



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Työsuojaus- ja toiminta- ohjelma 2026-2029

Sosiaali- ja terveydenhuolto, pelastuslaitos, hallinto
ja tukipalvelut



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Sisällysluettelo

Työsuojelun toiminta-ohjelma 2026-2029	1
1. Tarkoitus ja soveltamisala	3
1.1 Pohjanmaan hyvinvointialue	3
2. Johdon tahdonilmaus	3
3. Työsuojelun mitattavat tavoitteet	4
4. Vastuut ja toimivaltuudet	4
4.1 Esihenkilöt	4
4.2 Työntekijät	4
4.3 Työsuojeluvaltuutetut	4
4.4 Työsuojelutoimikunta	5
4.5 Henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto	5
5. Työympäristön kuvaus	5
5.1 Sosiaali- ja terveydenhuolto	5
5.2 Pelastuslaitos	5
5.3 Kiinteistö, tukitoiminnot ja hallinto	5
6. Riskien arviointi	6
7. Työ- ja turvallisuusohjeet	6
7.1 Sosiaali- ja terveydenhuolto	6
8. Kehittämiskohteet	7
8.1 Sosiaali- ja terveydenhuolto, hallinto ja tukitoimet	7
8.2 Pelastuslaitos	7
8.3 Koulutus	7
9. Yhteistoiminta	7
10. Työterveyshuolto	7
11. Työsuojelun huomioiminen toiminnassa	8
12. Työolojen seuranta	8
12.1 Indikaattorit	8
12.2 Seurantamenetelmät	8
12.3 Vastuut	8
13. Toimintaohjelman päivittäminen	8
LIITE 1 – Työsuojelun indikaattorit (2026–2029)	8
LIITE 2 – Lähdeluettelo: Lait ja säädökset	9

1. Tarkoitus ja soveltamisala

Tämä toimintaohjelma kuvaa, miten työsuojelutoiminta järjestetään, toteutetaan ja seurataan Pohjanmaan hyvinvointialueen sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä pelastuslaitoksessa. Ohjelma perustuu työturvallisuuslakiin, työelämän lainsäädäntöön, työterveyshuoltolakiin sekä hyvinvointialueen sisäisiin ohjeisiin.

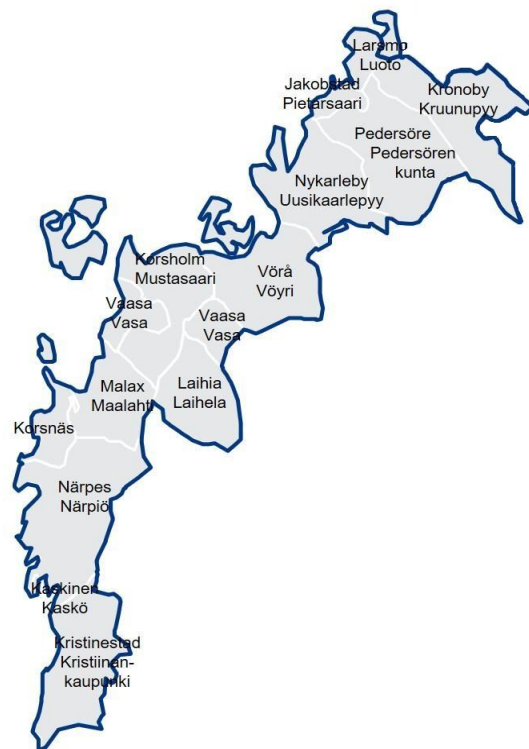
1.1 Pohjanmaan hyvinvointialue

Pohjanmaan hyvinvointialue on yksi Suomen 21 hyvinvointialueesta.

Hyvinvointialue vastaa alueen sosiaali- ja terveydenhuollosta sekä pelastustoimesta.

Hyvinvointialueella on 179 652 asukasta (12/2025).

Pohjanmaan hyvinvointialue työllistää noin 8 600 henkilöä. Hyvinvointialue on kaksikielinen ja tarjoaa palvelujaan sekä suomeksi että ruotsiksi.



2. Johdon tahdonilmaus

Pohjanmaan hyvinvointialueen johto sitoutuu varmistamaan turvallisen, terveellisen ja kestävä työympäristön kaikille työntekijöille. Työsuojelu on olennainen osa toiminnan johtamista ja edellytys turvalliselle hoidolle, tehokkaille pelastustehtäville ja henkilöstön hyvinvoinnille.

3. Työsuojelun mitattavat tavoitteet

- Työtapaturmat (Haipro: vastuut, trendit)
- Vaaratilanneilmoitukset (Haipro: trendit)
- Turvallisuushavainnot
- Riskinarvioinnit (tehdään vuosittain yksikötasolla, käsitellään yksikössä)
- Työsuojeluun perehdytys (Laatuportti)
- Sairauspoissaolot yhteensä (säännölliset yhteenvedot, Exreport)
- Kuormitusperäiset sairauspoissaolot (työterveyshuollon kautta)
- Savusukelluskelpoisuustutkimukset (pelastuslaitos)
- Harjoitustunnit (pelastuslaitos)

4. Vastuut ja toimivaltuudet

4.1 Esihenkilöt

Esihenkilöt vastaavat riskinarviointien toteuttamisesta, työympäristötoimenpiteiden seurannasta, perehdytyksestä, vaaratilanneilmoituksista sekä siitä, että henkilöstöllä on asianmukaiset välineet ja koulutus.

Esihenkilö tutustuu eri toimintaohjelmiin ja toimeenpanee ne omassa yksikössään. Esihenkilö ottaa säännöllisesti esille työpaikan turvallisuuteen, työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyviä teemoja ja havaintoja, esimerkiksi työpaikkakokouksissa.

Pelastuslaitoksen esihenkilöt vastaavat pelastustoimintaan liittyvien riskien seurannasta, savusukelluskelpoisuudesta, harjoitustunneista ja kaluston turvallisuudesta.

4.2 Työntekijät

Sosiaali- ja terveydenhuollon valvontalaki velvoittaa henkilöstöä ilmoittamaan havaitsemistaan epäkohdista tai niiden uhista, jotka vaarantavat asiakas- ja potilasturvallisuutta, ensisijaisesti palveluyksikön vastuuhenkilölle, ja tarvittaessa ylemmälle taholle, kuten Lupa- ja valvontavirastolle.

Työntekijöiden tulee noudattaa turvallisuusohjeita, raportoida riskeistä ja osallistua koulutuksiin.

4.3 Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat asiantuntijoina työpaikkaselvityksiin sekä erilaisiin työpaikkakäynteihin ja -kokouksiin. He osallistuvat turvallisuuskävelyihin, riskinarviointeihin ja toimenpiteiden seurantaan.

Työsuojeluvaltuutetut tekevät laaja-alaista yhteistyötä sekä sisäisten ((esim. asiantuntijajäsenenä eri yhteistoimintaelimissä) että ulkopuolisten tahojen kanssa

(mm. työterveys, Lupa- ja valvontavirasto). He perehtyvät omatoimisesti yksiköihin, seuraa työtapaturma ilmoituksia ja tarvittaessa pyytää lisäselvitystä. He tukevat ja ohjaavat työntekijöitä ja työyhteisöjä.

4.4 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on edistää työpaikan turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä sekä tukea työsuojelun toimintaohjelman toteutumista. Se osallistuu työpaikan riskien arviointiin, seuraa työolojen ja työterveyshuollon tilaa, käsittelee vaaratilanteita ja tapaturmia sekä tekee kehittämis ehdotuksia työnantajalle.

Toimikunta koordinoi työsuojelutyötä, edistää henkilöstön osallistumista ja varmistaa, että työsuojelumääräyksiä noudatetaan. Toimikunta toimii keskustelu- ja yhteistyöfoorumina työnantajan ja työntekijöiden välillä.

4.5 Henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto

HR vastaa henkilöstötilastoista ja koulutusten seurannasta.

Työterveyshuolto osallistuu yhteistyöhön työyksikö tasolla muun muassa lakisääteisten työpaikkaselvitysten kautta. Työterveyshuolto vastaa terveystarkastuksista ja lääketieteellisistä tutkimuksista sekä antaa tarvittaessa neuvoja ja ohjausta työyhteisöille esimerkiksi ergonomiaan liittyvissä kysymyksissä.

Työterveyshuollon edustaja voi osallistua työsuojelutoimikunnan toimintaan kutsuttuna asiantuntijajäsenenä tarvittaessa silloin, kun asian käsittely sitä edellyttää.

5. Työympäristön kuvaus

5.1 Sosiaali- ja terveydenhuolto

Työlle on ominaista fyysinen, henkinen, kognitiivinen ja eettinen kuormitus, vuorotyö, altistuminen tartunnoille ja kemikaaleille sekä väkivallan uhka.

5.2 Pelastuslaitos

Työlle on ominaista fyysisesti raskaat tehtävät, savu- ja lämpöaltistus, kemikaaliriskit, korkea tapaturmariski (esim. palo-, putoamis- ja ruhjevammat), traumaattiset tilanteet ja (painavien) erikoisvarusteiden käyttö.

5.3. Kiinteistö, tukitoiminnot ja hallinto

Työlle on ominaista fyysinen, henkinen ja kognitiivinen kuormitus.

6. Riskien arviointi

Riskinarviointi tehdään vuosittain, toiminnan muuttuessa sekä ennen suuria organisaatiomuutoksia.

Menetelmät

- Työn riskien arviointi Laatuportissa
- Työsuojelutarkastukset
- Työpaikkaselvitykset
- Havainnot ja turvallisuushavainnot
- Henkilöstökyselyt
- Tapaturma- ja vaaratilanneraporttien analysointi (Haipro)

Pelastuslaitoksen erityisriskit (edellä mainittujen lisäksi)

- Savu- ja lämpöaltistus
- Kemikaalit ja vaaralliset aineet
- Liikenne- ja ajoturvallisuusriskit
- Korkealla työskentelyn riskit
- Psykkinen kuormitus traumaattisissa tehtävissä
- Savu-, kemikaali- ja vesisukellus

7. Työ- ja turvallisuusohjeet

7.1 Sosiaali- ja terveydenhuolto

- Perehdytys ja työnopastus
- Laitteiden käyttö ja huolto
- Kemikaalien käsittely
- Ensiapu
- Väkivallan uhan hallinta
- Organisaation toimintaohjelmat
- Pelastussuunnitelmat
- Yksintyöskentelyn ja yötyön ohjeet

Tämän lisäksi Pelastuslaitoksen ohjeet:

- Savusukellus ja hengityksensuojaimet
- Ajoneuvojen ja kaluston huolto
- Kemikaaliturvallisuus onnettomuuspaikoilla
- Johtaminen ja viestintä hälytystehtävissä
- Turvallisuusohjeet harjoituksissa
- Psykososiaalinen tuki tehtävien jälkeen

8. Kehittämiskohteet

8.1 Sosiaali- ja terveydenhuolto, hallinto ja tukitoimet

Ergonomia (fyysinen ja kognitiivinen), kuormituksen hallinta, väkivallan ehkäisy, perehdytys ja esihenkilötyön kehittäminen.

Vuoden kehittämisalueet määritellään myös analysoimalla viime vuoden riskejä ja laadittuja koulutussuunnitelmia. (Riskien arviointi, raportit Laatuportista)

Työsuojelu valitsee myös vuosittain erilaisia teemoja esiin tulleiden tarpeiden mukaan.

8.2 Pelastuslaitos

Ergonomia savusukelluksessa, kemikaaliturvallisuus, psykososiaalinen tuki, kaluston modernisointi ja harjoitustoiminta. Työsuojelu valitsee myös vuosittain erilaisia teemoja esiin tulleiden tarpeiden mukaan.

8.3 Koulutus

Työsuojelu tukee henkilöstön koulutukseen pääsyä ja kouluttautumismahdollisuuksia. Koska työsuojeluvaltuutetut analysoivat uhka- ja onnettomuustilanteita sekä tekevät riskinarviointeja, he voivat nostaa esiin yksiköiden koulutustarpeita. Organisaatiossa laaditaan koulutussuunnitelma jokaiselle yksikölle erikseen. Koulutustarpeita löytyy esimerkiksi seuraavilta alueilta: Ergonomia, väkivallan uhka, ensiapu, savusukellus, ajoturvallisuus, stressinhallinta.

9. Yhteistoiminta

Työsuojelutoimikunta, työsuojeluvaltuutetut, pelastuslaitoksen johto, työterveyshuolto ja esihenkilöt tekevät yhteistyötä kokousten, turvallisuuskävelyjen, tarkastusten, henkilöstö-/yksikkökokousten ja työhyvinvointikeskustelujen kautta.

10. Työterveyshuolto

Työterveyshuolto tekee mm. työpaikkaselvityksiä, terveystarkastuksia, savusukelluskelpoisuustutkimuksia sekä käsittelee kuntoutustukeen ja psykososiaaliseen tukeen liittyviä asioita.

11. Työsuojelun huomioiminen toiminnassa

Työsuojelu ja työterveyshuolto tekevät yhteistyötä esimerkiksi ennaltaehkäisevään työhön, riskinarviointiin ja työpaikkakäynteihin liittyvissä asioissa.

12. Työolojen seuranta

12.1 Indikaattorit

Ks. **Liite 1.**

12.2 Seurantamenetelmät

- Kuukausittainen tapaturma-, vaaratilanne- ja havaintodata
- Neljännesvuosittaiset sairauspoissaoloraportit
- Neljännesvuosittaiset työpaikan suosittelu ja -turvallisuusmittaukset
- Vuosittaiset riskinarvioinnit
- Puolivuosittainen koulutusten seuranta
- Pelastuslaitoksen harjoituspäiväkirjojen vuosittainen tarkastelu
- Työhyvinvointikysely (joka toinen vuosi)

12.3 Vastuut

- Työsuojelupäällikkö: kokonaisvastuu
- Esihenkilöt: operatiivinen vastuu
- Pelastuslaitoksen johto: pelastustoimen seuranta
- HR: henkilöstödata ja koulutukset
- Työterveyshuolto: terveydelliset analyysit
- Työsuojeluvaltuutetut: henkilöstön näkökulma

13. Toimintaohjelman päivittäminen

Ohjelmaa seurataan vuosittain työsuojelutoimikunnassa ja päivitetään vähintään kerran vuodessa tai toiminnan muuttuessa. Päivityksestä vastaa työsuojelupäällikkö.

LIITE 1 – Työsuojelun indikaattorit (2026–2029)

Osa-alue	Indikaattori	Mittautapa	Tavoite
Työtapaturmat	Tapaturmat / 100 työntekijää	Tapaturmaraportointi	–10 %/v
Vaaratilanteet	Ilmoitukset / kk	Järjestelmä	+20 %/v

Osa-alue	Indikaattori	Mittaustapa	Tavoite
Turvallisuushavainnot	Havainnot / kk	Järjestelmä	+30 %/v
Riskinarvioinnit	Ajantasaiset arvioinnit	Tarkistuslista	100 %
Perehdytys	Perehdytetyt uudet työntekijät	HR-järjestelmä	100 %
Sairauspoissaolot	Poissaolopäivät	HR-data	–5 %/v
Kuormitusperäiset sairaudet	Tapausten määrä	Työterveyshuolto	–8 %/v
Ergonomia	Apuvälineiden käyttö	Kysely / inventointi	95 %
Väkivaltatilanteet	Tapausten määrä	Raportointi	–10 %/v
Savusukellus	Tutkimusten toteutuminen	Työterveyshuolto	100 %
Harjoitustunnit	Tunnit / henkilö	Harjoituspäiväkirja	≥ 40 h/v
Hälytystehtävien riskit	Poikkeamat	Tehtäväraportit	–10 %/v
Vaaralliset aineet	Altistumistilanteet	Raportointi	–15 %/v
Psykososiaalinen tuki / jälkipurku	Toteutetut jälkipuinnit	Pelastusjohto / TIKE	100 %
Työilmapiiri	Indeksiluku	Kysely	+0,2/v

LIITE 2 – Lähdeluettelo: Lait ja säädökset

Työsuojelu ja työympäristö

- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Työsopimuslaki (55/2001)
- Työaikalaki (872/2019)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)

Työterveyshuolto

- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- Valtioneuvoston asetus työterveyshuollosta (708/2013)

Pelastuslaitos

- Pelastuslaki (379/2011)

- Työsuojeluviranomaisen ohjeet savusukelluksesta ja kemikaaliturvallisuudesta
- Laki vaarallisten kemikaalien ja räjähteiden käsittelyn turvallisuudesta (390/2005)

Muut keskeiset lait

- Tietosuojalaki (1050/2018)
- Hallintolaki (434/2003)
- Hankintalaki (1397/2016)

