



OULUN YLIOPISTON TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2011–2013

OULUN YLIOPISTON TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2011–2013

I. Oulun yliopiston työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminta on pääosin ennakoivaa toimintaa. Sen tulee olla osa työyhteisöjen jokapäiväistä toimintaa ja sen suunnittelua. Työnantaja ja esimiehet vastaavat työsuojelun toteutumisesta omalla tehtäväalueellaan. Lisäksi jokaisen työyhteisön jäsenen tulee käytettävissään olevin keinoin huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden työoloista, turvallisuudesta ja terveydestä.

Työsuojelun tavoitteena on vähentää ja poistaa työssä sekä työoloissa esiintyviä terveyden vaaroja ja haittoja. Tavoitteena on kehittää työtä ja työoloja sellaisiksi, että ne edistävät työntekijän terveyttä, turvallisuutta ja viihtyvyyttä työssä. Hyvä ja turvallinen työympäristö edistää myös toiminnan tuloksellisuutta.

Työsuojelutoiminnan organisoinnista ja toimintatavoista sovitaan Oulun yliopiston työsuojelun yhteistoimintasopimuksella. Sopimus on uusittu syyskuun 2010. Työsuojelutoiminnan organisoinnista huolehtiminen on hallintopalvelujen vastuulla. Yliopistolla toimii yksi työsuojelutoimikunta. Yliopistossa on kaksi työpaikkaa siten, että toisen työpaikan muodostaa lääketieteellinen tiedekunta, Biocenter ja koe-eläinkeskus ja toisen työpaikan yliopiston pääkampus ja kaikki muut toimipisteet. Molemmille työpaikoille on nimetty työsuojeluvaltuutetut, lisäksi työsuojelutoimikunta nimeää työpaikoille työsuojeluasiamiehet.

Yhteistoimintaorganisaatio toimii aktiivisessa yhteistyössä työnantajan edustajien kanssa. Myös työterveyshuolto on työsuojelutoiminnassa kiinteästi mukana. Työsuojeluviranomaista käytetään ohjaavana ja konsultoivana kumppanina.

2. Työterveyshuollon järjestäminen ja ylläpitäminen

Yliopisto huolehtii henkilöstön työterveyshuollon järjestämisestä. Työterveyshuollon palvelusopimuksilla järjestetään ennalta ehkäisevää ja työkykyä turvaavaa toimintaa sekä yleislääkäritasoinen sairaanhoito yliopiston ohjeiden mukaisesti. Työterveyshuollon puitesuunnitelmassa ja vuosittaisessa

toimintasuunnitelmassa määritellään toiminnan tavoitteet ja toteuttamisperiaatteet. Suunnitelma sisältää myös työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan (TYHY) suunnitelman painopistealueineen ja toimenpiteineen. TYHYsuunnitelman laatimisesta ja toteutuksesta huolehtii erillinen työryhmä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa ja käsitellään työsuojelutoimikuntien kokouksissa. Henkilöstöpalvelut huolehtii suunnitelmien tiedottamisesta koko henkilöstölle. Työsuojelutoimikunnassa seurataan toiminnan toteutumista.

3. Kehittämistä vaativat työolot

Työolojen kehittäminen vaatii kaikkien osapuolten yhteistyötä. Työpaikan hyvinvointiin ja tulokselliseen työskentelyyn vaikuttaa, miten hyvin työt ja työolot on suunniteltu, miten terveellinen ja turvallinen työyhteisö on, miten monipuolista ja ajan tasalla olevaa ammattitaito on ja miten työyhteisön toimintatavat tukevat osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Työolojen kehittämistyön tulisi olla työyksiköiden arkipäivää. Työyksiköt saavat tukensa hallintopalveluilta, työsuojeluorganisaatiolta ja työterveyshuollolta.

Koko yliopistoa koskevia työolojen kehittämishaasteita ovat

Henkilöstön hyvinvointi

Yliopiston vakinaisen henkilöstön keski-ikä nousee samoin kuin tehtävien vaativuus ja työmäärä. Jatkuva kiire, töiden ruuhkautuminen ja muutospaineet aiheuttavat ongelmia työssä jaksamisessa. Yliopiston henkilöstön palvelusuhteista on määräaikaista yli puolet, mikä vaikeuttaa henkilöstön sitoutumista, luo epävarmuutta ja vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työterveyshuollon ja työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelussa kiinnitetään erityistä huomiota henkilöstön hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tässä työssä on hyvänä apuvälineenä joka toinen vuosi toteutettavat työhyvinvointikyselyt ja tulosten pohjalta laadittavat yksikkökohtaiset kehittämisuunnitelmat. Johtamisen kehittämisessä korostetaan esimiesten avainroolia henkilöstön työkyvyn ylläpitämisessä, sitouttamisessa ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisessä erityisesti muutostilanteissa. Työyhteisöjen kehittämiseen ja henkilöstöjohtamiseen liittyvää koulutukseen panostetaan. Kehityskeskusteluvalmennusta pidetään tärkeänä sekä esimiehille että alaisille. Kehityskeskusteluissa käsitellään työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä sekä yksilö- että yksikkötasolla. Työpaikan hyvä ilmapiiri on olennainen asia työssä jaksamisessa. Hyvää työilmapiiriä luodaan yhteisesti sovitulla pelisäännöllä sekä tasa-arvoisella toisia kunnioittavalla käyttäytymisellä. Työyhteisön ongelmati-

lanteiden käsittelyyn varaudutaan varhaisen välittämisen mallin mukaisin toimenpitein ja esimiesten kouluttamisella.

Turvalliset työolot

Henkilöstön ja opiskelijoiden turvallisuudesta huolehditaan. Työpaikan kokonaisturvallisuuteen vaikuttavat yleinen toimitilaturvallisuus (kuten paloturvallisuus), työssä käsiteltävät materiaalit (esim. kemikaalit, biologiset tekijät, radioaktiiviset aineet, syöpävaaralliset aineet), tietoturvallisuus sekä henkilöturvallisuus. Henkilöstöä koulutetaan toimimaan vaaratilanteissa, myös määräaikaissa tehtävissä toimivien henkilöiden koulutuksesta huolehditaan. Yliopistossa on laadittu yleinen turvasuunnitelma sekä toimintaohjeet onnettomuus ja vaaratilanteisiin ja tehdään työpaikkaselvitysten yhteydessä tarvittavat riskien arviointit. Yksikkökohtaiset pelastussuunnitelmat päivitetään ja henkilöstöä koulutetaan niiden mukaisesti. Turvallisuuskoulutusta järjestetään henkilöstölle. Koulutuksia suunnataan vaaratilanteiden ja haasteellisten asiakastilanteiden hallintaan.

Työtilojen kehittäminen ja työsuojeluasioiden huomioon otto rakentamis- ja korjaushankkeissa

Työturvallisuuslaki määrittelee työolosuhteita koskevat vaatimukset. Työtilojen suunnittelussa, rakentamis- ja korjauskohteissa tulee erityisesti huomioida hyvien työolojen vaatimukset. Käyttäjien mielipidettä tulee kuulla sekä työterveyshuoltoa ja työsuojelutoimijoita konsultoida riittävän aikaisessa vaiheessa ennen työtilojen muutos, korjaus ja rakentamistöitä. Työtilojen muutoksissa tulee kiinnittää riittävä huomio työpisteen ergonomiaan. Kiinteistöjen sisäilman laatuun vaikuttaviin ongelmiin (esim. kosteus ja home) reagoidaan nopeasti ja sisäilman laatua seurataan säännönmukaisesti. Ongelmien kartoituksessa ja seurannassa käytetään tilankäyttäjistä, työsuojeluorganisaatiosta ja asiantuntijoista koostuvaa sisäilmatyöryhmää.

4. Työsuojelutoiminnan ajankohtaiset tavoitteet

Työsuojelutoiminnan ajankohtaiset tavoitteet määritellään vuositasolla työsuojelutoimikunnissa yhteisesti sovittujen kehittämishaasteiden pohjalta. Niissä huomioidaan myös työterveyshuollon ja työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan tavoitteet. Esimiehet ja työsuojeluasiamiehet ovat velvollisia huolehtimaan tavoitteiden ja toimenpiteiden määrittelystä työyksikötasolla. Työpaikoilla tehdään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa riskikartoitukset ja huolehditaan korjaavista toimenpiteistä ja tiedottamisesta. Työturvallisuus-

laki edellyttää työpaikoilla riskikartoitusten tekemistä ja koulutusta.

Yhteisiä yliopistotason ajankohtaisia tavoitteita kaudelle 2011–2013 ovat (tarkistetaan työsuojelutoimikunnissa vuosittain):

- esimiestyön ja yhteisöllisyyden merkityksen korostaminen / henkilöstöä tukeva johtaminen
- työilmapiirin kehittäminen työyksiköissä, työhyvinvointikyselyjen tulosten käsittely ja kehitystoimenpiteiden määrittäminen yksiköissä. Työterveyshuollon palvelujen ennakointi käyttö.
- riskinarviointityön jatkaminen ja kehittäminen
- henkilöstösuunnittelussa huomio työhyvinvointiin (yksikköjen kehittämis- ja TYHY-suunnitelmat) /TTS/tulokset.
- henkilöstörakenteen ja henkilöstön ikääntymisen ennakointi työnjaossa ja organisoinnissa sekä henkilöstön kehittämisessä ja töiden suunnittelussa (osaamisen jatkuvuudesta huolehtiminen)
- muutosten yhteydessä henkilöstön tukeminen ja vaikutusten seuranta
- henkilöstön osaamisen vahvistaminen työtehtäviä vaihtamisella
- tasa-arvoisen ja hyvän kohtelun korostaminen, pelisäännöt tutuiksi
- ensiapu, paloturvallisuus, vaara ja väkivaltatilanteita koskevasta koulutuksesta huolehtiminen
- yksintyöskentelyn vaarojen huomioiminen
- varhaisen välittämisen mallin käyttöönotto
- työyhteisöongelmiin puuttuminen
- kv-henkilöstön huomiointi ohjeistuksessa
- esteettömyyden huomiointi
- vaarallisten aineiden, biologisten tekijöiden hallinta
- kemikaalien käyttöturvallisuudesta sekä oikeasta säilyttämisestä tiedottaminen
- turvallisuussuunnitelman ja yksikkökohtaisen pelastussuunnitelman tunnetuksi tekeminen
- kuntoarvioiden hyödyntäminen rakennusten hoidossa ja ylläpidossa
- vanhenevien rakennusten asianmukainen ylläpito, sisäilmakartoitukset, siivoustyö

5. Henkilökunnan perehdyttäminen ja koulutus

Työhön tulevan tai työtehtäviä vaihtavan henkilön työtehtäviin perehdyttämisestä huolehtiminen on esimiehen vastuulla. Perehdyttämisestä tulee tehdä yksiköissä kirjallinen ohje/ suunnitelma, jossa opastetaan myös turvallisten työtapojen ja välineiden käyttöön. Yliopiston henkilöstöpalvelut julkaisee kaikille yliopiston uusille työntekijöille jaettavaa Tervetuloa Oulun

yliopistoon kirjasta sekä ylläpitää työsuojelun www-sivuja. Ensiapukoulutuksesta huolehditaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työsuojelukoulutusta järjestetään tarpeen mukaan. Esimiehen on huolehdittava, että työntekijä saa toiminnan edellyttäessä tarvittavan ensiapukoulutuksen. Kansainvälisen henkilöstön ohjaukseen ja perehdyttämiseen tullaan panostamaan.

6. Työpaikan sisäinen tiedotus

Yliopiston sisäisestä tiedottamisesta vastaa viestintäpalvelut, sen julkaisemat lehdet ja tiedotteet ovat työsuojeluasioissa käytettävissä. Lisäksi tiedottamiskanavana voidaan käyttää suurta jakelua ja sähköpostia. Työyksiköissä tiedottaminen on esimiehen vastuulla, työsuojeluasioissa myös työsuojeluorganisaatio huolehtii osaltaan tiedottamisesta. Henkilöstöpalvelut ylläpitävää työsuojelun www-sivuja, jossa julkaistaan mm. työsuojelutoimikunnan pöytäkirjat. Kanavina ovat tiedotteiden ohella myös työpaikkakokoukset.

7. Työsuojelun vastuuhenkilöt ja heidän tehtävänsä

Työpaikoilla vastuu työsuojelun toteuttamisesta on esimiehillä. Työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutettujen ohella työsuojelutoimikunnan nimeämät työsuojeluasiamiehet. Yliopiston työsuojelun yhteistoiminnan vastuuhenkilöitä ovat työsuojelupäällikkö ja avustava työsuojelupäällikkö. Työntekijöiden edustajina toimii kaksi työsuojeluvaltuutettua.

8. Työolojen seuranta

Työsuojelutyö on jatkuvaa toimintaa yliopisto-organisaation kaikilla tasoilla. Työsuojelutoimikunnat seuraavat työsuojelun ja toimintaohjelman tavoitteiden toteutumista. Henkilöstöpalvelut tuottaa arvioinnin tueksi tilastotietoa mm. sairauspoissaoloista, työtapaturmista ja kuntoutuksesta. Työsuojelutoimikunta käsittelee esitykset toimintaohjelman sisällön uudelleen arvioimiseksi. Työtyytyvyydentutkimukset toteutetaan joka toinen vuosi. Tulokset käsitellään työyksiköissä ja laaditaan niiden pohjalta yksikkökohtaiset kehittämissuunnitelmat.

Säännöksiä

- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006
- ETA-sopimus ja työolojen sääntely
- Työterveyshuoltolaki, 1383/2001
- Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta 85/2006
- Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 1484/2001
- Laki toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi 693/76
- Oulun yliopistossa käytössä olevia sopimuksia ja ohjeita:
 - Työsuojelun yhteistoimintasopimus 2010
 - Ohjeet päihdeongelmaisen hoitoonohjauksesta, 2000
 - Oulun yliopiston henkilöstöpoliittinen toimintaohjelma 2008
 - Tasa-arvosuunnitelma 2008–2010
 - Häirinnän ja kiusaamisen ehkäisy Oulun yliopistossa 2009

HENKILÖSTÖPALVELUT