana toimii LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö.

Vakuutusyhtiö	Vakuutus	yhteyshenkilö	pvm.
Pohjola vakuutus	Henkilövakuutukset	Maija Korkala +358 40 705 5527 maija.korkala@no- vum.fi	10/22
If vahinkovakuutus Oyj	Omaisuus ja toiminta	Maija Korkala +358 40 705 5527 maija.korkala@no- vum.fi	10/22

⁵ Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

⁶ Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)

LähiTapiola Keskinäinen vakuutusyhtiö	Ajoneuvo- ja liikennevakuutukset	Maija Korkala +358 40 705 5527 maija.korkala@novum.fi	10/22
---------------------------------------	----------------------------------	---	-------

Henkilöstö	Vakuutustunnus
Pelastustoiminnan henkilöstö	78-20000-99953-7
Muu henkilöstö	78-20000-99957-0
Erityisryhmät (omaishoitajat, perhehoitajat, kuntouttavan, vammaisten ja kehitysvammaisten työtoiminta)	78-20000-99955-3

2.5.1 Tapaturmavakuutuskeskus

Tapaturmavakuutuskeskus (TVK) on työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksia tarjoavien vakuutuslaitosten kattojärjestö. Tapaturmavakuutuskeskus koordinoi ja kehittää työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen toimeenpanoa. Lisäksi TVK huolehtii korvausasian käsittelystä ja korvauksen maksamisesta sellaisissa vahinkotapauksissa, joissa työnantajalla ei ole ollut työtapaturmavakuutusta. TVK ylläpitää ja julkaisee työtapaturma- ammattitautitilastoja. TVK myös tutkii työpaikkaonnettomuuksia ja tuottaa tutkituista tapauksista anonyymejä julkaisuja. Tavoitteena on, että onnettomuustapauksia tutkimalla opitaan ja levitetään tietoa, jotta samankaltaisilta onnettomuuksilta vältytään vastaisuudessa. Onnettomuustapauksia julkaistaan yksityiskohtaisina TOT-raportteina ja lyhyempinä tapaturmaraportteina työpaikkakuolemat.fi sivuilla.

2.6 Työsuojeluviranomainen

Työsuojeluviranomaisena toimii aluehallintoviraston viisi työsuojelun vastuu- aluetta. Etelä-Savon hyvinvointialue kuuluu Itä-Suomen aluehallintoviranomaisen toimialueeseen. Työsuojelun vastuualueet valvovat työturvallisuutta ja työsuojelua koskevien säännösten ja määräyksien noudattamista. Valvonnan

lisäksi työsuojelun vastuualueet antavat ohjeita ja neuvoja työn terveyteen ja turvallisuuteen sekä työsuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä.

Työsuojeluvalvontaa ohjaa sosiaali- ja terveysministeriö. Ministeriön työ- ja tasa-arvo-osasto antaa työsuojeluvalvonnasta ohjeita, joiden tarkoituksena on yhdenmukaistaa työsuojeluvalvontaa, parantaa työsuojelutarkastuksen laatua ja lisätä toiminnan läpinäkyvyyttä.

2.6.1 Työsuojelutarkastukset ES hyvinvointialueella

Etelä-Savon hyvinvointialue toimii tiiviissä yhteistyössä Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen kanssa. Työsuojelutarkastukset toteutetaan Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 2 Luku mukaisesti. 1.2023 järjestetään yhteistyöpalaveri yhdessä työsuojeluviranomaisen kanssa, jonka tarkoituksena on sopia yhteiset toimintamallit ja yhteydenpitokäytännöt tulevaisuudessa Etelä-Savon hyvinvointialueella.

Yhteystiedot:

Itä-Suomen aluehallintovirasto	Yhteystiedot
Auli Tukiainen (Ylitarkastaja)	auli.tukiainen@avi.fi 029 501 7015
Puhelinvaihte	tyosuojelu.ita@avi.fi 0295 016 000

3 JÄRJESTELMÄN TOIMINTA-AJATUS

Tämä työturvallisuuden, työterveyden ja työhyvinvoinnin johtamisjärjestelmä on laadittu yhteistyössä työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön, työntekijöiden sekä työnantajan kanssa. Etelä-Savon hyvinvointialueen TTT-johtamisjärjestelmä pitää sisällään myös lakisääteisen työsuojelun toimintaohjelman.⁷ Siirryttäessä Etelä-Savon

⁷ Työturvallisuuslaki (738/2002) 9 §.

hyvinvointialueelle työsuojelun toimintaohjelmat on laadittu myös toiminta-alueittain. Johtamisjärjestelmä on laadittu koko Etelä-Savon hyvinvointialueen näkökulmasta.

Johtamisjärjestelmän yksi painopisteistä on koko henkilöstön osallistaminen päivittäiseen turvallisuustyöhön. Toimiva järjestelmä edellyttää kaikkien panosta ja osallistumista. Etelä-Savon hyvinvointialueen johto määrittää työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisen strategiset tavoitteet ja valvoo, että tavoitteiden saavuttamiseksi sovitut toimenpiteet noudatetaan ja toteutetaan kaikilla työpaikoilla koko hyvinvointialueella. Vastuu strategisten tavoitteiden saavuttamisesta ja toimenpiteiden toteuttamisesta on hyvinvointialueen johto-organisaatiolla.

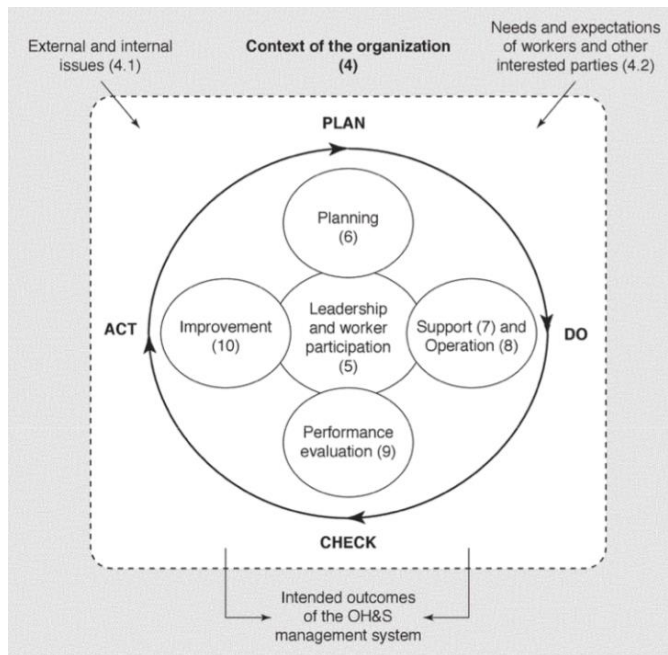
Järjestelmä koostuu yhteisestä politiikasta, päämääristä, seurannasta ja toimenpiteistä, joilla tavoitteisiin päästään sekä tuloksista, joiden avulla järjestelmää pyritään jatkuvasti kehittämään.⁸ Seurannassa hyödynnetään erilaisia mittareita, katselmuksia, raportointia ja ajantasaista sekä kattavaa turvallisuusdokumentaatiota. Etelä-Savon hyvinvointialueella käytettäviä mittareita on lueteltu tarkemmin luvussa 9.

Etelä-Savon hyvinvointialueen TTT - johtamisjärjestelmän rakentamisessa on huomioitu ISO 45001 -standardi. Toiminnan tavoitteena on turvallisuusjohtamisen kehittäminen ja henkilöstön työterveyden sekä työturvallisuuden tason jatkuva parantaminen. Suunnitelmassa korostuvat:

- Johdon sitoutuminen
- Työntekijöiden osallistuminen
- Riskien ja mahdollisuuksien hallinta
- Työterveys- ja työturvallisuusasioiden sisällyttäminen organisaation johtamisjärjestelmään ja toimintaprosesseihin

Toiminta perustuu PDCA – malliin (plan /suunnittele– do/toteuta – check/tarkastele, mittaa ja arvioi – act/korjaa ja kehitä), joka on käytössä myös ISO:n hallintajärjestelmästandardeissa. Mallin avulla on mahdollista suunnitella ja toteuttaa toimenpiteitä, jotka vähentävät työterveyteen- ja turvallisuuteen liittyviä riskejä ja parantavat työturvallisuustoiminnan tasoa ennakoivasti.

⁸ ISO45001-standardi 2018.



Kuva: ISO45001-standardi

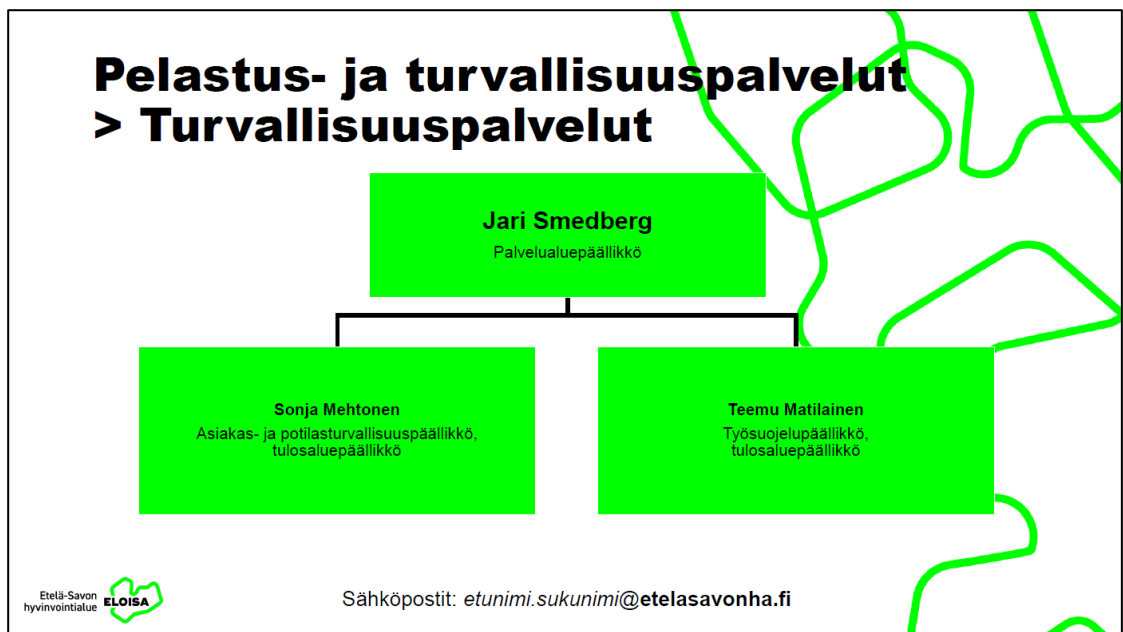
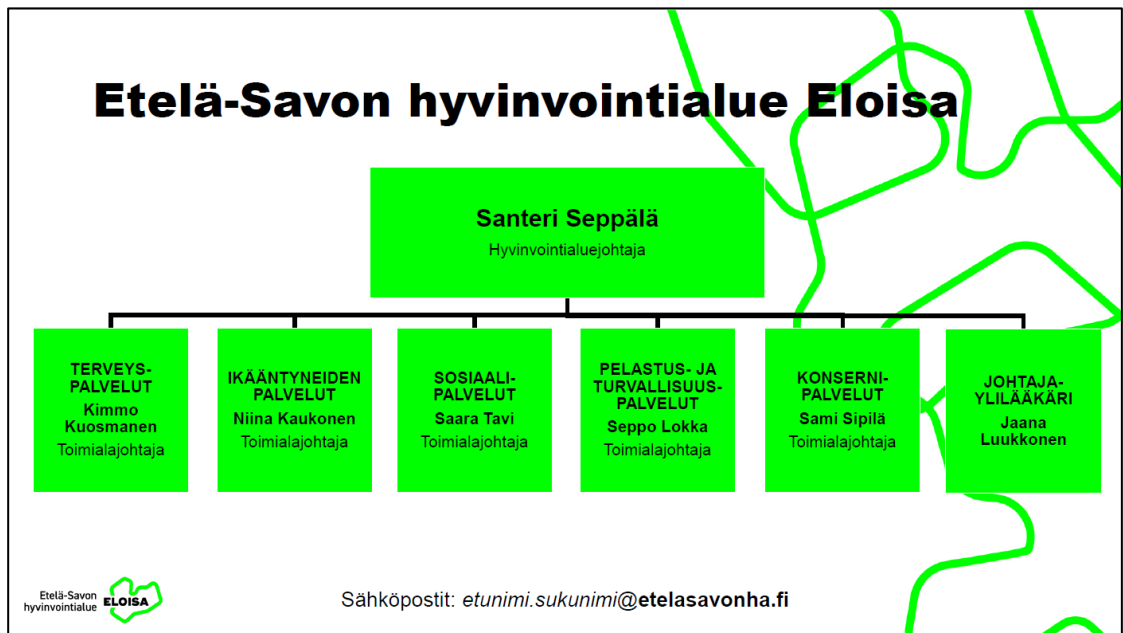
Hyvä johtamisjärjestelmä kehittää ja tukee koko organisaation toimintaa. Se on myös avoin, selkeä ja ymmärrettävissä kaikille osapuolille. Järjestelmä pyrkii pitämään työturvallisuuden sovitulla tasolla ja sen avulla pyritään yhteisesti sovittuihin päämääriin ja tavoitteisiin, Järjestelmä sisältää yhteisen politiikan, päämäärät, seurannan ja toimenpiteet, joilla tavoitteisiin päästään sekä tuloksista, millä järjestelmää pyritään jatkuvasti kehittämään (ISO45001-standardi 2018.)

4 TURVALLISUUSPOLITIikka

Turvallisuuspolitiikan tavoitteena on laatia yhteiset pelisäännöt ja käytännöt turvalliseen ja terveelliseen työskentelyyn Etelä-Savon hyvinvointialueelle, asiaan kuuluvat lakisääteiset velvoitteet huomioiden. Turvallisuuspolitiikka tulee olla kaikkien työntekijöiden nähtävissä ja saatavilla tarvittaessa.

4.1 Työturvallisuuspolitiikka

4.2 Toimintaympäristön kuvaus



Etelä-Savon hyvinvointialue koostuu kuudesta eri toimialasta. Hyvinvointialueuudistuksessa Etelä-Savon hyvinvointialueeseen yhdistyvät

- Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä
- Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä
- Pieksämäen kaupungin sosiaali- ja terveystalouden palvelut
- Vaalijalan kuntayhtymä
- Etelä-Savon pelastuslaitos
- Rantasalmen ja Sulkavan kuntien ulkoistetut sosiaali- ja terveystalouden palvelut

Kaikki yllä olevat organisaatiot ja niiden henkilökunta tulevat muodostamaan yhden uuden organisaation, Etelä-Savon hyvinvointialueen. Hyvinvointialueelle luodaan täysin uudet toimintamallit, palveluprosessit ja muut toiminnot. Työsuojelu on osa pelastus- ja turvallisuuspalveluiden toimialaa.

4.3 Vastuut ja velvollisuudet

Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojelutoiminta perustuu lakisääteiseen yhteistoiminta-ajatukseen. Myös työsuojeluorganisaatio on rakennettu siten, että yhteistoiminta, jonka tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn⁹, toteutuu kaikilla organisaation tasoilla. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 26 §:n mukaiset yhteistoiminnassa käsiteltävät työpaikkaa koskevat yleiset asiat käsitellään työsuojelutoimikunnissa.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

- työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa 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; [\(16.12.2011/1327\)](#)
- työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestykseen ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
- työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;

⁹ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 22 §.

- työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;
- edellä 1–6 kohdassa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.
- Edellä 1–7 kohdassa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa.

Lisäksi kokousten asialistalle nostetaan muita työturvallisuuteen, työhyvinvointiin ja työterveyteen liittyviä asioita, jotka nähdään tarpeelliseksi. Työsuojelutoimikunnat perustetaan kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Työsuojelutoimikunnissa on edustettuina työnantaja sekä työpaikan työntekijät.¹⁰

Hyvinvointialuetta koskevat työsuojeluasiat käsitellään hyvässä yhteistoiminnassa HVA:n työsuojelutoimikunnassa. Hyvinvointialueen työsuojelutoimikunnan kokouksilla mahdollistetaan myös poikkialainen tiedon jakaminen eri toimialojen kesken. Työsuojelutoimikunnan kokousten toimeenpanijana toimii työsuojelupäällikkö, joka toimii myös kokousten puheenjohtajana. Toimikunnat kokoontuvat työsuojelun vuosisuunnitelman mukaisesti tai aina kun kokoontumiselle nähdään tarve.

4.4 Työsuojeluhenkilöstön valinta

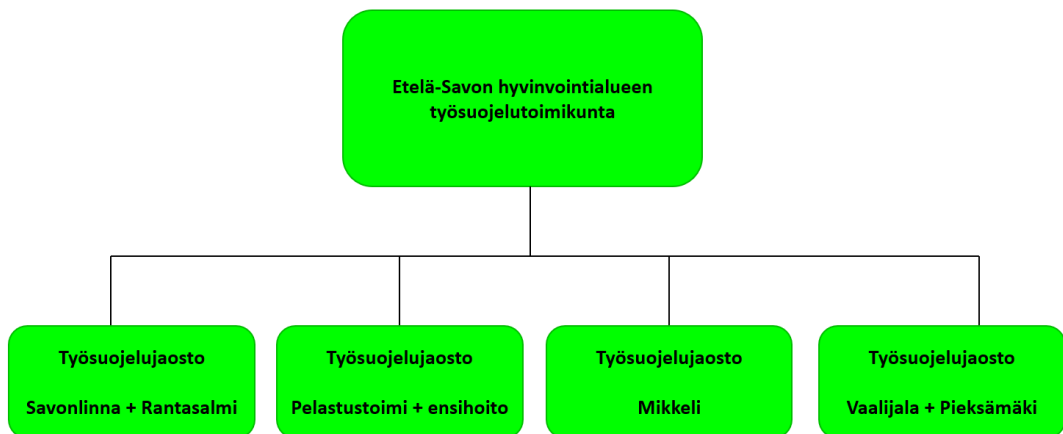
Työnantaja nimeää edustajikseen Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojelupäällikön ja työhyvinvointipäällikön valvomaan ja kehittämään hyvinvointialueen työsuojelutoimintaa ja työturvallisuuspolitiikan toteutumista. Työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut siirtyvät toimialoittain liikkeenluovutuksen yhteydessä. Lisäksi työsuojeluvaltuutetuja ja varavaltuutettuja tullaan valitsemaan työntekijöiden järjestämällä vaalilla. Vaalit järjestetään täydennysvaaleina loppukaudelle 2023–2025. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön toimikausi ES hyvinvointialueella on nelivuotinen. Vaalit järjestää vaalitoimikunta, joka koostuu henkilöstön valitsemista edustajista ja ne järjestetään siten, että kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus ottaa siihen osaa, eli asettua ehdolle ja äänestää.

¹⁰ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 26 §, 27 § ja 38 §.

Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojelupäällikkö tulee kutsumaan vuoden alusta henkilöstöryhmien edustajat neuvotteluun, jonka keskiössä ovat muun muassa tulevien täydennysvaalien järjestäminen, työsuojeluvaltuutettujen työaika ja työaikakertotimet.

4.5 Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojeluorganisaatio

Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojeluorganisaatio koostuu hyvinvointialueen yhteistoimintahenkilöstöstä, jotka osaltaan muodostavat hyvinvointialueen työsuojelutoimikunnan. Tällä tavoin on tarkoitus järjestää tehokas ja tavoitteellinen työsuojelutoiminta sekä työsuojelun yhteistoiminta koko hyvinvointialueella. Hyvinvointialueen työsuojelutoimikunta toimii myös läheisessä yhteistyössä ammattijärjestöjen ja luottamusmiesten kanssa ja myös työterveyshuollon asiantuntija osallistuu hyvinvointialueen työsuojelutoimikunnan kokouksiin.¹¹



Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojeluorganisaatio

Etelä-Savon hyvinvointialue nimeää työnantajaa edustaviksi yhteistoimintahenkilöiksi työsuojelupäällikön ja työhyvinvointipäällikön, jotka avustavat työnantajaa ja

¹¹ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 22 §.

esimiehiä asioissa, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi. Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoinkin asianmukaiset edellytykset lain mukaisten yhteistoiminnassa tarkoitettujen asioiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen.¹²

Etelä-Savon hyvinvointialueelle on perustettu työsuojelutoimikunta. Organisaation laatu, laajuus ja muut olosuhteet huomioiden hyvinvointialueen työsuojelutoimikunnan koosta on sovittu erikseen.¹³ Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojelupäällikkö ja työhyvinvointipäällikkö osallistuvat työsuojelutoimikunnan kokouksiin työnantajan edustajina.¹⁴ Työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelutoimikunnan jäseniä.¹⁵

Työsuojeluorganisaation tavoite on mahdollistaa lakisääteinen yhteistoiminta-asioiden käsittely ja niistä tiedottaminen kaikilla organisaation tasoilla. Alueellisella tasolla asioiden käsittely on varmistettu työsuojelujastoissa, joita Etelä-Savon hyvinvointialueella toimii neljä. Alueellisesti toimivien työsuojelujastojen kokouksiin osallistuu alueella toimivat työsuojeluvaltuutetut, varavaltuutetut, työsuojeluasiamiehet ja muut tarvittavat työsuojeluasioihin osallistuvat henkilöt. Työsuojelujastojen kokouksissa puheenjohtajana toimii Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojelupäällikkö. Kokouksen sihteerinä toimiva henkilö valitaan osallistujista kokouksen alkaessa. Kokouksen pöytäkirja laaditaan valmiille pohjalle, joka toimii työsuojelujastojen kokouksien esityslistana. Pöytäkirjaan kirjatut, kokouksessa esille nousseet asiat käsitellään kuukausittain järjestettävässä hyvinvointialueen työsuojelutoimikunnan kokouksessa, josta käsiteltävät asiat viedään tarvittaessa eteenpäin toimialojen johtotiimien kokouksiin.

¹²Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 28 §.

¹³ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 38 §.

¹⁴ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 38 §.

¹⁵ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 39 §.

Työsuojeluhenkilöstö

Työsuojelupäälliköt

Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten kanssa.

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä. Työnantajan huolehtii siitä, että työsuojelupäällikölle on järjestetty riittävät toimintaedellytykset tehtävien hoitamista varten. Työsuojelupäälliköllä ei ole oikeudellista vastuuta työsuojelusta.¹⁶ Etelä-Savon hyvinvointialueelle on nimetty työsuojelupäällikkö ja työhyvinvointipäällikkö.

Työsuojelupäällikkö	Työhyvinvointipäällikkö
Teemu Matilainen teemu.matilainen@etela-savo.fi +358 403599424	Johanna Laukkanen johanna.laukkanen@etela-savo.fi +358 444172802

Työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettu on työpaikan työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa heitä työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajan kanssa.¹⁷

Nimi	Yhteystiedot	Vastuualueet
Kirsi Matikainen	Työsuojeluvaltuutettu	Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu

¹⁶ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 28 §.

¹⁷ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 29 §.

Pekka Kilpeläinen	Työsuojeluvaltuutettu	Alue B: Sosiaalipalveluiden ja tukipalveluiden toimialueet sekä perusterveydenhuollon toimialue Kerimäellä, Punkaharjulla, Savonrannalla ja Enonkoskella.
Mervi Heikkinen	Työsuojeluvaltuutettu	Alue A: Koko erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon toimialue keskussairaalan alueella.
Soili Peitola	Työsuojeluvaltuutettu	VaVa ja Kuntoutus (terveyspalvelut)
Sirpa Pirskanen	Työsuojeluvaltuutettu	Perhe- Sosiaalipalvelut, Konsernihallinto- ja palvelut, VaVa /Asiakasohjaus, Ennakoivat palvelut, Kotiin annettavat tukipalvelut
Jarkko Putkonen	Työsuojeluvaltuutettu	Sairaalapalvelut, mipä ja terveyspalveluiden tukipalvelut
Lea Hockman	Työsuojeluvaltuutettu	ESSOTE Terveyspalveluista päivystyspalvelut kaikki, pth-palvelualue ja osa sairaalapalveluista (kaikki osastosihteerit) terveyspalvelujen yht.palvelut kaikki sekä Mielensterveys- ja päihdepalveluista osastosihteerit

Salme Vihavainen PMK	Työsuojeluvaltuutettu (oto)	Terveys-, sosiaali- ja ikääntyvien palvelut
Sirpa Kakkonen	Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu (oto)	Vaalijala
Sirpa Öster	Työsuojeluvaltuutettu (oto)	Vaalijala
Jouni Vironen	Työsuojeluvaltuutettu (oto)	Vaalijala
	Työsuojeluvaltuutettu	ESPL

Nimi	Yhteystiedot	Vastuualueet
Hanna-Mari Vanhatalo	Varavaltuutettu	Alue B: Sosiaalipalveluiden ja tukipalveluiden toimialueet sekä perusterveydenhuollon toimialue Kerimäellä, Punkaharjulla, Savonrannalla ja Enonkoskella. Alue A: Koko erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon toimialue keskussairaalan alueella.
Marko Kotilainen	Varavaltuutettu	Alue A: Koko erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon toimialue keskussairaalan alueella.
Maarit Orava	Varavaltuutettu	VaVa ja Kuntoutus (terveyspalvelut)
Sari Rautiainen	Varavaltuutettu	Perhe- Sosiaalipalvelut, Konsernihallinto- ja palvelut, VaVa

		/Asiakasohjaus, Ennakoivat palvelut, Kotiin annettavat tukipalvelut
Elina Kilpeläinen	1. Varavaltuutettu PMK	Terveys-, sosiaali- ja ikääntyvien palvelut
Outi Laitinen	2.Varavaltuutettu PMK	Terveys-, sosiaali- ja ikääntyvien palvelut
Päivi Salovaara	Varavaltuutettu	Vaalijala/Työsuojelupäällikkö
Johanna Salkosalo	Varavaltuutettu	Vaalijala/Työnantajan edustaja
Arja Makkonen	Varavaltuutettu	Vaalijala/Toimihenkilöt Nenonpelto, Avopalvelut
Anne Kontro	Varavaltuutettu	Vaalijala/Toimihenkilöt Nenonpelto, Avopalvelut
Anne Janhunen	Varavaltuutettu	Nenonpelto
Ilpo Valta	Varavaltuutettu	Nenonpelto
Anne Holopainen	Varavaltuutettu	Nenonpelto
Susanna Gråsten	Varavaltuutettu	Nenonpelto
Esa Annala	Varavaltuutettu	Avopalvelut
Tuula Hartikka	Varavaltuutettu	Avopalvelut

4.5.1 Työsuojeluvalluutettujen oikeudet ja velvollisuudet

Työsuojeluvalluutettujen tulee perehtyä oma-aloitteisesti oman työpaikan työympäristöön ja työyhteisöön liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin. Valtuutettujen tulee myös perehtyä työsuojelusäännöksiin sekä Etelä-Savon hyvinvointialuetta koskeviin työsuojelun ja työturvallisuuden ohjeistuksiin ja toimintamalleihin.

Työsuojeluvaltuutetun tulee kannustaa edustamiensa työntekijöitä kiinnittämään huomiota työn turvallisuuteen ja terveellisyteen ja tekemään ehdotuksia turvallisuuden kehittämiseksi.

Työsuojeluvaltuutetun tärkeä tehtävä on välittää työntekijätason tietoa työturvallisuus- ja työterveysasioista käsiteltäväksi yhteistoiminnasta työnantajan kanssa. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu myös osaltaan työturvallisuutta kehittävään toimintaan, joita voivat olla esimerkiksi turvallisuusvarit, turvallisuustietoiskut ja turvallisuuskoulutukset työntekijöille sekä työterveysyhteistyö sen eri muodoissa. Lisäksi potilas-, tieto- sekä työympäristöturvallisuustyön kehittämiseen. Työsuojeluvaltuutettu on itseoikeutettu Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojelutoimikunnan jäsen, eikä heillä ole oikeudellista vastuuta työsuojelusta valtuutetun asemassaan.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tuoda tärkeäksi katsomansa asia työsuojelutoimikunnan kokoukseen edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsiteltäväksi.

Työsuojeluvaltuutetuilla on oikeus saada nähtäväkseen työpaikan työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyvät turvallisuutta ja terveyttä koskevat tiedot, esimerkiksi työn vaarojen selvityksen asiakirjat, työterveyshuoltosopimus ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työpaikan työsuojelutarkastuksiin sekä työterveyshuollon työpaikkakäynneille.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada korvaus työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta aiheutuvasta ansion menetyksestä. Korvaus lasketaan sen mukaan, mitä valtuutettu olisi säännöllisessä työssään ansainnut tehtäviensä aikana. Lisäksi työsuojeluvaltuutetulla on henkilöstön edustajana työsopimuslain perusteella korostettu irtisanomissuoja.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää sellainen työ, josta aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle ja terveydelle. Keskeytyksestä on ilmoitettava välittömästi työnantajalle ja tämän edustajana toimivalle työsuojelupäällikölle.

Työsuojeluvaltuutetulla ja varavaltuutetuilla on työsuojelun valvontalain perusteella oikeus saada koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista yhteistoimintatehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista. Koulutuksesta ei saa aiheutua koulutettavalle kustannuksia eikä ansion menetyksiä.

Etelä-Savon hyvinvointialueella toteutetaan säännöllisiä koulutuksia työturvallisuuden, työsuojeluun ja työterveyteen sekä hyvinvointialueen omiin käytäntöihin ja ohjeistuksiin liittyvistä aiheista. Koulutuksessa kouluttajana toimii työsuojelupäällikkö tai erikseen nimetty henkilö, jolla on riittävä substanssiosaaminen koulutettavaan aiheeseen.¹⁸

4.5.2 Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Työsuojeluvaltuutetut siirtyvät hyvinvointialueelle olemassa olevilla sopimuksilla. Työsuojeluorganisaatiota tullaan kuitenkin täydentämään keväällä 2023 täydennysvaaleilla, jotka aloitetaan vuoden alusta työsuojelupäällikön kutsuessa henkilöstöryhmien edustajat neuvotteluun. Neuvotteluissa sovitaan vaalien ajankohdasta ja niiden laajuudesta sekä valittavien henkilöiden ajankäytöstä.

4.6 Työsuojeluasiamiehet

Työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa henkilöstön edustajiksi voidaan valita työsuojeluvaltuutetun lisäksi työsuojeluasiamiehiä. Asiamiehet edustavat tiettyä rajattua henkilöstöryhmää kuten toimipistettä, osastoa tai ammattiryhmää.

Työsuojeluasiamiesten valinnasta ja roolista työsuojelun yhteistoiminnassa ohjeistetaan liittojen alakohtaisissa sopimuksissa. Työsuojeluasiamiesten tehtävistä ja toimialueesta sovitaan työpaikalla paikallisesti. Työsuojeluasiamies toimii omalla toimialueellaan esihenkilön tukena työturvallisuusasioiden kehittämisessä sekä linkkinä työsuojeluvaltuutettujen suuntaan. Etelä-Savon hyvinvointialueella työsuojeluasiamiehet valitaan työsuojeluvaltuutetun valinnan yhteydessä tai muulla sovitulla tavalla ja heidän toimikautensa on saman pituinen kuin työsuojeluvaltuutetun. Toimikauden pituudesta voidaan sopia myös toisin.¹⁹

Nimi	Yhteystiedot	Vastuualueet
Hannu Taavitsainen	hannu.taavitsainen@espl.fi	Paloasema PMK
Risto Muukkonen	risto.muukkonen@espl.fi	Paloasema SLN

¹⁸ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta § 31–37.

4.7 Muu työsuojeluhenkilöstö

5 TYÖSUOJELUHENKILÖREKISTERI

Työsuojelun henkilökisteriin ilmoitetaan Etelä-Savon hyvinvointialueen työsuojelun yhteistoimintatehtäviin nimettyjen ja valittujen henkilöiden yhteystiedot. Rekisteri on sosiaali- ja terveysministeriön rekisteri, jonka ylläpidon ministeriö on antanut Työturvallisuuskeskuksen tehtäväksi. Yhteistoimintahenkilöstön tietojen lisäksi rekisteriin ilmoitetaan työsuojelutoimikuntien jäsenet sekä työnantajaa, työpaikkaa ja työterveyshuollon toteuttajaa koskevat tiedot. Ilmoitus tehdään sähköisellä ilmoituksella.

Ilmoitus tehdään työsuojelun yhteistoimintakaussittain ja päivitetään aina tietojen muuttuessa. Ilmoitus on tehtävä myös siinä tapauksessa, kun samat henkilöt jatkavat samoissa tehtävissä uudelle toimikaudelle.²⁰

5.1 Työsuojeluhenkilökisteriin ilmoittaminen

Työsuojeluhenkilökisteriin ilmoittaminen on työnantajan lakisääteinen velvoite.²¹ Ilmoituksen tekemisestä työsuojelurekisteriin vastaa työsuojelupäällikkö tai muu työnantajan nimeämä henkilö. Ilmoitus tehdään sähköisellä ilmoituksella. Ilmoitus tehdään työsuojelun yhteistoimintakaussittain ja päivitetään aina tietojen muuttuessa. Ilmoitus on tehtävä myös siinä tapauksessa, kun samat henkilöt jatkavat samoissa tehtävissä uudelle toimikaudelle.

Työturvallisuuskeskus lähettää kaksi kuukautta ennen työsuojelun yhteistoimintakauden päättymistä muistutuksen kauden päättymisestä ES HVA:n työsuojelupäällikölle. Työsuojeluhenkilökisteriin ilmoitettuja tietoja käytetään työsuojelutiedon ja työsuojelukoulutuksen järjestämiseen liittyvän tiedon välittämiseen. Työturvallisuuskeskus käyttää rekisterin tietoja oman koulutuksensa markkinointiin ja työsuojelumateriaalinsa välittämiseen. Yhteystietoja voidaan luovuttaa myös järjestöille, yhdistyksille ja

²⁰ Laki työsuojeluhenkilökisteristä (1039/2001).

²¹ Laki työsuojeluhenkilökisteristä 1039/2001

muille työsuojelukoulutusta järjestäville tahoille materiaalin ja työsuojelukoulutustietojen välittämiseen.

6 RISKIENHALLINTAPOLITIikka

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lisäksi työnantajan tulee riittävän järjestelmällisesti, kattavasti ja kokonaisvaltaisesti selvittää työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät.²² Kokonaisvaltaiseen riskienhallintaan kuuluvat organisaation toimintaympäristö, johdon hyväksymät toimintaohjeet ja -mallit sekä riskienhallintapolitiikka ja -prosessi.

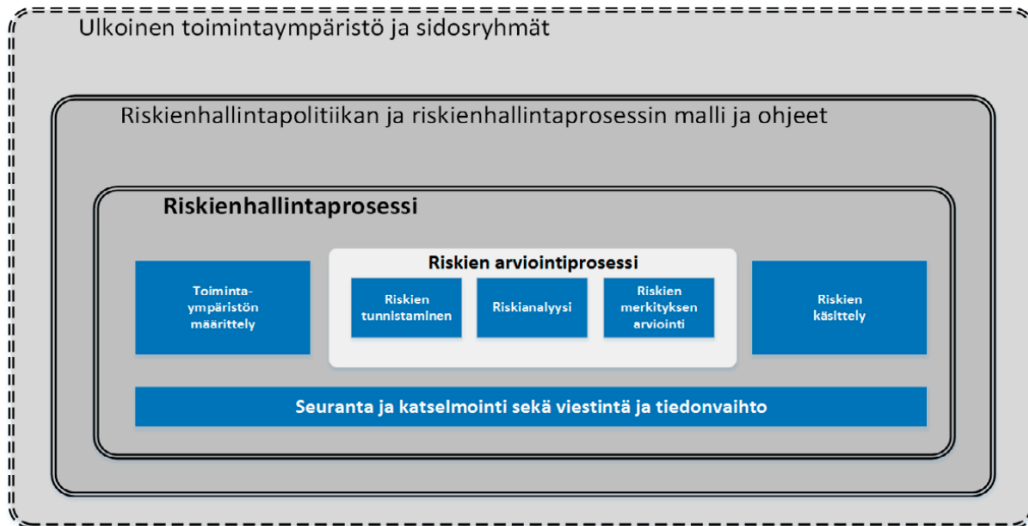
Riskienhallintaa toteutetaan Etelä-Savon hyvinvointialueella organisaation kaikilla tasoilla. Riskienarviointi, viestintä ja katselmuksot toteutetaan aina yksikötason näkökulmasta koko hyvinvointialueen näkökulmaan ja siihen osallistuu koko henkilöstö.

Etelä-Savon hyvinvointialueen riskienhallintaprosessi perustuu ISO 31000 standardiin. Riskienhallinta on kokonaisuudessaan tärkeä osa TTT-johtamisjärjestelmää. Tavoitteena onkin, että hyvinvointialueella on johtamista ja päätöksenteko varten ajantasainen, oikea ja riittävän kattava käsitys riskeistä sekä selkeästi määritellyt riskienhallinnan vastuut ja seurantajärjestelmät. Riskienhallinnan seurannan ja raportoinnin sähköisenä järjestelmänä toimii Granite-riskienhallintajärjestelmä ja HaiPro:n WPro-riskienhallinta ohjelma. Johtamisen ohella riskienhallinta koskettaa myös jokaista työntekijää, jolloin myös työntekijät osallistuvat vaarojen ja riskien havainnointiin. Järjestelmällisen ja kokonaisvaltaisen riskienarvioinnin lisäksi käytössä on työturvallisuusilmoitukset, joilla henkilökunta ilmoittaa yksittäiset ja äkilliset läheltä-piti-, työtaturma- ja turvallisuushavainnot.²³

Etelä-Savon hyvinvointialueen riskienhallinta käsittää myös ulkoisen toimintaympäristön, sidosryhmien ja yhteistyökumppaneiden toiminnan. Riskienhallinnan tarkoituksena on myös hyvinvointialueen resilienssin eli sietokyvyn parantaminen, joka tarkoittaa organisaation kykyä kohdata ja selvittää erilaisista kriiseistä.

²² Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 § ja 10 §.

²³ Työturvallisuuslaki (738/2002) 19 §



6.1 Riskienhallintaprosessi

Etelä-Savon hyvinvointialueen riskienhallintaa toteutetaan aktiivisena ja säännöllisenä prosessina, jota seurataan ja toteutetaan riskienhallinnan vuosisuunnitelman mukaisesti.²⁴

Toimintaympäristön määrittelyvaiheessa rajataan ympäristö, johon riskienhallinta tul- laan toteuttamaan. Toimintaympäristön rajaamisessa hyödynnetään toimialakohtaista asiantuntemusta, jotta riskienarviointi olisi mahdollisimman tehokasta.

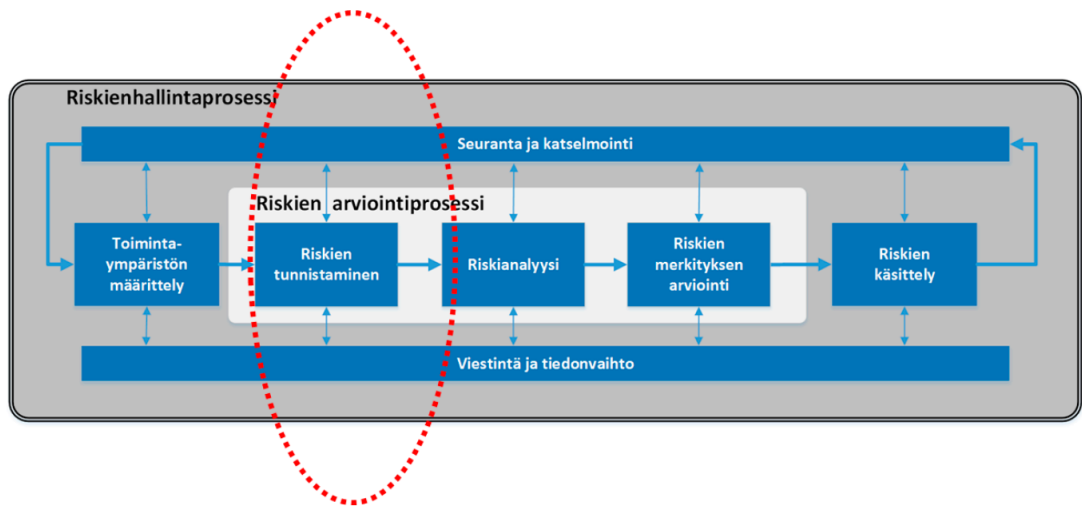
6.2 Riskien arviointiprosessi

Riskien arviointiprosessin tavoitteena on tunnistaa työn tekoon ja työympäristöön liit- tyvät riskitekijät, analysoida havaitut riskit ja arvioida niiden merkitys. Prosessin ta- voitteena on, että kun toimintaympäristön riskitekijät ja niiden merkitys on todettu, siir- rytään toimenpiteisiin, joilla riski olisi mahdollista poistaa tai pienentää tasolle, jonka jälkeen työntekoa voidaan jatkaa turvallisesti.

Riskien tunnistamisen tavoite on havaita ja kuvata kaikki merkittävät riskit ja mahdolli- suudet, riskien lähteet, vaikutusalueet, tapahtumat, mukaan lukien olosuhteiden muu- tokset ja niiden syyt sekä mahdolliset seuraukset. Etelä-Savon hyvinvointialueella ris- kienarviointi toteutetaan työyksiköittäin, toimialoittain ja koko organisaation

²⁴ Työturvallisuuslaki (738/2002) 10 §.

laajuudessa. Tavoitteena on myös osallistaa työntekijät oman työpaikkansa riskienarviointityöhön. Riskienarviointityöhön osallistuvilla henkilöillä tulee olla riittävä asiantuntijuus määritellyn toimintaympäristön riskienarvointiin. Toimialan riskienarvointiin osallistuvat yksikön esimiehet, työsuojelun vastuuhenkilöt sekä työntekijät. Työntekijöille annetaan säännöllisesti koulutusta ja opastusta riskienarvointiin omalla työpaikalla.



Organisaation riskit jaetaan operatiivisiin, taloudellisiin, strategisiin ja vahinkoriskeihin. Riskienarviointia toteutetaan työyksiköissä erilaisin sinne soveltuvien menetelmin. Tällaisia menetelmiä on muun muassa erilaiset checklistit, turvallisuuskierrokset, riskienarviointityöpajat, aivoriihet, haastattelut sekä havainnointi.

Riskianalyysin avulla voidaan luoda perusta päätökselle, mitä ja miten riskejä käsitellään. Etenkin operatiivisten riskien ja vahinkoriskien analysoinnissa hyödynnetään riskimatriisia, jonka avulla havaitut riskit analysoidaan todennäköisyyden ja vaikutuksen perusteella. Etelä-Savon hyvinvointialueella riskianalyysissä hyödynnetään sähköistä Granite- ja HaiPro-järjestelmää. Riskien tunnistamisen vaiheessa havaitut riskit kirjataan riskienhallintatyökaluun ja niiden todennäköisyys ja vaikutus arvioidaan numeerisella asteikolla. Suuruutta kuvaavan numeron määrittämisessä voidaan myös hyödyntää erillistä taulukkoa.

Merkityksen arvioinnin tavoitteena on kyetä tekemään päätöksiä, mitkä riskit ovat sellaisia, jotka tulee käsitellä ja mikä on niiden priorisoitu tärkeysjärjestys. Riskin suuruuden perusteella määräytyy sen pienentämiseksi tai poistamiseksi määriteltävät toimenpiteet, jotka toteutetaan riskin käsittelyvaiheessa. Granite riskienhallintatyökalun hallintatoimi lomakkeelle merkataan kuvaus riskistä sekä toimenpiteet, joilla riskiin

pyritään vaikuttamaan. Lisäksi lomakkeelle kirjataan riskistä vastaavan henkilön nimi sekä aikataulu, jolloin riskin pienentämiseksi tai poistamiseksi toteutetut toimenpiteet tulee olla tehtynä. Jokaiselle havaitulle riskille nimetään aina vastuuhenkilö. Toimenpiteiden jälkeen riski arvioidaan uudelleen ja päätetään toimenpiteistä mahdollisen jäännösriskin hallitsemiseksi.



Riskienhallintakeinojen vaikuttavuus ja tehokkuus varmistetaan seurannan ja katselmusten avulla. Riskien käsittelyä ja toteutettujen toimenpiteiden riittävyyttä seurataan jatkuvasti ja järjestelmällisesti erilaisissa katselmuksissa, tarkastuksissa ja työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Riskienhallintaprosessissa muodostuva dokumentaatio on aina jälkikäteen todennettavissa. Tapahtumat päivitetään myös aina Etelä-Savon hyvinvointialueen riskienhallinnan vuosisuunnitelmaan, jonka avulla mahdollistetaan jatkuva ja järjestelmällinen riskienhallintatyö Etelä-Savon hyvinvointialueella.²⁵ Riskienhallinnan toteutumisesta vastaa hyvinvointialueen työsuojelupäällikkö yhdessä työsuojelun vastuuhenkilöiden ja organisaation johdon kanssa.

²⁵ Työturvallisuuslaki (738/2002) 10 §.

7 TYÖTURVALLISUUS

7.1 Toimitilaturvallisuus

Työturvallisuuslaki (738/2002) 32 §:n mukaan työpaikan rakenteiden, materiaalien ja varusteiden sekä laitteiden tulee olla turvallisia ja terveellisiä työntekijöille. Rakentamiselle asetettavista vaatimuksista säädetään myös maankäyttö ja rakennuslaissa (132/1999) sekä sen nojalla annetuissa säädöksissä.

Lisäksi työpaikan ja työskentelypaikkojen kulkuteiden, käytävien, uloskäytävien ja pelastusteiden, työskentelytasojen ja muiden alueiden, joissa työntekijät työnsä vuoksi liikkuvat, on oltava turvallisia ja ne on pidettävä turvallisessa kunnossa. Toisin sanoen työpaikalla tulee voida työskennellä ja liikkua turvallisesti. Liukastuminen, putoaminen, kompastuminen tai satuttaminen voi olla usein syy tapaturmiin ja näitä vaaroja tulee tehokkaasti arvioida ja estää.²⁶

Vaaratilanteessa, kuten tulipalon sattuessa, työpaikalla olevien henkilöiden on voitava pelastautua kaikista työtiloista nopeasti ja turvallisesti. Uloskäytävien ja pelastusteiden on aina oltava vapaina. Lain 44 ja 45 §:ssä säädetään vaaratilanteiden ennaltaehkäisemisestä ja torjumisesta sekä tarvittavista turvallisuus- ja pelastusvälineistä. Lisäksi on otettava huomioon esimerkiksi pelastuslaki (468/2003) säännökset, Valtioneuvoston asetus työpaikkojen terveys- ja turvallisuusvaatimuksista (577/2003), Valtioneuvoston päätös työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden käytöstä.

Etelä-Savon hyvinvointialueella toimitilaturvallisuuden arviointi on jatkuvaa riskienhallintaa. Turvallisuutta kehitetään ja pidetään yllä määräajoin toteutettavilla toimitilaturvallisuuden sisäisillä auditoinneilla ja tarkastuksilla. Myös toimitilaturvallisuuteen ja riskienhallintaan liittyvää koulutusta annetaan ja ylläpidetään säännöllisesti hyvinvointialueen henkilöstölle. Toimitilaturvallisuuteen kiinnitetään huomiota myös työyksiköissä toteutettavilla turvallisuuskävelyillä.

7.2 Kemikaaliturvallisuus

Työturvallisuuslaki (738/2002) 38 §:n mukaan työntekijän altistuminen turvallisuudelle tai terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville kemiallisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän

²⁶ Työturvallisuuslaki (738/2002) 32 §

turvallisuudelle tai terveydelle taikka lisääntymisterveydelle. Jos kemiallisille tekijöille altistumisen tasoja ei ole mahdollista luotettavasti arvioida tulee työpaikoilla tehdä tarvittavia mittauksia turvallisuuden varmistamiseksi. Mittauksiin on mahdollista käyttää myös ulkopuolisia asiantuntijoita Työturvallisuuslaki 10 §:n mukaisesti.²⁷ Mahdollinen altistuminen vaaraa tai haittaa aiheuttaville kemikaaleille on Etelä-Savon hyvinvointialueella huomioitu myös toimiala- ja työpaikkakohtaisissa riskiarvioissa ja on osa jatkuvaa riskienhallintatyötä.

Mahdollisissa altistusta aiheuttavissa tilanteissa, ensisijainen toimenpide on korvata vaarallinen kemiallinen tekijä tai työmenetelmä vähemmän vaarallisella. Jos tämä ei ole mahdollista, tulee altistumista vähentää rakenteellisilla ratkaisuilla, kuten työvaiheen eristämällä tai ilmanvaihtoratkaisuilla. Työvaiheen eristämisestä esimerkkinä voidaan käyttää Etelä-Savon hyvinvointialueella toimivaa puhdas paloasema -mallia. Viimekädessä käytetään henkilösuojaimia tai henkilökohtaisia suojelutoimia.²⁸

Työnantajan tulee antaa työntekijöille työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä riittävät ohjeet sekä opastus Työturvallisuuslaki 14 §:n mukaisesti. Lisäksi työntekijöille on annettava sellaiset yksityiskohtaiset tiedot, jotka ovat tarpeen juuri kyseisissä työolosuhteissa.²⁹

Etelä-Savon hyvinvointialueella on käytössä EcoOnline sähköinen työkalu, jonka avulla on helppo hallinnoida käytössä olevien kemikaalien dokumentointia, kuten käyttöturvallisuustiedotteita ja ylläpitää ajantasaista kemikaalirekisteriä.

7.3 Suojavälineet

Työstä tai työolosuhteista työntekijälle aiheutuva tapaturman tai sairastumisen vaara on ensisijaisesti torjuttava rakenteellisin, teknisin ja työn organisointiin liittyvin toimenpitein niiden periaatteiden mukaisesti, jotka mainitaan Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 §:n 3 momentissa. Toissijainen torjuntakeino ovat henkilönsuojaimet. Suojainten käyttötarpeesta, niiden laadusta ja käytöstä päättää työnantaja. Työnantajan tulee myös ohjeistaa suojainten käyttö, hoito ja huolto sekä valvoa annettujen ohjeiden noudattamista ja asianmukaista käyttöä. Etelä-Savon hyvinvointialueella tarvittavat henkilönsuojaimet ja niiden käyttö opastetaan jo perehdytysvaiheessa. Lisäksi niiden käytöstä ja käytön valvonnasta järjestetään tarpeen mukaan koulutusta. Tämä

²⁷ Työturvallisuuslaki (738/2002) 10 §.

²⁸ Työturvallisuuslaki 38 §.

²⁹ Työturvallisuuslaki 14 §

huomioidaan myös otettaessa käyttöön uusia henkilönsuojaimia ja suojavälineitä. Käytettävistä suojaimista ja suojavälineistä sekä niiden oikeanlaisesta käytöstä on luotu kirjalliset ohjeistukset toimiala- sekä yksikkökohtaisesti ja niiden käyttöä valvotaan jatkuvasti esimiesten toimesta.³⁰

Suojainten valinnasta, työ- ja suojavaatetuksesta sekä näiden hankintakustannuksista säädetään työturvallisuuslain lisäksi: Henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä annetussa valtioneuvoston päätöksessä (1407/1993) ja Valtioneuvoksen päätöksessä (1406/1993) henkilösuojaimista.

8 TYÖTURVALLISUUDEN MITTAAMINEN

Jotta Etelä-Savon hyvinvointialueen työturvallisuutta ja terveyttä voidaan jatkuvasti kehittää ja seurata, tulee olla käytössä erilaisia mittareita, joilla turvallisuustyön vaikuttavuutta ja tilaa voidaan mitata. Etelä-Savon hyvinvointialueella on käytössä erilaisia laadullisia ja määrällisiä mittareita.

8.1 Läheltä piti-ilmoitukset

Läheltä piti-ilmoitukset toimivat omalta osaltaan hyvinvointialueen työturvallisuuden mittarina. Läheltä piti-käytäntö on myös osa hyvinvointialueen kokonaisvaltaista riskienhallintaa, jonka avulla työntekijöiden on mahdollista vaikuttaa omaan ja muiden turvallisuuteen työpaikalla. Toimivalla läheltä piti-ilmoituskäytännöllä pyritään myös tehostamaan Työturvallisuuslain mukaista työnantajan ja työntekijän välistä yhteistointia.³¹

Läheltä piti-ilmoitus menettelyn tarkoituksena on havainnoida työpaikalta löytyviä turvallisuuspuutteita ja näin ollen pyrkiä ennalta ehkäisemään mahdollisten tapaturmien syntymistä. Etelä-Savon hyvinvointialueella on otettu käyttöön Granite- ja HaiPro-työkalu, jonka avulla työntekijöiden on mahdollista helposti ilmoittaa läheltä piti-tilanteista tai havaituista turvallisuuspoikkeamista. Läheltä piti-ilmoitusten käsittelyssä korostuu myös johdon vastuu, jolloin ilmoituksen saapuessa otetaan se mahdollisimman nopeasti käsittelyyn. Käsittelyssä arvioidaan nykytilanne, onko työntekoa, aiheutuneen vaaratilanteen vuoksi mahdollista jatkaa turvallisesti sekä toteutetaan niin sanottu

³⁰ Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 § ja 15 §.

³¹ Työturvallisuuslaki (738/2002) 17 §.

juurisyyanalyysi, jonka avulla pyritään selvittämään kokonaisvaltaisesti tapahtumaan johtaneet syyt, jotta mahdollinen vaaratilanne voidaan estää tulevaisuudessa. Havaitessa turvallisuuspoikkeaman tulee aina arvioida, voidaanko työntekoa jatkaa ennen kuin asia on korjattu. Turvallisuuspoikkeamien käsittely vaatii aina vastuuhenkilön sekä määrääjän asettamista, jossa poikkeama tulee olla korjattuna. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut osallistuvat omalta osaltaan läheltä piti-ilmoitusten ja turvallisuuspoikkeamien seurantaan, jotka toimivat myös turvallisuuden mittareina osana säännöllisesti tapahtuvia johdon katselmuksia. Hyvinvointialueella raportoituja läheltä piti-ilmoituksia pyritään aina käsittelemään koko alueen näkökulmasta, jolloin myös niistä tiedottaminen ja viestintä on tärkeässä osassa. Työntekijöille järjestetään aktiivisesti koulutusta ilmoitustyökalun käyttöön.

8.2 Turvallisuushavainnot

Etelä-Savon hyvinvointialueen työntekijöille annetaan mahdollisuus vaikuttaa oman ja muiden työympäristön ja työnteon turvallisuuteen. Työntekijöitä pyritään motivoimaan turvallisuushavaintojen tekemiseen. Tehdyt havainnot pyritään käsittelemään mahdollisimman nopeasti toimialan tai yksikön työsuojeluvastuuhenkilöiden kanssa. Työkaluna turvallisuushavainnoissa toimii sähköinen Granite- ja HaiPro-työkalu, joiden avulla työntekijöiden on mahdollista helposti ja nopeasti tehdä turvallisuushavainto ja saada siitä palaute kun havainto on otettu käsittelyyn ja kattavat toimenpiteet, kuinka havaintoon on pyritty vaikuttamaan.

Turvallisuushavainnot ovat myös osa niitä toimia, joilla Etelä-Savon hyvinvointialueen työntekijät pyrkivät parantamaan työturvallisuutta hyvässä yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. ³²Työntekijöille ja työnantajan edustajille annetaan jatkuvaa koulutusta turvallisuushavaintojen tekemiseen ja siihen liittyvän sähköisen työkalun käyttöön.

8.3 Turvallisuuskierrokset

Etelä-Savon hyvinvointialueen toimialojen toimipisteissä toteutetaan säännöllisesti turvallisuuskierroksia. Turvallisuuskierroksille osallistuu koko henkilöstö. Turvallisuuskierroksilla havainnoidaan kokonaisvaltaisesti turvallisuuteen liittyviä asioita esimerkiksi erilaisia toimipisteen tarpeisiin räätälöityjä ”checklistejä” hyödyntäen. Vetovastuu turvallisuuskierroksista on yksikön esimiehillä. Työturvallisuuskierrokset ovat keino havainnoida ja keskustella työntekijöiden

³² Työturvallisuuslaki (738/2002) 17 §.

kanssa työympäristöstä, työolosuhteista ja turvallisista työtavoista, osallistaen myös työntekijöitä. Kierroksilla havaitut puutteet otetaan välittömästi käsitte-lyyn ja raportoidaan työsuojeluhenkilöstölle ja työnantajalle.

8.4 Työtapaturmat

Etelä-Savon hyvinvointialueen yhtenä strategisena tavoitteena on nolla tapaturmaa. Nolla tapaturmaa-ajattelun perustana on, että tapaturmat eivät ole vahinkoja tai sattumaa ja yhtään tapaturmaa ei tule hyväksyä. Jokainen tapaturma tai läheltä piti-tilanne analysoidaan esimerkiksi juurisyyanalyysin avulla. Perusajatuksena onkin, että kaikki tapaturmat voidaan estää, jos ei heti niin ajan kanssa. Kaikista tapahtuvista vaara ja läheltä piti-tilanteista tulee oppia ja nolla tapaturmaa ajattelu koskee jokaista hyvinvointialueen työntekijää, koska jokaisen vastuulla on huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta.

Hyvinvointialueen työtapaturmat ilmoitetaan vakuutusyhtiöön HaiPro-työkalun avulla. Toiminnasta tapaturman sattuessa on laadittu henkilöstölle erillinen kirjallinen ohje.

Etelä-Savon hyvinvointialueen nolla tapaturmaa tavoite pyritään saavuttamaan varmistamalla, että:

- Vaarat on tunnistettu ja arvioitu sekä niiden perusteella on tehty korjaavia toimenpiteitä.
- Henkilöstö on perehdytetty ja koulutettu, myös vaarojen osalta.
- Turvallisuushavainnot tehdään aktiivisesti ja niihin tehdään korjaavia toimenpiteitä.
- Tapaturmat tutkitaan perinpohjaisesti. Etsitään aidot juurisyyt ja tehdään korjaavat toimenpiteet.
- Ylläpidetään avointa ja keskustelevaa kulttuuria työturvallisuusasioista, jolloin tiedonkulku on avointa.
- Esimiehet ja työntekijät tuntevat vastuunsa ja velvoitteensa. Epäkohtiin puututaan välittömästi.
- Ohjeistukset ovat kunnossa ja niitä noudatetaan.
- Tarvittavia suojaimia ja suojavälineitä käytetään asianmukaisesti ja niiden käyttöä valvotaan.
- Ajoneuvot, koneet ja laitteet ovat asianmukaisesti huollettu ja tarkastettu.

- Koko organisaatio on sitoutunut työturvalliseen työskentelyyn.
- Yhteistyö myös eri toimijoiden ja yhteistyökumppaneiden välillä on luontevaa ja työturvallisuusasioista keskustellaan avoimesti sekä ne ovat kaikkien tiedossa.

8.4.1 Ilmoitusvelvollisuus

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava vakavasta työtapaturmasta poliisille ja aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle. Ilmoitusvelvollisuus perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

Työtapaturma on vakava, jos työntekijä menehtyy tai hänelle aiheutuu pysyvä tai vaikealaatuinen vamma. Vaikealaatuiseksi vammoiksi on katsottu muun muassa

- pitkien luiden murtumat tai murtumat, jotka voivat vaatia leikkaushoitoa, vaikeahko selkärangan murtuma, kasvoluiden murtumat, kylkiluiden monimurtumat ja veririnta, vaikeahko pääkallon avomurtuma, vaikea kaula-, rinta- tai lannerangan murtuma
- vaikea sijoiltaanmeno, josta jää pysyvää haittaa
- ruumiinjäsenen, esimerkiksi sormen tai sen osan menetys, raajan lyhentymä
- leikkaushoitoa vaatinut vatsaontelon elinten vamma
- aivovamma, josta on jäänyt lievääkin haittaa
- puheen, näön tai kuulon kadottaminen tai pysyvä heikentyminen, silmän menetys
- ihonsiirtoja vaativat palo- tms. ihovauriot, laaja palovamma tai paleltuma
- pahasti rumentava epämuotoisuus, kuten korvalehtien menetys tai nenän tai sen osan menetys sekä muu vaikea ruumiinvirhe
- pysyväinen vaikea terveydenhaitta tai hengenvaarallinen tauti tai vioittuma.
- Sellaisessa tilanteessa, jossa vammojen lopullinen vaikeusaste jää epäselväksi, on ilmoituksen tekeminen tarpeellista, sillä vammojen laatu saattaa selvitä vasta myöhemmissä tutkimuksissa.

Vakavasta tapaturmasta on ilmoitettava myös poliisille, jonka on viipymättä suoritettava tapahtumapaikalla poliisitutkinta.

Vakavasta tapaturmasta aluehallintovirastolle ja poliisille ilmoittamatta jättäminen on rangaistava teko samoin kuin kaikista tapaturmista ilmoittamatta jättäminen vakuutusyhtiölle.

Työsuojeluviranomainen tutkii vakavat työtapaturmat

Työsuojelun valvontalaki velvoittaa työsuojeluviranomaista tutkimaan kaikki tietoonsa tulleet vakavat työtapaturmat. Työsuojeluviranomainen ei pääsääntöisesti tutki tapaturmia, jotka tapahtuvat kodin ja työpaikan välisellä matkalla sellaisilla alueilla ja tilanteissa, joissa työnantajan vastuu turvallisuudesta on vähäinen tai olematon.

Työsuojeluviranomainen tutkii tietoonsa tulleen työtapaturman kiireellisesti. Tutkimuksessa selvitetään tapahtumien kulku ja työtapaturmaan johtaneet syyt sekä tekijät, joiden avulla voidaan estää samankaltaiset tapaturmat.³³

Etelä-Savon hyvinvointialueella annetaan koulutusta ja tietoa, niin esimiehille kuin työntekijöillekin toimenpiteistä työtapaturman sattuessa.

8.4.2 Tapaturmataajuus

Tapaturmataajuus on yksi Etelä-Savon hyvinvointialueella käytetyistä työturvallisuuden vaikuttavuuden mittareista. Tapaturmataajuusmittarina käytetään TRIF-tapaturmataajuutta (Total Recordable Incident Frequency), johon huomioidaan kaikki tapaturmat, riippumatta siitä menetetäänkö työpäiviä vai ei. TRIF-tapaturmataajuusmittari toimii työkaluna silmällä pitäen myös nolla tapaturmaa tavoitetta ja on siksi valikoitunut ES HVA:n käyttöön.

$$TRIF = \text{tapaturmien määrä} * 1\,000\,000 / \text{tehdyt työtunnit}$$

Tapaturmataajuus päivitetään kalenterivuoden ensimmäisessä HVA:n toimikunnan kokouksessa tai aina tarpeen mukaan. Tapaturmataajuuden päivittämisestä vastaa työsuojelupäällikkö.

8.5 Sairauspoissaolo %

Yksi Etelä-Savon hyvinvointialueella käytössä olevista hyvinvoinnin ja turvallisuuden mittareista on sairauspoissaolo %, jota tarkastellaan säännöllisesti työterveyshuollon

³³ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta § 36.

kanssa. Tietoa vertaillaan toimialakohtaisesti tai työpaikan yksiköiden kesken, vaarantamatta yksilön tietosuojaa. Työterveyshuollon kanssa toteutettava tietojen analysointi on yhteisen toiminnan suuntaamista sairauspoissaolotiedon pohjalta. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan jakamalla sairauspoissaoloaika teoreettisella säännöllisellä työajalla. Tulos kerrotaan sadalla prosenttilukeman saamiseksi.

8.6 Työhyvinvointikyselyt

Työhyvinvointikyselyt toteutetaan yhteistoiminnassa työterveyshuollon kanssa ja ne suunnataan koko Etelä-Savon hyvinvointialueen henkilöstölle. Työhyvinvointikyselyjen yhtenä tavoitteena on osallistaa ja antaa kaikille työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiin.

8.7 Sisäiset auditoinnit

Etelä-Savon hyvinvointialueella sisäiset auditoinnit koostuvat kansallisen turvallisuusauditointikriteeristön mukaisesti tarpeen tunnistamisesta, tavoitetason määrittämisestä, yleistilanteen hahmottamisesta, dokumentaation arvioinnista, auditoinnista, raportoinnista, tarvittaessa jatkoauditoinnista sekä hyväksynnästä. Hyvinvointialueella on käytössä erilaisia auditointityökaluja, jotka perustuvat ennalta määriteltyihin auditointikriteeristöihin. Auditoinneista toteutetaan asianmukainen dokumentaatio. Raportoinnin työkaluna käytetään sähköistä Granite-järjestelmää, johon on koottu jokaista auditointia vastaava kriteeristö. Esimerkiksi toimitilaturvallisuuden auditoinnissa hyödynnetään muun muassa kriteeristöä, joka on laadittu pelastuslaitoksen omatoimisen varautumisen auditointimanuaalin, työterveyslaitoksen ELMERI-työympäristön auditointimenetelmän, Finanssialan suojeluohjeiden, kansallisen turvallisuusauditointikriteeristön ja ympäristöministeriön ohjeistuksen sekä lakisääteisten velvoitteiden pohjalta. Lisäksi hyvinvointialueella on käytössä myös useita muita auditointityökaluja, kuten tapaturmien torjunnan lakisääteisten velvoitteiden auditointityökalu. Auditointikriteeristöt on laadittu tukemaan työturvallisuuden strategisten tavoitteiden ja lakisääteisten velvoitteiden täyttymistä. Auditoinnit toteutetaan ES-HVA:n työsuojelupäällikön ja hänen erikseen nimeämänsä työryhmän toimesta, jossa työsuojelupäälliköllä on valvonta- ja seurantavastuu. Auditoinneista laaditaan kattava auditointiraportti, josta selviää muun muassa auditoinnissa havaitut poikkeamat. Poikkeamat käsitellään aina työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa, jolloin poikkeamille nimitään vastuuhenkilöt ja määrääjat, jolloin poikkeamat tulisi olla korjattuna. Auditointien toteutusaikataulu on kirjattu työsuojelun vuosisuunnitelmaan.

9 JOHDON TOIMINTA

9.1 Johdon katselmukset

Järjestelmän yhtenä strategisena tavoitteena on jatkuvan parantamisen periaate, jonka mukaan organisaation tulee pyrkiä jatkuvasti kehittymään. Tämä vaatii jatkuvaa toimintaympäristön tarkkailua työturvallisuuden näkökulmasta. Jatkuvaan parantamiseen kuuluu uuden teknologian ja materiaalien käyttöönotto sekä työntekijöiden kehittäminen esimerkiksi tietoisuuden lisäämiseksi koulutusten avulla. Jatkuvan parantamisen periaatteen tulee huomioida myös eri yhteistyökumppanit ja sidosryhmät.

Osana järjestelmään kuuluu säännöllisesti järjestettävät johdon arviointilaisuudet eli johdon katselmukset. Katselmuksien tarkoituksena on arvioida järjestelmän toimivuutta ja asetettujen tavoitteiden toteutumista. Katselmuksissa tarkastellaan mitattua tietoa ja toteutunutta raportointia sekä tarvittaessa arvioidaan mahdollisia korjaavia toimenpiteitä. Katselmusten yleisenä tavoitteena voidaan pitää työturvallisuusjärjestelmän ja kokonaisvaltaisen työturvallisuuden jatkuvaa kehittämistä. Säännöllisillä katselmuksilla HVA-konsernijohto osoittaa sitoutumisensa turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteiden saavuttamisen seurantaan, ja tarvittavien toimenpiteiden käynnistämiseen sekä tekemiseen. Johdon katselmuksia toteutetaan säännöllisesti ja ne on ajoitettu toimialakohtaisten johtotiimin kokouksien yhteyteen. Johdon katselmukset on merkitty työsuojelun vuosisuunnitelmaan.

9.2 Työntekijöiden osallistaminen

Etelä-Savon hyvinvointialueen TTT-järjestelmässä tärkeässä osassa on myös työntekijöiden osallistuminen ja kuuleminen järjestelmään vaikuttavien toimintojen kehittämisessä sekä toteuttamisessa. Työntekijöitä motivoidaan myös vaikuttamaan omaan ja toistensa turvallisuuteen, mahdollistaen heidän osallistumisensa riskienarviointityöhön omissa työpisteissä ja työympäristöissä oman esimiehen johdolla ja ohjauksessa. Tärkeässä osassa riskienhallintatyötä ovat myös vaarahavaintojen ja läheltä piti-ilmoitusten tekeminen, joka on tehty nopeaksi ja yksinkertaiseksi hyvinvointialueelle hankitun Granite- ja HaiPro-ohjelmistojen avulla. Työntekijöitä koulutetaan vuosisuunnitelman mukaisesti myös työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Lisäksi työntekijöille annetaan myös mahdollisuus vaikuttaa oman osaamisen kehittämiseen koulutautumisen avulla.

10 PEREHDYTTÄMINEN

Uusien työntekijöiden rekrytointi ja perehdyttäminen ovat tärkeä osa Etelä-Savon hyvinvointialueen TTT-järjestelmää. Etelä-Savon hyvinvointialueen perehdyttämistä ja työnopastusta toteutetaan järjestelmällisesti laaditun perehdytys suunnitelman avulla. Perehdytys suunnitelma on laadittu koko Etelä-Savon hyvinvointialueelle ja räätälöity vastaamaan jokaisen toimialan vaatimuksia.³⁴ Ajantasainen perehdytys suunnitelma mahdollistaa myös perehdytysprosessin tarkastelun ja jatkuvan kehittämisen. Laadukkaalla perehdyttämisellä pyritään hyvinvointialueella vaikuttamaan myös työhyvinvointiin.

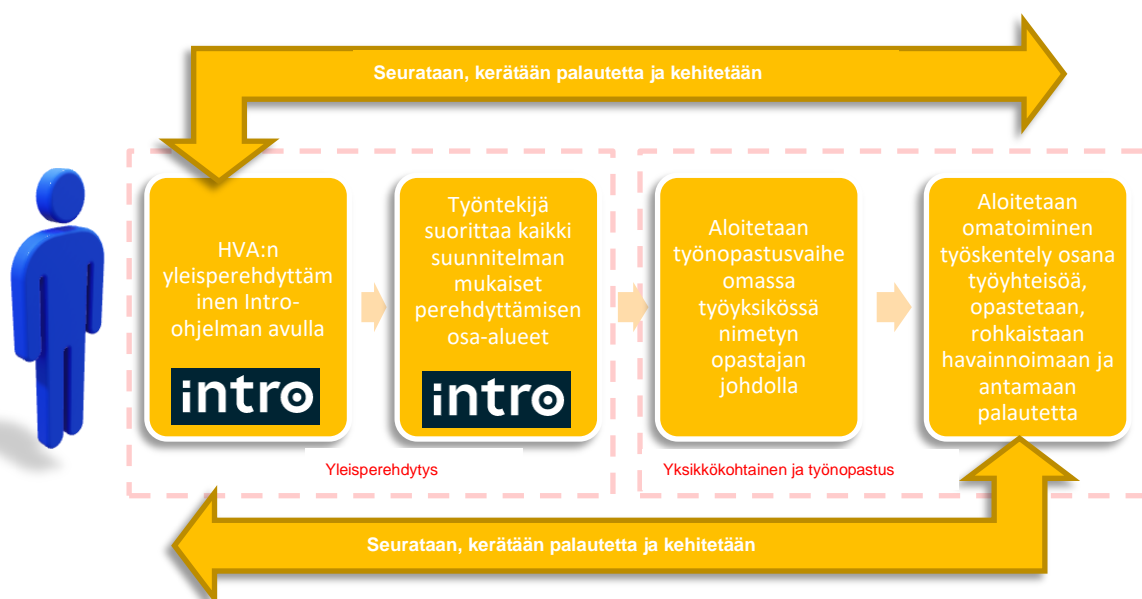
Etelä-Savon hyvinvointialueella on käytössä sähköinen perehdyttämistyökalu Intro. Intro-työkaluun on rakennettu rajapinta suoraan kuntarekrystä, joka mahdollistaa tehokkaasti uuden työntekijän perehdyttämisen aloittamisen. Intron yleisperehdyttämisen pohjalle on eritelty järjestelmällisesti kaikki perehdyttämiseen kuuluvat osa-alueet. Osa-alueen suoritettuaan perehdytettävä työntekijä merkitsee järjestelmään kyseisen osa-alueen suoritetuksi. Kun kaikki perehdyttämissuunnitelman mukaiset osa-alueet on suoritettu, järjestetään perehdytettävälle keskustelutilaisuus hänen lähimmän esimiehensä kanssa. Tilaisuudessa käydään läpi perehdyttämisprosessia ja varmistetaan siitä, että perehdyttäminen on ollut riittävää. Todettaessa perehdyttäminen molemmin puolin riittäväksi, siirrytään yksilöidyn perehdyttämisen vaiheeseen. Tämän jälkeen perehdytettävän työntekijän perehdytys jatkuu työnopastuksella omassa työyksikössä, josta hän siirtyy myöhemmin omatoimiseen työskentelyyn. Työnopastaja nimetään erikseen työyksiköstä ja hänelle annetaan ohjausta ja koulutusta työhön opastamiseen.

Uuden työntekijän perehdyttäminen aloitetaan perehdyttämällä henkilö HVA:n yleisiin asioihin, joka toteutetaan Intro-perehdyttämislustalla. Intro sisältää perehdyttämisen osa-alueita, joihin on lisätty muun muassa webinaareja sekä erilaisia tehtäviä edistymisen varmistamiseksi. Webinaariperehdytyksiä yleisiin asioihin järjestetään säännöllisesti, jolloin jokaisella uudella työntekijällä on mahdollisuus niihin osallistua. Linkki ja aikataulu webinaariperehdytyksiin on sijoitettu suoraan Introon. Webinaariperehdytyksestä vastaa hyvinvointialueen työsuojelupäällikkö ja siihen erikseen nimetyt asiantuntijat.

³⁴ Työturvallisuuslaki (738/2002) 14 §.

Todettaessa henkilöllä olevan riittävät tiedot ja taidot työn oikeasta ja turvallisesta suorittamisesta, voi työntekijä aloittaa omatoimisen työskentelyn osana työyksikköön. Uutta työntekijää rohkaistaan kysymään tarvittaessa ja tuetaan sekä opastetaan työnteossa. Koko perehdytysprosessin tarkoitus on toimia dialogina uuden työntekijän ja työnantajan välillä, jolloin työntekijällä on mahdollisuus kysyä sekä tuoda avoimesti esille myös omia näkemyksiä. Etelä-Savon hyvinvointialueen perehdytysprosessin toimivuutta seurataan jatkuvasti, kerätään siitä palautetta ja pyritään kehittämään sitä jatkuvasti paremmaksi ja toimivammaksi.

Perehdytyksen keskeisinä tavoitteina on uuden työntekijän turvallisuusajattelu, havaintojen tekeminen, puuttuminen, palautteen antaminen ja vastaanottaminen ja oppiminen. Edellä mainittuja asioita pyritään kehittämään antamalla ensimmäisenä päivänä uudelle työntekijälle tehtävä havainnoida työympäristöä, toimintatapoja ja ihmisten käyttäytymistä kahdesta näkökulmasta: mitkä asiat ovat kunnossa ja mitä hyviä käytäntöjä, toimintatapoja ja toimintaa turvallisuuden osalta työntekijä havaitsee ja missä puolestaan on hänen mielestään puutteita, epäkohtia ja kehittämistarpeita. Uusi työntekijä koostaa tekemänsä havainnot, jotka käydään esimiesten kanssa läpi esimerkiksi noin kahden viikon päästä aloittamisesta. Tällöin myös rohkaistaan työntekijää jatkamaan hyvien havaintojen tekemistä ja annetaan hänelle tarvittaessa lisäkoulutusta Etelä-Savon hyvinvointialueella olevien raportointi- ja havainnointityökalujen käyttöön. Prosessin tavoitteena on aktivoida työntekijöitä ensimmäisestä päivästä lähtien tarkkailemaan työympäristön ja työmenetelmien turvallisuutta, osallistaa työntekijöitä ja kehittää organisaation turvallisuuskulttuuria avoimemmaksi, jossa kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa omaan ja työkavereiden turvallisuuteen.



11 TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN

11.1 Varhaisen välittämisen toimintamalli

Etelä-Savon hyvinvointialueella on otettu käyttöön varhaisen välittämisen toimintamalli, jonka avulla jokainen työyhteisön jäsen voi nostaa esille työpaikan häiriötekijöitä. Varhaisen välittämisen toimintamalli on jalkautettu kaikille Etelä-Savon hyvinvointialueen toimialoille yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Varhaisen välittämisen toimintamalli sisältää käytännön ohjeistukset ja osallistavan työterveyshuoltomallin sairauspoissaolojen seurantaan.

11.2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kokonaisvaltaisen työsuojelutoiminnan tavoitteena on myös huolehtia henkilöstön tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu liittyy kaikkeen työnantajatoimintaan. Etelä-Savon hyvinvointialue huolehtii tasa-arvolain säännösten ja yhdenvertaisuuslain toteutumisesta.

Etelä-Savon hyvinvointialueelle on laadittu kattava tasa-arvo ja yhdenvertaisuusmalli, joka on dokumentoitu ja kaikkien työntekijöiden luettavissa.

12 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollon tarkoitus on edistää turvallista ja terveellistä työn tekemistä sekä ehkäistä terveyshaittoja, työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. Työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijöilleen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon, kun työntekijöitä on yksi tai enemmän riippumatta tehtävistä työtunneista tai työsuhteen kestosta. Sairaanhoidopalveluiden järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuoltotoiminnan kehittämiseksi. Työnantajalla, työsuojelutoimikunnalla ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työterveyshenkilöstöltä sellaisia tietoja, joilla on merkitystä työntekijöiden terveyden ja terveellisten työolojen kehittämiseksi. Yksittäisen työntekijän terveydentilaa koskevista asioista terveydenhuollon ammattilaisilla on ehdoton salassapitovelvollisuus.³⁵

³⁵ Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

12.1 Sopimus työterveyshuoltopalveluista

Työterveyshuollon palvelujen tuottajana hyvinvointialueella toimii Pihlajalinna Terveys Oy tytäryhtiöineen.

Työterveysyhteistyön päämääränä on tilaajan henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisääminen ja sairauspoissaolojen väheneminen.

Palvelu tukee työntekijöiden työkykyä ja työssä pysymistä sekä yksilötasolla että työyhteisötasolla erilaisin menetelmin. Työntekijöiden työkyvyn tukeminen on ennakoivaa, läpi työuran kestävää ja perustuu työpaikantarpeisiin. Palveluntuottajalla tulee olla palveluohjausmalli, jota hyödynnetään erityisesti sekä äkillisten sairauksien hoidon tarpeen arvioinnissa, työssäjaksamisen tukemisessa, työuupumuksen ehkäisyssä, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa.

Tilaajan tahtotila on, että henkilöstö hoidetaan lähellä ja erikoissairaanhoidon lähetteet ohjataan ensisijaisesti Etelä-Savon hyvinvointialueen sairaaloihin.

Työterveyshuolto on laatinut toimintasuunnitelman, joka on erillisenä dokumenttina ja kaikkien Etelä-Savon hyvinvointialueen työntekijöiden saatavilla.

13 VIESTINTÄ

Viestinnän avulla pyritään ylläpitämään työturvallisuustietoisuutta, tehostetaan tiedonkulkua ja mahdollistetaan ajantasaisen tiedon jakaminen koko Etelä-Savon hyvinvointialueella ajankohtaisista työturvallisuuteen ja työterveyteen sekä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Viestinnän tavoitteena on tavoittaa jokainen hyvinvointialueen tehtävissä työskentelevä henkilö, myös sidosryhmät ja yhteistyötahot huomioiden. Viestintää toteutetaan suunnitelmallisesti muun muassa työsuojeluorganisaation, esimiesten ja erikseen nimetyn viestintätiimin avulla, eri viestintävälineitä hyödyntäen. Hyvällä ja tehokkaalla viestinnällä on mahdollista tehdä turvallisuudesta osa työntekijöiden jokapäiväistä arkea.

Viestinnän suunnitelmallisuus ja jatkuvuus varmistetaan työturvallisuuden viestinnän vuosikellolla, joka suunnitellaan yhteistyössä työsuojelun yhteistoimintaahenkilöstön

ja erikseen nimettyjen viestintähenkilöiden kanssa. Vuosikelloajattelua sovelletaan myös jokaisella toimialueella, toimialakohtaiset erityispiirteet huomioiden.

13.1 Hyvinvointialueen Intranet

Etelä-Savon hyvinvointialueen Intran etusivulle on toteutettu työturvallisuusosio, joka tulee näkymään jokaisen työntekijän intranäkymässä. Osioon kerätään työturvallisuuteen liittyvää tärkeää tietoa. Lisäksi osiossa esitetään ajankohtaista tietoa, havaintoja, pelejä ja uutisia työturvallisuuteen liittyen. Intranet toimii ensisijaisena tiedotuskanavan hyvinvointialueella yleisiin työturvallisuusasioihin.

13.2 Verkkosivut

Työturvallisuus koetaan myös Etelä-Savon hyvinvointialueella uusien työntekijöiden vetovoimatekijänä. Verkkosivujen avulla pyritään viestimään työturvallisuuteen liittyvistä asioista ulkoisella viestinnällä, jolloin kohderyhmänä on kaikki hyvinvointialueen verkkosivuilla vierailevat ihmiset.

13.3 Sosiaalinen media

Työturvallisuuteen liittyvistä yleisistä asioista viestitään myös aktiivisesti sosiaalisen median tileillä. Käytössä olevia työkaluja on muun muassa Facebook, Twitter, Instagram ja LinkedIn. Sosiaalisen median työturvallisuusviestintään on laadittu viestinnän vuosikello, joka mahdollistaa järjestelmällisen ja suunnitellun viestinnän työturvallisuuteen, työterveyteen ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa ympäri vuoden.

13.4 Turvavartti

Turvavartti on säännöllisesti järjestetty turvallisuustilaisuus tai tietoisuus ajankohtaisista turvallisuuteen liittyvistä aiheista. Turvavarttien pääasiallinen tavoite on pitää turvallisuus jatkuvasti esillä ja tehdä siitä arkinen työhön luontevasti liittyvä puheenaihe ja samalla opettaa työntekijöille ja esimiehille turvallisuutta. Turvavartin tarkoituksena on myös toimia dialogina esimiesten ja työntekijöiden välillä, jolloin saadaan avoimesti nostettua turvallisuuteen liittyviä hyviä käytäntöjä ja poikkeamia esille. Turvavartteja toteutetaan Etelä-Savon hyvinvointialueella työsuojelupäällikön ja esimiesten sekä muiden yhteistoimintahenkilöiden toimesta.

Turvavartin aiheet ovat usein ajankohtaisia turvallisuuteen liittyviä asioita. Isommat kokonaisuudet pilkotaan pienemmiksi osiksi, jolloin turvavartit eivät veny liian pitkäksi. Turvavartit ovat usein kestoaltaan 10–20 minuuttia. Turvavartteja järjestetään työsuojelupäällikön toimesta työsuojeluhenkilöstölle, esimiehille ja myös työntekijöille. Esi miehet järjestävät usein samasta aiheesta turvavartin työyksikkönsä työntekijöille. Turvavartti voi olla myös koko henkilökunnalle esimerkiksi verkkoyhteydellä toteutettu tilaisuus esimerkiksi työsuojelupäällikön tai ulkoisen asiantuntijan toimesta järjestetty tietoisku tai katselmus ajankohtaiseen aiheeseen liittyen.

14 KOULUTUS

Etelä-Savon hyvinvointialue pyrkii tarjoamaan henkilöstölleen mahdollisuuden oman osaamisen kehittämiseen koulutusten avulla. Myös yhteistoimintahenkilöstölle tarjotaan mahdollisuus saada tehtäviensä hoitamiseksi asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen liittyvistä asioista. Työnantaja, työsuojeluvaltuutetut, varavaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet käsittelevät koulutustarpeet ja tarvittavat järjestelyt kahden kuukauden kuluessa, kun työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio on nimetty Etelä-Savon hyvinvointialueelle.³⁶

Etelä-Savon hyvinvointialue tulee toteuttamaan työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvää koulutusta, joka sisältää myös hyvinvointialueelle suunniteltujen toimintamallien, ohjeistusten ja työkalujen opetteluja ja läpi käymistä. Työsuojelukoulutuksesta vastaa työsuojelupäällikkö ja toimialueiden esimiehet sekä yhteistoimintahenkilöstö.

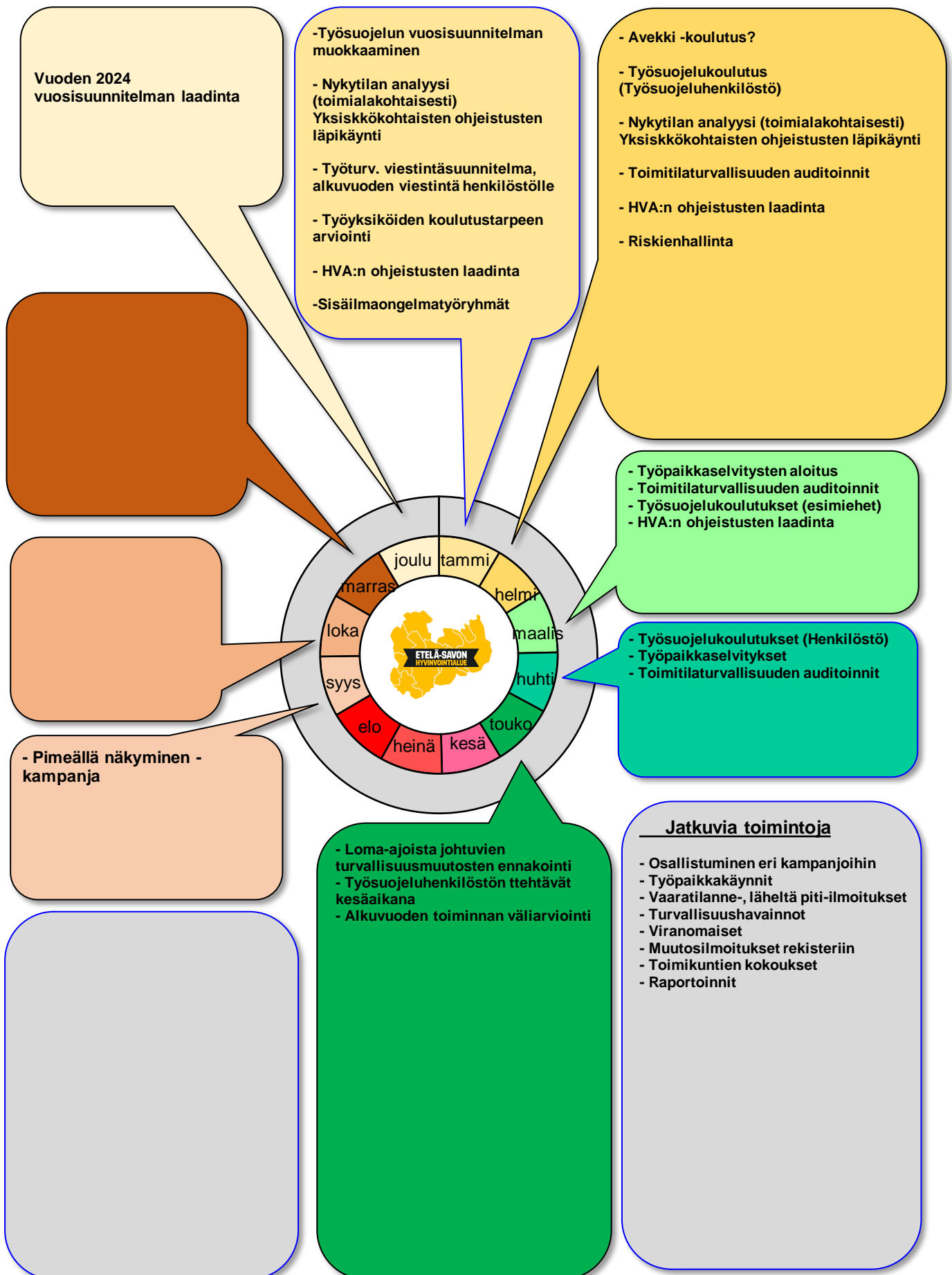
Etelä-Savon hyvinvointialueelle on luotu toimialakohtaiset koulutussuunnitelmat.

³⁶ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 33§.

14.1 ES HVA:n työsuojelun koulutuskalenteri

Koulutus	Kouluttaja	Kohderyhmä	Päivämäärä ja koulutuspaikka	Toteutuminen
Työsuojelu Etelä-Savon hyvinvointialueella	Työsuojelupäällikkö	ES HVA henkilöstö	webinaari	
Työsuojelun peruskoulutus työsuojeluvaltuutetuille	Työsuojelupäällikkö	Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet	webinaari	
Riskienhallinta (työturvallisuus)	Työsuojelupäällikkö	Esimiesasemassa toimivat/HVA	webinaari	
Työsuojelu Etelä-Savon hyvinvointialueella	Työsuojelupäällikkö	ES HVA henkilöstö	webinaari	

15 TYÖSUOJELUN VUOSISUUNNITELMA



16 SUUNNITELMAN HYVÄKSYMINEN, PÄIVITTÄMINEN JA TARKASTAMINEN

Päivämäärä	Päivitys	Huomiot	Tekijä
19.10.2022	Suunnitelman laadinta		Teemu Matilainen
19.12.2022	Suunnitelman päivitys	Yhteistoimintahenkilöstön huomiot, korjauksia ja päivityksiä tietoihin	Teemu Matilainen

16.1 Hyväksyminen

Santeri Seppälä, Etelä-Savon hyvinvointialue
