

TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

Hyväksytty työsuojelutoimikunnassa	20.8.2015
Hyväksytty opiston hallituksessa	15.9.2015
Päivitetty	15.9.2015

Sisältö

Työsuojelun tavoitteet.....	3
Rekrytointi.....	3
Johtaminen ja esimiestyö	3
Työsuojelu ja työterveyshuolto	3
Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito.....	3
Palkkaus	
Työhyvinvointi.....	4
Työajat.....	4
Työyhteisön tasa-arvo ja monimuotoisuus	4
Yhteistyö.....	4
Työsuojelun konkreettiset, mitattavat tavoitteet.....	5
Organisaation vastuut, henkilöstön velvollisuudet ja työsuojelun yhteistoimintaorganisaation toimivaltuudet.....	4
Organisaatio.....	5
Kannatusyhdistys ja hallitus.....	5
Rehtori	5
Työntekijä	5
Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio	5
Työympäristön kuvaus	6
Työ- ja turvallisuusohjeet	6
Kehittämiskohteet	7
Työterveyshuolto.....	7
Työturvallisuuden huomiointi toiminnassa.....	8
Toimintaohjelman seuranta ja päivitys	8

Työsuojelun tavoitteet

Rekrytointi

- Opiston työntekijöistä vain pieni osa on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantajaan. Työn luonteesta johtuen henkilöstö palkataan pääsääntöisesti määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin. Valtaosa henkilökunnasta on tuntiopettajia, joitten työsuhteet kestävät syyskuun puolivälistä huhtikuun puoliväliin saakka eli yhden lukuvuoden kerrallaan. Toistaiseksi voimassa olevat päätoimiset työpaikat täytetään hakumenettelyn kautta ja valinta perustuu alalla vaadittavaan pätevyyteen ja osaamiseen. Tämä on lähtökohtana myös tuntiopettajia ja muuta henkilökuntaa valittaessa, mutta työn luonteesta johtuen rekrytoinnissa painavat monet muutkin seikat:
 - Opiskelijapalaute on yksi opettajarekrytointia ohjaava tekijä. Opettajan työsuhde purkautuu, mikäli kurssille tulee vähemmän kuin seitsemän opiskelijaa (yksityisopetus pois lukien).
 - Opiston opetusohjelma ja painopisteet vaihtuvat vuosittain, mikä vaikuttaa opettajavalintaan. Opetusohjelmasta päättää opiston hallitus.
 - Tuntiopettajille maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti matkakorvaukset asuinpaikasta opetuspisteeseen. Opettajan valintaan vaikuttaa näin ollen myös se, minkä suuruisiksi matkakorvaukset muodostuvat ja kuinka taloudellisesti siirtymiset opetuspisteitten välillä saadaan järjestymään.
- Tavoitteena on, että päätoimisen henkilöstön vaihtuessa hiljainen tieto siirtyy uusille työntekijöille
- Päätoimiset työntekijät perehdytetään työhön työsuhteen alkaessa ja tuntiopettajille järjestetään perehdytystilaisuus syyskaudella ennen opetuksen käynnistymistä.

Johtaminen ja esimiestyö

- Dokumentoidut kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa päätoimisen henkilöstön kanssa.
- Työpaikkakokouksia pidetään säännöllisesti päätoimisen henkilöstön kesken
- Koko henkilökunnalle tuntiopettajat mukaan lukien pidetään yhteinen tutustumis- ja koulutustilaisuus syyskauden alkaessa. Ennen joulua pidetään työhyvinvointiin liittyvä kokoontuminen yhdessä henkilökunnan ja hallituksen kanssa ja tarpeen mukaan myös keväällä.
- Tarjotaan koulutusta ajankohtaisista aiheista. Henkilöstölle ja opettajille pidetään joka kolmas vuosi hätäensiavun kurssi. Suositellaan, että erityisesti teknisen työn opettajilla olisi voimassa oleva ensiapukoulutus.

Työsuojelu ja työterveyshuolto

- Päätoimisen henkilöstön työsuojelun
- riskikartoitukset saatetaan ajan tasalle
- Henkilökunnan työkyvyn ylläpitoa tuetaan ohjauksella

Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito

- Sekä päätoimista henkilökuntaa että tuntiopettajia ja projektityöntekijöitä kannustetaan osallistumaan koulutukseen työnantajan tukemana. Tuntiopettajien osalta tuen määrään vaikuttaa opistossa pidettyjen tuntien määrä taikka opetuksen

kulloisetkin painopisteet. Tuntiopettajat voivat osallistua maksutta yhdelle opiston kurssille ja päätoiminen henkilökunta saa käyttöönsä opistopassin.

- Kehittämisehdotuksia kerätään opiston intraan ja niitä toteutetaan mahdollisuuksien mukaan

Palkkaus

- Palkkaus perustuu Sivistystyönantajat ry:n työehtosopimukseen

Työhyvinvointi

- Työolosuhteissa ilmeneviin puutteisiin etsitään aktiivisesti ratkaisuja. Koska opisto kuitenkin toimii ainoastaan vuokratiloissa, jotka ovat vaihtelevia kunnoltaan, ei hyviä ratkaisuja aina löydetä
- Aktiivisen aikaisen puuttumisen mallia käytetään järjestelmällisesti
- Työpaikoilla on nollatoleranssi työpaikkakiusaamiseen, päihteisiin sekä kielteisiin ikäasenteisiin.
- Työhyvinvointia seurataan mittauksin

Työajat

- Työaikojen järjestämisessä otetaan huomioon henkilökohtaiset tarpeet ja elämäntilanteet, mikäli opetuksen järjestäminen ei kärsi eikä menettely ole kohtuuton muita työntekijöitä kohtaan
- Päätoimisten työntekijöitten vuosilomat ja muut vapaat sijoittuvat pääsääntöisesti heinäkuuhun ja koulujen loma-aikoihin
- Opiston työssä vaihtelevat rasittavammat ja kevyemmät työjaksot, mikä pyritään huomioimaan töitten suunnittelussa jo etukäteen

Työyhteisön tasa-arvo ja monimuotoisuus

- Henkilökuntaa kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta työntekijän sukupuolesta, kulttuuristausta, iästä tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista
- Erilaisuus on työyhteisön rikkaus ja perusta opetustoiminnan järjestämiselle

Yhteistyö

- Yhteistyötä henkilöstön kanssa tehdään lainsäädännön edellyttämällä tavalla
- Molemminpuolista luottamusta, arvostusta ja tasavertaisuutta edistetään

Työsuojelun konkreettiset, mitattavat tavoitteet

Seurataan työstä poissaolojen määrää

Kirjataan työhyvinvointiin liittyvät toimet kuten yhteiset tapaamiset ja osallistumiset koulutuksiin ja seurataan näitten kehittymistä

Organisaation vastuut, henkilöstön velvollisuudet ja työsuojelun yhteistoimintaorganisaation toimivaltuudet

Työnantaja ja työntekijät huolehtivat yhteistyössä työsuojelutoiminnan toteuttamisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta. Työpaikan, työntekijöiden ja työympäristön työturvallisuudesta vastaa työnantaja. Tässä tarkoituksessa työnantaja ottaa huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Johdolla ja organisaatiolla on toimeenpanovalta ja vastuu työsuojeluasioista kuten muistakin organisaation toimintaan liittyvistä asioista. Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio tukee työsuojeluasiantuntemuksellaan organisaatiota työsuojelun toteuttamisessa.

Organisaatio

Kannatusyhdistys ja hallitus

Järvilakeuden kansalaisopiston ylläpitäjä on Järvilakeuden kansalaisopiston kannatusyhdistys ry, joka linjaa opiston toimintaa syys- ja vuosikokouksissaan. Kannatusyhdistys asettaa hallituksen, jossa on yhteensä kuusi henkilöä puheenjohtaja mukaan lukien. Hallitus kokoontuu tarpeen vaatiessa. Se valmistelee opiston talousarvion, hyväksyy opetussuunnitelman ja valitsee päätoimisen henkilökunnan. Hallituksen ja päätoimisen henkilökunnan vastuu ja rooli määritellään tarkemmin johtosäännössä.

Rehtori ja hallitus

Rehtori ja hallitus huolehtivat työsuojeluohjeiden ja toimintamallien suunnittelusta, toteutuksesta ja ajan tasalla pitämisestä. Rehtori johtaa opiston toimintaa ja vastaa sen tuloksellisuudesta sekä toimii henkilöstön esimiehenä. Rehtori myös vastaa käytännössä työsuojeluun liittyvistä asioista.

Työntekijä

Työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä ja ilmoitettava esimiehelle havaitsemistaan vaaroista ja epäkohdista.

Työntekijöiden velvollisuus on noudattaa työsuojeluohjeita ja toimintamalleja sekä käyttää heille annettuja turvavarusteita. Työntekijöillä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niistä palautetta.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio

Rehtori hoitaa opistossa työsuojelupäällikön tehtävää. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä työsuojelun valvontalaissa tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on

oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Samoin hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviin seikkoihin.

Työsuojelutoimikunta käsittelee kokouksissaan työpaikkaa yleisesti koskevia työsuojeluasioita. Toimikunnan jäsenillä on oikeus tehdä esityksiä kokouksessa käsiteltäviksi asioiksi.

Työympäristön kuvaus

Opistolla on toimistot Evijärvellä ja Kauhavalla. Toimistoissa työskentelee keskimäärin kaksi henkilöä. Päätoimisilla opettajilla ja hanketyöntekijöillä on toimistoissa omat työpisteensä. Tuntiopettajat valmistelevat tuntinsa pääsääntöisesti kotona ja opetus tapahtuu vaihtelevissa tiloissa ympäri aluetta. Tuntiopettajien ja toimipisteitten määrä ylittää vuosittain yli sataan.

Työ- ja turvallisuusohjeet

Opettajilla ja muulla henkilökunnalla on saatavilla työsuojeluasioihin liittyvää aineistoa opiston kotisivulla osoitteessa www.jlakeus.fi -> Opettajille ja henkilökunnalle -> Työsuojelu. Sivustolta löytyy mm. toimintaohjeet Fyysisen väkivallan uhka ja sen hallinta, Huonon kohtelun estäminen ja Psykososiaalisen kuormittumisen estäminen.

Kehittämiskohteet

Työturvallisuutta koskevat kehittämistarpeet tulevat esiin lähinnä työn riskien arvioinnin perusteella. Henkilöstön koulutustarpeet selvitetään kehityskeskusteluissa.

Työympäristöriskien arviointi luo perustan työsuojelun toimintaohjelman sisällölle ja työsuojelutoiminnan tavoitteille. Lisäksi työterveyshuollon laatimasta työpaikkaselvityksestä saadaan tietoja työn ja työolojen aiheuttamista terveysvaaroista. Kun nykytila on arvioitu, työpaikan työsuojelutoiminnalle asetetaan tavoitteet ja arvioidaan lyhyen ja pitkän aikavälin kehittämistarpeet.

Tarvittavaa tietoa saadaan seuraavista:

- Riskinarvioinnit
- Turvallisuushavainnot

- Tapaturmat
- Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset
- Ergonomiakartoitukset
- Työsuojelutarkastukset
- Työsuojeluvaltuutettujen ja –päällikön sekä johdon tekemät työpaikkakäynnit
- Turvakävelyt
- Henkilöstölle suoritettavat kyselyt

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on

- terveellinen ja turvallinen työympäristö
- hyvin toimiva työyhteisö
- työhön liittyvien sairauksien ehkäisy
- työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Järvilakeuden kansalaisopisto ostaa työterveyshuollon Kuntayhtymä Kaksineuvoiselta. Palvelusta on laadittu kirjallinen työterveyshuoltosopimus. Sopimus sisältää ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi myös sairaanhoitopalveluita. Sopimuksen piiriin kuuluvat opiston päätoimiset työntekijät sekä päätoimiset tuntiopettajat, jotka eivät kuulu työterveyshuollon pariin muun työpaikan kautta. Työterveyshuolto ei koske vanhuuseläkettä nauttivia työntekijöitä.

Toiminnasta on olemassa kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet, työpaikkojen olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) ja valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) säädetään. Toimintasuunnitelmassa kuvataan työpaikan työterveyshuollon prosessi ja se toimii toimintaohjeena ja tiedonvälittäjänä sekä työpaikalla että työterveyshuollossa.

Työturvallisuuden huomiointi toiminnassa

Työturvallisuus liittyy kaikkeen johtamiseen ja se otetaan huomioon suunnittelu- ja hankintatoiminnassa, henkilöstö- ja taloushallinnossa sekä viestinnässä. Koko henkilöstölle järjestetään työturvallisuuskoulutusta ennakoivasti säännöllisin väliajoin. Henkilöstön perehdyttäminen ja työnopastus on suunnitelmallista ja sen tuottama hyöty ymmärretään organisaatiossa. Myös työturvallisuusasiat ovat mukana perehdyttämisessä ja työnopastamisessa.

Toimintaohjelman seuranta ja päivitys

Toimintaohjelma käydään läpi työsuojelutoimikunnassa aina lukuvuoden alussa syyskaudella. Rehtori vastaa päätettyjen päivitysten kirjaamisesta.