



# Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojelujaosto 25.9.2026  
Yhteistyötoimikunta 6.10.2026  
Kaupunginhallitus 26.10.2026



# Sisällys

|                                                                                                           |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1. Työsuojelun toimintaohjelma .....</b>                                                               | <b>1</b> |
| 1.1. Yleiset periaatteet .....                                                                            | 1        |
| <b>2. Työhyvinvoinnin edistäminen Kiteen kaupungissa.....</b>                                             | <b>1</b> |
| 2.1. Kaupunkistrategia .....                                                                              | 1        |
| 2.2. Työhyvinvointikysely .....                                                                           | 2        |
| 2.3. Henkilökuntaedut .....                                                                               | 2        |
| 2.4. Kiteen kaupungissa työhyvinvointia edistetään mm: .....                                              | 3        |
| 2.4.1. Työpaikalla yleisesti vaikuttavat työhyvinvoinnin ja työsuojelun<br>ohjelmat ja toimintatavat..... | 4        |
| 2.4.2. Työyksiköissä on oltava nähtävillä myös työyksikkökohtaiset<br>turvallisuusohjeet mm.....          | 4        |
| 2.4.3. Työterveyshuolto .....                                                                             | 5        |
| 2.4.4. Työterveyshuollon työkaluja Kiteen kaupungissa ovat mm: .....                                      | 5        |
| 2.5. Työsuojeluvastuut .....                                                                              | 6        |
| 2.5.1. Työsuojelun yhteistoiminta ja työsuojeluorganisaatio .....                                         | 7        |
| 2.6. Työhyvinvoinnin yksilöidyt kehittämiskohteet, tavoitteet ja toimenpiteet .....                       | 8        |
| 2.6.1. Riskien ja vaarojen arviointi .....                                                                | 8        |
| 2.6.2. Osaamisen kehittäminen .....                                                                       | 10       |
| 2.6.3. Puuttuminen epäasialliseen kohteluun.....                                                          | 11       |
| 2.7. Ohjelman seuranta ja päivitys .....                                                                  | 11       |
| 2.7.1. Ohjelman laatiminen ja hyväksyminen.....                                                           | 11       |

# 1. Työsuojelun toimintaohjelma

## 1.1. Yleiset periaatteet

Tämä ohjelma on työturvallisuuslain (738/2002) 9 §:n tarkoittama turvallisuuden ja terveellisuuden 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 sisältävät uuden työntekijän perehdytysohjelmaan.

## 2. Työhyvinvoinnin edistäminen Kiteen kaupungissa

### 2.1. Kaupunkistrategia

Kiteen kaupunkistrategia vuosille 2026–2029 valmistui keväällä 2026 ja on hyväksytty kaupunginvaltuustossa. Kaupunkistrategiaan on kirjattu henkilöstön osalta ”Osaava ja hyvinvoiva joukkue”.

Mahdollistajiksi on kirjattu seuraavat toiminnan tavoitteet:

Toimintakulttuuri kunnossa: Toimintamme perustuu keskinäiseen luottamukseen, arvostukseen ja välittämiseen.

- Voittavat joukkueet: Henkilöstön ja luottamushenkilöiden joukkueet toimivat yhteisten arvojen ja periaatteiden mukaisesti kuntalaisten eduksi sekä kaupungin päämäärien saavuttamiseksi.
- Osaamista ja hyvinvointia: Osaava ja hyvinvoiva henkilöstömme mahdollistaa laadukkaat palvelut.

- Työn arvostusta: Teemme merkityksellistä ja arvostettua työtä hyvällä ammattitaidolla.
- Ohjaava henkilöstöstrategia: Henkilöstöstrategiamme ohjaa yhteisiä toimintatapoja, johtamista, osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämistä sekä palkitsemista.
- Kiinnostava työnantaja: Meidät tunnetaan vastuullisena ja osajia kiinnostavana työyhteisönä.
- Resilientti yhteisö: Olemme valmiita kohtaamaan muutoksia

Strategian avainmittareiksi asetettiin seuraavat toimenpiteet:

Vire-mittari otetaan käyttöön vuonna 2026. Toteutus joka toinen kuukausi.

- Koulutuspäivien määrä
- Sairaspoissaolojen määrä sekä työkyvyttömyyden kustannukset
- Kelpoisen henkilöstön määrä tietyissä säädellyissä tehtävissä. Vertailuarvo saadaan syksyllä 2026
- Tavoite kelpoisuuksissa vuonna 2029: 95 %
- Kevan kysely, joka toinen vuosi
- Työpaikan suositteluprosentti

Henkilöstöstrategiamme ohjaa yhteisiä toimintatapoja, johtamista, osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämistä sekä palkitsemista. Siihen tullaan määrittämään tarkemmat mittarit. Henkilöstöstrategian laadinta on käynnissä ja valmistuu vuoden 2026 loppuun mennessä.

## 2.2. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella voitiin 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 30.10.-17.11.2025. Vastausprosentti oli 82,7 %. Vastausprosentti oli hyvä ja tulos oli vain -0,9 % heikompi v. 2022 kyselyyn. Kaupungin työyksiköistä 100 % vastausprosenttiin ylsi yhdeksän eri työyksikköä.

Vertailukunnille pärjäsimme kyselyssä edelleen erinomaisesti ja vertailuaineistot koostuivat 87 keskiuuresta kunnasta. Myös koko organisaation tasolla 87 % henkilöstöstä suosittelisi työpaikkaa tuttavalleen. Kyselyn tulosten purkuun käytettiin ulkopuolista fasilitaattoria.

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

## 2.3. Henkilökuntaedut

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 työnantajakuva 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 määritetty vapaavalintaisesti, hierontaan, jalkahoitoon tai hammaslääkäriin 1.1.2022 lukien. ePassi/Flexin arvo vuonna 2026 on 150 euroa.

Lisäksi ePassin kautta tarjotaan henkilöstölle sopimusruokailupaikkojen lounasetu työpäivinä 3,00 €/lounas pl. valvonta-ateriat.

Kiteen kaupungin henkilöstölle on työmatkaliikenteeseen ja liikkumisen tukemiseen käytettävissä kalenterivarausten neljä sähköavusteista polkupyörää. Henkilöstö voi varata kalenterivarauksella sähköavusteisia polkupyöriä koekäyttöön viikonlopuiksi ja loma-ajolle.

## **2.4. Kiteen kaupungissa työhyvinvointia edistetään mm:**

- käsittelemällä työntekijöiden tai heidän edustajiensa esiin tuomat työsuojeluun ja -hyvinvointiin liittyvät asiat työsuojelujäostossa 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 osaamisen kehittämisestä (koulutussuunnittelu)
- varmistamalla työn sujuminen (työvuorosuunnittelu, henkilöstösuunnittelu, uudelleensijoittelu, perehdyttäminen)
- noudattamalla yhteistoiminnan pelisääntöjä
- sekä uusien että kokeneempien työntekijöiden hyvällä ja oikea-aikaisella perehdyttämisellä
- esihenkilökoulutuksella
- esihenkilötyön tukemisella
- uusien työskentelytapojen käyttöön ottamisella, kuten mm. etätyö, tiimiosaamisen lisääminen, työprosessien avaaminen ja työkultuurimuutoksen kehittäminen
- tekemällä työpaikkaselvityskäyntejä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
- Epassin palvelut
- Elämäntapamuutoksen tukeminen mm. henkilöstön työssä jaksamiseen, työvireyteen, fyysisen kunnon ohjaamiseen. Konkreettisesti elämäntapaohjauksella vaikutetaan laadukkaaseen uneen,

niska/hartiaseudun sekä selän kipuoireisiin, painon hallintaan, terveelliseen ruokavalioon ja parempiin veriarvoihin.

## **2.4.1. Työpaikalla yleisesti vaikuttavat työhyvinvoinnin ja työsuojelun ohjelmat ja toimintatavat**

- Työsuojelun toimintaohjelma, päivitetään 2026
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 1.1.2026 – 31.12.2028 (KH 8.12.2025 § 423)
- Kaari-malli (päivitetty 1.1.2021)
- Savuton työpaikka (1.7.2015 lukien)
- Päihdeohjelma (KH 2.6.2025)
- Sisäilmaohjeistus (KH 30.6.2025)
- 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 27.12.2023 § 297), voimassa 1.1.2024
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2025 (KH 30.11.2022 § 319)
- Etätyöohje ja etätyösopimus (KH 28.10.2019 § 267).
- Tiedot työnantajan työtapaturmavakuutuksesta ja toimintaohjeista
- Ajantasaiset ensiapukoulutukset

## **2.4.2. Työyksiköissä on oltava nähtävillä myös työyksikkökohtaiset turvallisuusohjeet mm.**

- Ensiapu ja kriisiohjeet
- Kulkuluvat, työluvut ja erikoistöille tarvittavat lomakkeet
- Koneiden turvallisuusohjeet
- Yksintyöskentelyohjeet, yksikkökohtaiset ohjeet
- Palo- ja pelastussuunnitelmat
- Ensiapuvälmiuden ylläpitoon liittyvät ohjeistukset
- Kemikaaliluettelot ja käyttöturvallisuustiedotteet
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitysraportit
- Työyksikkökohtainen EcoOnlinen QR-koodi

## 2.4.3. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toiminta perustuu työterveyshuoltolakiin ja työterveyshuoltosopimukseen. Työterveyshuolto toimii ulkopuolisena työhyvinvoinnin edistämisen asiantuntijana. Kiteen kaupunki kustantaa henkilöstölleen lakisääteiset työterveyspalvelut ja sovitut työterveyspainotteisen sairaanhoidon palvelut.

Työterveyshuollon palvelujen tuottajana toimii Lääkäriasema Resetti Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa v. 2026–2029 on kuvattu työterveyshuollon palvelujen sisältö.

Henkilöstön sairauspoissaoloja seurataan työnantajan toimesta kuukausittain. Vuosittain talousarvion yhteyteen tarkistettavassa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa asetetaan tavoitteita henkilöstön työkykyä tukevaan ja ennaltaehkäisevään toimintaan.

KAARI-mallin käytön tehostamisen ja henkilöstön työkyvyn ylläpitämisen toimenpiteiden tavoitteita asetetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Ikääntyvän henkilöstön työhyvinvoinnista huolehditaan tarjoamalla terveydenseurantatarkastukset 56–60-vuotiaille kahden vuoden välein ja 60 vuotta täyttäneiden osalta vuosittain.

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

Työterveyshuollon palvelut ovat toimineet kiitettävästi nykyisen toimijan tuottamana. Henkilöstö antoi työhyvinvointikyselyssä arvosanaksi 4,5/5. Pidetään tämä jatkossakin tällä hyvällä tasolla.

## 2.4.4. Työterveyshuollon työkaluja Kiteen kaupungissa ovat mm:

- Työpaikkaselvitykset; työpaikkojen sähköinen 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 työsuojelujaoston kokouksiin
- Osallistuminen sisäilmatyöryhmän kokouksiin
- Työntekijää koskevat työkykyneuvottelut
- Noudatetaan Kiteen kaupungin Kaari-mallia työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemisessa
- Työfysioterapiapalvelut työterveyshuollon ennaltaehkäisevänä palveluina ilman lähetettä.

- Henkilöstöpalveluiden, esihenkilöiden ja työterveyshuollon vuosittaiset yhteiskeskustelut

## 2.5. 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

### Työsuojelujasto

- valmistelee, ohjaa, neuvoa 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 terveellisyttä 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

Lupa- ja valvontavirastojen (entinen AVI) 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.

## **2.5.1. 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 27.12.2023 § 297).

### **Yhteistoimintajärjestelmä käsittää:**

- Työyhteisötasoisien yhteistoiminnan, 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, työsuojeluyhdyshenkilöt 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 1.1.2026-31.12.2029**

#### **Työsuojelupäällikkö**

Projektityöntekijä Eeva Tenhonen 31.12.2026 saakka, määräaikaan mennessä työnantaja nimeää uuden työsuojelupäällikön.

#### **Työsuojeluvaltuutettu**

Kaisa Alhainen, työntekijöiden ja toimihenkilöasemassa olevien valtuutettu pois lukien opettajat ja koulujen esihenkilöt.

#### **1. Työsuojeluvaravaltuutettu, työsuojeluyhdyshenkilö**

Jyrki Kostamo, vastuualueenaan opettajat ja koulujen esihenkilöt

#### **2. Työsuojeluvaravaltuutettu, työsuojeluyhdyshenkilö**

Antti Simonen, edustaa, jos työsuojeluvaltuutettu tai 1. varavaltuutettu on poissa.

## **2.6. Työhyvinvoinnin yksilöidyt kehittämiskohteet, tavoitteet ja toimenpiteet**

### **2.6.1. 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.

Riskien ja vaarojen arvioinnissa Kiteen kaupungin organisaation kaikissa työyksiköissä on esihenkilöiden käytössä sähköinen EcoOnline työkalu. Jokaiselle työyksikölle on oma QR-koodi, jota kautta henkilöstö voi tehdä asiakasväkivalta/läheltä piti ilmoituksia EcoOnlineen. QR-koodien tulee olla sovitusti henkilöstön nähtävillä.

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 asiakasväkivalta/uhatilanne
- Työpaikkaselvityskäynnit

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

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

Henkilönsuojaimet ja suojavaatteet valitaan työpaikalla tehtävän riskien ja vaarojen arvioinnin perusteella. Arvioinnissa kartoitetaan ensin tekijät, jotka aiheuttavat vaaraa työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Jos suojain tarvitaan, työnantajan pitää hankkia se ja valvoa sen käyttämistä. Työntekijällä puolestaan on velvollisuus käyttää työnantajan antamaa suojainta. Konkreettisena tavoitteena on yhtenäistää käytäntöjä ja laatia kaupungille suojavaate-/henkilösuojain ohjeistus.

Sisäilma-asiat ovat esillä useilla työterveyshuollon työpaikkakäynneillä ja työsuojelutarkastuksilla.

Sisäilmatyöryhmä ja tekninen keskus ovat reagoineet tarvittavin toimenpitein tehtyihin haittailmoituksiin. Sisäilmaohjeistus henkilöstölle on päivitetty ja hyväksytty kaupunginhallituksessa 30.6.2025.

Palo- ja pelastuslaitos on pitänyt kaikille kaupungintalolla työskentelevälle henkilöstölle poistumisharjoituksen keväällä 2025. Toimenpidetavoitteena on tehdä työturvallisuuskävely kaupungintalolla kaikkien työnantajien työskentelevälle henkilöstölle syksyn 2026 aikana ja jatkossa tarvittavin määräajoin, esim. 2–3 vuoden välein. Turvallisuus tulee huomioida uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

Koulujen ja varhaiskasvatuksen yksiköiden kohdalla työturvallisuuskävelyitä käydään vuosittain.

Jokainen Kiteen kaupungin työntekijä ja luottamushenkilö on vastuussa tietoturvan ja tietosuojan toteuttamisesta omalta osaltaan. Henkilöstö suorittaa Tietosuoja- ja tietoturvatestit Graniten koulutuslupakaudella työhön tullessa ja sen jälkeen 2 vuoden välein. Koulutuslupakaudelle pääsee tekemään testit, kun 2 vuotta on kulunut edellisestä suorituksesta. Tietoturvatesti löytyy Kinetistä. Myös luottamushenkilöt suorittavat testit koulutuslupakaudella.

Tavoitteisiin asetetaan myös työsuojelun vuosikellon jalkauttamista kaikkiin työyksiköihin, jota suunnitellaan ja toteutetaan esihenkilöjohtoisesti kunkin yksikön henkilöstön kanssa.

## 2.6.2. Osaamisen kehittäminen

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

Kiteellä on tehty kouluverkkoselvitys ja lapsia ei riitä tulevana vuosina kaikkiin kouluihin tai varhaiskasvatukseen ryhmiin. Tämä vaikuttaa myös laajasti henkilöstön työtekemisen paikkoihin ja johtamisjärjestelmiin.

Osaamisen kehittämisessä huomioidaan tekoälyn hyödyntämisen tuomat mahdollisuudet työssä ja päätöksenteossa. Tekoäly muuttaa työtehtäviä ja tekemisen tapoja myös kunnissa ja on tulevaisuuden muutoksista jopa tietokoneen tulemistakin suurempi muutos.

Työturvallisuusasioissa EcoOnline koulutus toteutettiin kaikille järjestelmän lisenssien haltijoille elokuussa 2026. Tavoitteena on koko esihenkilöstön kuin uusien esihenkilöiden osalta EcoOnline-tapahtumien systemaattinen seuranta ja käyttö koko kaupungin tasolla.

Asiakasväkivalta- ja uhkatilanneilmoitusten määrä on kasvanut huolestuttavasti samalla kun tuen piirissä olevien lasten määrä on kasvanut. Korjaavia toimenpiteitä ja osaamisen kehittämistä työsuojelun toimesta on tuettu lukuisin eri keinoin. Työturvallisuuskorttikoulutus on toteutettu 2024 kaikille esihenkilöille.

Koulutusta kuinka pystytään ennaltaehkäisemään työpaikkaväkivaltaa, on kohdistettu varhaiskasvatukseen ja alkuopetuksen yksiköiden henkilöstölle. Samoin työyksiköt ovat kouluttaneet avek- ja nepsy-koulutuksia henkilöstölleen. Koulutukset ovat tarjonneet mm. fyysisiä harjoitteita ja tuonut näin henkilöstölle psykologista turvallisuutta ja varmuutta tarvittaessa kiinnipitotilanteisiin.

Työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet keväällä 2026 Heti-purku koulutukseen ja voivat näin toimia akuuteissa asiakas/väkivaltatilanteissa väkivallan kohteena olevan henkilön nimettynä tukihenkilönä. Henkinen ensiapu on matalan kynnyksen tukea lievien poikkeamien sekä kuormittavien tilanteiden läpikäymiseen, joka vaikuttaa myös työkykyyn.

Vaikutuksena EcoOnline ilmoitukset ovat vähentyneet merkittävästi, erilaisia toimenpiteitä fyysisen väkivallan uhkaan ja haastaviin tilanteisiin haetaan edelleen aktiivisesti. Yhtenä tavoitteena esitetään haastavimmissa pienryhmissä työskenteleville käytännönläheistä ryhmäohjausta ja vaaratilanteisiin kiinnipitokoulutusta. Työnohjauksen tarjoaminen pienryhmissä työskenteleville nostetaan työssä jaksamisen tukemisen keinovalikoimaan.

## 2.6.3. 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. Työnantajan tulee kohdella henkilöstöä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti (KH 30.11.2022).

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

## 2.7. Ohjelman 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 työyksiköitasolla 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 esihenkilöinfoissa.

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. Työsuojelun toimintaohjelma tarkastetaan vuosittain ja päivitetään tarpeen mukaan.

### 2.7.1. 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 1.11.2026 lukien.