



OULUN YLIOPISTON TYÖSUOJELUN  
TOIMINTAOHJELMA 2006 – 2009

# OULUN YLIOPISTON TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

## 2006 – 2009

### 1. 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 sovi-  
taan Oulun yliopiston työsuojelun yhteistoimintasopimuksella. Työsuojelutoiminnan organisoinnista huolehtiminen on hallintopalvelujen vastuulla. Yliopistolla toimii kaksi työsuojelutoimikuntaa, työpaikka 1 (lääketieteellinen tiedekunta) ja työpaikka 2 (Linnanmaa ja muut yksiköt). 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 konsultoitavana kumppanina.

### 2. Työterveyshuollon järjestäminen ja ylläpitäminen

Yliopisto huolehtii henkilöstön työterveyshuollon järjestämisestä. Työterveyshuollon palvelusopimuksilla järjestetään ennalta ehkäisevää ja työkykyä turvaavaa toimintaa sekä yleislääkäritasoinen sairaanhoito valtion yleisten ohjeiden mukaisesti. Vuosittaisessa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa määritellään toiminnan tavoitteet ja toteuttamisperiaatteet. Suunnitelma sisältää myös työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan (TYHY) suunnitelman painopistealueineen ja toimenpiteineen. TYHY-suunnitelman laatimisesta ja toteutuksesta huolehtii erillinen työryhmä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan yhteistyössä työsuojeluorganisaation kanssa ja käsitellään työsuojelutoimikuntien kokouksissa. Henkilöstöpalvelut huolehtii suunnitelmien tiedottamisesta koko henkilöstölle. Työsuojelutoimikunnissa 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. Työolo-

jen kehittämistyön tulisi olla työyksiköiden arkipäivää. Työyksiköt saavat tukensa hallintopalveluilta, työsuojeluorganisaatiolta ja työterveyshuollolta.

Koko yliopistoa koskevia työolojen kehittämishaasteita ovat

#### *Henkilöstön jaksaminen*

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 määrääkäsiaa 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 erinomaisena apuvälineenä joka toinen vuosi toteutettavat työtyytyväisyyskyselyt ja tulosten pohjalta laadittavat yksikkökohtaiset kehittämissuunnitelmat. Johtamisen kehittämisessä korostetaan esimiesten avainroolia henkilöstön työkyvyn ylläpitämisessä, sitouttamisessa ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisessä erityisesti muutostilanteissa. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon liittyvää kehityskeskusteluvaikeudesta pidetään tärkeänä sekä esimiehille että alaisille. Työpaikan hyvä ilmapiiri on olennainen asia työssä jaksamisessa. Hyvää työilmapiiriä luodaan yhteisesti sovitulla pelisäännöllä sekä tasa-arvoisella toisia kunnioittavalla käyttäytymisellä.

#### *Turvalliset työolot*

Henkilöstön ja opiskelijoiden turvallisuudesta huolehditaan. Työpaikan kokonaisturvallisuuteen vaikuttavat yleinen toimintaturvallisuus (kuten paloturvallisuus), työssä käsiteltävät materiaalit (esim. kemikaalit, biologiset tekijät, radioaktiiviset aineet, syöpävaaralliset aineet), tietoturvallisuus sekä henkilöturvallisuus. Henkilöstöä koulutetaan toimimaan vaaratilanteissa, myös määrääkäsiaissa tehtävissä toimivien henkilöiden koulutuksesta huolehditaan. Yliopistossa laaditaan yleinen turvasuunnitelma sekä toimintaohjeet onnettomuus- ja vaaratilanteisiin ja tehdään tarvittavat riskien arvioinnit. Yksikkökohtaiset pelastussuunnitelmat on laadittu.

#### *Työtilojen kehittäminen ja työsuojeluasioiden huomioonotto rakentamis- ja korjaushankkeissa*

Työturvallisuuslaki määrittelee työolosuhteita koskevat vaatimukset. Työtilojen suunnittelussa, rakentamis- ja korjaushankkeissa 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 on-

gelmiin (esim. kosteus ja home) on reagoitava nopeasti ja sisäilman laatua on seurattava säännönmukaisesti.

#### 4. Työsuojelutoiminnan ajankohtaiset tavoitteet

Työsuojelutoiminnan ajankohtaiset tavoitteet määrittellään 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 työyksikkötasolla. Työpaikoilla tehdään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa riskikartoitukset ja huolehditaan korjaavista toimenpiteistä ja tiedottamisesta. Uusi työturvallisuuslaki edellyttää työpaikoilla riskikartoituksia ja -koulutusta.

Yhteisiä yliopistotason ajankohtaisia tavoitteita kaudelle 2006–2009 ovat (tarkistetaan työsuojelutoimikunnissa vuosittain):

- esimiestyön ja yhteisöllisyyden merkityksen korostaminen
- työilmapiirin kehittäminen työyksiköissä
- henkilöstösuunnittelussa paino työssä jaksamiselle (yksikköjen kehittämis- ja TYHY-suunnitelmat)
- tuottavuusohjelman edellyttämien rakennemuutosten sekä palvelukeskushankkeen tuomien muutosten yhteydessä henkilöstön tukeminen ja vaikutusten seuranta
- henkilökierron mahdollisuuksien vakiinnuttaminen
- henkilöstön ikääntymisen huomioiminen henkilöstön kehittämisessä ja töiden suunnittelussa (osaamisen jatkuvuudesta huolehtiminen)
- tasa-arvoisen ja hyvän kohtelun korostaminen (ohjeiden ajantasaistaminen)
- vanhenevien rakennusten asianmukainen ylläpito, sisäilmakartoitukset, siivoustyö
- työsuojelunäkökulman ylläpito laatuhankkeissa
- ensiapu-, paloturvallisuus-, vaara- ja väkivaltatilanteita koskevasta koulutuksesta huolehtiminen
- vaarallisten aineiden ja kemikaalien käyttöturvallisuudesta sekä oikeasta säilyttämisestä tiedottaminen
- riskinarviointikoulutuksen jatkaminen ja arviointityön laajentaminen kaikkiin yliopiston yksiköihin
- turvallisuussuunnitelman ja yksikkökohtaisen pelastussuunnitelman tunnetuksi tekeminen
- käynnistetyn laboratorihankkeen jatkaminen.

#### 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.

#### 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 ylläpitää 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 esimiehellä. Työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutettujen ohella työsuojelutoimikuntien 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. Työtyytyväisyyskyselyt 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
- Valtion työsuojelun yhteistoimintasopimus VM 11.12.1997
- Oulun yliopistossa käytössä olevia sopimuksia ja ohjeita:
  - Työsuojelun yhteistoimintasopimus, 1998
  - Ohjeet päihdeongelmaisen hoitoonohjauksesta, 2000
  - Henkilöstöstrategia, 2002
  - Tasa-arvosuunnitelma, 2004
  - Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. Ohjeita ongelmatilanteisiin, 2001
  - Toimintaohjeet työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseen, 2002.