



Työsuojelun toimintaohjelma 2026-2029

1. Toimintaympäristö

Keskikokoisena kuntaorganisaationa Kemin kaupunki toimintaympäristönä asettaa työsuojelutoiminnalle monentyyppisiä haasteita. Työntekijät työskentelevät keskusvirastossa sekä hyvinvointi-, elinvoima- ja ympäristötoimialoilla. Fyysisesti riskialttiissa työtehtävissä työskentelee noin 10 % kaupungin työntekijöistä. Työnteon aiheuttamista vaaroista tai haitoista eniten esiintyy psykososiaalista kuormitusta sekä työssä jaksamisen ongelmia, jotka usein ovat seurausta uudentlaisista työnteon vaativuustekijöistä: esim. kiireestä, keskeytyksistä sekä työn sirpaloitumisesta.

Työsuojelutoiminnan perustana on toimiva työsuojeluorganisaatio sekä työpaikkojen turvallisuuskulttuuri, joka ilmentää johdon näkemyksiä turvallisuustyön merkityksestä. Turvallisuuskulttuuri edellyttää koko henkilöstön sitoutumista. Työsuojelutoiminta toteuttaa kestävän ja tuloksellisen toiminnan periaatteita.

2. Työsuojelun yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työsuojelun yhteistoiminta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta (44/2006), joka määrittää työsuojelussa mukana olevat yhteistoiminnan tahot ja niiden tehtävät. Työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö ja työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut.

Kemin kaupungin työsuojeluorganisaatio kaudella 2026-29:

Työsuojelupäällikkö: Jani Koskela

Työsuojeluvaltuutetut:

- Tuomo Karplund (3,5 pv/vk): Hyvinvointitoimiala, keskusvirasto, Kivalo-opisto
 - varavaltuutetut: Peter Brusila, Jani Nieminen
- Päivi Koskimäki (1 pv/vk): Ympäristötoimiala, elinvoimatoimiala pois lukien Kivalo-opisto
 - varavaltuutetut: Heta Pullinen, Peter Brusila

Työsuojeluorganisaatiota ohjaavana elimenä toimii työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta, jonka muodostavat kaupunginjohtaja, toimialojen johtajat, henkilöstö-/työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut sekä pääsopijajärjestöjen pääluottamusedustajat.

Laajakantoiset, lakisäätteiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat käsitellään työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa. Näitä ovat muun muassa:

- Työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset.
- Periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään.
- Edellä mainitut työn riskien arvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat.
- Työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat.
- Työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn, mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat.
- Työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annetun opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt.
- Työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot.
- Edellä tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa työsuojelua koskevien asioiden esittelijänä toimii työsuojelupäällikkö. Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä toimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi ja tuoda käsittelyyn aloitteita yhteistoiminnan kehittämiseksi. Kokouksia pidetään vuosittain vähintään neljä.

Työturvallisuutta ja työhyvinvointia koskevien asioiden valmisteluun, sekä toimikunnan päätösten toimeenpanemiseen on nimetty työsuojelutyöryhmä, jonka muodostavat työsuojelutoimijoiden lisäksi neljä toimialojen edustajaa sekä yksi pääluottamusedustajien keskuudestaan valitsema edustaja. Puheenjohtajana toimii työsuojelupäällikkö. Työryhmän kokouksia pidetään ennen ja jälkeen toimikunnan kokousten yhteensä vähintään viisi kertaa vuodessa.

Muita työsuojelun yhteistoiminta-asioita ovat työhyvinvoinnin edistäminen, henkilöstön ikääntymisen huomioiminen, työsuojelua koskevan koulutuksen ja tiedotuksen kehittäminen, päihdeongelmien ennaltaehkäisy ja varhaisen tuen toimenpiteet sekä kuntoutukseen ohjaamisen menettelyt.

3. Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka

Kemin kaupunki työnantajana haluaa kehittää työturvallisuustoimintaa sekä sitouttaa johdon ja työntekijät turvallisuuskulttuurin kehittämiseen. Kemin kaupunginvaltuusto on kokouksessaan (KV 8.2. 2021 10§) hyväksynyt työterveys- ja turvallisuuspolitiikan. Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka on osa Kemin kaupungin ympäristö- sekä työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmää.

“Kemin kaupungin työterveys- ja työturvallisuuspolitiikan perusta on tavoitteellinen työturvallisuuden ja -terveyden sekä työhyvinvoinnin kehittäminen. Työnantajana Kemin kaupunki noudattaa kaikessa toiminnassaan työturvallisuuteen liittyvää lainsäädäntöä sekä viranomaisvaatimuksia. Jokaisen työntekijän oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön toteutuu koulutuksen, perehdytyksen sekä osallistavan ja läpäisevän turvallisuustyön kautta.

Turvallisuuden ja terveyden nykytila-analyysi perustuu kattavaan ja osallistavaan riskien arviointiin, turvallisuushavainnointiin, vaaratilanteiden tutkintaan sekä osana työkykyjohtamista aktiivisen tuen toimintojen seurantaan. Korjaavilla toimenpiteillä Kemin kaupunki työnantajana toteuttaa TTT-järjestelmää. Edellytyksenä on ylimmän johdon sitoutuminen ja vaatimuksena kaikkien organisaation tasojen yhteistoiminta. Jatkuvalle ja tavoitteelliselle työturvallisuus- ja terveysjohtamisella luodaan työpaikoille avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa on mahdollista kehittää työoloja ja -viihtyvyyttä. Tavoitteena on turvallisuuskulttuuri, joka tukee kaupunkistrategian ihmisläheisyys- ja vastuullisuusarvoja sekä päämäärien hyvinvointi ja sujuva arki toteuttamista.”

Työsuojelun keskeinen tehtävä on kokonaisvaltainen vaarojen ja haittojen tunnistaminen sekä työympäristöriskien arviointi ja hallinta. Toimintaa tukevat työpaikkatarkastukset, vaara- ja uhkatilanteiden minimointi sekä tapaturmien seuranta ja ennaltaehkäisy, työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittäminen, henkilöstön jaksamisen tukeminen, työsuojelukoulutus sekä tiedottaminen.

Työsuojelutoimijat ylläpitävät ja päivittävät työterveyden ja -turvallisuuden lakirekisteriä vuosittain.

4. Auditoinnit ja tarkastukset, seurannat ja tiedottaminen

Kemin kaupungille on vuodesta 2021 alkaen myönnetty ISO 45001 -työterveys- ja työturvallisuussertifikaatti. ISO 45001 on työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmästandardi, sekä johtamismalli, joka perustuu jatkuvaan parantamiseen. Tavoitteena on parantaa työnteon terveellisyyttä ja turvallisuutta, vähentää työpaikkojen riskejä sekä luoda terveellisempiä ja turvallisempia työolosuhteita.

Kemin kaupungin työterveys- ja työturvallisuuspolitiikan toimivuutta ja asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan sertifiointiin liittyvillä säännöllisillä auditoinneilla ja johdon katselmuksilla. Tavoitteena on parantaa jatkuvasti työturvallisuuteen liittyviä toimintoja. ISO 45001 -standardin mukaista sertifiointia on vuosittain laajennettu uusiin yksiköihin kohdentuvilla sisäisillä ja ulkoisilla auditoinneilla. Ilmenneiden poikkeamien korjaaminen on edellytys sertifikaatin

myöntämiselle jatkossa. Myös auditoinneissa ilmenevät työpaikkojen hyvät käytänteet raportoidaan ja mallinnetaan osana jatkuvaa parantamista.

Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat Aluehallintoviraston, Mehiläinen työterveyden sekä Meri-Lapin ympäristöterveysvalvonnan toimeenpanemiin työpaikkatarkastuksiin. Tarkastukset ja seurannat pyritään toteuttamaan kattavasti toimikauden aikana. Työsuojeluviranomaisten perusvalvontatarkastuksista aloitteen tekee Aluehallintovirasto, tarvittaessa myös työsuojeluvaltuutetut voivat olla aloitteellisia. Viranomaisten tarkastuksilla antamat kehotukset ja toimitaohjeet raportoidaan työsuojelutyöryhmälle ja työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnalle.

Seurannan ja tiedottamisen kautta lisätään työsuojelutietoutta ja toiminnan näkyvyyttä. Verkostoitumalla eri yhteistyötahojen kanssa parannetaan työturvallisuutta, työhyvinvointia ja sitä kautta tuottavuutta ja työelämän laatua.

5. Työympäristön riskien arviointi ja -hallinta

Vaarojen tunnistamisella ja riskien arvioinnilla tuetaan työpaikkojen turvallisuuden hallintaa. Riskien arvioinnit ja toimenpideohjelmat toimivat osana henkilöstön perehdyttämistä ja päivittäistä johtamista sekä jokaisen ammattitaitoa ja oman työn hallintaa. Työnantaja vastaa riskien arvioinnin käytännön toteutuksesta työpaikalla. Riskien arviointi suoritetaan yhdessä henkilöstön kanssa. Työsuojeluvaltuutetut avustavat esihenkilöitä riskien arvioinnissa sekä riskitasojen määrittämisessä.

Työpaikkojen riskien arvioinnissa käytetään STM:n työsuojeluosaston kysymyspatteriin perustuvaa Forms-kyselyä. Seuranta- tai toimenpidetason ylittävät riskit kootaan työsuojeluvaltuutettujen toimesta, jonka jälkeen esihenkilöt kirjaavat ne Rego-järjestelmän riskienhallintaosioon. Rego-järjestelmässä riskeille määritetään korjaavat toimenpiteet ja niitä seurataan vuosittaisilla päivityksillä.

Työterveyshuolto käyttää riskien arviointeja pohja-aineistona työpaikkaselvityksissä, ja arvioi esille nousseiden riskien terveydellistä merkitystä.

Riskien arviointia tulee ylläpitää ja päivittää säännöllisesti. Tavoitteena on, että päivitykset tehdään Rego-järjestelmässä vuosittain ja koko henkilöstön osallistava riskien arviointikysely uusitaan vähintään kolmen vuoden välein. Työsuojelutyöryhmä toimii riskien arvioinnin ja hallinnan ohjausryhmänä.

Työsuojeluvaltuutetut tekevät yhteistyötä tilapalvelun kanssa työpaikkojen sisäilmaan liittyvissä asioissa työpaikkojen toiminnan, työolosuhteiden terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Tarvittaessa perustetaan kohdekohtainen toimintaryhmä, joka kartoittaa tilanteen tarkemmin, tiedottaa ja konsultoi asiantuntijoita. Kohdekohtaisiin ryhmiin osallistuu myös työsuojelupäällikkö.

6. Työsuojeluilmoitukset

Riskien arvioinnin kautta pyritään myös työ- ja työmatkatapaturmien määrän vähentämiseen ja ennaltaehkäisyyn. Tapaturmista valtaosa sattuu työpaikoilla, mutta työmatkatapaturmat aiheuttavat usein eniten sairauspäiviä ja suurimmat korvauskustannukset. Tapaturmat tutkitaan ja niitä seurataan Rego -järjestelmällä.

Työsuojeluorganisaatio jatkaa esittämiensä työmatkatapaturmien ennaltaehkäisykeinojen, muun muassa liukkauden torjunnan eteenpäin viemistä. Turvallisuuskulttuuria pyritään kehittämään myös kannustamalla työntekijöitä ilmoitusten tekoon. O-tapaturmaa -ajattelua pidetään yllä mm. erilaisilla työsuojelutoimiston turvallisuustempauksilla yhdessä mm. Liikenneturvan kanssa. Myös työsuojeluyhteistyömahdollisuuksia Lapin hyvinvointialueen sekä paikallisten yritysten kanssa kartoitetaan.

Työsuojelun ohjeistuksen mukaan työpaikalla käsitellään tapaturmat ja määritellään toimenpiteet niiden ehkäisemiseksi. Työtapaturmien, läheltä piti-tilanteiden, vaara- ja uhkatilanteiden sekä havaittujen työturvallisuuspuutteiden ilmoittamista varten käytössä on Rego-järjestelmässä ilmoitusosio, jossa ilmoitukset reitittyvät vastaaville esihenkilöille sekä työsuojeluun. Järjestelmä antaa myös hälytykset lähiesihenkilölle sekä ylemmälle esihenkilölle, mikäli ilmoitusten käsittely ei käynnisty määritetyssä ajassa. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää ilmoittamaan edellä mainituista tilanteista.

Käytössä on myös väkivaltatilanneohjeistus, jota muokataan erityyppisille yksiköille soveltuvaiksi. Vaara- ja uhkatilanteiden määrä raportoidaan säännöllisesti työsuojelu- ja yhteistyötöimikunnalle ja tarvittaessa työsuojelutyöryhmälle. Eri toimialoille suunnattuja aggression, hallitun ja hoidollisen rajoittamisen HHR -koulutuksia jatketaan henkilöstön reagointivalmiuden ja toimintakyvyn parantamiseksi vaara- ja uhkatilanteissa.

7. Aktiivinen tuki ja työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Aktiivisen tuen tavoitteena on lisätä henkilöstön työhyvinvointia, ylläpitää työkykyä sekä ennakoida työkyvyn heikentymistä tukemalla työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Aktiivinen tuki perustuu varhaiseen tukeen työyhteisössä, tehostettuun tukeen sekä työhön paluun tukeen pitkän poissaolon jälkeen. Aktiivinen tuki auttaa löytämään yhdessä ratkaisuja työkyvyn palautumiselle sekä työssä jatkamiselle silloinkin, kun työkyky on heikentynyt.

Työkykyjohtamisen ja aktiivisen tuen seurannan apuna käytössä on sähköinen Esihenkilökompassi, joka auttaa esihenkilöä esimerkiksi poissaolojen seurannassa sekä tarpeellisten toimenpiteiden oikea-aikaisessa käynnistämisessä.

Työkykyasioissa työsuojelu tekee yhteistyötä työterveyshuollon toimijoiden kanssa. Yhteistyö konkretisoituu Aktiivisen tuen mallin mukaisena toimintana työkykyneuvotteluissa. Työntekijän työkykyongelman ilmetessä kartoitetaan yhteisvoimin työssä jatkamista tukevia toimenpiteitä. Aloite työkykyneuvottelulle voi tulla työntekijältä, esihenkilöltä, työsuojelusta tai

työterveyshuollosta. Työkykyneuvotteluissa työntekijän tukihenkilönä toimii ensisijaisesti työsuojeluvaltuutettu.

Työturvallisuuslakiin vuonna 2023 sisällytetyn, työntekijän henkilökohtaisten edellytysten huomioimista koskevan veloitteen toimeenpanoa edistetään osallistumalla vielä vuoden 2026 ajan yli 50-vuotiaille työntekijöille suunnattuun Ruuhkavuodet 2 -hankkeeseen.

Työhyvinvoinnin tilaa eri toimialoilla mittaava Sosiaalinen pääoma -kysely tehdään vuosittain ja sen tulokset saatetaan johtajille tiedoksi sekä käydään läpi työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa. Yhdessä riskien arviointien antamien tulosten, esihenkilökompassin seurannan, koulujen käyttämän hyvinvointiprofiilin sekä muiden työyhteisökohtaisten kyselyjen kanssa tämä kysely antaa vertailukelpoista tietoa työyhteisöjen työhyvinvoinnin tilasta. Vähimmäistavoitteena on säilyttää tulokset nykyisellä tasolla, mutta jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti tavoitteena on niiden edelleen kehittäminen.

Työsuojelu ja työterveyshuolto pyrkivät yhdessä tarjoamaan ratkaisuja vähentää riskien arvioinneissa ja työpaikkaselvityksissä esiin nousevaa psykososiaalista kuormitusta. Työsuojelu, työterveyshuolto ja henkilöstöpalvelut tukevat esihenkilöitä kuormittumisen ennaltaehkäisyssä.

Päihdeongelmien tai epäasiallisen kohtelun ilmetessä toimitaan yhteistyössä esihenkilön kanssa lakien sekä Hyvän työkäyttäytymisen oppaan mukaisesti. Erilaisissa kriisitilanteissa hyödynnetään alueen työnhajajia sekä organisaation ulkopuolisia toimijoita, kuten A-klinikka, MIELI ry:tä, Lapha:n Psykiatriataloa, Lapin sovittelutoimistoa ja poliisia.

Työyhteisöjen työhyvinvointia tuetaan tarjoamalla työpaikoille asiantuntija-apua. Lisäksi pyritään järjestämään yhteisöllisiä tapahtumia koko Kemian kaupungin henkilöstölle.

Työnantajan kustantaman ePassin avulla kannustetaan henkilöstöä työhyvinvointia edistäviin harrastuksiin. Samalla tuetaan paikallista kulttuuri- ja liikuntatoimintaa.

8. Toimintaohjeet, viestintä ja tiedottaminen

Tärkeä osa työsuojelutoimintaa ovat vastuullisen ja turvallisen työnteon ja johtamisen avuksi laaditut toimintaohjeet. Kemian kaupungilla on käytössä ohjeet

- Aktiivisen tuen toimintamalli (2024)
- Hyvän työkäyttäytymisen opas (2023)
- Päihdeohjelma (2021)
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2025

Lisäksi on viime vuosina uudistettu ohjeet Perehdyttämisestä sekä luotu uudistettu malli kehityskeskustelulle.

Kemin kaupungin intranetissä on osiot Työntekijälle ja Työsuojelutoiminta, jonne on koottu kaikki tärkeät toimintaohjeet ja -mallit. Myös päivitetty työsuojelun lakirekisteri löytyy intranetistä.

Työsuojelun ja -hyvinvoinnin dokumentaatiot on tallennettu One Driveen, jolla on korvattu aiemmin käytössä olleet verkkolevyasemat. One Driven ohella asiakirjojen, muistioiden sekä pöytäkirjojen hallinnassa hyödynnetään Teams-ympäristöä.

Työsuojelun ja työpaikkojen välisessä viestinnässä pääasiallisena kanavana käytetään sähköpostia.

9. Koulutukset

Työsuojelutoimijoiden koulutustarve selvitetään toimikauden alussa ja tehtäväkuvan

mukaisiin koulutuksiin osallistutaan yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa. Työsuojeluhenkilöstöä koulutetaan vastaamaan nykypäivän työelämän terveellisyyttä ja -turvallisuutta koskeviin haasteisiin. Koulutuksen painopistealueina ovat yhteistoiminta, kokonaisvaltainen riskien arviointi, sähköiset riskienhallinnan järjestelmät, sisäilma-asiat, työhyvinvointihankkeiden koordinointi, työsuojelun ja työhyvinvoinnin sääntely ja juridiikka, aktiivinen tuki, epäasiallinen kohtelu, väkivallan uhka, kognitiivinen ergonomia, psykososiaalinen kuormitus ja päihdeasiat. Koulutusta hankitaan Työturvallisuuskeskuksen, Työterveyslaitoksen, Kevan, Lapin kesäyliopiston, Kuntatyönantajan, sekä ammattijärjestöjen kautta. Kaupungin työntekijöiden käytävissä on myös Eduhouse -oppimisympäristö.

Työsuojelutoimijat vievät työsuojelutietoutta työpaikoille, konsultoivat ja ohjeistavat esihenkilöitä, sekä tarjoavat asiantuntemusta erilaisissa tilanteissa. Asiantuntemusta tarjotaan mm. ergonomiseen työaikasunnitteluun liittyen. Työsuojelutoimijat ovat yhdyshenkilöinä myös erilaisia turvajärjestelmiä ja -välineitä esitteleville yrityksille.

Työsuojelutoimisto organisoii yhdessä Mehiläinen työelämäpalveluiden sekä oman organisaation ensiapukouluttajien kanssa ensiapukoulutuksia. Ensiapukoulutettujen määrä työpaikolla on saatu nostettua hyvälle tasolle yhteistyössä Kivalo-opiston kanssa järjestettävillä hätäensiapu 8h- ja EA1-kursseilla. Yhdessä Kemi -Tornio -alueen alan kouluttajien kanssa järjestetään Hallitun Hoidollisen Rajoittamisen henkilöturvakoulutusta. Yhteistyössä Koulutuskuntayhtymä Lappian, Lapin pelastuslaitoksen sekä alueen yksityisten kouluttajien kanssa on vuonna 2025 järjestetty sisälle suojautumiskoulutuksia sekä tulityö- ja alkusammutuskoulutuksia.

Työsuojelutoimisto järjestää tulokasinfoja ja kesätyöntekijöiden perehdyttämistilaisuuksia sekä pyrkii osallistumaan kouluttajina johtamisfoorumeihin. Työpaikkojen turvallisuuspa-reja ja -tiimejä koulutetaan työpaikkojen turvallisuusajatteluun.