

K I T E E

TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

Työsuojelijaosto 27.9.2023
Yhteistyötoimikunta 23.10.2023
Kaupunginhallitus 13.11.2023



TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

1. Yleiset periaatteet

Tämä ohjelma on työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n tarkoittama turvallisuuden ja terveellisyden edistämistä ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä varten laadittu työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelma sisältää Kiteen kaupungin lakisääteisen työsuojelun ja muun työhyvinvoinnin edistämistoiminnan nykytilan kuvauksen sekä toiminnan kehittämiskohteet. Ohjelma käsittää yleisesti Kiteen kaupungilla vaikuttavan työsuojeluun ja -hyvinvointiin liittyvän toiminnan. Tämän lisäksi jokaisella toimialalla/työyksikössä on laadittava työpaikkakohtainen työn riskien ja vaarojen arviointi ja sen pohjalta laadittu suunnitelma riskien ja vaarojen hallintaan.

Työsuojelun toimintaohjelma on osa Kiteen kaupungin strategista henkilöstö- ja työhyvinvointijohtamista. Työsuojelun toimintaohjelmaa konkretisoivat lukuisat Kiteen kaupungissa voimassa olevat työsuojeluohjeet, toimintamallit, sekä työyksiköiden riskien ja vaarojen arvioinnin pohjalta laaditut suunnitelmat riskien ja vaarojen hallintaan. Työsuojelun toimintaohjelma samoin kuin ohjelmassa mainitut työsuojeluun ja työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvät ohjeet ja toimintamallit sisältyvät uuden työntekijän perehdytysohjelmaan.

2. Työhyvinvoinnin edistäminen Kiteen kaupungissa

Vuoden 2021 tammikuu- toukokuu ajalla toteutettiin esihenkilöiden työhyvinvoinnin johtamisen koulutuspaketti tavoitteena henkilöstön työhyvinvoinnin parantuminen seuraavaan hyvinvointikyselyyn mennessä.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella voidaan nähdä aiemmin tehtyjen työhyvinvointikyselyn tulosten erot ja muiden verrokkikuntien tulokset. Tulosten perusteella hyödynnetään kehittämistoimien kohdentamisen tarpeet, sekä mahdolliset ongelmakohdat. Työhyvinvointikyselyn tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin johtamisen keinojen vaikuttavuuden arvioinnissa.

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan sähköisellä järjestelmällä 14.3.-3.4.2022. Vastausprosentti oli 83,6 % ja kyselyn tuloksissa näkyi hyvä viire kauttalinjan. Tavoitetaso toteutui, kyselyn tulokset olivat vuoden 2019 tuloksia paremmat ja vertailukunnille pärjäsimme erinomaisesti.

Työhyvinvointikyselyn tuloksia käsiteltiin useissa yhteyksissä. Työyksiköissä tuli käydä tulokset läpi toimialajohtajan ja esihenkilön toimesta, sekä laatia tulosten pohjalta tavoitteeksi muutama hyvinvointia lisäävä toimenpide kunkin yksikön henkilöstön kanssa. Tavoitteena oli, että kyselyn tulosten perusteella kehittämissuunnitelmat kaikissa työpisteissä on tehty syyskuun 2022 loppuun mennessä. Em. tavoite ei kaikilta osin toteutunut.

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutetaan vähintään kerran valtuustokaudessa.

Palautejärjestelmä on laadittu henkilöstöintraan, jota kautta voi jättää palautetta työnantajalle.

Henkilökuntaedut ovat työnantajan työntekijöilleen järjestämiä etuja, jotka annetaan työ- tai virkasuhteen perusteella, mutta jotka eivät ole korvausta tehdystä työstä. Työnantajan kannalta henkilökuntaedun antamisen tarkoituksena on välittää positiivista työnantajakuvaa ja edistää työn tekemistä ylläpitämällä työntekijöidensä työkykyä ja -motivaatiota.

Epassi Hyvinvointi on työnantajan tarjoaman verovähennyskelpoisen hyvinvointiedun maksuväline. Epassin kautta työnantaja voi tarjota työntekijöilleen työterveyshuollon ulkopuolisia hyvinvointipalveluita verohallinnon henkilökuntaetuja verotuksessa koskevan ohjeen ja päätösten mukaisesti.

Epassin kautta on Kiteen kaupungin henkilöstölle tarjottu omaehtoista liikuntaa ja kulttuuritoimintaa, sekä Flex- hyvinvointietua, joka on määritelty vapaavalintaisesti, hierontaa, jalkahoitoon tai hammaslääkäriin 1.1.2022 lukien. Epassi/Flexin arvo on vuonna 2023 ollut 120 euroa.

Lisäksi Epassin kautta tarjotaan henkilöstölle sopimusruokailupaikkojen lounasetu työpäivinä 2,00 €/lounas.

Kiteen kaupunki kannustaa henkilöstöään liikunnan pariin ja tarjoaa henkilöstölle liikuntakokeilun aikana (1.10.- 31.12.2023) kerran viikossa mahdollisuuden ilmaiseen kuntosalivaihtelu- tai uintivuoroon Kiteellä Vespelissä ja kuntosalivuoroon Kesälahdella Palotalolla.

Ensimmäiseen ilmaiseen kuntosalivuoroon on henkilöstölle saatavissa ohjausta laitteiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön. Mikäli liikuntakokeilusta on hyviä tuloksia, voidaan kokeilua uusissa sopivassa kohteissa.

Kiteen kaupunki kilpailutti henkilöstönsä työterveyshuollon palvelut. Kilpailutuksen tuloksena hankintapäätös työterveyshuollon palveluiden järjestämisestä tehtiin Lääkäriasema Resetti Oy:n kanssa.

Kaupunki irtisanoi Siun työterveys Oy:n sopimuksen 1.9.2023 lukien. Työterveyshuolto toimi Siun työterveyden kanssa 31.8.2023 saakka normaalisti ja 1.9.2023 lukien Lääkäriasema Resetti Oy:n kanssa nykyisen voimassa olevan Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Henkilöstön sairauspoissaoloja seurataan kuukausittain. Vuosittain talousarvion yhteyteen tarkistettavassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa asetetaan tavoitteita henkilöstön työkykyä tukevaan ja ennaltaehkäisevään toimintaan. Kaupungin strategiatavoitteena on, että sairauspoissaolojen määrä on enintään 13 kalenteripäivää/hlö/vuosi. KAARI-mallin käytön tehostamisen ja henkilöstön työkyvyn ylläpitämisen toimenpiteiden tavoitteita asetetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Kaupunginvaltuuston 16.5.2022 §18 hyväksymään kaupunkistrategiaan vv. 2022-2025 on kirjattu henkilöstön osaamisen kehittämistä ja hyvinvointia käsitteleviin mittareihin koulutuspäivien tavoitteeksi vuosittain 4 pv/hlö.

Kiteen kaupungissa työhyvinvointia edistetään mm:

- käsittelemällä työntekijöiden tai heidän edustajiensa esiin tuomat työsuojeluun ja -hyvinvointiin liittyvät asiat työsuojelujaostossa ja tarvittaessa yt-toimikunnassa
- kehittämällä ja ylläpitämällä työpaikan ohjeita ja toimintamalleja
- tarjoamalla tyhy-toimintaa
- tarjoamalla laadukkaat työterveyshuollon palvelut lähipalveluina.
- noudattamalla Kaari-mallia työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemisessa
- huolehtimalla työntekijöiden osaamisesta (koulutussuunnittelu)
- varmistamalla työn sujuminen (työvuorosuunnittelu, henkilöstösuunnittelu, uudelleensijoittelu)
- noudattamalla yhteistoiminnan pelisääntöjä
- sekä uusien että kokeneempien työntekijöiden hyvällä ja oikea-aikaisella perehdyttämällä
- esihenkilökoulutuksella
- esihenkilötyön tukemisella

- uusien työskentelytapojen käyttöön ottamisella, kuten mm. etätö, tiimiosaamisen lisääminen, työprosessien avaaminen ja työkuulttuurimuutoksen kehittäminen
- tekemällä työpaikkaselvityskäyntejä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
- Epassin palvelut

Työpaikalla yleisesti vaikuttavat työhyvinvoinnin ja työsuojelun ohjelmat ja toimintatavat:

- Työsuojelun toimintaohjelma, päivitetään 2023
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 1.1.2023 - 31.12.2026 (KH 12.12.2022 § 339).
- Kaari-malli (päivitetty 1.1.2021)
- Savuton työpaikka (1.7.2015 lukien)
- Päihdeohjelma (päivitetty 1.1.2016)
- Sisäilmaohjeistus (KH 28.4.2014)
- Toimintamalli puuttumisesta epäasialliseen kohteluun päivitetty 1.7.2020 (KV 22.6.2020 § 33).
- Ohje väkivalta- ja uhkatilanteiden varalta (KH 2.3.2015 § 63)
- Yhteistoiminnan pelisäännöt (KH 11.10.2021 § 317, voimassa 1.9.2021), päivitetään 2023.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022 - 2025 (KH 30.11.2022 § 319)
- Etätöohje ja etätöyö sopimus (KH 28.10.2019 § 267).
- Tiedot työnantajan työtapaturmavakuutuksesta ja toimintaohjeista

Työyksiköissä on oltava nähtävillä myös työyksikkökohtaiset turvallisuusohjeet, joita voivat olla mm:

- Ensiapu ja kriisiohjeet
- Kulkuluvat, työluvut ja erikoistoille tarvittavat lomakkeet
- Koneiden turvallisuusohjeet
- Yksintyöskentelyohjeet, yksikkökohtaiset ohjeet
- Palo- ja pelastussuunnitelmat
- Ensiapuvälmiuden ylläpitoon liittyvät ohjeistukset
- Kemikaaliluettelot ja käyttöturvallisuustiedotteet
- Työterveyshuollon työpaikkaselvityksraportit

Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuollon toiminta perustuu työterveyshuoltolakiin ja työterveyshuoltosopimukseen. Työterveyshuolto toimii ulkopuolisena työhyvinvoinnin edistämisen asiantuntijana. Kiteen kaupunki kustantaa henkilöstölleen lakisääteiset työterveyspalvelut ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon palvelut. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa v. 2023-2026 on kuvattu työterveyshuollon palvelujen sisältö. Työterveyshuollon palvelut Kiteen kaupungin työntekijöille tuottaa 1.9.2023 lukien Lääkäriasema Resetti Oy.

Työterveyshuollon palvelut tuotetaan lähipalveluna. Puhelinvälitteisesti voidaan antaa ohjeita, ohjausta ja neuvontaa.

Työterveyshuollon työkaluja Kiteen kaupungissa ovat mm:

- Työpaikkaselvitykset; työpaikkojen vaarojen kartoitus ja riskien arviointi
- Henkilöstön työterveystarkastukset, työhön sijoitus ja terveyden seuranta
- Systemaattinen työssä selviytymisen seuranta ja arviointi
- Työterveyspainotteinen sairaanhoito
- Yksilön terveydellinen neuvonta
- Työkyky- ja kuntoutustarveselvitykset ja kuntoutukseen ohjaus

- Tuki kriisi- ja muutostilanteissa
- Osallistuminen työsuojelijaoston kokouksiin
- Osallistuminen sisäilmatyöryhmän kokouksiin
- Työntekijää koskevat työkykyneuvottelut
- Työfysioterapiapalvelut työterveyshuollon ennaltaehkäisevänä palveluina ilman lähetettä.

3. Työsuojeluvastuut

Työnantaja ja esihenkilöt työnantajan edustajina ovat työturvallisuuslain mukaisessa vastuussa terveellisten ja turvallisten työolojen järjestämisestä työntekijöilleen. Jokaisella työntekijällä on kuitenkin asemastaan riippumatta velvollisuus noudattaa työturvallisuuslakia tuomalla esihenkilöiden tietoon terveyttä ja turvallisuutta uhkaavat vaaratekijät. Lisäksi jokaisen työntekijän asemastaan riippumatta on noudatettava yhteisesti sovittuja ohjeita ja käytäntöjä. Kaikki Kiteen kaupungin työntekijät ja luottamushenkilöt vastaavat omalta osaltaan työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä työntekijöiden työhyvinvoinnista.

Valtuusto

- seuraa ja arvioi työsuojelun toimintaohjelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista henkilöstökertomuksen avulla

Hallitus ja ylin johto

- hyväksyy työsuojelun toimintaohjelman
- vastaa työhyvinvoinnin strategisesta johtamisesta ja kehittämisestä
- seuraa ja arvioi työsuojelun toimintaohjelman tavoitteiden toteutumista
- on ylimmässä työnantajavastuussa työturvallisuudesta

Yhteistyötoimikunta

- hyväksyy osaltaan ja esittää hallitukselle työsuojelun toimintaohjelman hyväksyttäväksi
- seuraa ja arvioi toimintaohjelman tavoitteiden toteutumista henkilöstökertomuksen avulla

Työsuojelijaosto

- valmistelee, ohjaa, neuvoo ja kehittää työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämistä
- seuraa ja arvioi työsuojelun toimintaohjelman toteutusta

Lähiesihenkilöt

- johtavat ja kehittävät työtä
- perehdyttävät työntekijät työsuojeluohjeisiin
- valvovat ohjeiden noudattamista
- tarkkailevat työyhteisön tilaa ja puuttuvat epäkohtiin
- ovat työnantajan edustajina työnantajavastuussa työturvallisuudesta
- valvovat koneiden ja laitteiden kuntoa
- valvovat turvallisten työmenetelmien ja henkilösuojainten käyttöä
- vastaavat työntekijöiden perehdyttämisestä
- huolehtivat siitä, että ajantasainen riskien ja vaarojen arviointi on henkilöstön nähtävillä
- huolehtivat riskien ja vaarojen arvioinnin ajantasaisuudesta

Henkilöstö

- noudattaa yhdessä sovittuja työsuojeluohjeita ja käytäntöjä
- huolehtii omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta
- poistaa turvallisuutta ja terveellisyyttä aiheuttavat vaaratekijät tai, jos ei itse voi poistaa, ilmoittaa vaaroista esihenkilölle

- kehittää omia työyhteisötaitojaan ja huolehtii omasta työkyvystään
- käyttää työhön tarkoitettuja turvalaitteita ja suojavälineitä

Henkilöstöpalvelut

- valmistelee työsuojelun toimintaohjelman
- seuraa ja arvioi toimintaohjelman tavoitteiden toteutumista
- raportoi toimintaohjelman tavoitteiden toteutumisesta henkilöstökertomuksessa vuosittain
- tuottaa työhyvinvoinnin ja työsuojelun asiantuntijapalveluita

Työterveyshuolto

- toimii ulkopuolisena työhyvinvoinnin ja turvallisuuden edistämisen asiantuntijana
- edistää henkilöstön terveyttä ja seuraa sen kehitystä
- edistää ja seuraa työyhteisöjen terveyttä ja työhyvinvointia

Aluehallintoviranomaisten työsuojelun vastuualueet huolehtivat työsuojelun alueellisesta valvonnasta ja ohjauksesta mm. työpaikkatarkastuksien avulla. Työsuojelutarkastukset voivat olla satunnaisia tai erikseen pyydettyjä tarkastuksia. Työsuojelutarkastuksen perusteella työnantaja voidaan velvoittaa korjaustoimenpiteisiin fyysisen tai henkisen työturvallisuuden puutteiden korjaamiseksi.

Työsuojelun yhteistoiminta ja työsuojeluorganisaatio

- Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) sekä Kiteen kaupungin ja työntekijäjärjestöjen välillä laadittuihin yhteistoiminnan pelisääntöihin (KH 11.10.2021 § 317). Päivitetään työsuojelun täydennysvaalien jälkeen 2023.

Yhteistoimintajärjestelmä käsittää:

Työyhteisötasoisesta yhteistoiminnasta, joka käsittää toimialoilla toimintayksiköissä päivittäin tapahtuvan vuorovaikutuksen.

Koko kaupungin organisaation kattavan edustuksellisen yhteistoiminnan, jota toteuttaa kaupungin yhteistyötoimikunta ja sen alla toimiva työsuojelujaosto.

Työsuojelun valvontalain ja -asetuksen tarkoittamana työsuojelutoimikuntana toimii kaupungin yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnan alla toimii työsuojelujaosto, jonka jäseniä ovat työsuojeluvaltuutetut, työsuojeluasiamiehet ja työsuojelupäällikkö Työsuojelujaoston kokouksiin osallistuu myös työterveyshuollon edustaja.

Työsuojelujaoston tehtävänä on käsitellä ja valmistella työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvät asiat ja tarvittaessa viedä ne edelleen yhteistyötoimikunnan käsiteltäväksi. Linjaorganisaatio voi käyttää työsuojeluorganisaatiota kehittämistoimissaan työsuojeluasiantuntijana. Työhyvinvoinnin edistämistyössä oleellista on esihenkilöiden ja työsuojeluhenkilöstön välinen yhteistyö.

Kiteen kaupungin työsuojeluhenkilöstö työsuojelun toimikaudelle 1.1.2022 - 31.12.2025

Työsuojelupäällikkö: Henkilöstösihteeri Eeva Tenhonen

Työsuojeluvaltuutetut

Erja Törönen, työntekijöiden ja toimihenkilöasemassa olevien esihenkilöiden ja asiantuntijoiden työsuojeluvaltuutettu pois lukien opettajat ja koulujen rehtorit.

Työsuojeluasiamiehet

Jyrki Kostamo (Kiteen opettajat ja rehtorit, Erja Törösen 1. vara)

Jorma Palo (Kesälahden opettajat ja rehtorit, Erja Törösen 2. vara)

Työsuojelun täydennysvaalit käydään marraskuun 2023 aikana ja vaaleissa valitut aloittavat toimintansa lopulle vaalikaudelle 1.1.2024 - 31.12.2025.

4. Työhyvinvoinnin yksilöidyt kehittämiskohteet, tavoitteet ja toimenpiteet

Riskien ja vaarojen arviointi

Riskien ja vaarojen arviointi on olemassa olevien vaarojen tunnistamista ja niiden systemaattista kirjaamista, vaarojen suuruuden eli riskien arviointia ja merkittävien vaarojen poistamista käytännön toimenpitein. Riskien arvioinnin perusteella tehdään toimenpideohjelma/suunnitelma vaarojen hallitsemiseksi. Riskien ja vaarojen arviointi on työpaikan lakisääteistä toimintaa. Riskien arviointi tehdään STM:n lomakkeiston avulla. Riskien ja vaarojen arviointi tehdään työpaikoilla vuosittain ja aina olosuhteiden muuttuessa. Olosuhteilla tarkoitetaan mm. henkilöstömuutoksia tai työpaikan työolosuhteisiin liittyviä muutoksia.

Koko organisaation riskien ja vaarojen arvioinnissa tavoitteena on saattaa kaikkien työyksiköiden riskien ja vaarojen arviointi ajan tasalle osallistamalla koko henkilöstö omalta osaltaan arviointiin ja korjaavien toimenpiteiden ehdotuksiin. Riskien ja vaarojen arviointi pyritään toteuttamaan sähköisellä työkalulla. Sähköisen riskien ja vaarojen arvioinnin työkalun pilotointi toteutetaan neljän työyksikön kanssa 10-12/2023 aikana ja koko organisaatio on mukana 1.1.2024 alkaen.

Sähköisen riskien ja vaarojen arvioinnin työkalun etuja ovat:

- ajantasainen tietojen seuraaminen koko organisaation osalta,
- kaikkien yksiköiden tiedot löytyvät keskitetysti yhdestä järjestelmästä
- työterveysyhteistyö ja työnantajan sekä työsuojelun näkemys reaaliaikainen
- paperiversioista ja verkkokansioista luopuminen
- erilaisten raporttien tuottaminen

Riskien ja vaarojen arvioinnin sähköinen työkalu sisältää seuraavat moduulit:

- STM:n riskienarviointilomakkeet, lisäksi omia riskienarviointipohjia esim. yksintyöskentely, etätyö, vaaralliseksi luokiteltu tartuntatauti
- Turvallisuushavainnot läheltä piti, vaaratilanne ja asiakas väkivalta/uhkatilanne
- Työpaikkaselvityskäynnit

Käyttölisenssit sähköiseen riskien ja vaarojen arvioinnin kirjaamiseen ovat esihenkilöillä, työterveyshoitajalla, työsuojelupäälliköllä ja lukuoikeus kaikilla työsuojeluvaltuutetuilla sekä turvallisuuspäälliköillä.

Riskien ja vaarojen arvioinnin tulosten pohjalta saadaan korjaavien toimenpiteiden ehdotukset esille. Mahdollisten korjaavien toimenpiteiden tarpeita käydään yhteistyössä työterveyshuollon, yhteistoiminnan ja työnantajan kanssa riskiluokkien mukaisesti. Uudessa sähköisessä järjestelmässä liikennevalo-ohjaus ja hälytysjärjestelmä muistuttavat esihenkilöitä kesken olevista toimenpiteistä.

Kaupungintalon sisäilmastokysely toteutettiin henkilöstölle vuoden 2022 lopulla ja sisäilma-asiat ovat pääsääntöisesti esillä kaikilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä ja työsuojelutarkastuksilla. Kaupungintalon henkilöstö on siirtymässä uusiin työtiloihin vuoden 2024 aikana.

Kaupungintalon turvallisuuskävely henkilöstölle toteutettiin yhteistyössä palo- ja pelastuslaitoksen sekä työsuojeluhenkilöstön kanssa 30.11.2021. Kaupungintalon henkilöstön muutettua uusiin tiloihin, tulee uusien tilojen ja kiinteistön työturvallisuuskävely henkilöstölle suorittaa jo ensimmäisen toimintavuoden aikana.

Koulujen ja varhaiskasvatuksen yksiköiden kohdalla työturvallisuuskävelyitä käydään vuosittain.

Tietoturvan osalta tietoturvatesti löytyy Kinetistä ja tietoturvatestin tekevät kaupungin henkilöstöstä kaikki ne, joiden tietoturvatesti on tekemättä tai tehty edellisen kerran ennen vuotta 2022.

Kiteen kaupunki, kuten moni muukin kunta, on monien muutoksien edessä. Osaavan kelpoisen henkilöstön saatavuus ja pitovoima haastavat kaikkia työnantajia jo valtakunnallisestikin. Kaikki työnantajat kilpailevat samoista osaajista.

Kiteellä on tehty kouluverkkoselvitys ja lapsia ei riitä tulevina vuosina kaikkiin kouluihin tai varhaiskasvatuksen ryhmiin. Tämä vaikuttaa myös laajasti henkilöstön työntekemisen paikkoihin ja johtamisjärjestelmiin.

Henkilöstölle toteutetaan osaamiskartoituskysely, jolla kartoitetaan henkilöstön osaamisen nykytilaa. Organisaation osaamisen kartoituksen avulla voidaan tunnistaa ja kehittää organisaation tulevaisuuden osaamistarpeita ja -tavoitteita.

Osaamiskartoitus antaa mahdollisuuksia optimoida henkilöstön osaamista ja osaamisen kehittämistä sekä kehittymishalukkuutta. Osaamiskartoituksella haetaan mahdollisuuksia työntekemisen joustavuuteen organisaation sisällä ja mahdollisuuksia tehtävänkuvien selkeyttämiseen. Sijaistarpeissa tiimityöskentely ja joustavuus vahvistaa organisaatiota. Osaamiskartoituskysely mahdollistaa myös innovaatioita tehdä töitä toisin.

Organisaatiossa on vaihtunut viime vuosina esihenkilöitä merkittävästi ja talousarvioon vuodelle 2024 esitetään työturvallisuuskorttikoulutusta kaikille esihenkilöille.

Puuttuminen epäasialliseen kohteluun

Työpaikoilla on pyrittävä siihen, että kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun (kuten häirinnän tai syrjinnän) kohteeksi. Työnantajan velvollisuudesta puuttua epäasialliseen kohteluun säädetään työturvallisuuslaissa.

Kiteen kaupungin toimintamalli puuttumisesta epäasialliseen kohteluun on päivitetty 1.7.2020 (KV 16.6.2020). Esihenkilöt ja työntekijät tulee perehdyttää toimintamallissa kuvattuihin käytäntöihin.

5. Ohjelman toteutus, seuranta ja päivitys

Tässä toimintaohjelmassa on kuvattu Kiteen kaupungin työpaikoilla yleisesti vaikuttavat työsuojeluun ja työhyvinvoinnin edistämiseen tähtäävät toimet. Työsuojelu- ja muu työhyvinvoinnin edistämistyö tapahtuu kuitenkin suurelta osin työyksikötasolla arkityön lomassa. Työsuojeluhenkilöstön tehtävänä on huolehtia työsuojelun toimivuudesta koko organisaatiossa. Tämän vuoksi on tärkeää, että työpaikkojen esihenkilöt ovat säännöllisesti yhteydessä työsuojeluhenkilöstöön ja ilmoittavat toimenpiteistään työsuojelupäällikölle. Työhyvinvoinnin edistämistyössä onnistutaan parhaiten työsuojeluhenkilöstön ja esihenkilöiden välisen yhteistyön kautta. Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä asioita käydään läpi säännöllisesti esihenkilöiden kanssa esihenkilökahveilla.

Tätä ohjelmaa, sen tavoitteita ja niiden toteutumista seurataan työhyvinvointifoorumissa. Ohjelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain myös henkilöstökertomuksessa. Talousarvion laadinnan yhteydessä vuosittain päätetään myös seuraavan vuoden kehittämiskohteet, tavoitteet ja toimenpiteet. Ohjelma tarkastetaan vuosittain ja päivitetään tarpeen mukaan.

6. Ohjelman laatiminen ja hyväksyminen

Tämä työsuojelun toimintaohjelma on laadittu yhteistyössä työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Ohjelma on käsitelty työsuojelujaostossa, yhteistyötoimikunnassa ja kaupunginhallituksessa. Toimintaohjelmassa esitettyihin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin sitoudutaan organisaation kaikilla tasoilla.

Tämä työsuojelun toimintaohjelma on voimassa 1.1.2024 lukien.