

# TYÖSUOJELUTYÖRYHMÄN KAUSI 2017-2021

–

## Työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen arviointien pohjalta

### 1. Turvallisten ja terveellisten työolojen tukeminen ja toteutuminen

Koronapandemiaan liittyvä ohjeistus on ollut aluksi hieman epäselvää ja varsin tiheästi muuttuvaa. Tämä on johtunut tosin alati muuttuvasta uudesta tilanteesta sekä moniportaisesta ohjausjärjestelmästä (ministeriöt, sairaanhoitopiirit, kunnat). Koronapandemia aiheutti sen, että työpaikoilla ei tullut käytyä niin usein paikan päällä. Työyksiköissä olisi pitänyt kuitenkin ehtiä kiertää enemmän, jotta mahdolliset työsuojeluun liittyvät epäkohdat olisivat tulleet jo aikaisemmin ja selkeämmin esiin ja siten niihin olisi pystytty puuttumaan jo varhaisessa vaiheessa. Mitään erityisiä riski- tai vaaratilanteita em. johdosta ei kuitenkaan syntynyt.

Sivistystoimen työsuojelussa ongelmat ovat näkyneet erityisesti työn kuormittavuudessa (suuret ryhmäkoot, erityisen tuen haastavat lapset vs. riittämätön tuntikehys, henkilökunnan riittämättömyys, haastavat henkilösuhteet tietyissä yksiköissä, maahanmuuttajien suuri määrä, erilaiset lukuisat kirjaamistoimet. Lisäksi sisäilmaongelmia on havaittu ainakin Metsämaan päiväkodissa ja HYK:ssä.

Soten työsuojelussa on korostunut henkinen kuormittuminen (mm. esimiestyö, väkivallan uhka, muutokset organisaatiossa, työvuorosunnittelu). Lisäksi kesän 2021 helteet ovat aiheuttaneet ongelmia useammassa yksiköissä, koska ilmastoinneissa on ollut vakavia puutteita. Parannuksiakin on kuitenkin alettu suunnittelemaan ja tekemään teknisen toimen ja Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin toimesta mm. hankkimalla ilmalämpöpumppuja.

Kaikissa työyksiköissä työpaikkakäyntien kohdalla ensimmäisellä käyntikerralla esiin tulleita puutteita ja epäkohtia ei aina ole otettu vakavasti, jolloin ne ovat jääneet korjaamatta (esimerkiksi Lapidus -halli, Ilola-koti [mm. portaat ja kulku jäteastioille liukas talvella, asfalttipihan heikko kunto]).

Loimaan kaupunki on virallisesti savuton työpaikka, mikä ei kyllä valitettavasti ole toteutunut kaikkien työyksiköiden kohdalla.

Loimaan kaupungilla on käytössään useita kiinteistöjä (esimerkiksi Pääterveysaseman alakerran varasto, Lapidus -halli), joissa on varastoitu vuosien ajan mm. rikkiäistä ja vanhaa tavaraa eikä niitä ole huolehdittu kiinteistöistä pois. Kartanonmäessä on ollut myös em. ongelma, mutta nyt tilanne on normalisoitunut. Ne ovat aiheuttaneet epäjärjestystä, vieneet tilaa kiinteistön tehokkaalta käytöltä sekä saattaneet aiheuttaa myöskin palokuormaa ja muita mahdollisia turvallisuusongelmia.

## 2. Työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen ja toteutuminen sekä henkinen hyvinvointi

Koronapandemia on aiheuttanut yleisesti ongelmia työntekijöiden jaksamisessa varmastikin kaikilla palvelualueilla (mm. koronasta johtuvat toistuvat etäkokoukset, yleinen stressi, mielenterveysongelmat, työuupumus).

Soten ja sivistyksen työsuojelussa on vaikuttanut erityisesti korostuvan henkinen kuormittuminen (mm. esimiestyön haasteet, resurssien puute, riittämätön tuntikehys, määrärahojen riittämättömyys, väkivallan uhka, jatkuvat muutokset organisaatiossa, työvuorosuunnittelun haasteet). Jatkossa tavoitteena on työajan suunnittelun, työkuorman ja seurannan parantaminen sekä yhteensovittaminen työnhallintaa helpottavien käytäntöjen kehittämisellä ja käyttöönnotolla.

Työntekijät ovat osassa palvelualueita (esimerkiksi tekninen, hallinto, Loimaan Vesi) olleet varsin vähän yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun. Siinä vaiheessa, kun yhteydenotto on tullut, saattaa asia kuitenkin olla edennyt jo ns. ”varsin pitkälle”, jolloin siihen puuttuminen ja sen kuntoon saattaminen on vaatinut paljon enemmän resursseja paitsi ko. yksiköltä, niin myöskin työsuojelulta ja työterveyshuollolta.

Henkilöstön perehdytykseen erityisesti uusien työntekijöiden osalta pitäisi jatkossakin kiinnittää nykyistä enemmän huomiota todennäköisesti kaikissa työyksiköissä. Lisäksi osassa työyksiköitä työolosuhteissa on valitettavasti vielä jonkin verran parantamisen varaa, koska esimerkiksi kaikilla ei ole edelleenkaan asianmukaisia sosiaali- ja taukotiloja.

### 3. Vaarojen arvioinnin laadinnat eri yksiköissä

Vaarojen arvioinnin pitäisi L-S Avin työsuojelutarkastajien mukaan perustua STM:n vuoden 2015 lomakkeisiin ja suositus onkin käyttää niitä:

[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyon\\_vaarojen\\_selvittaminen\\_ja\\_arviointi](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyon_vaarojen_selvittaminen_ja_arviointi)

Kyseiset lomakkeet on luvattu sähköistää vuoteen 2022 mennessä, mutta asia on kyselyiden perusteella Työturvallisuuskeskuksessa / STM:ssä edelleen kesken. Loimaan kaupungilla on ollut ja on edelleen käytössä ainakin sivistystoimessa sähköiset Webropol -pohjaiset lomakkeet, jotka on tarkoitus joko uudistaa em. lomakkeistoa vastaaviksi tai tehdä muunlainen ratkaisu.

Vaarojen arviointi on sujunut pääsääntöisesti hyvin, mutta ko. kyselyn tekeminen on jäänyt valitettavasti edelleen varsin usein työsuojeluvaltuutetun tehtäväksi. Joissain työyksiköissä esimiehet eivät edelleenkään ole ihan kunnolla tiedostaneet sitä, että heidän tehtävänsä on huolehtia ko. prosessin loppuunsaattamisesta ja mahdollisten epäkohtien poistamisesta ennen kuin Avi tekee virallisen työsuojelutarkastuksen ko. työyksikköön, koska ko. asiat tulee olla lain säädösten ja virallisten ohjeistusten edellyttämällä tavalla kunnossa koko ajan. Vaarojen ja riskien arviointien tekeminen sekä mahdollisten kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen riskien ja vaarojen vähentämiseksi/poistamiseksi on siis työyksiköiden esimiesten (työnantaja) vastuulla. Kuluvaan kautta silmällä pitäen lienee lisäksi syytä selvittää onko työyksiköiden esimiehillä tarvetta lisäkoulutukseen vaarojen arvioinnin osalta.

Vastausaktiivisuus em. kyselyihin on osassa työyksiköitä ollut varsin matala. Erilaisiin puutteisiin on työsuojelussa kuitenkin pyritty reagoimaan käytettävissä olevin resurssein.

#### 4. Turvallisuusohjeiden päivitykset ja noudattaminen eri työyksiköissä

Erilaiset työturvallisuusohjeet ovat useimmissa työyksiköissä olleet olemassa, mutta kysyttäessä niistä ei ko. yksikössä välttämättä ole osattu vastata mistä ne löytyvät ja lisäksi niihin tehdyt päivitykset saattavat olla olleet varsin vanhoja. Erityistä huomiota on kiinnitetty erilaisten työkoneiden ja laitteiden työturvallisuusohjeiden (käyttöohjeet) laadintaan, esillä olemiseen sekä perehdyttämiseen työsuojelutarkastuksissa.

Turvallisuusohjeita on noudatettu työyksiköissä pääsääntöisesti hyvin, joskin osin hieman vaihtelevasti. Työsuojelun merkitys ja tärkeys tiedostetaan kuitenkin hyvin koko kaupungin tasolla.

Erilaisia suojaimia on hankittu työyksiköihin, mutta niiden käyttö on ollut osin puutteellista joissain yksiköissä ja suojainten eroavaisuuksien tunnistamisessa eri käyttötilanteita varten on ollut jonkin verran kehittämisen tarvetta.

Aikaisemmin eri työyksiköiden kemikaaliluetteloissa on ollut puutteita, mutta ne on saatettu kuntoon ja siirretty sähköiseen kemikaaliluettelojärjestelmään (Eco-Online).

Biologisten vaarojen osalta kehittämistyötä (biologisten vaarojen tunnistaminen, ehkäiseminen, kirjaamiset) on edelleen tehtävänä. Tämä osa-alue on korostunut koronan aikana myös Avin tekemissä työsuojelutarkastuksissa.

## 5. Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvitysten toteutus on edennyt Loimaan kaupungin työterveyshuollon (Terveystalo Oy) vuosikellon mukaisesti. Siinä on huomioitu myös useamman vuoden sykli tarkastettavien kohteiden osalta.

Selvitysten tekeminen on sujunut pääsääntöisesti hyvin. Mikäli samalle vuodelle on osunut useita saman palvelualueen kohteita, on se kuormittanut työsuojeluvaltuutettuja. Tähän on kuitenkin pyritty kiinnittämään huomiota useammalla eri palvelualueella ja asiasta on informoitu myös työterveyshuoltoa.

Korona-aikana työpaikkaselvitysten toteutus on ollut useilla eri palvelualueilla haasteellista, koska kaikkiin työyksiköihin ei ole ollut pääsyä ja osaan on jouduttu menemään ns. työajan ulkopuolella (esimerkiksi siivoustyön työpaikkakohteet).

Kehittämiskohteita on tullut ilmi useassa eri työyksikössä. Merkittävimpinä ovat nousseet esiin mm. ilmanvaihto, työpisteiden työergonomia, lämpötilat kesäisin ja talvisin, ea-valmiuksien osittaiset puutteet ja ea-välineistä huolehtiminen (nimetty henkilö). Aikaisemmin myös kemikaaliluetteloissa on ollut puutteita, mutta ne on saatettu kuntoon ja siirretty sähköiseen kemikaaliluettelojärjestelmään (Eco-Online).

Työsuojelupäällikkö on osallistunut kutsuttaessa yhdessä työsuojeluvaltuutetun ja työterveyshuollon kanssa työpaikkakäynneille ja osallistuu jatkossakin.

## 6. Sisäilma-asiat

Sisäilma-asiat ovat olleet jonkin aikaa käsittelemättä tai käsittelyssä on ollut huomattavaa viivettä, eikä sisäilmatyöryhmä ole kokoontunut aktiivisesti johtuen mm. teknisen toimen (tekninen johtaja) henkilöstövaihdoksista, mutta nyt aivan viime aikoina työryhmän toiminta on saatu taas aktiivisemmaksi. Tavoitteena on edelleen se, että ko. ryhmä kokoontuu noin kerran kuukaudessa käsitellen laaja-alaisesti ko. teemaa huomioiden tasapuolisesti kaikki kunnan kiinteistöt. Työsuojeluvaltuutetuille on aiemmin tullut myös huonosti tietoon sisäilmatyöryhmän palaveriteita. Työsuojelutyöryhmä esittääkin sisäilmatyöryhmän koolle kutsujalle, että jatkossa kaikki työsuojeluvaltuutetut saisivat automaattisesti kutsun sisäilmatyöryhmän kokoukseen, jonka jälkeen työsuojeluvaltuutettu voi sitten itse henkilökohtaisesti päättää onko asialistalla sellaisia asioita, että hänen tulisi olla kokouksessa läsnä.

Sisäilma-asioissa ongelmana on ollut ja on edelleen paitsi se, että ne koskettavat kunnassa yleensä paitsi kaikkia palvelualueita, niin myöskin varsin suurta osaa kiinteistöistä – ja valitettavasti usein niitä kaikkein suurimpia kiinteistöjä, kuten koulut ja päiväkodit, jolloin mm. tutkimusten toteuttaminen ja mahdollisten väistötilojen järjestäminen on tullut haasteelliseksi ko. kiinteistön suuresta käyttäjämäärästä johtuen.

Lisäksi mahdollisten sisäilmaongelmien johdosta tehtävät ratkaisut ja niiden vähentäminen/poistaminen on edennyt varsin hitaasti. Oireileva henkilö on saatettu siirtää toiseen työpisteeseen, mutta itse ongelmaa kiinteistössä ei välttämättä ole saatu kattavasti ratkaistua pitkänkään ajan kuluessa (esimerkiksi vanha kaupungintalo). Tiedotus sisäilmaongelmien johdosta tehdyistä toimenpiteistä on ollut hieman puutteellista ko. yksikköön (kiinteistön käyttäjät) ja työsuojeluvaltuutetuille.

Monessa työyksikössä on kiinnitetty huomiota kiinteistön sisällä olevaan tavaramäärään ja epäsiisteyteen, mikä osaltaan on saattanut lisätä sisäilmaongelmien syntyminen riskiä.

Sisäilmatyöryhmän kokoukseen on pyritty kutsumaan ja kutsutaan jatkossakin ko. käsiteltävään kiinteistöön liittyvä työsuojeluvaltuutettu, mutta muillakin työsuojeluvaltuutetuilla on tarvittaessa ollut mahdollisuus osallistua ko. ryhmän kokouksiin.

## **7. Tiedotuksen onnistuminen työsuojeluasioissa työntekijöille, työnantajan suuntaan, työterveyshuoltoon, luottamushenkilöille yms.**

Työsuojeluun liittyvää tiedottamista tulisi mahdollisuuksien mukaan lisätä entisestään työntekijöille ja esimiehille. Työsuojelutyöryhmän muistiot on toimitettu kokousten jälkeen tiedoksi johtoryhmälle, millä on varmistettu, että tieto työsuojeluasioista tavoittaa mahdollisimman nopeasti palvelualajohtajat ja heidän kauttaan alaisensa työyksiköt esimiehineen ja työntekijöineen. Pääluottamusmiehille on toimitettu työsuojelutyöryhmän muistiot kootusti muutaman kerran vuodessa. Korona-aika on asettanut omia haasteitaan tiedottamiselle. Sitä on kuitenkin pyritty parantamaan vuoden 2021 aikana. Toisaalta taas nähdään, että tiedotus kokonaisuutena tarkasteltaessa on toiminut viime kaudella varsin hyvin.

Työnantajan työsuojeluvastuu on keskeinen asia työsuojeluprosesseissa ja se on ehkä vielä osalle esimiehistä ollut hieman epäselvää. On huomattava, että myös luottamushenkilöiden (poliitikot) on tiedostettava työsuojeluvastuu työnantajan (kunta) vastuun kautta. Tätä em. asiaa ei ehkä ole tuotu esiin aiemmin riittävästi.

Incy- poikkeustilanteiden raportointi on ollut melko vähäistä lukuunottamatta sivistystoimen (koulut) henkilöstöä. Sote-sektorilla on käytössä HaiPro -järjestelmä, jota on käytetty aktiivisesti.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on sujunut hyvin (työpaikkakäynnit, neljännesvuosiraportit sairaspöytäkirjoista jne).

## 8. Koulutustarpeet

Työsuojelun budjetti koulutuksen osalta on ollut aivan minimaalinen eikä se ole mahdollistanut tosiasiallisesti juuri minkäänlaista työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen sekä varavaltuutettujen kouluttautumista/täydennyskoulutusta. Edellä mainituilla henkilöillä on kuitenkin ollut ja on jatkossakin lakisääteinen oikeus koulutuksiin.

Tarvetta on ollut ja on edelleen erityisesti työsuojelupäällikön syventävälle koulutukselle, työsuojeluvaltuutettujen jatko-/täydennyskoulutuksille sekä erilaisille korttikoulutuksille (ea, työsuojelu, työhyvinvointi, rt jne). Sivistystoimessa MAPA -koulutus [Management of Actual or Potential Aggression] (kouluttajakoulutus+peruskoulutus).

Työsuojelun kehittämispäivä on pyritty järjestämään vähintään kerran vuodessa (tavoite 2 kertaa vuodessa), mutta mm. korona on aiheuttanut tässä omia haasteitaan. Osallistujina näissä tapaamisissa on tarkoitus jatkossakin olla työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja -varavaltuutetut sekä mahdolliset ulkopuoliset asiantuntijat.

Lisäksi on pyritty ja pyritään jatkossakin huomioimaan työsuojeluvaltuutettujen alueelliset ja valtakunnalliset neuvottelupäivät. Sivistystoimessa huomioidaan lisäksi opetusalan turvallisuusfoorumi.



## 9. Muuta

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on jakautunut epätasaisesti kalenterivuosien aikana eri kalenteriviikoille, kuten aiemmin on jo todettu. Työsuojeluvaltuutetun työ on koettu mielenkiintoiseksi, mutta välillä myös kuormittavaksi.

Työsuojeluvaltuutettujen kesken pidetyt keskustelutilaisuudet ovat tukeneet työssä ja arjessa. Työsuojelutyöryhmä pyrkii olemaan jatkossakin entistä keskustelevaisempi.

-----  
Yhteenvedon vakuudeksi,

Loimaalla 29.4.2022

Juha Rinta-Jouppi, työsuojelupäällikkö

Esa Aronoja, työsuojeluvaltuutettu

Heli Toivonen, työsuojeluvaltuutettu

Kari Mäki-Mantila, työsuojeluvaltuutettu

Niina Ylijääskö, työsuojeluvaltuutettu