

LAPUAN KAUPUNKI

Työsuojelun toimintasuunnitelma 2026–2029

Hyväksytty: Kh 16.2.2026 § 49

LAPUA

Sisällys

1.	Työsuojeluorganisaatio toimikaudelle 1.1.2026-31.12.2029.....	2
2.	Työsuojelutoiminnan keskeisiä tehtäviä toimikaudella 2026–2029	2
2.1.	Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi.....	2
2.2.	Työhyvinvointi.....	2
2.3.	Työsuojelutoiminnan kehittäminen	3
3.	Työsuojelun toimintasuunnitelman seuranta ja päivitys	4

1. Työsuojeluorganisaatio toimikaudelle 1.1.2026-31.12.2029

Työsuojelupäällikkö	Kaija Metsänranta
Työsuojeluvaltuutettu	Kim Lindström
1. varavaltuutettu	Bertta Huhta
2. varavaltuutettu	Piia Murtomäki
Työsuojeluvaltuutettu (opetushenkilöstö ja toimihenkilöt)	Jouni Mastomäki
1. varavaltuutettu	Harri-Matti Perämäki
2. varavaltuutettu	Kari Västinsalo

Lapuan kaupungin työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö on osallisena kaupungin työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa. Kokouksiin osallistuu varsinaiset työsuojeluvaltuutetut. Työsuojelupäällikkö on työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan sihteeri.

2. Työsuojelutoiminnan keskeisiä tehtäviä toimikaudella 2026–2029

2.1. Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi

Työpaikoilla tehtävän työsuojelun tärkeimpiä ja keskeisimpiä asioita on työpaikan vaarojen ja riskien arviointi. Riskien arviointi on olemassa olevien vaarojen tunnistamista, niiden systemaattista kirjaamista sekä näiden vaarojen riskien suuruuden arviointia. Lapuan kaupungissa riskien arvioinnissa käytetään Granite-järjestelmää.

Riskien arvioinnin perusteella päätetään tarvittavista toimenpiteistä ja niiden tärkeysjärjestyksestä. Toimenpiteille määritetään vastuuhenkilöt ja toteutuksen ajankohta. Myös seurannalle määritellään vastuuhenkilöt ja seuranta-ajankohdat. Vaarojen ja riskien arviointi toteutetaan aina toimintojen muuttuessa ja tarkastetaan kerran vuodessa. Uusi arviointikierros avataan vuosittain helmikuussa. Riskien arviointi tulee olla tehtynä jokaisessa yksikössä ja toimipisteessä huhtikuun loppuun mennessä.

Työsuojeluorganisaatio kiinnittää toimikaudella erityistä huomiota riskien laadulliseen arviointiin yksiköissä. Yksiköiden esihenkilöitä tuetaan ja opastetaan arvioinnin tekemisessä.

2.2. Työhyvinvointi

Työturvallisuuslain mukaan työpaikan pitää olla sekä psyykkisesti että fyysisesti terveellinen. Tärkeänä alueena työsuojelun kentässä on psykososiaalinen työsuojelu. Henkinen hyvinvointi, henkilöstön jaksaminen ja hyvä työilmapiiri ovat keskeisiä asioita sekä työntekijän että työnantajan kannalta. Hyvästä työilmapiiristä ovat vastuussa jokainen omalta osaltaan.

Lapuan kaupungissa on käytössä Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy ja käsittelyn malli. Mallissa on kuvattuna toimintaperiaatteet, jos on itse epäasiallisen kohtelun kohteena tai jos havaitsee kyseistä toimintaa. Esiintyviin epäkohtiin tulee puuttua välittömästi. Ensisijaisesti on otettava aina yhteyttä esihenkilöön, jos kyseessä esihen-

kilö, niin silloin yhteys esihenkilön esihenkilöön. Esihenkilö voi saada tiedon epäasiallisesta kohtelusta kohtelun kokeneen lisäksi mm. luottamusedustajalta, työsuojeluvaltuutetulta, toiselta työyhteisön jäseneltä tai työterveyshuollon kautta.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos)

Työhyvinvointi on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. Yhdessä he ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyötä. Työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusedustajat ovat keskeisiä toimijoita työhyvinvoinnin edistämisessä ja ylläpitämisessä. Työpaikan tärkeä kumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä on työterveyshuolto. (Työterveyslaitos)

Lapuan kaupungin strategiaan kuuluu hyvinvoinnin lisääminen. Esihenkilötyön arkeen kuuluu olennaisena osana työkyvyn tuen toimintamalli ja työntekijällä tulee olla aina mahdollisuus keskustella työkykyyn ja siihen vaikuttaviin heikentäviin tekijöihin liittyvistä asioista esihenkilönsä kanssa. Esihenkilön tulee varmistaa, että työntekijä tuntee työnantajan tukikeinot. Tarvittavista tukikeinoista ja niiden käytöstä sovitaan varhaisen välittämisen keskustelussa. Tärkeitä esihenkilöiden kumppaneita ovat mm. työsuojelu, henkilöstöpäällikkö ja työterveys. Työkyvyn tuen toimintamallin avulla ja edellä mainittujen toimijoiden yhteistyöllä voidaan vaikuttaa työntekijän terveyteen, työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Lapuan kaupungin työhyvinvoinnin tavoitteet on määritelty työhyvinvointiohjelmassa osa-alueittain.

Työhyvinvointiohjelman mukaisia osa-alueita ovat:

- henkilöstötutkimustoimiva työyhteisö
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tiedonkulku ja työyhteisöviestintä
- kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet
- työssä jaksamisen tukeminen
- työturvallisuus ja työterveyshuolto

2.3. Työsuojelutoiminnan kehittäminen

Työsuojelutoiminnan kehittämisen painopisteenä ovat:

- työsuojeluvaltuutettujen koulutukset
 - työsuojeluhenkilöstöllä on perustason koulutus
 - työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi
 - työsuojelupäivät
- työsuojeluvaltuutettujen ja -varavaltuutettujen osallistaminen ja vastuiden jako
- vaarojen ja riskien arvioinnin vuotuinen tarkastaminen ja päivittäminen Granite-järjestelmään
- esihenkilöiden tukeminen vaarojen tunnistamisessa ja Granite-järjestelmään tekemisessä.
- kemikaaliluettelot ajan tasalle
- turvallisuuden perustaitojen vahvistaminen ja koulutus; ensiapu, kemikaalit, alkusammutus, poistuminen ja evakuointi. Pelastussuunnitelmien ylläpitäminen. Turvallisuuskävely

- ”läheltä piti”- ja vaaratilanteiden raportointi Granite-järjestelmään
- esihenkilöiden toiminnan tukeminen omassa toimipisteessä
- sisäiset työsuojelutarkastukset
 - jokaisessa yksikössä ja toimipisteessä ennalta sovitut käynnit
 - riskien arviointi

3. Työsuojelun toimintasuunnitelman seuranta ja päivitys

Työolojen seurantakohteita ovat sairauspoissaolot, työtapaturmat, väkivallan uhkatilanteet, vaaratilanneraportointi, työkyvyn arviointi, kuormittumisen seuranta sekä työilmapiiri.

Seuranta tapahtuu työpaikkakäynneillä, työterveystarkastuksissa, riskien arvioinnissa, henkilöstötutkimuksella sekä työn kuormituksen kartoittamisella.

Tulokset käsitellään vuosittain työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa.

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö sekä työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta seuraavat työsuojelun toimintasuunnitelmassa mainittujen toimenpiteiden toteutumista ja tarvittaessa antavat ohjeita esihenkilöille.

Toimintasuunnitelma laaditaan työsuojelun toimikausittain ja päivitetään vuosittain.