

# TYÖSUOJELUKONSULTTIKOULUTUS 2016-2018

## KEHITYSHANKKEIDEN TIIVISTELMÄT

### Sisällys

Arjessa jaksaminen .....	2
Eteva kuntayhtymän turvallisuuden vuosikello .....	3
HUS:n työsuojeluvaltuutettujen perehdytysmateriaali melusta ja sen mittaamisesta .....	4
Hyvän työkäyttäytymisen käsikirja .....	5
Keski-Suomen Pelastuslaitoksen käsikirja altistumisen vähentämiseen sammutustehtävässä ja kalustonhuollossa .....	6
Kuinka kohdata uhkaavasti käyttäytyvä asiakas hoitotyössä? .....	7
Ohje ergonomiseen osastonäytteenottoon .....	8
Sovussa töissä –ohjeistus hyvän työkäyttäytymisen edistämiseen .....	9
Sosiaalisen median tuomat uhkatilanteet asiakastyössä .....	10
Työhyvinvointikysely .....	11
Työterveyden jätehuolto .....	12

Virkki Tarja, Virtanen Aila

## Arjessa jaksaminen

Hanketyön pohjana oli Hyvän työelämän ääni – hanke, toimi yhdessä Työelämä 2020 – hankkeen Hämeen alueverkoston kanssa. Yhteisenä tavoitteena on kehittämiskohteiden / tekemisen kautta parantaa työelämän laatua ja verkostoyhteistyötä.

Työelämä 2020 – hankkeen tavoitteena on nostaa Suomen työelämä Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä. Olemme mukana Hämeen työelämän kehittäjien verkostossa.

Työhyvinvoinnin Pop up-kiertue Päijät-Hämeen työpaikoilla toteutettiin kolmessa eri paikassa: Koskinen Oy:n tehdasalueella, Hämeenmaan Prismen pihalla ja Kuntoutussairaala Jalmarissa.

Hankkeen innoittamana järjestettiin Lahden kaupungin työntekijöille Kuntoutussairaala Jalmarissa Pop up – kiertue / Työn iloa tapahtuma. Toteuttamassa oli hyvän työelämän ääni –hankkeen henkilöstöä, Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijoita ja Lahden kaupungin henkilöstöä. Tapahtuman sisältönä oli terveys, fyysinen aktiivisuus, hyvinvointi, jaksaminen ja palautuminen, rentoutuminen, ravinto, työmotivaatio, työn tuunaus ja Lahden kaupungin työhyvinvointipiste sekä palaute päivästä.

Toisena tapahtumana oli Päijät-Hämeen Hyvinvointikuntayhtymässä, Vahvista itseäsi – hyvinvointimarkkinat. Aihealuetta on lähestytty työntekijän oman jaksamisen kautta. Työntekijällä itsellään on hyvä olla tiedossa tapoja vaikuttaa, purkaa ja edistää omaa kokonaisvaltaista hyvinvointiaan.

Meillä jokaisella on vastuu oman hyvinvoinnin ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Jokaiselle on eduksi pitää itsestään mahdollisimman hyvää huolta. Näin voi olla avuksi ja tueksi myös toisille ja antaa täysipainoisen panoksensa niin vapaa-ajalla kuin työelämässä.

Vapaa-ajalla ja työssään hyvinvoivat, innostuneet ja osaavat ihmiset saavat aikaan tuloksia.

Perttula Helena

## Eteva kuntayhtymän turvallisuuden vuosikello

Turvallisuuden vuosikello oli Etevassa tarpeen tehdä. Tämä tuli ilmi myös vakuutusyhtiön ja Etevan järjestämässä työntekijöille tarkoitettussa kilpailussa, jossa työntekijät katsoivat vuosikellosta olevan hyötyä turvallisuuden lisäämiseksi omissa toimintapisteissään. Etevassa vuosikello on tarkoitettu lähinnä asiakastyön toimintayksiköiden käyttöön. Toisin sanoen vuosikellon on tarkoitus muistuttaa erilaisten turvallisuutteen liittyvien asioiden jatkuvaan esilläpitoon, kehittämiseen, suunnitteluun ja johtaa käytännön toimenpiteiksi turvallisempaan työhön.

Aineisto koottiin em. kilpailun tuloksista, joissa tuli esille lähityön näkemykset ja työsuojeluvaltuutetun sekä muun riskienhallinnan henkilöstön tärkeinä pitämistä asioista ja heidän asiantuntemustaan hyväksi käyttäen. Käytännössä vuosikello julkaistaan kvartaaleittain intrassa. Toimintayksiköiden esimiehet käyvät kulloisenkin ajankohdan asiat läpi henkilöstönsä kanssa ja mahdolliset toimenpiteet tehdään suunnitelmallisesti. Ajankohtaisiin asioihin kuuluu kerran vuodessa sovittuja tehtäviä, mutta myös jokaisen kvartaalin aikana tehtäviä turvallisuusasioita. Kerran vuodessa tehtäviin kuuluu mm. turvallisuuskoulutusten suunnittelu ja liukkauteen varautuminen. Jokaisen kvartaalin aikana tehtäviin taas kuuluu esim. turvallisuuskävelyt ja turvallisuuspoikkeamien, kansanomaisesti sanottuna Läheltä piti- tilanteiden läpikäynti.

Käytössä vuosikello on ollut vasta lyhyen ajan, mutta jonkin verran kokemuksia on jo saatu ja todettu kehittämistarpeet. Toimenpidesuunnitelmien ja seurantojen laadinta työsuojelun näkökulmasta tulee tehdä. Esimiehiä ei pidä jättää näiden asioiden kanssa yksin, vaan työsuojelun tulee asiantunti-joina olla tukemassa heitä tässä työssä. Työsuojeluvaltuutettu voi myös levittää hyviä turvallisuuskäytäntöjä koko laajan kuntayhtymän alueelle ja näin saada turvallisuusajattelu arkipäiväksi toimintayksiköiden haastavaan työhön.

Volotinen Lotta

## HUS:n työsuojeluvaltuutettujen perehdytysmateriaali melusta ja sen mittaamisesta

Tässä hanketyössä tavoitteena oli luoda HUS:n työsuojeluvaltuutettujen sähköiseen perehdytyskansioon tiivis paketti melusta ja sen mittaamisesta työsuojeluvaltuutetun näkökulmasta. Tämän vuoksi asian käsittelytaso on pidetty sillä tasolla, mitä uuden tai asiasta tietämättömän työsuojeluvaltuutetun on hyvä tietää. Halutessaan lukija voi perehtyä aiheeseen syvemmin osion lopusta löytyvien lisätietolähteiden myötä.

Tekstin pohjana olleet lähteet ovat pitkälti samat, joita on listattu lisätietoja-kohtaan. Päärungon muodostavat säädökset ja asetukset, joita on laadittu suojaamaan työntekijää työympäristön haitalliselta melulta. Aiemmin ei ole määritelty esimerkiksi avokonttoreissa työskenteleville melurajoja, jonka vuoksi tähän ei ole ollut selkeää tapaa puuttua työsuojeluvaltuutetunkaan näkökulmasta, muuten kuin tuomalla tiedettäväksi esimerkiksi tutkimustietoa häiritseväksi koetun melun vaikutuksesta työtehoon ja keskittymiseen. Ilmeisesti tähänkin on tulossa muutos, sillä Ympäristöministeriö on laatimassa asetusta, jossa otetaan kantaa uusien avokonttoreiden meluolosuhteisiin, joka pitäisi tulla voimaan vuoden 2018 alusta. Toivottavasti tästä olisi apua tuleville työsuojeluvaltuutetuille tehtävässään.

Toteutustapa on tässä hanketyössä ollut perehtyminen olemassa olevaan kirjallisuuteen, pääsääntöisesti erilaisten julkisten toimijoiden verkkosivumateriaaliin, sekä säädöksiin ja asetuksiin tutustumalla. Osion lopullinen muotoilu on tehty saman mallin mukaan, joka on muissakin perehdytyskansion osioissa käytössä. Vaikka aiheesta olisi voinut kirjoittaa paljon enemmänkin, on pituus pyritty pitämään sovitun mukaisesti kahdessa sivussa, jotta se on lukijalle helppo sisäistää. Melusta kertovaa osiota on ollut kaikkien HUS:n valtuutettujen mahdollista kommentoida työsuojeluvaltuutettujen yhteisessä työtilassa ja se on lisätty valmiina perehdytysmateriaaliin syyskuussa 2017. Jatkossa tämä osio toimii pohjana meluasioissa ja sitä voidaan päivittää tarpeen mukaan.

Rönkkö Sirpa

## Hyvän työkäyttäytymisen käsikirja

Muutokset työssä, pelko tulevasta on tuonut työyhteisöömme paljon vastuutonta työkäyttäytymistä.

Työkaverit ei jaksakaan enää välittää omasta käyttäytymisestäään tai tullaan työhön kuin ”kotiin” näin ollen unohdetaan miksi minä lähdinkään tänä aamuna työhöni. Unohdetaan inhimillisuus ja toisen kunnioittaminen Tämä käytös näkyy lisääntyneenä epäasiallisen käyttäytymisen ilmoituksina, useina työpari keskusteluina, huomautuksina ja jopa varoituksina!

Tämän ilmiön perusteella katsoin tarpeelliseksi miettiä asiaa positiivisesta näkökulmasta ja tehdä meidän organisaation ohjeen liitteeksi käsikirjan, mieltien mitä tarkoittaa Hyvä työkäyttäytyminen!

Käsikirjan tavoitteena on, että se olisi yksinkertainen, helppo ymmärtää, käytettäisiin osana perehdytystä sekä ihan jokapäiväisenä ohjeena, johon voi nopeasti ja helposti palata.

Meidän organisaatiossa on käytössä ”Epäasiallisen käytöksen ja häirinnän hallinnan mallin ohje”.

Ohje on raskas lakipitoinen ja pitkä opus. Työpaikka kokouksissa läpi käyty ei niin muistiin jäänyt ohje. Työntekijä ei välttämättä edes muista, että ohje on olemassa tai, että siihen palattaisiin tarpeen tullen. Hyvän työkäyttäytymisen käsikirja sen sijaan olisi käytännöllinen ja helppo lukuinen ja ymmärrettävässä muodossa, ei niin lakipitoinen.

Lehtonen Marko

## Keski-Suomen Pelastuslaitoksen käsikirja altistumisen vähentämiseen sammutustehtävissä ja kalustonhuollossa

Käsikirja altistumisen vähentämiseen Keski-Suomen pelastuslaitoksen sammutustehtävillä ja sen jälkeisissä huolloissa. Käsikirjassa annetaan ohjeistusta millä toimenpiteillä altistumisen vähentäminen voidaan saada aikaiseksi. Käsikirjassa käydään läpi mitä ovat työsuojelun näkökulmasta perusteet suojainten käytölle. Kirjassa käydään läpi mitä ovat tulipaloissa yleisin esiintyvät aineet, mitkä ovat altistumisreitit ja niiden vaikutukset. Miten altistumista voidaan vähentää oikeanlaisella pukeutumisella ja suojaimilla. Millaisilla taktisilla toimenpiteillä voidaan vaikuttaa altistumisen vähentämiseen. Lisäksi määritellään rakennuspaloille luokat, jossa määritellään rakennuspaloit 4 eri luokkaan. Ohjeistetaan millä tavalla savusukelluksen seuranta ja huoltojen järjestäminen toteutetaan tilannepaikalla, lisäksi ohjeistetaan, miten sammutustyön päätyttyä varusteiden riisuminen tapahtuu ja minkälaisia suojaimia tulisi käyttää. Likaantuneiden varusteiden, paineilmalaitteiden ja kaluston kuljetus huoltoon ja henkilöstön siirtyminen paloasemalle ohjeistetaan. Käsikirjassa kerrotaan missä tiloissa paloasemilla voidaan huollot suorittaa ja millainen on henkilöstön suojaustarve. Annetaan suositus ajoneuvoihin sijoitettaville suojaimille. Annetaan ohjeistus altistuspäiväkirjan pitämisestä. Lopuksi toimintaohje suurissa ja poikkeuksellisissa altistumistapauksissa, sekä työterveyshuollon toimintakaavio näitä tilanteita varten.

Sorsa Saara

## Kuinka kohdata uhkaavasti käyttäytyvä asiakas hoitotyössä?

Tässä työssä tutkittiin Joensuun kaupungin uhka- ja vaaratilanteet vuosilta 2013–2016. Tutkimuskohteena olivat sosiaali-, terveys-, hoito- ja hoiva alat. Tutkimus aloitettiin käymällä läpi ilmoitetut uhka- ja vaaratilanteet. Ilmoitusten perusteella uhka- ja vaaratilanteet jaettiin palvelualoihin, joita ovat kotihoito, terveyspalvelut, hoivakodit, sairaalat, aikuissosiaalityö, lastensuojelu ja vammaispalvelu. Palvelualoihin jaon jälkeen tilanteet jaettiin kuuteen eri ryhmään: fyysinen väkivalta, seksuaalinen väkivalta, aggressiivinen käyttäytyminen, asiakkaiden välinen väkivalta, sanallinen uhka sekä ulkopuolelta tuleva uhka. Uhka- ja vaaratilanteet tilastoitiin.

Tilastoinnin perusteella valittiin Joensuun alueen riskialttiit palvelualat, joita ovat vammaispalvelu, hoivakodit ja lastensuojelu. Näiden palvelualojen esimiehille ja työntekijöille laadittiin kyselylomakkeet, joilla haluttiin kartoittaa lisää uhka- ja vaaratilanteiden luonnetta sekä esimiesten että työntekijöiden näkökulmasta. Kyselylomakkeet lähetettiin kolmelle esimiehelle ja yhdeksälle satunnaisesti valikoituneille työntekijöille. Kaikki esimiehet vastasivat kyselyyn, mutta yhtään vastausta työntekijöiltä ei saatu.

Tilastoitujen uhka- ja vaaratilanteiden, kyselyn sekä kirjallisuuskatsauksen pohjalta laadittiin toimintaohjelmalleja poikkeaviin tilanteisiin. Toimintaohjeita tehtiin useampia, koska jokaisessa yksikössä samaa ohjeistusta ei voida käyttää, esimerkiksi kotihoidossa ei voida käyttää sairaalaan laadittua toimintaohjetta.

Meneses Ennamaria

## Ohje ergonomiseen osastonäytteenottoon

Laboratoriotyö on viime vuosina muuttunut ja työnkuvat ovat yksipuolistuneet. Väestön ikääntyminen näkyy myös laboratorioissa työntekijöiden ikääntymisenä ja työkuormituksen lisääntymisenä. Laboratoriotyössä näytteenottotyö on fyysisesti kuormittavaa toistotyötä. Sosiaali- ja terveysalalla tuki- ja liikuntaelinvaiat ovat suurin sairauslomien syy ja 41 %:ssa syy on selässä.

Näytteenottotyössä selän joustavat välilevyt joutuvat rasitukseen, koska työasennot ovat usein etukumaria, staattisia ja toistuvia. Työssä on toistuvasti kiire, eikä näytteenoton fyysisiä olosuhteita säädetä useinkaan optimaaliseksi. Säättämällä sängyn korkeutta ja näytteenottokohdan tukea voisi työn ergonomisia olosuhteita parantaa. Kun näin ei tapahdu, selän lihakset jännittyvät ja jännitys vaikeuttaa lihaksien aineenvaihduntaa. Käsien ja pään kannattelu kuormittaa yläselkää ja niska- hartiaseutua.

HUSLAB on suurin näytteenottopalveluita tuottava toimija Suomessa, siellä työskentelee noin 1000 näytteenottajaa noin 90 näytteenottopisteessä Uudellamaalla ja Kymenlaaksossa.

HUSLAB:ssa ergonomiaongelmat ja osastonäytteenottotyön fyysinen kuormitus on noussut esiin sekä riskien arvioinnissa, että työpaikkakäynneillä. Vuonna 2016 sairauspoissaolot olivat lisääntyneet yli HUS:n keskiarvon ja laajassa työpaikkaselvityksessä todettiin jälleen kerran näytteenottoergonomian olevan yksi työterveysyhteistyön pääpainokohteista. Laajassa työpaikkaselvityksessä päätettiin, että HUSLAB:n työntekijöiden käyttöön laaditaan ergonomiaohje, joka nostaisi esiin fyysisen kuormituksen syitä osastonäytteenotossa ja keinoja vaikuttaa kuormitukseen.

Ohjetta laatimaan perustettiin työryhmä joka vuoden 2017 kuluessa laati ja tuotti 12 sivuisen ohjeen. Ohjeessa kuvataan oikeita työskentelytapoja ja esitellään muutamia helppoja elvyttäviä liikkeitä näytteenottotyön lomaan. Ohjeesta tehdään painotuote, joka jaetaan jokaiselle näytteenottajalle. Lisäksi ohjetta on tarkoitus jakaa näytteenottotyöhön tuleville uusille työntekijöille työhön- sijoitustarkastuksessa. Ohje on myös HUS:n intranetissä kaikkien työntekijöiden saatavilla, ja siihen on tarkoitus myöhemmin tehdä lisäosia, jotka parantavat ohjeen käytettävyyttä.



Koivusipilä Satu

## Sovussa töissä –ohjeistus hyvän työkäyttäytymisen edistämiseen

Hyvä työkäyttäytyminen on valinta.

Hyvä työkäyttäytyminen perustuu normaaleihin hyviin käytöstapoihin, jossa tervehtimisellä, kiittämällä ja tarvittaessa anteeksi pyytämällä pääsee hyvään alkuun. Hyvä käyttäytyminen lisää työn mielekkyyttä parantamalla muun muassa työyhteisön yhteistyön toimivuutta ja työpaikan ilmapiiriä.

Hyvällä käyttäytymisellä työssä on yllättävän suuri merkitys myös taloudellisesti. Työpaikkakiusaaminen ja lievempikin epäasiallinen käyttäytyminen laskevat työtehoa ja aiheuttaa myös sairauslomia. Työaika kuluu myös pitkittyneiden ristiriitojen selvittelyyn. Työaika kuluu myös asioiden jauhamiseen työpaikalla, jos ei ole selkeitä palautekäytäntöjä ja avointa keskusteluyhteyttä, vaan epäkohtia käsitellään vain kahvipöytä-keskusteluissa kaikkien osapuolten olematta paikalla.

Rantamo Tuula

## Sosiaalisen median tuomat uhkatilanteet asiakastyössä

Sosiaalinen media on arkipäiväistänyt ja se muuttuu nopeasti. Uusia viestintä kanavia tulee usein ja ne ovat nopeita käyttää. Meidän jokaisen käyttäjän pitää ottaa huomioon myös vapaa-ajalla työpaikan säännöt ja lojaalisuus työnantajaansa kohtaan. Käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa on oltava asiallista. Työnantajalla on usein omia verkostoja minkä kautta tiedotetaan. Kun kirjoitat sinne, mieti aina ennekuin julkaiset.

Suomen perustuslaki turvaa sananvapauden kahdennessatoista pykälässään, mutta se ei kuitenkaan oikeuta uhkailemaan ja kiusaamaan toisia sosiaalisessa mediassa. Nettiin ei saa myöskään kirjoittaa luottamuksellisia asioita ja eikä parjata työnantajaa tai työtoveria. Älä lähde mukaan hölmöilyyn, koska suunsoiton osalta laki ei tunne "häätävarjelutilanteita".

Jos koet että sinua uhkaillaan, kiusataan tai vainotaan sosiaalisessa mediassa, ota yhteyttä esimieheesi joka selvittää asiaa. Tapahtuupa uhkailu somessa tai kasvokkain se heikentää aina työhyvinvointia. Jatkuva häirintä vaikuttaa haitallisesti kohteena olevan työhyvinvointiin ja työkykyyn. Tunteita voi olla mm. suuttumus, viha, häpeä tai avuttomuus. Jatkuvana häirintä aiheuttaa stressioireita.

Jouhkimo Kirsti

## Työhyvinvointikysely

Lähtökohtana oli saada ajantasaista tietoa työyksiköiden työhyvinvoinnista / jaksamisesta. Pelkällä puhelinsoitolla ja keskusteluilla ei tuntunut, että olisi saanut kokonaiskuvaa työyhteisön jaksamisesta. Jokainen työntekijä kuitenkin kokee asiat eri tavalla. Mikä toista ärsyttää yli kaiken, toinen ei edes välttämättä huomaa koko asiaa. Tiimipalavereissa ei saa kuin niiden mielipiteen, jotka ovat sillä hetkellä läsnä tai niiden, jotka ovat muutenkin äänessä. Hiljaisemmat eivät uskalla välttämättä tuoda mielipidettään esille.

Kun vastataan nimettömästi, uskalletaan sanoa mielipide ehkä herkemmin. Kyselykaavakkeesta oli tarkoitus tehdä mahdollisimman yksinkertainen ja helposti vastattava. Kun kysely on helposti vastattava, pelkillä ”klikkauksilla”, luulen, että vastaukset silloin kuvaavat paremmin sen hetkistä tilannetta.

Erään työyhteisön kanssa koekäytettiin tehtyä kaavaketta. Ennen kesälomia vastattiin kyselyyn ja palaute annettiin lomilta tultua, syksyllä. Työyhteisö antoi myös palautetta kaavakkeesta ja palautteen pohjalta kaavaketta parannettiin, vaikka osa kysymyksistä oli mielestäni yksiselitteisiä. Vastauksista tuli ilmi, ettei kysymyksiä joko ymmärretty oikein tai on helpompi vastata ”en tiedä”.

Työyhteisöltä tuli hyviä vinkkejä kysymyksiin. Lopullisen kysymyspatterin muotoilin palautteiden kautta. Tosin joitakin kysymyksiä ei voi palautteesta huolimatta muuttaa työyksikön toiveiden mukaan. Kysely pitää voida toteuttaa niin kotihoitoon kuin laitospäivähoitoon ympäristössä työskentelemään henkilöstöön.

Kyselyyn pitää saada Kuopion kaupungin perusturvan- ja terveydenhuollon palvelualueen johtoryhmän hyväksyntä, että saan käyttää kyselyä työkalunani tulevaisuudessa.

Hukkanen Risto

## Työterveyden jätehuolto

Jäteohje perustuu jätelakiin 646/2011, jätelain nojalla annettuun asetukseen ja päätöksiin sekä kuntien yleisiin jätehuoltomääräyksiin. Voimassa olevan jätelain mukaisesti jäteohjeen tehtävänä on ehkäistä jätteistä aiheutuvaa vaaraa ja haittaa terveydelle ja ympäristölle sekä vähentää jätteen määrää ja haitallisuutta, edistää luonnonvarojen kestävästä käyttöä, varmistaa toimiva jätehuolto ja ehkäistä roskaantumista. Tämä jäteohje ja sen sisältämä lajitteluvaikeus perustuu syntypaikka-ajatteluun. Syntypaikka-ajattelu nojautuu työyksikköön, missä jätettä syntyy. Yksikössä tulee kuvata omissa perusprosesseissaan kuvaus ja toimintatavat. Kuvauksilla varmistetaan henkilöstön sekä asiakkaiden turvallisuus ja hygienia näkökulma, että toiminnot myös toteutuvat riittävällä tasolla.

Ohje toteuttaa tehokkaan lajittelun periaatteita, joiden tavoitteena on korkea hyödyntämisaste. Jäteohjeen tarkoituksena on myös parantaa turvallisuutta koko jäteketjussa, mm. palo- ja pelastusturvallisuusnäkökulman tiedottaminen yksiköiden jätehuollon suunnittelussa.

Ohjeet on laadittu siten, että jokaisella jätelajilla on oma osionsa. Osiossa on ohjeet jätteen kohtaisesti, jätteen pakkaamisesta, keräilystä, merkinnästä, esikäsittelystä, varastoinnista, kuljetuksesta ja käsittelystä. Jäteohjeessa mainittuja jätepakkausten merkintään tarkoitettujen erityisjätteiden, tartuntavaarallisten ja vaarallisten jätteiden merkitsemistavan tärkeyttä korostaen.

Ohjeen toteutuminen työyksiköissä, seuranta ja raportointivastuu kuuluvat ensisijaisesti yksiköille.