

# PYHÄRANNAN KUNNAN TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

2024-2025

Ytt 2023

Ytt 2023

Ytt 2024



# Sisällys

<b>PYHÄRANNAN KUNNAN TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA.....</b>	<b>2</b>
1. Yleistä .....	2
2. Työsuojelu Pyhärannassa .....	2
<b>2.2 Työturvallisuudesta huolehtiminen on jokaisen velvollisuus .....</b>	<b>2</b>
<b>2.3 Pyhärannan työsuojeluorganisaatio .....</b>	<b>3</b>
3. Työsuojelutoiminnan vastuualueet .....	3
4. Vaarojen tunnistaminen ja arviointi .....	5
5. Työturvallisuuden puutteista ilmoittaminen .....	6
6. Työtapaturmasta ja läheltä piti-tilanteesta ilmoittaminen .....	6
7. Ristiriitatilanteet .....	7
<b>7.1 Päihteiden väärinkäyttö .....</b>	<b>7</b>
<b>7.2 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu .....</b>	<b>7</b>
<b>7.3 Väkivallan uhka ja siihen varautuminen .....</b>	<b>8</b>
<b>7.4 Työnantajan tasapuolinen kohtelu työntekijöitä kohtaan .....</b>	<b>8</b>
<b>7.5 Muut henkilöstöön kohdistuvat kriisi- ja ristiriitatilanteet .....</b>	<b>8</b>
8. Työterveyshuolto .....	9
9. Jatkuva seuranta ja kehittäminen .....	10
<b>LIITTEET .....</b>	<b>10</b>

# PYHÄRANNAN KUNNAN TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

## 1. Yleistä

Työsuojelu on lakisääteistä toimintaa, jolla järjestetään työympäristö työntekijälle turvallisesti ja terveelliseksi. Työsuojelulla tarkoitetaan kaikkea sitä toimintaa, joka ihmisestä, työympäristöstä ja yhteiskunnasta saadun tiedon avulla pyrkii vaikuttamaan henkilöstön työ- ja toimintakyvyn säilymiseen ja parantamiseen. Tavoitteena on siis terve ja motivoitunut henkilöstö. On tärkeää huolehtia sekä fyysisen että psykososiaalisen työympäristön kunnosta. Työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus, ergonomia, väkivallan uhka, häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu sekä yksintyöskentely ovat korostuneina perinteisten kone- ja laiteturvallisuuden sekä tapaturmien ja ammattitautien ennaltaehkäisyn rinnalla.

Henkisten toimintojen merkitys työsuorituksissa ja työnhallinnassa korostuu, sillä uuden tiedon omaksuminen edellyttää jatkuvaa kouluttautumista, perehtymistä ja työssä oppimista. Työyhteisöissä tarvitaan myös yhteistyötaitoja ja vastuuntuntoa, kun töitä tehdään ryhmissä, tiimeissä ja verkostoissa. Vaikkakin lainsäädäntö antaa puitteet työsuojelutoiminnalle, hyvä työ ja työympäristö syntyvät kuitenkin organisaation omin voimin. Työsuojelu on tuloksellista ja tehokasta, kun työn ja työympäristön tarkkailu on jatkuvaa, toimintaa suunnitellaan yhdessä, muutosten vaikutukset ennakoidaan ja epäkohdat korjataan.

Jokaisella työnantajalla tulee olla työturvallisuuslain edellyttämä erityinen työsuojelun toimintaohjelma. Se on asiakirja, jossa kerrotaan työnantajan harjoittaman työsuojelupolitiikan perusteet, päämäärät ja keskeiset keinot. Tämä toimintaohjelma toimii käytännön työsuojelun perustana eri työyksiköissä. Suunnitelman tärkein tehtävä on työpaikan vaarojen järjestelmällinen selvittäminen ja arviointi ja sen perusteella yhteistyössä toteutettavat käytännön toimenpiteet.

Vastuu vaaratekijöiden arvioinnista ja kehittämistoimenpiteiden käynnistämisestä on työpaikan esihenkilöllä. Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto tukevat työyksiköitä tässä tehtävässä.

## 2. Työsuojelu Pyhärannassa

### 2.2 Työturvallisuudesta huolehtiminen on jokaisen velvollisuus

Työnantajalla ja sen edustajina esihenkilöillä on vastuu työturvallisuuslain noudattamisesta. Jokaisen työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita ja välttää sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heille vaaraa tai haittaa. Työntekijän velvollisuus on myös ilmoittaa havaitsemistaan työturvallisuutta vaarantavista asioista aina ensin lähimmälle esihenkilölleen ja myös työsuojeluvaltuutetulle. Ilmoituksen perusteella vastuu asian hoitamisesta siirtyy

esihenkilölle. Ilmoitus on suositeltavaa tehdä kirjallisesti omalle lähiesihenkilölle esimerkiksi sähköpostilla, toissijaisesti whistleblower kanavaa käyttäen. Samoin on myös suositeltavaa, että esihenkilöt tekevät omat ilmoituksensa kirjallisesti. Jos ilmoituksen tekijän toimivalta riittää asian hoitamiseksi, ei hän vapaudu vastuusta ilmoittamalla asiasta toiselle.

### 2.3 Pyhärannan työsuojeluorganisaatio

Pyhärannan kunnassa on yhteistyötoimikunta, (työsuojelupäällikkö, kaksi työsuojeluvaltuutettua, kunnanjohtaja, työterveyden edustus sekä ammattiliittojen luottamushenkilöt), jonka toimialaan kuuluvat myös työsuojelun asiat.

Työsuojeluvaltuutetuista toinen edustaa kunnan opetus- ja varhaiskasvatushenkilöstöä ja toinen muita työntekijöitä. Työsuojeluvaltuutetuilla on kaksi varavaltuutettua.

Yhteistyötoimikunta osallistuu työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen, ohjaa ja valvoo työpaikoilla tapahtuvaa työsuojelutyötä ja valmistelee työsuojeluasioita kunnanhallitukselle.

Yhteistyötoimikunta käsittelee ajankohtaiset työsuojeluasiat sekä työsuojelun vuosittaisen toimintasuunnitelman ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuosittain.

## 3. Työsuojelutoiminnan vastualueet

Esihenkilöiden keskinäisillä vastuilla on merkitystä oikeudellisen työsuojeluvastuun toteutumisessa. Jos esihenkilö estää työsuojelua parantavat toimenpiteet, ei niitä esittänyt esihenkilö enää ole vastuussa epäkohdan korjaamattomuudesta aiheutuvista työtatapaturmista.

**Ensisijaisesti ongelmat ja työsuojelua vaarantavat tekijät pyritään ratkaisemaan työpaikalla.** Jos asia ei työyksiköktasolla selviä, tulee ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun, joka tarvittaessa on yhteydessä esihenkilöön, työsuojelupäällikköön tai muuhun työsuojelun yhteistoiminnan piiriin kuuluvaan henkilöön. Monissa työsuojeluasioissa toimitaan tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Valtion työsuojeluviranomaiset (aluehallintovirasto, [www.avi.fi/lounais](http://www.avi.fi/lounais)) suorittavat työpaikoilla työpaikkatarkastuksia. Aloite voi tulla yksittäiseltä työntekijältä, työsuojeluvaltuutetulta tai työnantajan edustajalta. Tarkastajat suorittavat myös viranomaisaloitteisia tarkastuksia. Työsuojelutarkastajan lisäksi tarkastukseen osallistuvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja esihenkilö. Työsuojelutarkastaja kirjaa tarkastuksen keskeiset johtopäätökset pöytäkirjaan, joka toimitetaan tarkastukseen osallistuneille sekä ylemmille esihenkilöille. Tarvittaessa työnantajaa voidaan velvoittaa korjaustoimenpiteisiin tai työtila voidaan määrätä käyttökieltoon.

Kunnanhallitus ja kunnanjohtaja

- työsuojelun yleisjohto ja -valvonta
- toimintatavat, joilla ylläpidetään ja kehitetään työsuojelua
- aineelliset edellytykset, kuten tuotantovälineiden ja -tilojen turvallisuus ja huolehtia niistä jo suunnittelu- ja investointipäätösten yhteydessä
- toiminnalliset edellytykset, kuten riittävän pätevien alempien esihenkilöiden valinta, selkeän tehtäväjaon vahvistaminen ja yleisvalvonta

#### Toimialajohtaja

- työturvallisuusohjeiden laatiminen ja niiden noudattamisen valvonta
- koneiden ja laitteiden hankinta ja valvonta
- työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja henkisen työsuojelun edellytysten valvonta
- tarpeellisten esitysten tekeminen ylimmälle johdolle
- toiminnalliset edellytykset, kuten riittävän pätevien alempien esihenkilöiden valinta, selkeän tehtäväjaon vahvistaminen ja yleisvalvonta

#### Lähiesihenkilö

- työn ja työtehtävien suunnittelu
- koneiden ja laitteiden kunnan valvonta ja hankinta
- turvallisten työmenetelmien ja henkilönsuojainten käytön valvonta
- työnopastus
- työturvallisuusohjeiden laatiminen ja niiden noudattamisen valvonta
- koneiden ja laitteiden kunnan valvonta ja hankinta
- työyhteisön sosiaalisten suhteiden ja henkisen työsuojelun edellytysten valvonta
- tarpeellisten esitysten tekeminen ylimmälle johdolle

toiminnalliset edellytykset, kuten riittävän pätevien alempien esihenkilöiden valinta, selkeän tehtäväjaon vahvistaminen ja yleisvalvonta.

#### Työntekijät

- ohjeiden ja määräysten noudattaminen
- omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen
- vaaratekijöiden poistaminen
- vaaroista ilmoittaminen, jos ei itse voi poistaa aiheuttajaa
- turvalaitteiden ja suojavälineiden käyttö

#### 4. Vaarojen tunnistaminen ja arviointi

Työpaikoilla tehtävän työsuojelun toimintaohjelman keskeinen sisältö on työpaikan riskien arviointi. Riskien arviointi on

- olemassa olevien vaarojen systemaattista kirjaamista
- näiden vaarojen suuruuden arviointia
- merkittävien vaarojen poistamista tai hallitsemista käytännön toimenpitein

Riskien arvioinnin perusteella päätetään tarvittavista toimenpiteistä ja niiden tärkeysjärjestyksestä. Toimenpiteille määritellään vastuuhenkilöt ja toteutuksen ajankohta. Myös seurannalle nimetään vastuuhenkilöt ja seuranta-ajankohdat. Toimenpiteiden toteutumisesta annetaan palautetta henkilöstölle. Työsuojelun toimintaohjelma päivitetään säännöllisesti työsuojeluvaltuutettujen toimikauden mukaisesti.

Työpaikkakohtaisiin työsuojelun toimintaohjelmiin tulee liittää myös **työpaikan sisäiset turvallisuusohjeet**, vastuuhenkilöt sekä ohjeiden käytön opastus.

Turvallisuusohjeisiin kuuluvat mm.:

- paloturvallisuuteen liittyvät ohjeet (*jokainen työpiste*)
- vaaraa aiheuttavien koneiden turvallisuusohjeet (*jokainen työpiste*)
- perehdyttämisen ja työnopastamisen ohjeet (*yhteinen ohje*)
- yksintyöskentelyohjeet (*nuorisotoimi, ap/ip, perhepäivähoito, päiväkot*)
- käsin tehtävät nostot ja siirrot (*päivähoito*)
- väkivallan uhat ja niiden hallinta, jälkihoito (*yhteinen ohje*)
- päihdeongelmaisten hoitoonohjaus (*yhteinen ohje*)
- ensiapuvalmiuden ylläpitoon liittyvät ohjeistot (*jokainen työpiste, yhteinen malli*)
- häirinnän ja epäasiallisen kohtelun malli (*yhteinen ohje*)

## 5. Työturvallisuuden puutteista ilmoittaminen

Yksittäisen työntekijän velvollisuus on ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä uhkaavista vaaroista AINA ensin oman työpaikan esihenkilölle kirjallisesti. Ilmoitusvelvollisuuden noudattaminen on tärkeää, sillä esihenkilöllä on toiminnallinen ja taloudellinen vastuu työsuojeluasioissa. Paras tulos epäkohdan korjaamisessa saavutetaan aina, jos asia pystytään hoitamaan oman työyhteisön kesken ilman ulkopuolista puuttumista asiaan.

Mikäli ilmoitus esihenkilölle ei tuota tulosta tai asiointilaa ei saada korjattua työyksikössä, ota tarvittaessa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun tai työterveyshuoltoon. Aloitteen voi tehdä esihenkilö tai työntekijä. Pyydetessä järjestetään yhteinen työpaikkapalaveri, johon osallistuvat työsuojeluvaltuutetut ja/tai työsuojelupäällikkö, työterveyshuollon edustaja(t) ja työntekijä(t). Palaverista laaditaan muistio, johon kirjataan myös yhteisesti sovitut jatkotoimenpiteet.

Fyysiseen työympäristöön liittyviä ongelmia (esimerkiksi sisäilmaan tai kiinteistöön liittyvät seikat) selvitetään samalla tavalla kuin muitakin työympäristössä olevia haittoja.

Ilmoita asiasta AINA ensin työpaikan esihenkilölle kirjallisesti. Yksittäinen työntekijä voi ottaa yhteyttä myös työterveyshuoltoon epäillessään oireidensa johtuvan esim. huonosta sisäilmasta tai muusta fyysiseen työympäristöön liittyvästä tekijästä.

Esihenkilön tehtävä on huolehtia asian ilmoittamisesta edelleen tekniseen toimeen rakennustarkastajalle, kirjallisesti esimerkiksi sähköpostilla. Älä jätä asiaa puhelun varaan! Vastuu rakennusten kunnossapidosta ja korjaamisesta sekä vaurioiden syiden selvittämisestä on rakennuksen omistajalla. Esihenkilön on annettava asian ilmoittajalle vastaus, mihin toimenpiteisiin ja missä aikataulussa ilmoituksen johdosta ryhdytään. Asian voi saattaa tiedoksi myös työsuojeluvaltuutetulle jo sen vireille tulovaiheessa.

Tarvittaessa järjestetään tilaisuus, johon osallistuvat kiinteistöhuollon, työsuojelun ja työterveyshuollon edustajat. Työsuojelutarkastuksessa kartoitetaan kokonaistilanne; ongelmat, oireet, vaarat, tehdyt toimenpiteet, nykytilanne, tehtävät jatkotoimenpiteet ja niiden seuranta. Tilaisuudesta laaditaan kirjallinen muistio. Tiedottamisesta vastaa työpaikan esihenkilö.

## 6. Työtapaturmasta ja läheltä piti-tilanteesta ilmoittaminen

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan sattuneen vakavan työtapaturman työsuojeluviranomaiselle (liite 1). Työpaikoilla tulee olla järjestelmällinen menettely sattuneiden tapaturmien, vaaratilanteiden ja läheltä piti-tilanteiden ilmoittamiseen (Liite 2). Menettelyn tulee rohkaista ilmoituksen tekoon, eikä siihen saa liittyä syyllistämisen tai rangaistuksen pelkoa. Sattuneesta työtapaturmasta ilmoitetaan lähimmälle esihenkilölle. Esihenkilöiden tulee ilmoittaa kaikista työtapaturmista sekä oppilaan, hoitolapsen tai muun asiakkaan häiritsevästä käyttäytymisestä työsuojeluvaltuutetuille tai työsuojelupäälliköille. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisia tapaturmia, jotka eivät johda vakuutusyhtiölle tehtäviin tapaturmailmoituksiin.

Työnantajan on pidettävä tapaturmaluetteloja korvaus- ja vakuutusasioiden selvittämistä varten. Työnantaja tekee vakuutusyhtiönsä tapaturmailmoituksen kaikista sellaista tapaturmista, joista työntekijöiden voidaan olettaa saavan korvausta. Vakuutuksen perusteella korvataan

työntekijöille sattuneet vahingot ja ansionmenetyt, jotka johtuvat tapaturmista työssä ja työstä johtuvissa oloissa matkatapaturmista.

Vaikeaan ruumiinvammaan tai kuolemaan johtaneet tapaturmat työnantajan on ilmoitettava myös työsuojeluviranomaisille ja poliisille. Työsuojeluviranomaiset tekevät tapaturmapaikalla tapaturmatutkiminnan ja poliisi poliisitutkiminnan. Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä työtapaturmien ja ammattitautien varalta lakisääteisellä tapaturmavakuutuksella. Työnantaja maksaa tapaturmavakuutusmaksut, työntekijöiltä maksua ei peritä. Vakuuttamisvelvollisuus perustuu tapaturmavakuutuslakiin.

Työnantaja on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työsuojeluviranomaiselle sellaisesta työtapaturmasta tai työstä johtuvasta ammattitautitapauksesta, jonka seurauksena on ollut kuolema tai vaikealaatuinen vamma. Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on vakavien työtapaturmien ja ammattitautien tutkiminen sekä sellaisten mahdollisuuksien selvittäminen, joiden avulla samankaltaisten tapahtumien toistuminen voitaisiin estää. Väkivaltatilanteista on ilmoitettava kuten muistakin tapaturmista. Lisäksi työterveyshuollon tulee olla tapaturmasta tietoinen. Vakavasta tapaturmasta on ilmoitettava myös poliisille, jonka on viipymättä suoritettava tapahtumapaikalla poliisitutkinta. Poliisitutkinnasta on annettava tieto mm. työsuojeluviranomaiselle.

Työsuojeluviranomaiselle tehtävän ilmoituksen laiminlyönnistä on säädetty rangaistus työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 25 §:ssä. Poliisille tehtävän ilmoituksen laiminlyönnistä on säädetty rangaistus tapaturmavakuutuslain 55 §:ssä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973) 22 § ja Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 39 § 4 momentti.

Esihenkilö (työntekijän kanssa yhdessä) täyttää työtapaturmalomakkeen. Yksiköiden johtajat toimittavat lomakkeen henkilöstöhallintoon. Henkilöstöhallinto toimittaa tiedon sähköisesti vahinkovakuutusyhtiöön. Jatkossa yksiköt hoitavat jatkossa itse ilmoituksen vahinkovakuutusyhtiölle.

Yksikoittain on toimintaohjeet tapaturman varalle.

## **7. Ristiriitatilanteet**

Ristiriitatilanteita voi muodostua mm. seuraavista asioista; päihdeaineiden väärinkäyttö, epäasiallinen kohtelu/haitanteko, epätasa-arvoinen kohtelu, toistuvat vaikeat henkilöstöristiriidat (työtoverit, esihenkilö/alainen, luottamushenkilöt, asiakas), henkilön syrjintä ja arviointi sekä uhkaavien kriisitilanteiden hallinta.

### **7.1 Päihteiden väärinkäyttö**

Kunnan henkilökuntaa koskeva päihdeohjelma (liite 3).

### **7.2 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu**

Työturvallisuuslaki edellyttää puuttumista kaikenlaiseen epäasialliseen kohteluun:  
§ 28 Häirintä

Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Lähtökohdana on se, että Pyhärannan kunnan työpaikoilla ei sallita minkäänlaista henkistä väkivaltaa, epäasiallista kohtelua tai häirintää, sitä ei pidä hyväksyä ja



jokaisella on vastuu puuttua siihen. Pyhärannan kunnan terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallintaohjelma. (liite 4).

Kunnassa on käytössä ilmoitustapana lomake häirintää tai muuta epäasiallista toimintaa koskevan tapahtuman / asian kirjaamiseksi. Ilmoitus toimitetaan esihenkilölle tai työsuojeluvaltuutetulle (liite 5).

### **7.3 Väkivallan uhka ja siihen varautuminen**

Toimialat ovat laatineet omat työympäristönsä kuvaukset ja riskien arvioinnin yhteydessä omakohtaiset menettelytapaohjeet, joissa on käsitelty uhkaavien tilanteiden todennäköisiä ilmenemismuotoja ja tilanteiden hallinta- sekä toimintatapoja, joilla väkivaltilanteiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen voidaan torjua. Vaara- ja uhkatilanteiden hallinnasta on yleinen toimintatapaohje. (liite 6).

### **7.4 Työnantajan tasapuolinen kohtelu työntekijöitä kohtaan**

Ks. Pyhärannan kunnan tasa-arvosuunnitelma. (liite 7).

### **7.5 Muut henkilöstöön kohdistuvat kriisi- ja ristiriitatilanteet**

Muut henkilöstöön kohdistuvat uhkaavat kriisi- ja ristiriitatilanteet (irtisanomiset, omaisen vakava onnettomuus tai kuolema, tulipalo kotona jne.) hoidetaan aina pääsääntöisesti oman esihenkilön kanssa. Tarvittaessa käytetään työsuojelu- tai/ja luottamusmiehiä asioiden selvittämiseen.

## 8. Työterveyshuolto

Työterveyshuolto ulottuu koko organisaatioon, jokaiseen työyhteisöön, työympäristöön, työprosesseihin ja yksilön työhyvinvointiin.

Työterveyshuollon työkaluja Pyhärannan kunnassa ovat mm:

- **Työpaikkaselvitykset** ja työpaikkojen riskien arviointi. Työpaikkaselvitys on johdon, työsuojeluorganisaation, henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon yhteistyössä tapahtuvaa työterveyshuoltolain edellyttämää toimintaa.
- Henkilöstön **työterveystarkastukset**: työhön sijoitus ja terveyden seuranta. Työterveystarkastuksissa saadaan perustiedot työntekijän työkyvystä, henkisestä jaksamisesta, fyysisestä toimintakyvystä ja yleisimpien kansantautien terveysriskeistä. Tarkastuksessa tehdään suunnitelma työkyvyn parantamiseksi, tuki- ja liikuntaelimestön kunnan kohentamiseksi ja terveysriskien minimoimiseksi.
- Systemaattinen työssä selviytymisen seuranta ja arviointi
- Työterveyspainotteinen sairaanhoito.
- Yksilön terveydellinen neuvonta
- Työkyky- ja kuntoutustarveselvitykset ja kuntoutukseen ohjaus
- Tuki kriisi- ja muutostilanteissa
- Työhyvinvoinnin kehittäminen, työyhteisötyö

Työterveyshuollon tehtävä on auttaa työnantajaa kehittämään työtä, työyhteisöä ja työympäristöä henkilöstön työkykyä edistäviksi. Työpaikkaselvityksen tarkoitus on työn ja työolosuhteiden turvallisuuden ja terveellisyyden arviointi, jotta työperäiset sairaudet voidaan ehkäistä. Selvityksen perusteella määräytyy lakisääteisten terveystarkastusten sisältö. Myös työterveyspainotteinen sairaanhoito perustuu asiakkaan työn tuntemiseen. Parhaimmillaan työpaikkaselvitys on osa työnantajan toteuttamaa työpaikan riskien arviointia, jolloin tuloksia hyödynnetään työsuojelun toimintaohjelmassa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tarkistetaan vuosittain. (liite 8).

## 9. Jatkuva seuranta ja kehittäminen

Työolojen seuranta ja tarpeelliset toimenpiteet ovat suurelta osin yksikkökohtaisia. Tämä tulisi ottaa huomioon vuosittain yksiköiden sisäisessä toimintasuunnitelmassa. **Painopistealueena on vaarojen arviointi ja seuranta.** Hyvä henkilöstöpolitiikka, työyhteisöjen kehittäminen, henkisen työsuojelun edistäminen, työergonomian ja työolojen kehittäminen, työnohjaus, tehokas perehdyttäminen ja henkilöstön täydennyskoulutus ovat hyviä keinoja edistää työturvallisuutta ja terveyttä. Kehityskeskusteluihin kytketään työolosuhteiden ja hyvinvoinnin teemat yksilötasolla. Yksilötason korjaavat toimenpiteet tapahtuvat työterveyshuollon ja esihenkilön yhteistyöllä.

Kehittämiskohteet tulee priorisoida ja seurata työpaikan johtoryhmissä tai työpaikkakokouksissa. Esihenkilöiden tulisi ryhtyä toimenpiteisiin akuuteimpien riskien poistamiseksi ja asettaa työpaikoilla vastuuhenkilöt toimenpiteille. Työsuojeluhenkilöstön tehtävänä on huolehtia työsuojelun toimivuudesta koko organisaatiossa. Tämän vuoksi on tärkeää, että työpaikkojen esihenkilöt ovat säännöllisesti yhteydessä työsuojeluhenkilöstöön ja ilmoittavat esimerkiksi sähköpostitse toimenpiteistään työsuojelupäällikölle. Näin varmistetaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien toteutuminen ja työsuojelutoiminnan kehittyminen ajan haasteiden mukaisesti, Pyhärannan kunnan kaikissa työpaikoissa.

## LIITTEET

- Liite 1: Ilmoitus työtapaturmasta työsuojeluviranomaiselle
- Liite 2: Läheltä piti tilanteiden käsittely -lomake
- Liite 3: Päihdeohjelma
- Liite 4: Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta
- Liite 5: Lomake häirintää tai muuta epäasiallista toimintaa koskevan tapahtuman kirjaamiseksi
- Liite 6: Toimintaohje väkivalta- ja uhkatilanteissa
- Liite 7: Tasa-arvosuunnitelma
- Liite 8: Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

**PYHÄRANNAN KUNNAN TERVEYDELLE HAITALLISEN HÄIRINNÄN JA  
EPÄASIALLISEN KOHTELUN HALLINTAOHJELMA**

Ytt 02.12.2024

## SISÄLTÖ

<b>1 Mitä häirinnällä tarkoitetaan</b>	<b>3</b>
<b>2 Mitä häirintä ei ole</b>	<b>3</b>
<b>3 Häirintää ei hyväksytä</b>	<b>3</b>
<b>4 Häirintään puututaan</b>	<b>4</b>
<b>5 Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoittaminen</b>	<b>4</b>
<b>6 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittäminen</b>	<b>4</b>
<b>7 Todetun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun aiheuttamat toimenpiteet</b>	<b>5</b>
<b>8 Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy</b>	<b>5</b>

# **PYHÄRANNAN KUNNAN TERVEDELLE HAITALLISEN HÄIRINNÄN JA EPÄASIALLISEN KOHTELUN HALLINTAOHJELMA**

## **1. Mitä häirinnällä tarkoitetaan**

Häirintänä ja epäasiallisena kohteluna pidetään vakavanlaatuista kielteistä käyttäytymistä, joka on pitkään jatkuvaa ja toistuvaa. Joskus kertaluontoinen tilanne voi olla niin vakava, että myös se edellyttää puuttumista asiaan. Häirintäkokemus syntyy silloin, kun kielteisen käyttäytymisen kohteeksi joutunut kokee olevansa puolustuskyvytön tai ei voi itse hallita tilannetta.

Kielteinen käyttäytyminen voi ilmetä mm.

-sanattomina viesteinä (esim. ilmeet, eleet)

-yhteisöstä eristämisenä (esim. ei puhuta tai kielletään muitakin puhumasta ko. henkilön kanssa, ei tervehditä, ei kuunnella, rajoitetaan mielipiteen ilmaisua tai keskeytetään toisen puhe jatkuvasti, eristetään työskentelemään muista erillään)

-työnteon jatkuvana perusteettomana arvosteluna ja vaikeuttamisena (esim. jätetään tiedonvälityksen ulkopuolelle, työtä mitätöidään tai arvioidaan väärin perustein, annetaan tarkoituksettomia tai osaamiseen nähden ala-arvoisia taikka mahdottomia tehtäviä tai toisaalta jätetään ilman työtä)

-maineen tai aseman kyseenalaistamisena (esim. levitetään väärää tietoa, puhutaan pahaa selän takana, haukutaan, nöyryytetään tai pilkataan)

-henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisena (esim. huutaminen, suulliset ja kirjalliset uhkaukset, käsiksi käyminen, suora väkivalta tai sukupuolinen häirintä ja ahdistelu)

## **2. Häirintää ei ole**

Häirintää ja epäasiallista kohtelua eivät ole työtä ja työnjakoa koskevat asialliset päätökset ja ohjeet sekä työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely, vaikka ne herättäisivätkin epävarmuutta, ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita. Häirinnästä ei liioin ole kyse, jos henkilölle annetaan perusteltu huomautus tai rangaistus tai hänet päätetään ohjata työkyvyn arviointiin sen jälkeen, kun hänen kanssaan on keskusteltu asiasta.

## **3. Häirintää ei hyväksytä**

Työpaikalla ja siellä tehtävässä työssä ei hyväksytä häirintää tai epäasiallista kohtelua. Työpaikan

jokaisen työntekijän on vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa käyttäytymistä, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen.

#### **4. Häirintään puututaan**

Työnantaja huolehtii käytettävissään olevin keinoin, että terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä ei esiinny työpaikalla. Vastuu tästä on työnantajalla ja esihenkilöillä. Myös työtovereiden odotetaan häirintää tai epäasiallista kohtelua havaitessaan ottavan sen puheeksi.

#### **5. Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoittaminen**

Häirintää tai epäasiallista kohtelua kokeneen tulisi ottaa tapahtunut puheeksi ja kertoa kokemuksestaan joko välittömästi tai mahdollisimman pian henkilölle, joka hänen kokemanaan käyttäytyi epäasiallisesti. Parhaimmillaan tilanne voisi selvitä jo heidän kesken.

Työnantajan tilanteeseen puuttuminen edellyttää, että häirinnän kohteeksi joutunut ilmoittaa asiasta kirjallisesti (esimerkiksi liitteenä olevaa lomaketta käyttäen) esihenkilölleen joko itse, työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen tai työterveyshuollon välityksellä. Jos häiritsevästi käyttäytyvä on henkilön esihenkilö, asiasta ilmoitetaan esihenkilön esihenkilölle. Jos häiritsevästi käyttäytyvällä esihenkilöllä ei ole esihenkilöä, asiassa voi ottaa yhteyttä työsuojeluviranomaisiin.

#### **6. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittäminen**

Mahdollisen häirinnän selvittäminen ja arviointi tehdään kuvattujen tilanteiden ja keskusteluissa esiin tulleiden seikkojen perusteella.

Esihenkilö tai tämän nimeämä henkilö selvittää mahdollisimman pian ensisijaisesti asianosaisten kanssa keskustelemalla tai tarvittaessa myös muulla tavoin tapahtumien kulun.

Keskustelut käydään ja muut mahdolliset selvitykset tehdään omassa työyhteisössä luottamuksellisesti ja ilman ennakoasenteita.

Ratkaisut tehdään tosiasioiden perusteella.

Häirinnän osapuolet ja esihenkilö voivat pyytää apua ja tukea tarvittaessa luottamushenkilöiltä ja työterveyshuollosta.

## **7. Todetun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun aiheuttamat toimenpiteet**

Tehdyn selvittelyn perusteella työnantaja *toteaa*, onko häirintää tapahtunut ja arvioi sen terveydellisen merkityksen.

Tarvittaessa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamisesta sovitaan yhdessä asianosaisten ja työnantajan kanssa. Sovituista menettelytavoista laaditaan pöytäkirja.

Mikäli sopimukseen ei päästä, työnantaja päättää yksipuolisesti toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi sekä myös mahdollisista kurinpitotoimista. Työnantaja tiedottaa häirinnän kohteeksi joutuneelle, että toimenpiteisiin on ryhdytty. Päätöksiä tehtäessä otetaan huomioon yhteistoimintasäännökset ja - sopimukset.

Mikäli häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu sovituista tai annetuista ohjeista huolimatta, esihenkilö voi ryhtyä häiritsijään kohdistuviin kurinpitotoimiin (suullinen tai kirjallinen huomautus, kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen). Myös erityisen räikeä häirintä tai epäasiallinen kohtelu voivat johtaa suoraan toimenpiteisiin.

Muulle työyhteisölle kerrotaan asian ratkaisusta, jos ratkaisulla on merkitystä työyhteisön toimivuuteen. Tästä tiedottamisesta kerrotaan ennalta asianosaisille.

Sovittujen toimenpiteiden seurantatavasta ja ajasta sovitaan asianosaisten kanssa.

## **8. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy**

Työpaikan koko henkilökunnalle tiedotetaan tästä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun työpaikkakohtaisesta toimintamallista ja työpaikalla noudatettavista periaatteista.

Uusi henkilökunta perehdytetään toimintamalliin ja työpaikalla noudatettavaan periaatteisiin.

Esihenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut perehdytetään häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteiden hoitamiseen.

Työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi tehtävässä haittojen ja vaarojen selvityksessä kartoitetaan haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintyminen ja selvitysten perusteella olosuhteita muutetaan tarvittaessa.

Esihenkilöiden tekemässä tai muutoin tapahtuvassa työolojen jatkuvassa tarkkailussa kiinnitetään huomiota tämän hallintaohjelman mukaisen toiminnan toteutumiseen.



## **PYHÄRANNAN KUNNAN OHJEET VÄKIVALTA- JA UHKATILANTEISSA**

Henkilöitä voidaan uhata tai pahoinpidellä työssä siten, että heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveys vaarantuu. Väkivalta ja sen uhka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin, vaikka vain pieni osa tilanteista aiheuttaa työntekijälle fyysisiä vammoja. Väkivaltainen käyttäytyminen on yleensä tahallista, mutta se voi olla tahatontakin esimerkiksi asiakkaan terveydentilasta johtuen.

Työpaikkaväkivaltaa voi olla

- työpaikalle tunkeutuminen, jossa ulkopuolinen henkilö tulee työpaikalle ryöstön tai muun väkivaltaisen aikeen vuoksi
- väkivalta työntekijän ja esimerkiksi asiakkaan tai oppilaan välillä
- väkivalta, jossa tekijä on työtoveri.

Väkivallan uhka voi aiheuttaa myös haitallista työkuormitusta, vaikka työpaikalla ei olisikaan sattunut väkivaltatilanteita.

Työpaikkaväkivallalla ei tarkoiteta työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, kuten häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Väkivaltaa ja sen uhkaa voi esiintyä minkä tahansa toimialan työpaikalla tai työtehtävissä.

Ilmeiseen väkivallan uhkaan pitää puuttua ennakolta.

Työnantajan tulee huomioida työpaikkaväkivallan uhka ja sen hallinta osana työpaikan työturvallisuutta. Työnantajan tulee olla selvillä siitä, onko työpaikalla ja sen eri työtehtävissä väkivallan uhkaa ja arvioida, onko väkivallan uhka ilmeinen. Ilmeisellä väkivallan uhalla tarkoitetaan sitä, että työntekijän todennäköisyys joutua väkivallan kohteeksi työtehtävissään on tavanomaista suurempi.

Ilmeistä väkivallan uhkaa voi esiintyä toimialasta riippumatta tietyissä töissä ja työolosuhteissa. Tällaisia ovat erityisesti:

- yksintyöskentely
- työskentely ilta- tai yöaikaan
- työskentely tiloissa, joihin on avoin pääsy
- asiakkaan kotona tehtävä työ
- työpaikan sijainti ja työnteon suorittaminen riskialueilla, mm. alueilla, joilla väkivalta- ja rikostilastot ovat korkeat
- päihtyneiden tai väkivaltaisten asiakkaiden tai heidän saattajiensa vastaanotto, käsittely yms., esimerkiksi ensiapu-, ensihoito- tai fyysisen rajoittamisentilanteessa
- lääkkeiden käsittely
- rahan tai arvokkaan omaisuuden käsittely tai vartiointi
- asiakkaan etuisuuksien tai oikeuksien valmistelu, käsittely ja päätöksenteko
- yksilön itsemääräämisoikeuden rajoittaminen.

Riskialttiilla toimialoilla voi olla työtehtäviä, joissa väkivallan uhka ei ole ilmeinen. Toisaalta on myös toimialoja, joiden tehtävissä saattaa työn luonteen vuoksi olla lisääntyneitä väkivallan uhkaa, vaikka toimiala ei ole tilastojen mukaan riskialtis.

Jos työpaikalla väkivallan uhka on ilmeinen, työ on järjestettävä siten, että väkivaltatilanteet estetään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Mikäli työpaikalla on ilmeinen väkivallan uhka eikä väkivaltatilanteiden ennalta ehkäiseminen ole mahdollista, on työpaikalla oltava asianmukaiset turvajärjestelyt tai turvallisuuslaitteet.

Yksintyöskentely on väkivallan uhkaa lisäävä tekijä

Yksintyöskentelyä tulee rajoittaa työssä, jossa väkivallan uhka on ilmeinen. Jos yksintyöskentelyä ei voida kokonaan välttää, on väkivallan uhan riskiä vähennettävä teknisin keinoin ja ennakolta ehkäisevillä toimilla. Muilla ennakolta ehkäisevillä toimilla tarkoitetaan keinoja, jotka kohdistuvat

- työtappoihin
- työtiloihin
- työympäristöön
- työaikajärjestelyihin
- työntekijöiden koulutukseen ja perehdyttämiseen
- yhteydenpitoon.

Työnantajan tulee järjestää yksintyöskentelevälle työntekijälle mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työnantajan, hänen edustajansa tai muiden työntekijöiden kanssa. Yksintyöskentelyssä tulee myös varmistaa, että työntekijällä on mahdollisuus hälyttää apua.

## **Ohjeita työntekijälle**

Noudata työnantajan ohjeistusta.

Osallistu työnantajan järjestämään koulutukseen ja perehdy annettuihin ohjeisiin. Harjoittele ennakolta toimimista vaaratilanteissa. Noudata annettuja ohjeita. Mikäli annetut ohjeet eivät toimi käytännössä, kerro siitä työnantajalle.

Varmista, että tunnet työpaikan mahdolliset hälytysjärjestelmät ja että osaat käyttää niitä. Ilmoita työnantajalle, jos huomaat puutteita turvallisuusjärjestelyissä ja avun saannissa.

Raportoi väkivaltatilanteet

Kerro työnantajallesi työpaikalla sattuneista väkivalta- ja uhkatilanteista. Näin työnantaja saa tietoa siitä, kuinka usein ja millaisia väkivaltatilanteita työpaikalla tapahtuu. Tiedon perusteella

työnantaja voi suunnitella, miten jatkossa ehkäistään vastaavat tapaukset ennalta. Tiedon perusteella työnantaja myös arvioi, onko tarpeen lisätä tai kohdentaa turvatoimia.

## Ohjeita työnantajalle

Väkivallan uhka on selvitettävä ja arvioitava

Työnantajan on huolehdittava, että työtehtäviin, työympäristöön ja työn järjestelyihin liittyvät väkivaltavaarat tunnistetaan ja selvitetään. Tunnistetut väkivallan uhkatilanteet on estettävä mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Niissä tilanteissa, missä tunnistettuja uhkatekijöitä ei voida poistaa, niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle on arvioitava. Arviointi tulee tehdä niin, että työnantaja voi päättää, mitä toimia on tarpeen tehdä ja missä aikataulussa.

Työnantajan tulee huomioida vaarojen arvioinnissa, kuuluuko oma työpaikka korkean riskin toimialoille. Toimialasta riippumatta joissakin työtehtävissä saattaa työn luonteen vuoksi olla lisääntynyttä väkivallan uhkaa. Työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa tapaturma ja terveyden menettämisen vaara, sattuneet tapaturmat ja vaaratilanteet sekä työntekijän henkilökohtaiset edellytyksen työhön.

Selvitys ja arviointi tehdään työnantajan ja henkilöstön yhteistyössä. Työnantaja voi käyttää apuna ulkopuolisia asiantuntijoita, kuten esimerkiksi työterveyshuoltoa.

Vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa on huomioitava esimerkiksi:

### 1. Työympäristö

- rakenteelliset ratkaisut ja suojaukset, kuten kulku- ja poistumistiet, kalusteiden sijoittelu, tilojen lukitukset, irralliset esineet
- tekniset ratkaisut, kuten hälytys- ja kulunvalvontajärjestelmät, lisäavun hälyttämisyjärjestelmät ja -laitteet, kameravalvonta sekä järjestelmien huolto ja säännöllinen testaus
- vartiointi ja järjestyksenvälitys
- työntekijöiden työasut ja jalkineet
- rahan ja arvokkaan omaisuuden säilytys, lääkkeiden säilytys.

### 2. Töiden järjestelyt

- rahan ja arvokkaan omaisuuden käsittely, lääkkeiden käsittely
- asiakkaiden opastus ja vastaanoton järjestelyt
- työntekijöiden määrä eri työvuoroissa
- yksintyöskentelyn turvallisuus
- nuoret työntekijät/ työkokemuksen vähäisyys.

### 3. Toiminta- ja turvallisuusohjeet

- ohjeet vaara- ja uhkatilanteiden varalle; ennaltaehkäisy ja tilanteissa toimiminen. Huom. myös muualla kuin työnantajan tiloissa tehtävä työ (esim. asiakkaan kotona)
- hälytys- ja kulunvalvontajärjestelmien tunteminen
- turvallisuusasioiden säännöllinen käsittely ja turvallisuuskoulutus
- tapaturma- ja vaaratilanteista ilmoittaminen
- jälkihoitokäytännöt.

#### 4. Perehdyttäminen

- koko henkilöstö
- uudet työntekijät ja sijaiset
- yhteisellä työpaikalla työskentelevät toisen työnantajan työntekijät
- vuokratyöntekijät.

Selvitys ja arviointi on pidettävä ajan tasalla. Se on tarkistettava, kun olosuhteet muuttuvat olennaisesti. Väkivallan uhan hallinta on jatkuvaa toimintaa.

Työnantajan on ryhdyttävä toimiin arvioinnissa todettujen väkivaltariskien hallitsemiseksi ja vähentämiseksi.

Työterveyshuolto arvioi, liittykö työhön erityistä sairastumisen vaaraa väkivallan uhan vuoksi. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijät, jotka tekevät erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaa työtä, käyvät alkutarkastuksessa ja määräaikaistarkastuksissa työterveyshuollon määrittelemien välein.

Työympäristö suunniteltava väkivallan uhkaa ehkäiseväksi

Väkivallan uhka on otettava huomioon työmenetelmien ja työympäristön suunnittelussa. Työnantajan on järjestettävä työtavat ja työtilat mahdollisimman turvallisiksi niin, että ne ehkäisevät väkivaltatilanteiden syntymistä.

Väkivallan uhan torjunnassa on merkitystä muun muassa

- työtilan muodolla
- kulkuteiden järjestelyillä
- kaluston sijoituksella
- asiakkaiden opastuksen ja vastaanoton järjestelyillä.

Turvallisuusjärjestelyillä ja -laitteilla voi ennaltaehkäistä väkivallan mahdollisuutta ja väkivaltatilanteen seurauksia. Mikäli työpaikalla on ilmeinen väkivallan uhka, työpisteisiin on hankittava tarvittavat hälytyslaitteet ja -järjestelmät sekä yhteydenpitovälineet, joilla varmistetaan nopea avunsaanti.

Hälytyslaitteet on valittava ja sijoitettava niin, että ne ovat vaaratilanteessa helposti työntekijän käytettävissä. Turvajärjestelmien toimivuus on tarkistettava säännöllisesti.

Työntekijät opastettava turvallisiin työtapoihin

Työnantajan on perehdytettävä ja opastettava työntekijää, jotta hän voi tehdä työnsä turvallisesti. Työntekijän tulee tuntee työpaikan mahdolliset vaaratilanteet ja -kohteet ja tietää, miten väkivalta ja sen uhka voi ilmetä. Työntekijän on myös osattava käyttää turvallisia työtapoja, jotta uhkaavia tilanteita ei syntyisi.

On tärkeää, että työntekijä tietää, miten toimitaan, jos tilanne kärjistyy. Tilanteisiin varaudutaan järjestämällä ennakoivaa harjoittelua säännöllisesti. Koulutuksen tulisi tukea ammatillisia valmiuksia, kuten vuorovaikutustaitoja ja kykyä kohdata vaikea asiakas.

### **Vaarojen arviointi ja ohjeet on pidettävä ajan tasalla**

Jos työpaikalla väkivallan uhka on ilmeinen, siellä on oltava selkeät ohjeet väkivaltilanteiden varalta. Ohjeiden tulisi sisältää

- kuvaus uhkaavien tilanteiden ilmenemismuodoista
- toimintaohjeet ja -mallit etukäteen kartoitettujen vaaratilanteiden varalta
- toimintaohjeet ja -vastuut, kun väkivaltilanne tai sen uhka on tapahtunut, kuten
  - välitön ensiapu uhrille ja toimittaminen hoitoon
  - tarvittaessa ilmoitus poliisille ja työsuojeluviranomaiselle
  - jälkihoidon organisointi
  - tapahtuneen jälkiselvitys: onko mahdollisesti tarvetta korjaaville toimille.

Väkivalta-alttiilla työpaikalla on oltava valmius väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuneen työntekijän välittömään jälkihoitoon.

Luontevin jälkihoidon antaja on työpaikan työterveyshuolto. Yksilötason lisäksi tarvitaan usein asiantuntijajohtoista ryhmän jälkihoitoa. Tapahtunutta on tarvittaessa käytävä läpi myös työtovereiden ja esimiesten kanssa.

Väkivalta- ja uhkatilanteiden ilmenemistä seurattava

Työnantajan on seurattava väkivallan ja siihen liittyvien uhkatilanteiden ilmenemistä työpaikalla. Työnantajan on opastettava sekä esimiehet että työntekijät käytäntöihin, joilla väkivaltaan liittyvistä tapaturmista tai vaaratilanteista ilmoitetaan. Työnantajan on selvitettävä tapaturman tai vaaratilanteen syyt ja vallinneet olosuhteet, kirjattava mitä on tapahtunut ja ryhdyttävä tapauksen edellyttämiin toimenpiteisiin vastaavan vaaratilanteen tai tapaturman estämiseksi.

Työnantajan on seurattava työympäristöä sekä väkivallan uhkaa koskevien ohjeiden noudattamista.

Vakavat väkivaltatapaturmat ilmoitettava viranomaisille

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava tietoonsa tulleesta kuolemaan tai vaikeaan vammaan johtaneesta työtapaturmasta työsuojeluviranomaiselle ja poliisille.

Lievät pahoinpitelyt ovat virallisen syytteen alaisia tekoja silloin, kun ne kohdistuvat henkilöön, joka suorittaa työtehtäviään joko työpaikalla tai esimerkiksi hoivatyössä asiakkaan kotona, ja kun rikosantekijä ei kuulu työpaikan henkilöstöön. Näissä virallisen syytteen alaisissa rikoksissa rikosilmoituksen voi tehdä työntekijän (eli asianomistajan) lisäksi myös työnantajan edustaja. Työnantaja voi siten huolehtia rikosilmoituksen tekemisestä, kun työntekijä ei itse kykene tai edes halua tehdä ilmoitusta. Asian käsittely ei siten edellytä työntekijän (asianomistajan) myötävaikutusta.



## Työnantajan tiedot

Työnantaja	Y-tunnus
Osoite	Puhelinnumero
Työpaikan työsuojelupäällikkö	
Sähköpostiosoite	Puhelinnumero
Työpaikan työsuojeluvaltuutettu	
Sähköpostiosoite	Puhelinnumero

## Ilmoittajan tiedot

Ilmoittaja	
Yritys/Yhteisö	Asema
Sähköpostiosoite	Puhelinnumero

## Työtapaturmasta on ilmoitettu

<input type="checkbox"/> Poliisille	
Tutkiva poliisi	Puhelinnumero
<input type="checkbox"/> Tukesille (sähkö-/räjähdystapaturma)	

## Lisätiedot

----------------------

## Työsuojeluviranomainen täyttää

Ilmoitus vastaanotettu
klo
Ilmoituksen työsuojeluviranomaisessa vastaanotti
<input type="checkbox"/> Liite

Tämä ilmoituslomake tallennetaan työsuojeluviranomaisen asianhallintajärjestelmään ja/tai valvontatietojärjestelmään ja siinä olevia tietoja käytetään työsuojeluviranomaisen valvontatoiminnassa. Tarkempia tietoja henkilötietojen käsittelystä työsuojeluviranomaisessa ja rekisteröidyn oikeuksista sekä rekisterinpitäjän ja tietosuojavastaavan yhteystiedot löytyvät työsuojeluhallinnon verkkopalvelu Tyosuojelu.fistä osoitteesta [tyosuojelu.fi/tietoa-meista/tietosuoja](https://tyosuojelu.fi/tietoa-meista/tietosuoja).



## Tee ilmoitus puhelimitse tai sähköpostilla

**Puhelimitse:** Tee ilmoitus työsuojeluviranomaisten valtakunnalliseen puhelinneuvontaan numeroon **0295 016 620**. Puhelinneuvonnasta saat myös lisätietoja ilmoituksen tekemisestä.

**Sähköpostilla:** Lähetä ilmoitus sähköpostilla alueelliselle työsuojeluviranomaiselle eli sen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle, jonka alueella työpaikka sijaitsee.

### 1. Pohjois-Suomi

Sähköposti: tyosuojelu.pohjois@avi.fi

### 2. Länsi- ja Sisä-Suomi

Sähköposti: tyosuojelu.lansi@avi.fi

### 3. Itä-Suomi

Sähköposti: tyosuojelu.ita@avi.fi

### 4. Lounais-Suomi

Sähköposti: tyosuojelu.lounais@avi.fi

### 5. Etelä-Suomi

Sähköposti: tyosuojelu.etela@avi.fi

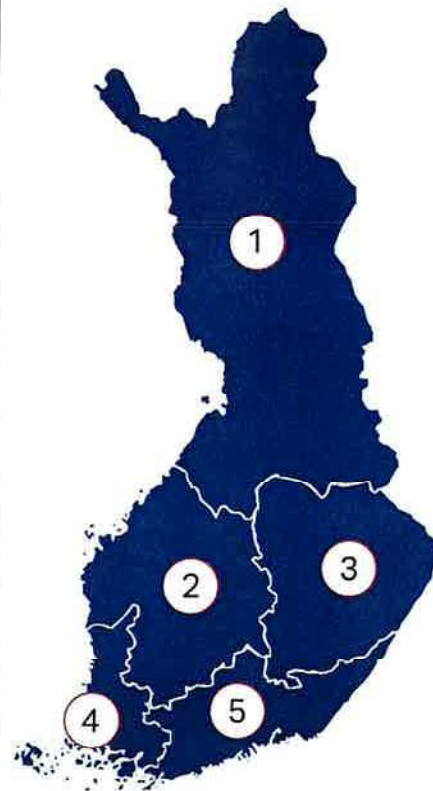
Tarkemmat yhteystiedot ja kuntakohtainen haku työsuojeluhallinnon verkkopalvelu Tyosuojelu.fissä: [tyosuojelu.fi/yhteystiedot](https://tyosuojelu.fi/yhteystiedot)

**Huom!** Jos lähetät ilmoituksen sähköpostilla, on suositeltavaa käyttää aluehallintoviraston turvasähköpostipalvelua.

Käytä turvasähköpostia ainakin silloin, jos viestisi sisältää salassa pidettävää tai muuten arkaluontoista aineistoa.

Huomioi, että turvasähköposti toimii vain osoitteessa:

<https://turvaviestit.avi.fi>.



## Ohjeita vakavan työtaturman arvioimiseksi

Työnantajan on viipymättä ilmoitettava vakavasta työtaturmasta poliisille ja työsuojeluviranomaiselle. Ilmoitusvelvollisuus perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

Työtaturma on vakava, jos työntekijä menehtyy tai hänelle aiheutuu pysyvä tai vaikealaatuinen vamma.

Vaikealaatuiseksi vammoiksi on katsottu muun muassa

- pitkien luiden murtumat tai murtumat, jotka voivat vaatia leikkaushoitoa
- vaikeahko selkärangan murtuma
- kasvoluiden murtumat
- kylkiluiden monimurtumat ja veririnta
- vaikeahko pääkallon avomurtuma
- vaikea kaula-, rinta- tai lannerangan murtuma
- vaikea sijoiltaanmeno, josta jää pysyvää haittaa
- ruumiinjäsenen, esimerkiksi sormen tai sen osan menetys, raajan lyhentymä
- leikkaushoitoa vaatinut vatsaontelon elinten vamma
- aivovamma, josta on jäänyt lievääkin haittaa
- puheen, näön tai kuulon menettäminen tai pysyvä heikentyminen, silmän menetys
- ihonsiirtoja vaativat palo- tms. ihovauriot, laaja palovamma tai paleltuma
- pahasti rumentava epämuotoisuus, kuten korvalehtien menetys tai nenän tai sen osan menetys sekä muu vaikea ruumiinvirhe
- pysyväinen vaikea terveydenhaitta tai hengenvaarallinen tauti tai vioittuma.

Jos vammojen lopullista vaikeusastetta on vaikea arvioida, ilmoitus on syytä tehdä, sillä vammojen laatu saattaa selvitä vasta myöhemmissä tutkimuksissa.



**Pyhärannan kunta**

**Lomake häirintää tai muuta epäasiallista toimintaa koskevan tapahtuman/asian  
kirjaamiseksi**

Mitä tapahtui? .....

.....

.....

Missä tapahtui? .....

.....

Milloin tapahtui? .....

.....

Miten tapahtui? .....

.....

Keiden välinen tapahtuma oli? .....

.....

Onko tapahtunut aikaisemmin?..... Milloin?.....

Miten pitkään tapahtuma kesti?.....

Mukana olleet henkilöt.....

.....

Mitä seurauksia tapahtuma aiheutti? .....

.....

Päiväys.....

Laatijan allekirjoitus.....