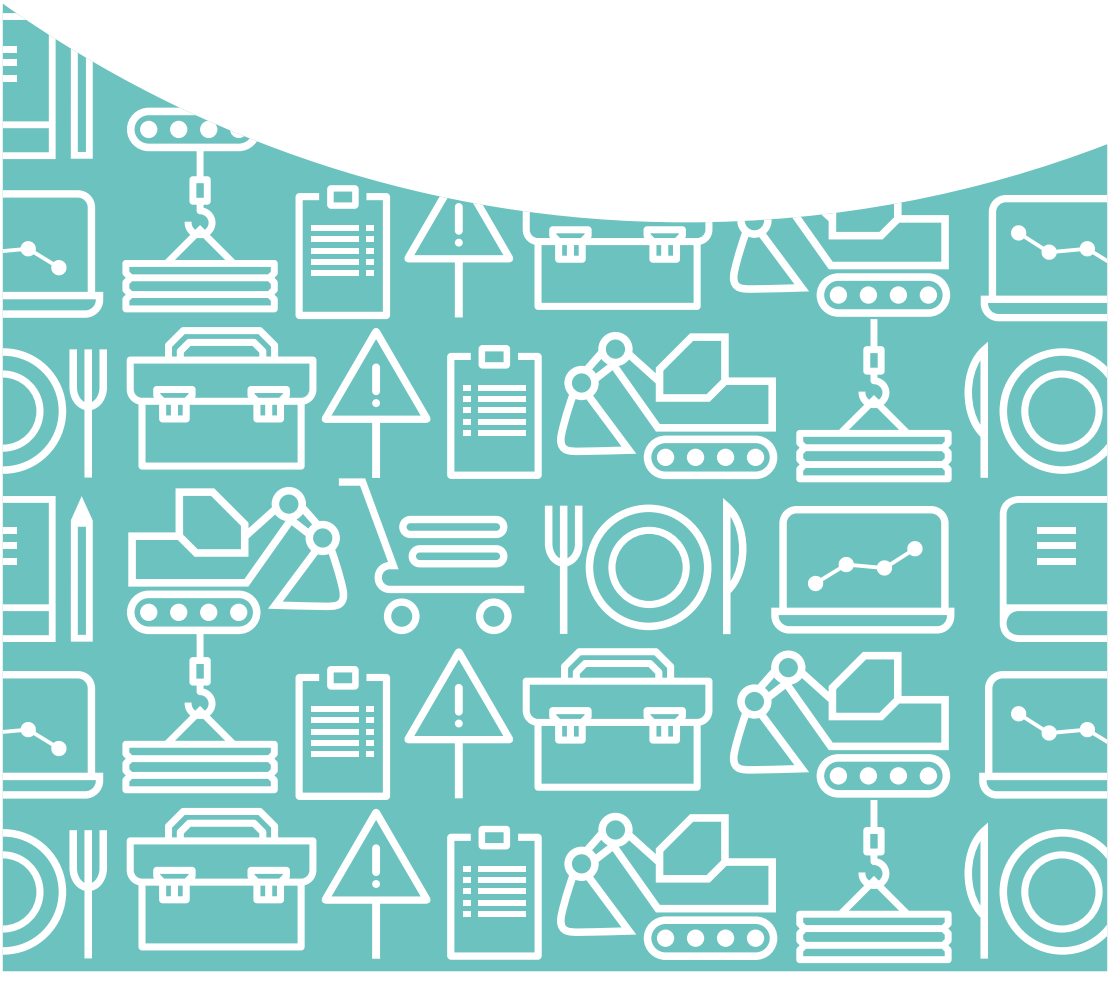
Työturvallisuus·
keskus

KASVATUS-, KOULUTUS- JA TUTKIMUSALAN TYÖSUOJELU



KASVATUS-, KOULUTUS- JA TUTKIMUSALAN TYÖSUOJELU

Julkaisija: Työturvallisuuskeskus,
kuntaryhmä ja palveluryhmä

© Työturvallisuuskeskus 2020

Valokuvat: Virpi Fagerström

Taitto ja kuvat: Milla Toro, Innocorp Oy

Kirjapaino: Painojussit Oy, Kerava 2020

1. painos 2020

ISBN 978-951-810-716-6 (nid.)
ISBN 978-951-810-717-3 (pdf)

Tuotenumero 202002

ttk.fi

Sisältö

Esipuhe 5

1. Muutokset koettelevat jaksamista 6
Digitalisaatio muuttaa työtä 7
Digitalisaation vaaroja 8

2. Työsuojelun tavoitteena turvallisuus ja hyvinvointi työssä 10
Perehdyttäminen 13

3. Työsuojelu on yhteistoimintaa 14
Työsuojelutoimijat 15
Työsuojelutoimikunta 17
Ilmoitusvelvollisuus ja oikeus tehdä ehdotuksia 17

4. Hyödynnä työterveyshuolto 19
Työpaikkaselvitys 19
Työterveysyhteistyö 20
Terveystarkastus 21
Työkykyä ylläpitävä toiminta 22

5. Vaarojen selvittäminen ja arviointi 24
Välineitä vaarojen arviointiin 26

6. Alan erityispiirteet tunnettava 28
Työturvallisuuslaki ja oppija 29
Pelastautuminen ja varautuminen 30
Tartuntataudit ja keittiöhygienia 30
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus 30
Tietosuoja ja yksityisyyden suoja työpaikalla 30

7. Kuormitusta voi hallita 32
Suunnittelu ja hyvä johtaminen 35
Voimavaratekijöiden vahvistaminen 37
Kuormitukseen puuttuminen 38
Työmäärän ja ajankäytön hallinta 39

8. Väkivaltaa ja häirintää torjuttava tehokkaasti 41
Väkivalta ja väkivallan uhka 43
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu 46
Esimiehen velvollisuus ehkäistä ja puuttua 48

9. Ergonomia auttaa kuormitukseen 50
Kognitiivinen ergonomia 50
Fyysinen ergonomia 53
Ääniergonomia 56
Melu 58

10. Hyvä rakennus, turvallinen mieli 59
Uuden päiväkodin, koulun ja oppilaitoksen suunnittelu 59

11. Sisäilmaongelmat selätetään 63
Sisäilmaongelmien ennakoiva hallinta 63
Sisäilmaongelmien ratkaiseminen 64
Sisäilmasta sairastuneen auttaminen 64

12. Päihteettömyys tavoitteena 66
Ennalta ehkäisevä toiminta 66
Ongelmiin puuttuminen 66
Työterveyshuollon rooli 67
Työpaikan päihdeohjelma 67
Päihdetyö oppilaitoksissa 68
Epäily oppilaan huumekokeilusta, -käytöstä tai -välityksestä 69

13. Sairaan lapsen lääkitseminen 70
Lääkehoitosuunnitelma 70
Vastuukysymykset 71
Varhaiskasvatus 71
Koulut ja oppilaitokset 71
Lääkehoidon antaminen 71

Liite 1. Työsuojeluilmoituslomake 73
Liite 2. Ilmoitus väkivaltatilanteesta, ohje ilmoittajalle 74
Liite 3. Esimiehen ohje väkivaltatilanteen käsittelyyn 75
Liite 4. Prosessikuvaus väkivaltatilanteiden ilmoitusmenettelystä 77
Liite 5. Väkivaltatilanteen ilmoituslomake (päiväkodit/varhaiskasvatus) 78
Liite 6. Väkivaltatilanteen käsittelylomake (päiväkodit/varhaiskasvatus) 79
Liite 7. Väkivaltatilanteen ilmoituslomake (peruskoulut) 80
Liite 8. Väkivaltatilanteen käsittelylomake (peruskoulut) 81
Liite 9. Väkivaltatilanteen ilmoituslomake (oppilaitokset) 82
Liite 10. Väkivaltatilanteen käsittelylomake (oppilaitokset) 83

Lähteet 84

Esipuhe

Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusala on yksi julkisen ja myös yksityisen palvelualan tärkeitä ja työllistäviä toimialoja. Alan murros, työn jatkuva muutos ja yhteiskunnan haasteet ovat lisänneet turvallisuusuhkia sekä psyykkistä ja sosiaalista kuormitusta alalla toimiville. Myös työtilojen huonosta kunnosta aiheutuu paljon ylimääräistä harmia.

Tämä opas auttaa edistämään työhyvinvointia ja -turvallisuutta alan tehtävissä ja työpaikoilla. Opas antaa eväitä kiusaamisen ja väkivallan hallitsemiseen, kuormittumisen vähentämiseen ja työympäristöjen kehittämiseen. Se sisältää tietoa alaan liittyvästä ajantasaisesta lainsäädännöstä sekä hyvistä työsuojelun yhteistoiminnan käytännöistä.

Opas on tarkoitettu alan työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden, johtajien, esimiesten ja työntekijöiden käyttöön. Opas koskee koko kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalaa ja erityisesti niiden perustehtävän – kasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen – parissa työskentelevien työhyvinvointia ja työturvallisuutta.

Turvallinen ja terveellinen työympäristö, tasapuolinen johtamis- ja esimiestyö, suunnitelmallinen henkilöstön jaksamisesta huolehtiminen ja jatkuva yhteistoiminta työpaikoilla tukevat koko henkilöstön hyvinvointia.

Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän ja palveluryhmän yhteinen työryhmä vastaa oppaan sisällöstä: *Tari Aho* Sivistystyönantajat, *Virpi Fagerström* Ergomentor Oy, *Tuula Haavasoja* JHL, *Lasse Kammonen* TTK palveluryhmä, *Asta Koivikko* TTK kuntaryhmä, *Riina Länsikallio* OAJ, *Eija Ovaskainen* Espoo, *Merja Rusanen* KT ja *Eva Siitonen* Tehy.

Lukuohje:

- Koko alasta käytetään nimitystä koulutus- ja kasvatusala.
- Henkilöstöllä tarkoitetaan koko työpaikan henkilökuntaa, esimiehet ja johto mukaan lukien.
- Opetuksella tarkoitetaan myös koulutusta ja kasvatusta.
- Koululla tarkoitetaan peruskoulua ja oppilaitoksella muita oppilaitoksia mukaan lukien korkeakoulut.
- Oppilas ja oppija ovat yleisnimityksiä lapsesta, oppilaasta tai opiskelijasta.
- Opiskelija on toisella asteella, korkeakoulussa tai muualla aikuiskoulutuksessa opiskeleva.
- Työympäristö on fyysinen, henkinen ja sosiaalinen ympäristö, jossa työtä tehdään.
- Oppimisympäristö on lapsen, oppilaan tai opiskelijan fyysinen, henkinen ja sosiaalinen ympäristö, jossa opiskellaan.

Työturvallisuuskeskus kiittää kaikkia oppaan toteuttamiseen sen eri vaiheissa osallistuneita henkilöitä merkittävästä työpanoksesta.

1. Muutokset koettelevat jaksamista

Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusala on muutosten kourissa. Yhteiskunta asettaa sille uusia tavoitteita, alalla käytettävät työvälineet ja -menetelmät muuttuvat eikä ympäröivä yhteiskuntakaan pysy ennallaan. Uusia työssä ratkottavia asioita tuovat vaikkapa huonosti suomea osaavien maahanmuuttajaoppilaiden määrän lisääntyminen ja syrjäytymisvaara. Työtä on paikoitellen paljon resursseihin nähden.

Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusala on merkittävä yhteiskunnan ja työelämän sektori, jossa työskentelee noin 190 000 henkilöä (Tilastokeskus 2018). Kasvatuksen, koulutuksen ja tutkimuksen järjestäjien rahoitus tulee pääasiassa julkiselta sektorilta. Suurin osa alalla työskentelevistä on kuntien tai kuntayhtymien palveluksessa, mutta järjestäjä voi olla myös yksityisoikeudellinen yhteisö tai yritys. Alalla on yhteensä noin 3 500 päiväkotia ja 3 315 koulua tai oppilaitosta.

Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan työpaikat

- varhaiskasvatus: päiväkodit, perhepäivähoito, avoin varhaiskasvatus
- esiopetus: peruskoulun tai päiväkodin yhteydessä
- perusopetus: peruskoulut, ala- ja yläkoulut sekä yhtenäiskoulut
- lukio-opetus: lukiot ja muut toisen asteen oppilaitokset, aikuislukiot
- ammatillinen koulutus: ammatilliset oppilaitokset, aikuiskoulutuskeskukset ja ammattiopistot
- korkeakoulutus: ammattikorkeakoulut, tiedekorkeakoulut ja yliopistot
- vapaa sivistystyö: kansan- ja kansalaisopistot
- taiteen perusopetus: musiikkikoulut ja muut taidekoulut
- liikuntakeskukset: urheiluopistot

Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalalla on tapahtunut merkittäviä muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet henkilöstön työtehtäviin ja -tavoitteisiin. Muutokset ovat työhyvinvoinnin ja turvallisuuden kannalta olleet sekä haaste että mahdollisuus. Työhyvinvointia ja turvallisuutta koettelevia seikkoja on monta. Resurssien kannalta merkittävintä ovat olleet valtion ja kuntien rahoitusleikkaukset. Varhaiskasvatuksessa yksityisen sektorin osuus on lisääntynyt.

Alan murros ja jatkuva muutos ovat lisänneet henkistä kuormitusta, koska opettajilta ja muulta henkilöstöltä vaaditaan jatkuvaa uuden omaksumista ja uusien toimintatapojen käyttöönottoa. Lisäksi monen työtehtäviin on lisätty työn ja organisaation perustehtävän kehittäminen. Uusien toimintatapojen käyttöön ottamiseen on tarvittu aikaa, joustavuutta ja aktiivista vuoropuhelua eri toimijoiden kanssa. Tätä uudistamiseen tarvittavaa aikaa ei ole työtehtävien suunnittelussa ja muutosta eteenpäin viedessä aina huomioitu.

Opetuksen ja kasvatuksen sisällön kannalta muutoksia ovat tuoneet uusien opetus- ja kasvatussuunnitelmien käyttöönotto sekä perustehtävään liittyvät muutokset, kuten ammatillisen koulutuksen reformi. Uusien digitaalisten menetelmien lisäksi työn kuormitusta lisäävät erityisryhmien liittäminen osaksi muuta opetusta (inkluusioperiaate) ja lähiopetuksen vähentyminen. Oppilaitosten yhdistymiset vaikuttavat niin opetukseen kuin oppilaitosten hallintoon.

Oman lisänsä muutokseen tuo eri oppilaitosten kulttuurien yhdistäminen.

Myös lapset, oppilaat ja opiskelijat haastavat opettajan tai kasvattajan ammattitaitoa ja jaksamista uudella tavalla. Yhä useampi koululainen ja opiskelija kärsii mielenterveysongelmista. Vieraskielisiä oppilaita ja opiskelijoita, joiden kielitaito ei ehkä riitä kaiken opetettavan tiedon vastaanottamiseen parhaalla mahdollisella tavalla, on entistä enemmän. Lasten syrjäytymisvaara on todellinen. Henkilöstön pitäisi kyetä tukemaan lapsia, oppilaita ja heidän perheitään sekä opiskelijoita ja estämään oppilaan syrjäytymistä kaikin keinoin.

Monikulttuurisuus haastaa ammattilaiset kehittämään omia tietojaan ja taitojaan erityisesti kasvukeskuksissa, joissa vieraskielisiä on enemmän kuin muualla Suomessa. Alalla toimivien tulee olla tietoisia omista kulttuuritaustoistaan ja ymmärtää kulttuuriarvojen erilaisuutta. Heidän pitää kehittää eri etnisten ryhmien opettamista ja osapuolten kommunikaatiotaitoja.

Muutos työtehtävissä tapahtuu hitaasti ja vie vuosia, ennen kuin muutos ilmenee koko työyhteisön toimintakulttuurissa. Monien eriaikaisesti etenevien ja jatkuvien muutosprosessien keskellä työntekijän ja esimiehen saattaa olla vaikea huomata asioiden edistymistä. Jatkuvat muutokset työssä ja määräaikaisuudet lisäävät työn kuormitusta. Lisäksi työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet muutoksessa voivat olla vähäisiä. Koska muutokset kuormittavat esimiehiä ja työntekijöitä, ne saattavat suunnata huomioita pois päätehtävästä eli kasvatuksesta, opetuksesta ja tutkimuksesta. Muutos vaikuttaa työhön monella eri tavalla, siksi on varsin tärkeää, että johto tuo kaikki muutokset riittävän ajoissa henkilöstön käsiteltäväksi.

Muutos on vienyt kehitystä hyväänkin suuntaan. Uudet opetusmenetelmät ja -tekniikat voivat innostaa ammatissaan kehittymistä arvostavaa opettajaa ja kasvattajaa. Tekniikan mahdollistaman etätyöskentelyn avulla voidaan ehkä pelastaa pieniä kouluja, harvinaisten aineiden opetusryhmiä tai vaikkapa pitää luentoja jopa maailmanlaajuisesti. Organisaatiouudistukset voivat pyyhkiä pölyt vanhoista työtavoista, kun uudet työtoverit tai opetusjärjestelyt auttavat katsomaan asioita uusista näkökulmista. Yhteisöllisyyden korostaminen, esimerkiksi pari- ja ryhmätyöskentely, voi auttaa yksin puurtavaa opettajaa, ja kokeneen kollegan välittämä hiljainen tieto helpottaa alalle vasta tullutta. Muutos mahdollistaa aina myös muutoksen entistä parempaan.

Digitalisaatio muuttaa työtä

Kasvatuksessa, koulutuksessa ja tutkimuksessa tietoteknologian hyödyntämisen merkitys on kasvanut yhteiskunnan ja työelämän digitalisoitumisen myötä. Uusia toimintatapoja ja kommunikointivälineitä hyödynnetään opetuksessa monilla eri tavoilla. Työn digitalisoitumisen ja siitä aiheutuvan työn jatkuvan läsnäolon tuoma kuormitus on kuitenkin suuri haaste.

Työpaikan omissa verkostoissa ja sosiaalisessa mediassa työskentely on tavallista. Tällöin säännöt ja käytöstavat sekä ylilyönteihin puuttumisen mallit ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Myös mahdollisuus jatkuvaan, ympärivuorokautiseen vuorovaikutukseen edellyttää kykyä johtaa itseään. Tärkeää on myös ymmärtää, että laitteita, sovelluksia ja ohjelmistoja voi valjastaa palvelemaan työhyvinvointia, esimerkiksi seuraamaan oman työajan toteutumista.

Digitalisaatio mahdollistaa uudenlaiset työn tekemisen tavat . Opettajilla ja oppilailla tulee olla tarvittavat tietokoneet tai

oppimisalustat, tietojärjestelmät ja langaton verkko. Tietotekniikan tulee sulautua saumattomasti opiskelutiloihin. Uudet digitaaliset työtavat voivat myös tukea hyvää toimintakulttuuria esimerkiksi lisäämällä avointa vuorovaikutusta.

Toimintakulttuurin tulee muuttua yhtäaikaisesti työn tekemisessä, johtamisessa ja oppimisessa, mikä edellyttää tekniikan ja tilojen muuttamista niin, että ne tukevat tavoitteisiin pyrkimistä. Digitaalisen oppimisen ja opetuksen kehittäminen edellyttää esimiehiltä taitoa johtaa pedagogista työtä ja muutosta. Myös muiden työntekijöiden, kuten kouluavustajien, sihteerien tai vahtimestarien, roolissa voi tapahtua muutoksia verrattuna aikaisempaan. Opetustyössä korostuu opettajan ja oppijan yhteistyö, jossa tarvitaan hyvää suunnittelua ja toimintatapojen muotoilua erilaisten oppijoiden tarpeiden huomioon ottamiseksi.

Digitaalisuuden ansiosta myös toiminnassa käytettävät aineistot monipuolistuvat. Tarjolla on entistäkin enemmän vaihtoehtoisia aineistoja erilaisiin tilanteisiin. Digipalveluiden avulla voidaan joustavasti rakentaa erilaisille oppijoille räätälöityjä oppimispolkuja. Oppijan motivaatio kasvaa, kun hän saa tehdä itselleen sopivan tasoisia tehtäviä. Samalla opettajan ajankäyttö tehostuu, kun hän voi kohdistaa aikansa kullekin oppijalle tarpeen mukaan.

Uusi digitaalinen toimintakulttuuri voidaan valjastaa tukemaan työhyvinvointia, kun uusien välineiden haltuunottoon perehdytään ja perehdytetään huolellisesti. Uudet välineet innostavat kehittämään ammattitaitoa, ja yhdessä opetteleminen tukee työpaikan yhteisöllisyyttä. Parhaimmillaan uusien digitaalisten työvälineiden käyttö lisää onnistumisen kokemuksia työssä. Oppimisen ilosta kasvaa opettamisen riemu.

Digitalisaation vaaroja

Digitalisaatio tuo mukanaan myös haittansa, jotka pitää saada hallintaan. Pelkoja on aiheuttanut muun muassa mahdollinen säteilyvaara, vaikka suurimmat ongelmat lienevät digitaalisten mahdollisuuksien väärinkäytössä.

Viime aikoina on puhuttu langattomien lähiverkkojen eli wlan-verkkojen asentamisesta kouluihin ja päiväkoteihin. Langaton lähiverkko on digitaalisen koulun perusta. Se mahdollistaa kaiken muun toiminnan, sillä kaikkien koulun laitteiden ja omien puhelinten käyttö koululla vaatii sen. Lähiverkon avulla verkkolaite saadaan yhdistettyä internetiin tai toisiin verkkolaitteisiin langattomasti käyttämällä mikroaaltoja tiedonsiirtoon.

Langattoman lähiverkon käyttöä ei tarvitse rajoittaa kouluissa säteilyturvallisuuden vuoksi, sillä wlan-laitteiden lähetystehot ovat pieniä eikä altistumisilla ole terveysvaikutuksia, vaikka kaikki luokan oppilaat käyttäisivät verkkoa samaan aikaan tai käyttö olisi pitkäkestoista. Koska radiotaajuisen säteilyn voimakkuus heikkenee nopeasti etäisyyden kasvaessa, altistumista voidaan helposti pienentää sijoittamalla wlan-tukiasema kauemmaksi, esimerkiksi metrin päähän käyttäjistä.

Moni on huolestunut myös matkapuhelimien säteilystä. Etenkään alle 12-vuotiaiden aivot eivät ole vielä täysin kehittyneet, minkä vuoksi turhaa altistumista on hyvä rajoittaa. Matkapuhelinten turvallisuuden valvonta kuuluu Säteilyturvakeskukselle (www.stuk.fi).

Sosiaalinen media (some) on tullut osaksi kasvatusta, koulutusta ja oppimista. Tuleva digiajan koulu tarvitsee turvakseen yhteiset sosiaalisen median toimintamallit ja ohjeet siitä, miten opettajat, oppilaat, opis-

kelijat ja muut toimijat voivat monipuolisesti hyödyntää medioita, ilmaista itseään ja oppia turvallisesti, yhteisöllisesti ja vastuullisesti. Some on tehokas mutta vaarallinen, jos sitä haluaa käyttää väärin. Toisen työn vähättely ja vääristely, kiusaaminen, jopa vainoaminen voidaan löytää myös somesta. Koulujen on syytä laatia yhteiset säännöt siihen, miten toimitaan ja käyttäydytään verkossa ja sosiaalisessa mediassa.

Lisätietoja
Helsingin kaupungin opetuksen digitalisaatio-ohjelma vuosille 2016–2019

https://www.hel.fi/static/liitteet/opev/Opetusvirasto_Digitalisaatiohanke_Webjulkaisu_FINAL.pdf

Säteilyturvakeskus (STUK): Matkapuhelimien ja tukiasemien säteilyturvallisuus -opas, STUK-A: 141, Tukiasemien asentamisen opas, 2014

Säteilyturvakeskus (STUK): Langaton lähiverkko. https://www.stuk.fi/aiheet/kodin-ja-toimiston-sateilevat-laitteet/langaton-lahiverkko

https://minedu.fi/tietosuojaopas

https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/39560/Kinnunen_Milla.pdf?sequence=1

https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/arkisto_2016/monikulttuurinen_tyoyhteiso_on_luovempi

2. Työsuojelun tavoitteena turvallisuus ja hyvinvointi työssä

Turvallinen ja mielekäs työpäivä edellyttää ennakoivaa turvallisuus- ja työhyvinvointityötä ja yhteistoiminnan mukaista johtamista. Ennakointia on esimerkiksi uuden työntekijän perehdyttäminen työtehtäviin, työpaikan olosuhteisiin ja välineisiin, mikä helpottaa työn haltuunottoa. Työsuojelutyö on pitkäjänteistä yhdessä tekemistä, jossa ei ole pikavoittoja.

Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan henkilöstöllä on halua tehdä ja kehittää työn turvallisuutta, mutta tekeminen on usein sirpaleista. Onnistuakseen turvallisuutta edistävä tekeminen edellyttää johtamista: jatkuvaa suunnitelmallista työtä ja kokonaisuuksien hallintaa. Henkilöstö kohtaa työssään turvallisuusriskejä, kuten psyykkistä, sosiaalista tai fyysistä kuormitusta, häirintää tai väkivaltaa. Turvallisuuskysymysten tulisi sisältyä paremmin päiväkotien, koulujen ja oppilaitosten johtamiseen sekä henkilökunnan peruskoulutukseen.

Työsuojelu on toimintaa, joka edistää henkilöstön terveyttä ja turvallisuutta työssä. Terveyden ja turvallisuuden parantaminen ja työkyvyn ylläpitäminen ovat työsuojelun tärkeimmät tehtävät. Työsuojelun keinoin myös tunnistetaan, arvioidaan ja ehkäistään ennakolta vaaroja ja haittoja sekä terveys- ja turvallisuusriskejä, joita työn tekemiseen liittyy. Työsuojelun kolmantena tavoitteena on jo syntyneiden ongelmien poistaminen.

Työsuojelu perustuu seuraaville periaatteille:

- Työsuojelu kattaa fyysisen, henkisen ja sosiaalisen terveyden ja turvallisuuden. Työsuojelu ottaa huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet.
- Työsuojelu on jatkuvaa, ennalta ehkäisevää yhteistoimintaa. Ongelmiin tartutaan välittömästi ja ratkaisuja etsitään yhdessä.
- Työympäristön kehittämisen päävastuu on työnantajalla, mutta vastuuta oman työn turvallisuudesta ja siihen liittyvästä työympäristöstä on jokaisella.
- Työsuojelu on osa normaalia työntekoa: johtamista, esimiestyötä, suunnittelua ja työn tekemistä. Työsuojelu on osa ammattitaitoa.

Koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalalla henkilöstön ja oppilaan turvallisuus ja hyvinvointi liittyvät usein vahvasti toisiinsa.

Tämän vuoksi on tärkeää, että työsuojeluhenkilöstö tuntee ne ohjeet, jotka liittyvät lasten, oppilaiden ja opiskelijoiden turvallisuuteen ja hyvinvointiin.

Opetushallitus on koonnut tietoa ja malleja kokonaisturvallisuuden suunnitteluun, vaarojen ja haittojen tunnistamiseen ja ennaltaehkäisyyn sekä suunnitelmien yhteensovittamiseen ja käyttöönottamiseen (https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/opetustoimen-ja-varhaiskasvatuksen-turvallisuus). Ohjeet on laadittu varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle, mutta niitä voi hyvin noudattaa myös korkeakoulujen ja yliopistojen turvallisuustyössä.

Työterveyslaitoksen ja Turun yliopiston Edusafe-tutkimushankkeessa on kehitetty kokonaisvaltainen turvallisuuden hallinnan malli (kuva 1). Malli perustuu vaarojen ennakointiin, poikkeamien käsittelyyn ja jälkihoitoon, joka varmistaa normaaliin tilaan palaamisen. Mallia käyttämällä turvallisuuden hallinnasta tulee järjestelmällistä ja yhteistä toimintaa. Ainoastaan yhteisellä oppimisella, toiminnan kehittämisellä ja yhteisöllisillä toimintavoilla päästään vaikuttaviin tuloksiin.

Turvallisuusteot syntyvät halusta toimia turvallisuutta edistävien asioiden puolesta. Turvallisuusajattelua tulee kehittää alan työpaikoilla ennakoivampaan suuntaan. Puutteiden listaamisen lisäksi kannattaa myös aina tuoda esiin asioita, jotka ovat jo kunnossa.

Ennakointi tarkoittaa, että estetään työn vaarojen ja haittojen syntyminen käytettävissä olevin keinoin. Tärkeää on luoda työpaikoilla yhteinen ymmärrys turvallisuudesta. Tätä arviota pitää myös päivittää muutostilanteissa. Yhteisten toimintatapojen ja keinojen löytäminen ja muotoileminen selkeiksi toimintaohjeiksi, joissa on kirjattu menettelyt ja vastuut, on tärkeää.

Esimerkiksi väkivaltatilanteita varten ohjeissa selvitetään

- tyypilliset alan väkivallan torjuntaan liittyvät ennakoivat toimet
- ensiavun järjestäminen uhrille ja hoitoon toimittaminen
- työtapaturmailmoituksen tekeminen
- ilmoituksen tekeminen lastensuojeluun ja poliisille sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaiselle ja
- kerrotaan jälkihoidon toteutumisesta.

Säännöllinen työn ja työympäristön vaarojen ja haittojen tunnistaminen ja niiden terveydellisen merkityksen arviointi, perehdytykset, turvallisuuskävelyt, ilmoitusmenettelyt ja koulutukset lisäävät turvallisuutta ja auttavat ennakoimaan turvallisuuspoikkeamia. Jotta näitä keinoja osattaisiin käyttää, henkilöstön turvallisuusosaamista pitää kehittää. Valmentautuneena jokainen työntekijä ja esimies osaa toimia erilaisissa yllättävissä ja kuormittavissa tilanteissa niin, että turvallisuus säilyy.

Turvallisuutta ja työhyvinvointia vaarantavan tilanteen jälkihoitoa ei saa unohtaa. Se pitää antaa ajoissa, yleensä parin päivän sisällä. Tavallisesti jälkihoidon antaa asiantuntija, työpaikan työterveyshuolto tai muu jälkihoidon menetelmät hallitseva. Esimerkiksi työpaikkaväkivalta koskettaa koko työyhteisöä, siksi tapahtunutta on syytä käydä läpi myös työtovereiden ja esimiesten kanssa.

Kuva 1. Opetusalan turvallisuuden kokonaismalli. (Teperi ym. 2018)

Johtaja ja esimies ovat työnantajan ja toiminnan järjestäjän edustajina vastuussa yhteisönsä työntekijöiden, oppilaiden ja lasten terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista.

He rakentavat terveellisyyteen ja turvallisuuteen pyrkivää kulttuuria esimerkillään ja viestinnällään. Tärkeintä turvallisuuskulttuurin luomisessa on oikea asenne.

Käytännössä turvallisuuskulttuuri tarkoittaa hyvin yksinkertaisia asioita, kuten yhteistä työn suunnittelua ja toimintatapoja, ohjeiden noudattamista ja vastuun kantamista, sitä että puutteet otetaan esille ja viat korjataan. Sen oppimiseksikaan ei vaadita ihmeitä: riittää, että sitoudutaan pitkäjänteiseen työhön, jossa seurataan vaaraa aiheuttavia tilanteita suunnitelmallisesti ja hyödynnetään seurannan tuloksia.

Johtaja voi osoittaa sitoutumistaan turvallisuustyöhön esimerkiksi näin:

- Näytä esimerkkiä hyvästä, turvallisuus- ja työhyvinvointiasiat keskiöön nostavasta johtamisesta.
- Ota turvallisuus- ja työhyvinvointiasiat puheeksi. Anna niille aikaa arjessa ja etsi tarvittaessa osaamista.
- Kuuntele ehdotuksia, anna palautetta ja toteuta turvallisuutta ja työhyvinvointia edistävät ideat.
- Kiitä hyvistä ja turvallisuutta edistävistä teoista.
- Puutu tasapuolisesti havaittuihin vaaroihin, riskinottoon ja sääntöjen rikkomiseen.
- Puutu arvostavalla tavalla terveyttä vaarantaviin seikkoihin, kuten liikakuormitukseen ja epäasialliseen käytökseen.
- Päätä viipymättä tosiasioiden perusteella.

Turvallisuuskulttuurin rakentaminen ei ole ainoastaan johdon tehtävä, vaan siihen osallistuvat kaikki. Erityisen tärkeää tämä on koulutus- ja kasvatusalalla, jossa opettajilla on erityinen vastuu turvallisuuskulttuurin rakentamisesta lapsi- ja opetusryhmissä.

Laki velvoittaa myös työntekijöitä. Heidän tulee noudattaa määräyksiä ja työpaikalla laadittuja turvallisuus- ja suojeluohjeita sekä ilmoittaa suojeluvälineissä, koneissa ja laitteissa olevista puutteista esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jokainen on velvollinen huolehtimaan omasta ja muiden turvallisuudesta. Jos työntekijä havaitsee ilmeistä vaaraa aiheuttavan vian tai puutteen, hänen olisi poistettava se mahdollisuuksiensa ja osaamisensa mukaan. Myös siisteydestä ja järjestyksestä huolehtiminen on jokaisen työntekijän asia. Kaikkien tulee työpaikalla välttää muihin kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä, työhönsä palannut tai tehtäväänsä vaihtanut oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset sekä työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Myös uuden työvälineen käyttäjät perehdytetään laitteen käyttöön. Perehdytystä pitää antaa aina, kun työntekijä siirtyy uuteen tehtävään tai kun tehtäviin tulee muutoksia. Oikeus perehdytykseen koskee kaikkia ammattiryhmiä.

Perehdytyksen tarkoituksena on, että työntekijä saa riittävän opastuksen

- omiin tehtäviinsä; vastuihin, velvollisuuksiin ja oikeuksiin
- organisaatioon ja sen henkilöstöön
- työpaikan toimintaan, toimintatapoihin ja toimintaohjeisiin
- työpaikan tiloihin ja työskentely-ympäristöön
- työvälineisiin
- työturvallisuuteen
- työsuhteen ehtoihin (mm. työsopimus, palkkaus, työaika)
- työterveyshuoltoon
- koulutuksiin
- muihin asioihin, kuten henkilöstöetuisuuksiin.

Työnantaja vastaa järjestelmällisestä perehdyttämisestä. Koska lähiesimies työnantajan edustajana käytännössä vastaa perehdyttämisestä, hänen täytyy tietää, miten perehdytetään, sillä hänhän vastaa perehdyttämisen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Työpaikalla pitää olla kirjallinen perehdytysohjelma, jota noudatetaan. Ohjelmassa tulee näkyä perehdytettävä asia, päivämäärä ja allekirjoitukset, kun perehdytys on suoritettu. Mitä nopeammin ja suunnitelmallisemmin työntekijä perehdytetään, sitä nopeammin hän pystyy täysipainoiseen työskentelyyn.

3. Työsuojelu on yhteistoimintaa

Työsuojelussa työnantaja ja henkilöstö tavoittelevat yhdessä turvallisempaa ja terveellisempää työtä, työoloja ja työympäristöä. Työnantajan on ajoissa käsiteltävä työhyvinvointiin ja turvallisuuteen vaikuttavat asiat työsuojelun yhteistoiminnassa. Henkilöstön työkykyyn liittyviä asioita tuetaan työpaikalla, arvioidaan työterveyshuollossa ja käsitellään työterveysyhteistyössä. Työpaikan terveyden ja turvallisuuden vaarat, haitat ja niistä aiheutuvat riskit terveydelle arvioidaan säännöllisesti ja niitä seurataan jatkuvasti.

Työsuojelu ei ole vain työsuojeluhenkilöstön asia, vaan se on yhteistä toimintaa, jossa työsuojeluhenkilöstö tukee työyhteisöä osaamisellaan. Yhteistoiminnan tarkoitus on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen terveellisyyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn. Avoimessa ja vuorovaikutteisesti johdetussa päiväkodissa, koulussa ja tutkimuslaitoksessa yhteistoiminta toteutuu arkityössä ja yhteisissä kokouksissa. Hyvä yhteistoiminta näkyy tasapuolisena ja hyvänä johtamisena.

Yhteistoiminta on myös henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Työntekijävaltaisella alalla resursseihin vaikuttavat henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on tärkeää valmistella yhdessä ja käsitellä riittävän ajoissa yhteisesti. Suunnitelmissa tulee huomioida muun muassa henkilöstöryhmittäin työkyvyn tukeminen ja työttömyysuhka.

Työsuojelun yhteistoiminta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (44/2006, myöh. työsuojelun valvontalaki). Lisäksi kunnallisella alalla ja valtiolla on sovittu työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta valtakunnallisella sopimuksella. Työturvallisuuslain (783/2002) 17 §:n mukaan työnantajan on annettava ”riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita käsitellään asianmukaisesti ja riittävän ajoissa työnantajan ja työntekijöiden sekä heidän edustajiensa kesken”. Myös työntekijöiden on toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa työturvallisuuslain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Koska vastuu turvallisista työoloista on työnantajalla, vastuu työsuojelusta voitaisiin esimerkiksi kirjata johtajan ja esimiehen työtehtäviin.

Työsuojelupäällikkö vastaa työnantajan edustajana työsuojelun yhteistoiminnan organisoimisesta. Esimies vastaa käytännön ratkaisuista työsuojelun edistämiseksi. Yhtä työntekijää koskevat asiat käsitellään työntekijän ja esimiehen kesken. Useampia työntekijöitä koskevat asiat neuvotellaan pääsääntöisesti henkilöstöryhmän edustajan kanssa, neuvottelupöytään istuvat työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu. Työpaikkaa laajasti ja yleisesti koskevat asiat neuvotellaan työsuojelutoimikunnassa.

Työterveysneuvottelun aiheena on aina työntekijän työ- ja toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin. Työkyvyn tuen mallissa kuvataan, milloin on aihetta järjestää työ-

terveysneuvottelu ja mitä se sisältää. Aloitteen työterveysneuvotteluun voi tehdä esimies, työntekijä itse, henkilöstöhallinnon tai työterveyshuollon edustaja. Neuvottelun tarkoituksen tulee olla neuvotteluun osallistujilla tiedossa, ja sen tavoitteena on yhteisvoimin tukea työntekijää työn tekemisessä, työhön palaamisessa sairauslomalta sekä selvittää kuntoutustarvetta. Työterveysneuvotteluun osallistuvat henkilöt, joiden läsnäolo on välttämätöntä, eli ainakin työntekijä, esimies ja työterveyshuollon edustaja(t). Ratkaisun löytämiseksi voi olla tarpeen kutsua mukaan henkilöstön tai työsuojelun edustaja, ylempi esimies tai muita tahoja. Työntekijällä on aina oikeus kutsua neuvotteluun valitsemansa tukihenkilö.

Työsuojelutoimijat

Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa ja vastaa työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta. Toimitusjohtaja tai kunnanjohtaja toimii työsuojelupäällikkönä, ellei hän delegoi tehtävää jollekin toiselle. Työsuojelupäällikkö avustaa työnantajaa työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvässä asiantuntemuksen hankinnassa ja yhteistyössä työpaikan henkilöstön ja viranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö ylläpitää ja kehittää työpaikan työsuojelun yhteistoimintaa ja esimerkiksi osallistuu toimintasuunnitelman tekemiseen, tekee aloitteita ja myös perehtyy työpaikan olosuhteisiin. Tehtävän hyvä hoitaminen edellyttää siihen varattua työaikaa ja perehtymistä sekä kouluttautumista työsuojelua koskeviin säännöksiin ja soveltamisohjeisiin.

Henkilöstö valitsee keskuudestaan edustajansa työsuojelun yhteistoimintaa varten. Kunta-alalle, yksityiselle palvelualalle ja valtiolle on erilliset työsuojeluvaaliohjeet, joita noudatetaan valintaa valmisteltaessa ja toteutettaessa. Työsuojelun yhteistoimintakausi on kunta-alalla neljä vuotta, yksityisellä alalla ja valtiolla vähintään kaksi vuotta.

Henkilöstöjärjestöjen edustajat neuvottelevat työsuojelun yhteistoiminnan rakenteesta työnantajan edustajan kanssa. Neuvotteluissa sovitaan työsuojelutoimikunnan kokoonpanosta ja työsuojeluvaltuutettujen määrästä sekä toimialueista. Suurilla työnantajilla voi olla useita päätoimisia työsuojeluvaltuutettuja. Lisäksi voidaan sopia työsuojeluasiamiehistä, niiden määristä sekä toimialueista.

Henkilöstöedustajat työsuojelun yhteistoimintakaudelle ovat

- työsuojeluvaltuutettu
- työsuojelun 1. ja 2. varavaltuutettu
- työsuojelutoimikunnan lisäjäsen
- työsuojeluasiamies (työpaikkakohtainen).

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ja/tai toimihenkilöitä työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa ja yhteydenpidossa työsuojeluviranomaisiin. Jos työpaikalla on vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu. Myös toimihenkilöillä on tämä mahdollisuus. Työsuojeluvaltuutetulle valitaan kaksi varavaltuutettua. Jos toimikauden aikana työsuojeluvaltuutettu eroaa tehtävistään, tulee hänen sijaansa 1. varavaltuutettu jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Jos työsuojeluvaltuutettu on tilapäisesti estynyt hoitamasta tehtäväänsä, huolehtii varavaltuutettu välttämättömistä tehtävistä, jos niitä ei voida siirtää. Työsuojeluvaltuutetulla on luottamusmiestä vastaava irtisanomissuoja.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä ja/tai toimihenkilöitä, kun käsitellään lain 26 §:ssä tarkoitettuja asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa viranomaisiin.

Työsuojelun valvontalain 26 §:n mukaan työpaikalla tulee käsitellä työnantajan ja työntekijöiden kesken välittömässä tai edustuksellisessa yhteistoiminnassa:

1. työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
2. periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitetussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;
3. työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;
4. työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
5. työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työtekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
6. työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot;
7. edellä kohdissa 1–6 tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Työsuojeluvaltuutetun tulee perehtyä oma-aloitteisesti edustamiinsa työpaikkoihin, niiden työympäristöihin ja työyhteisöihin ja niihin vaikuttaviin turvallisuus- ja terveellisyystekijöihin sekä työsuojelua koskeviin säännöksiin.

Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työpaikalla tehtäviin työsuojelutarkastuksiin ja asiantuntijoiden tutkimuksiin sekä osallistuu työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman laadintaan, toteutukseen ja seurantaan.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle aiheuttava työ.

Työsuojeluvaltuutetulla on lisäksi laissa säädetyt oikeudet nähdä asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin asiakirjoihin ja oikeus saada muutoinkin tarpeelliset tiedot tehtävänsä hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada koulutusta tehtäväänsä ja oikeus ansionmenetyksen korvaamiseen, kun hän on käyttänyt työaikaa työsuojelutehtävään.

Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu tehtävän hoitamista varten. Vapautuksesta ja palkkioista on sovittu kunnallisella ja myös yksityisellä opetusalalla erikseen.

Työpaikoilla voidaan valita myös työsuojeluasiamies, joka on tietyn toimialueen, esimerkiksi yksikön henkilöstön tai ammattiryhmän, tai yhden työpaikan valitsema edustaja. Kunnallisella alalla työsuojeluasiamiehen valinnasta ja tehtävistä sovitaan paikallisesti. Laissa ei mainita työsuojeluasiamiehestä. Työsuojeluasiamies voi muodostaa työsuojeluparin työpaikan esimiehen kanssa.

Työsuojelutoimikunta

Työnantajan täytyy käsitellä lakeihin ja sopimuksiin määrätyt asiat työsuojelun yhteistoiminnassa riittävän ajoissa ja henkilöstön tai henkilöstöryhmien edustajien, kuten työsuojeluvaltuutetun, kanssa. Käytännössä käsittelyt tehdään työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikunta tulee olla työpaikalla, jossa on vähintään 20 työntekijää. Toimikuntaan kuuluvat työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat. Työsuojelutoimikunnan lain mukaisessa kokonpanossa ¼ edustaa työnantajaa, ¼ toimihenkilöitä ja ½ työntekijöitä. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu osallistuvat toimikunnan kokouksiin silloinkin, kun he eivät ole sen jäseniä.

Työsuojelutoimikunnassa käsitellään yleiset, periaatteelliset ja laajakantoiset, työolojen terveyttä ja turvallisuutta koskevat asiat. Työnantajat, joilla on alle 20 työntekijää, käsittelevät työsuojelun yhteistoiminta-asiat vähintään yhteisissä kokouksissa ja työsuojeluvaltuutetun kanssa. Edustuksellista yhteistoimintaa voidaan toteuttaa myös johtoryhmissä, joihin osallistuu työsuojeluvaltuutettu, ja muissa hyvinvointia ja turvallisuutta käsiteltävissä työryhmissä.

Henkilöstön tai henkilöstön edustajien on saatava riittävän ajoissa, yleensä viikkoa ennen, tiedot työsuojelutoimikunnan yhteistoimintakäsittelyyn tulevista asioista, kuten työyhteisöselvityksistä tai työympäristöä koskevista asiantuntija-arvioinneista ja suunnitelmista.

Työsuojelutoimikunta käsittelee yhteistoiminta-asioita, mutta sillä ei ole päätösvaltaa, vaan valta säilyy työnantajalla. Työnantajan on kuitenkin otettava huomioon työsuojelutoimikunnan ehdotukset. Työsuojelutoimikunta seuraa työoloja ja tekee kehittämisehdotuksia. Työsuojelutoimikunnan tehtäviin kuuluu esimerkiksi seurata vaarojen arvioinnin toteutumista ja vaikutuksia sekä olla tarvittaessa aloitteellinen, jos asiat eivät etene. Työsuojelutoimikunta käsittelee työsuojelututkimusten ja -koulutusten tarvetta, työsuojelun toimintaohjelmaa, työterveyshuollon toimeenpanoa ja kehittämistä sekä työnopastukseen ja perehdyttämiseen liittyviä asioita. Toimikunnan tehtävät voidaan sopia hoidettavaksi myös muun yhteistyön keinoin.

Ilmoitusvelvollisuus ja oikeus tehdä ehdotuksia

Työntekijöillä ja esimiehillä on ilmoitusvelvollisuus havaitsemistaan työn terveyttä ja turvallisuutta uhkaavista epäkohdista, puutteista tai vaaroista työssä. Ilmoitusvelvollisuus perustuu työturvallisuuslain (783/2002) 16 §:ään. Esimerkiksi väkivallan uhkista, kiusaamisista ja työympäristön puutteista tulee tehdä kirjallinen ilmoitus esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Esimerkki työsuojeluilmoituksesta on julkaisun liitteessä 1.

Ilmoituksen tulee perustua tosiasioihin (mitä, missä, milloin tapahtui ja keiden välillä). Ilmoituksen tekemisen takia työntekijä ei saa joutua epäasiallisesti kohdelluksi. Jos ilmoitus koskee toista henkilöä työpaikalla, on ilmoituksen kohteella oikeus saada itseään koskevat, kirjatut tiedot nähtäväkseen.

Työnantajan tulee käsitellä ilmoitus kohtuullisessa ajassa. Noin kahdessa viikossa pitäisi tulla ilmoitus siitä, mitä asialle aiotaan tehdä.

Työturvallisuuslain 17 §:n mukaan työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niistä palaute.

Shutterstock

4. Hyödynnä työterveyshuolto

Työterveyshuolto on lakisääteinen työpaikan asiantuntija työn terveellisyyttä koskevissa kysymyksissä. Työterveyshuolto on molempien etu: työntekijä saa neuvoja työkykynsä ylläpitämiseen työolot tuntevalta asiantuntijalta, ja työnantaja saa asiantuntevaa apua terveellisten työolojen järjestämiseen.

Työsuojelun yhteistoiminnan ja työterveyshuollon on tärkeää tehdä yhteistyötä. Jo lain mukaan työnantajan tulee järjestää työpaikan tarpeista lähtevä suunnitelmallinen ja tavoitteellinen työterveyshuolto työntekijöilleen.

Työterveyshuollon tehtävä on sairauksien ja tapaturmien ehkäisy. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon (1383/2001) kuuluu

- työn, työympäristön ja työyhteisön toiminnan turvallisuuden ja terveellisyyden selvityksiä; työpaikkaselvitys, työpaikkakäynnit, työyhteisökyselyt ja haastattelut
- työkyvyn arviointia
- terveydentilan seurantaa; terveystarkastuksia
- tiedottamista, neuvontaa ja ohjausta terveyteen liittyvissä asioissa
- ensiapukoulutuksesta ja tarvikkeista huolehtimista

sekä

- sairauspoissaolojen seuranta
- työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytäntöjen tukeminen sairausvakuutuslain perusteella (SVL 1224/2004 13 luku 5 §).

Työterveyshuollon rooli sairauspoissaolojen hallinnassa on määritelty niin sanotun 30–60–90-päivän säännöllä. Työkyvyn tarkastuspisteet ovat seuraavat:

- 30 päivää. Työnantaja ilmoittaa työntekijän sairauslomasta työterveyshuoltoon viimeistään, kun poissaolo on jatkunut kuukauden. Työterveyshuollon tiimi selvittää, mistä sairauspoissaolot ovat kertyneet.
- 60 päivää. Työnantaja hakee sairauspäivärahaa Kelalta kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Jos sairauspoissaolo jatkuu, lääkäri tekee B-lausunnon ja ottaa kantaa kuntoutuksen tarpeeseen.
- 90 päivää. Lääkäri tekee terveystarkastuksen ja antaa lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluun mahdollisuuksista viimeistään, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivältä. Ennen lausunnon tekemistä työterveyshuolto neuvottelee tilanteesta työntekijän ja työnantajan kanssa.

Työpaikkaselvitys

Työterveyshuollon edustajat tutustuvat työpaikan oloihin havainnoimalla ja haastattelemalla henkilöstöä. Työnantajan ja työntekijöiden täytyy antaa työterveyshuollon edustajalle hänen pyytämänsä tiedot. Työterveyshuollon edustaja voi käyttää apunaan kameraa ja järjestelmiä, kuten työn kuormitusta selvittävää TIKKAa tai muita kyselymenetelmiä. Käynnistä jää työpaikalle asiakirja, jota kutsutaan työpaikkaselvitykseksi. Tämä selvitys on työterveyshuollon toiminnan perusta.

Työpaikkaselvityksen avulla saadaan seuraavia tietoa työn ja työympäristön terveyteen vaikuttavista tekijöistä:

- terveysvaarojen, kuormitustekijöiden ja voimavaratekijöiden terveydellinen merkitys työkykyyn
- terveysvaarat ja suojautuminen
- pohjatiedot työterveystoiminnan suunnittelulle ja kehittämiselle
- yhteisen suunnitelman perustaksi työkyvyn edistämiseen tähtäävät toimet
- kokonaiskäsitys työpaikasta toiminnan suuntaamiseksi ja hyödyntämiseksi vastaanotolla.

Työterveysyhteistyö

Työterveyshuoltosopimus ja vuosittain yhteistoiminnassa tarkistettava toimintasuunnitelma määrittelevät, missä laajuudessa työterveyshuolto toteutuu kullakin työpaikalla. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työnantaja voi kustantaa sairaanhoitoa, jonka sisältö ja laajuus määritellään tarkasti työterveyshuoltosopimuksessa. Työterveyshuoltosopimus käsitellään työsuojelun yhteistoiminnassa ennen kuin se astuu voimaan. Sopimus työterveyshuollon järjestämisestä pitää olla nähtävillä työpaikalla.

Työpaikkaselvityksen perusteella työterveyshuollon edustaja tekee yhdessä työnantajan edustajan kanssa työterveyshuollon toimintasuunnitelman, joka pitää olla työnantajalla kirjallisena. Suunnitelmassa kerrotaan työterveyshuollon yleiset tavoitteet, työpaikan tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet, kuten työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutustavat. Hyvässä suunnitelmassa toimenpiteet perustellaan ja niille annetaan mitattavat tavoitteet ja toteutusaikataulu. Suunnitelmassa kerrotaan, mitkä toimet perustuvat lakiin ja mitkä ovat vapaaehtoisia. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma pitää saattaa myös henkilöstön tietoon.

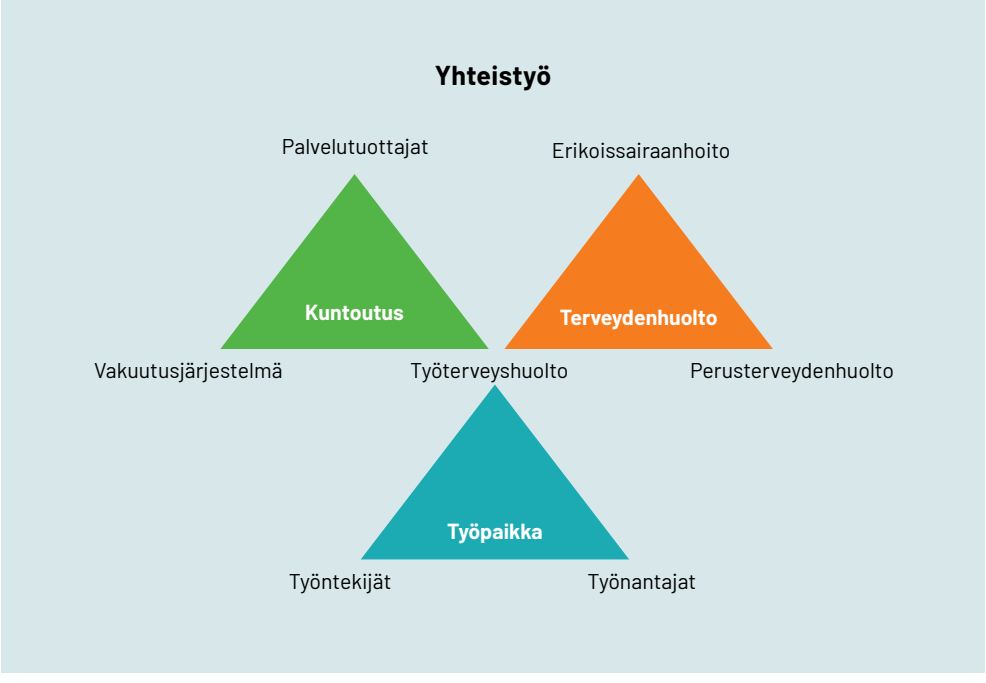
Työterveyshuollon asiakirjoissa on hyvä mainita, kuinka usein työterveyshuolto osallistuu työsuojelun yhteistoimintaelimen kokouksiin (esimerkiksi kahdesti vuodessa). Tällöin käsitellään yhteisiä asioita, kuten voimavaratekijöitä, sairauspoissaoloja, tapaturmia, työkyvyn ja työhön paluun tukemista, työpaikkaselvityksiä ja vaarojen arviointien tuloksia. On tärkeää, että työterveyshuollon tai työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden vaihtuessa järjestetään tilaisuus, jossa voidaan sopia yhteisistä käytännöistä ja toimintatavoista.

> Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tarkistetaan vuosittain yhteistoiminnassa ja liitetään Kelan korvaushakemukseen. Toimintasuunnitelma voi myös olla osa työturvallisuuslaissa tarkoitettua työsuojelun toimintaohjelmaa.

Vuosittain työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään myös työterveyshuollon selvitys edellisen vuoden toiminnasta ja hakemus Kelalle kustannusten korvaamisesta työnantajalle. Samalla tulisi yhteisesti sovittujen mittareiden pohjalta arvioida työterveyshuollon vaikuttavuutta.

Yhdessä laaditaan ja päivitetään myös päihdeohjelma, varhaisen tuen malli ja työkykyä ylläpitävän toiminnan sisältö. Lisäksi työpaikalla pitää käsitellä yhteistoiminnassa työtehtävät, joissa työntekijä on velvollinen tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan lausunnon.

Työterveyshuollolla on oikeus saada työnantajalta kaikki työn tekemiseen, työympäristöön ja työntekijöihin liittyvät tiedot. Työterveyshuollon velvollisuus on antaa



Kuva 2. Työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyö.

työnantajalle tiedot ja toimenpide-ehdotukset työn terveydellisten vaarojen poistamiseksi ja vähentämiseksi. Työntekijän velvollisuus on kertoa esimiehelle havaitsemansa terveydenvaaraa aiheuttavat tekijät työssä.

Työterveyshuollon tulee tehdä tavoitteellista ja suunnitelmallista yhteistyötä työpaikan ja myös terveydenhuollon ja kuntoutuksen kanssa. Yhteistyö vakuuttajan kanssa lisää mahdollisuuksia muun muassa ammatilliseen kuntoutukseen.

Terveystarkastus

Työnantajan on seurattava työntekijöiden työn terveellisyyttä ja turvallisuutta. Tätä osaltaan hoitaa työterveyshuolto tekemällä työntekijöille terveystarkastuksia, joiden tarkoitus on

- työntekijän voimavarojen tunnistaminen ja tukeminen
- työaikajärjestelyn huomioiminen terveystarkastustarvetta arvioitaessa
- työn sopeuttaminen työntekijän terveydellisiin edellytyksiin
- kuntoutustarpeen arvioiminen
- hoidon ja kuntoutuksen tarkoituksenmukaisuuden suunnitelmallinen seuranta
- terveyssuunnitelma
- suunnitelma työkyvyn tukemiseksi ennen työsuhteen päättymistä
- rokotukset (varhaiskasvatus, laboratoriotyöt, matkustamiseen liittyvät terveysriskit jne.).

Erityisten työolojen vuoksi on syytä varmistaa työntekijän terveydentila. Siksi lakiin on määritelty pakolliset terveystarkastukset:

- Työterveyshuolto määrittelee erityistä vaaraa aiheuttavat työt työpaikalla
  - esimerkiksi väkivalta ja sen uhka, melualtistus, kemialliset ja biologiset tekijät, pölyt ja yötyö
  - työntekijät, jotka tekevät näitä töitä, käyvät terveystarkastuksissa työterveyshuollon määrittämässä aikataulussa, jolloin seurataan työn terveydelle mahdollisesti aiheuttamaa haittaa.
- Työkyvyn alentuessa suoritettava työkyvyn arviointi on työlähtöinen terveystarkastus, jossa selvitetään työntekijän työkyky. Arvioinnin perusteella työterveysneuvottelussa mietitään työpaikalla tarvittavia toimenpiteitä, mikäli työkyky on alentunut.

Työkykyä ylläpitävä toiminta

Hyvä työkyky tarkoittaa, että ihmisen voimavarat riittävät käsillä olevan työn tekemiseen ja hän kokee jaksavansa. Työkyky perustuu terveyteen ja toimintakykyyn. Niiden lisäksi tarvitaan osaamista ja halua toimia. Jos työntekijän arvot ovat ristiriidassa tehtävän työn kanssa, sillä on vaikutusta työkykyyn.

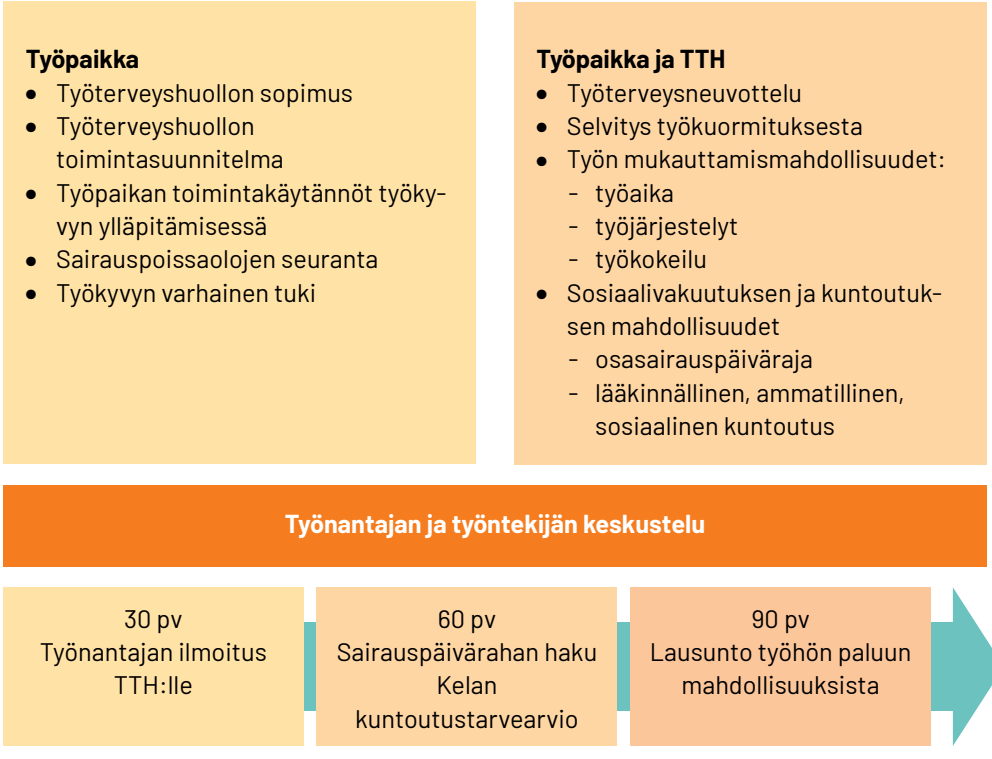
Työkyvyn tuki on jokaisen työntekijän oikeus. Sen toteutumiseksi keskeisessä asemassa on esimiehen velvollisuus seurata työntekijöidensä työstä selviytymistä ja tukea erilaisin toimenpitein työkyvyn säilymistä. Työterveyshuolto auttaa ja tukee työkykyyn liittyvissä asioissa, silloin kun on kyse terveyteen liittyvistä asioista. Työpaikalla on omia työkykyä tukevia toimintaohjeita ja -käytäntöjä, joista on sovittu työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa yhdessä. Työterveyshuollon kanssa on myös sovittu, kuinka se osaltaan tukee työntekijöiden työkykyä.

> Työkykyä tukee tasapuolinen ja oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen, selkeät vastuut työssä, vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskevaan päätöksentekoon, työyhteisön toimivuus sekä tuen ja avun saaminen työssä työkavereilta ja esimieheltä.
>
> Työkykyä ei kuitenkaan rakenneta vain työyhteisössä, vaan myös perhe, läheiset ja työpaikan toimintaympäristö vaikuttavat työntekijän terveyteen ja siksi myös työkykyyn.

Työkyvyn aktiivinen tuki. Työpaikalla on laadittava varhaisen tuen ohjelma, jossa kuvataan

- milloin ja miten työkykyasia otetaan puheeksi ja kirjataan ylös
- mitkä ovat eri osapuolten roolit ja vastuut (työntekijä, työnantaja, työterveyshuolto jne.)
- miten työssä jatkamista ja työhön paluuta tuetaan
- miten esimiehet ja muut osapuolet koulutetaan toimimaan varhaisen tuen mallin mukaisesti
- miten mallin käyttöä ja toimivuutta seurataan ja arvioidaan.

Varhaisen tuen tarpeen taustalla voivat olla fyysiset tai psyykkiset sairaudet, haitallinen kuormitus työssä, osaamisen ja työn hallinnan ongelmat, ikääntymiseen liittyvät asiat, päihdeongelmat tai kuormittava elämäntilanne. Jos varhaisen tuen keskustelu ja työpaikan toimet eivät riitä, esimies ohjaa tarvittaessa työntekijän työterveyshuoltoon työkyvyn arviointia varten. Arvioinnin jälkeen voidaan järjestää työterveysneuvottelu.



Kuva 3. Työkyvyn tukiprosessi.

Työterveysneuvottelu. Työkyvyn alentuessa järjestetään työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijän yhteinen neuvottelu, jossa mietitään ratkaisua työhön palaamiseen, työkyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen sekä arvioidaan kuntoutustarvetta. Työntekijällä on oikeus pyytää neuvotteluun tukihenkilö ja tilaisuuteen voidaan pyytää tarvittaessa henkilöstöhallinnon edustaja tai muu asiantuntija. Neuvottelussa päätetään jatkotoimenpiteistä ja tilanteen seurannasta työpaikalla.

Työhön paluun tuki. Suunnitelmallinen työhön paluun tuki pitkän sairauspoissaolon yhteydessä ehkäisee työkyvyttömyyden pitkittymistä. Lähiesimies käynnistää tuen jo ennen poissaolon päättymistä. Työpaikalla sovitaan mahdollisesta yhteydenpidosta sairauspoissaolon aikana ja valmistellaan työhön paluuta tarvittavin työjärjestelyin esimiehen tai henkilöstöhallinnon johdolla. Työhön paluun tuki on syytä järjestää myös esimerkiksi perhevapaavuosien jälkeen, vaikka työntekijän poissaolon syy ei olisikaan sairaus.

5. Vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa työn ja työympäristön vaarojen ja terveyshaittojen selvittämiseen ja arviointiin. Vaarojen tunnistamisessa kiinnitetään huomiota fyysisiin, ergonomisiin, kemiallisiin, biologisiin ja henkisiin vaaroihin sekä tapaturmavaaroihin. Vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa on otettava huomioon jo syntyneet työperäiset sairastumiset ja ammattitaudit, työssä uupumiset, melun aiheuttamat rasitukset ja vammat, työtapaturmat sekä häirintä- ja kiusaamistapaukset.

Vaaratilanteiden lisäksi on tunnistettava henkilöstöryhmät ja ammatit, joissa on erityinen terveyden menettämisen riski. Kuuluvatko he johonkin erityiseen ryhmään, kuten nuoret, uudessa tehtävässä olevat tai esimerkiksi työssään joka päivä väkivallan uhan kohteena olevat työntekijät?

Työturvallisuuslain 8 ja 10 §:n edellyttämä vaarojen selvitys ja arviointi koskee koko henkilöstöä ja oppilaita tai opiskelijoita siltä osin kuin työturvallisuuslakia sovelletaan heihin. Työnantajan tulee selvittää järjestelmällisesti ja kattavasti työtä, työoloja ja työympäristöä koskevat haitta- ja vaaratekijät. Vaarojen selvityksen ja arvioinnin tulee olla ajan tasalla, mistä huolehtiminen on työnantajan vastuulla.

Työnantaja sopii tavasta selvittää ja arvioida vaaroja työsuojelun yhteistoiminnassa (työsuojelun valvontalaki 26 §). Laissa ei edellytetä tietyn mallin mukaista menettelytapaa, vaan sopiva selvittämis- ja arviointimenetelmä voidaan valita. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työnantaja tuo työsuojelutoimikuntaan esityksen tavoista, joilla vaarojen selvitys ja arviointi toteutetaan: kuka selvittää ja arvioi, millä välineillä ja missä aikataulussa. Työsuojelutoimikunnassa käsitellään ja sovitaan vaarojen selvittämisen menetelmistä ja välineistä, koulutuksesta ja tarvittavien asiantuntijoiden käytöstä. Työsuojeluvaltuutetulla ja työsuojelutoimikunnalla on keskeinen asiantuntijan rooli työpaikkojen ja työn arjen kysymysten esille nostamisessa. Käytännössä esimies toimeenpanee työpaikalla työn ja työympäristön vaarojen selvityksen.

Järjestelmällisyys tarkoittaa, että työnantaja huomioi eri työtehtävät ja henkilöstöryhmät vaarojen selvittämisessä.

Järjestelmällisyys arvioinnissa tarkoittaa haitan tai vaaran todennäköisyyden ja vakavuuden arviointia henkilöstön terveyden tai turvallisuuden kannalta.

Kattavuus tarkoittaa, että eri työtehtävissä ja työnantajan eri työpaikoilla selvitetään ja arvioidaan kaikki terveyttä ja turvallisuutta koskevat tekijät.

Rehtorilla tai muulla esimiehellä sekä opettajalla on myös keskeinen rooli, kun selvitetään ja arvioidaan oppilaiden työharjoittelua koskevia vaaroja ja suunnitellaan työharjoittelun toteutusta.

Työterveyshuollon laatimia työpaikkaselvityksiä ja niissä tehtyjä johtopäätöksiä ja

toimenpide-ehdotuksia pitää käyttää vaarojen arvioinnissa. Työpaikkaselvitykset kannattaa rytmittää vaarojen selvitys- ja arviointityöhön järkevästi. Työpaikkaselvityksistä löytyy lisätietoa tämän oppaan Hyödynnä työterveyshuolto -luvussa.

Lisäksi terveydenhuoltolain 16 §:n mukaan kolmen vuoden välein tehtäviä koulu- ja oppilaitosyhteisön ja opiskeluympäristön terveellisyyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin tarkastuksia on hyödynnettävä vaarojen selvitys- ja arviointityössä. Kannattaa huomata myös, että kunnan perusterveydenhuollon on neuvolapalveluja järjestäessään toimittava yhteistyössä varhaiskasvatuksesta vastaavien kanssa.

> Koulu- ja opiskeluterveydenhuoltoon kuuluvat muun muassa koulu- ja opiskeluympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden sekä kouluyhteisön hyvinvoinnin edistäminen sekä seuranta kolmen vuoden välein (terveydenhuoltolaki 1326/2010).
>
> Koulu- ja oppilaitosyhteisön ja opiskeluympäristön terveellisyyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin tarkastuksen toteuttaa koulu- tai opiskeluterveydenhuolto yhteistyössä terveystarkastajan, rehtorin, henkilöstön, oppilaitoksen ja sen oppilaiden tai opiskelijoiden, työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutetun, kiinteistön omistajan edustajan ja tarvittaessa muiden asiantuntijoiden kanssa. Tarkastuksessa todettujen puutteiden korjaamista on seurattava vuosittain.

Terveydensuojelulain perusteella terveydensuojeluviranomaiset valvovat päiväkotien, koulujen ja oppilaitosten terveydellisiä oloja. Valvontakäynneillä tarkastetaan esimerkiksi sitä, onko päiväkotien ja oppilaitosten sisäilma ja lämpötila lasten ja oppilaiden kannalta terveellinen.

Työturvallisuuslain 5 luvun sisällöt ovat keskeisiä vaarojen selvitys- ja arviointityössä. Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalalla henkiset ja sosiaaliset sekä työaikaan liittyvät kuormitustekijät, häirintä ja epäasiallinen kohtelu, väkivalta ja väkivallan uhka ja työtiloihin, kuten epäpuhtaaseen sisäilmaan, liittyvät tekijät ovat keskeisiä terveyttä uhkaavia tekijöitä.

Työn ja työympäristön vaarojen ja haittojen selvittämiseen on useita tapoja. Selvää on, että pelkillä henkilöstökyselyillä, arviointilomakkeilla tai havainnointikierroksilla ei päästä kattavaan vaarojen ja terveyshaittojen arviointiin, vaan päiväkodeissa, kouluissa ja tutkimuslaitoksissa tarvitaan kokonaisvaltaista otetta ja useiden menetelmien yhdistämistä. Vaarojen selvitys- ja arviointiprosessissa kannattaa hyödyntää myös muiden viranomaisten tarkastuksia ja valvontaa, henkilöstökyselyjen tuloksia, kehityskeskusteluja, henkilöstöhallinnon kokemuksia sekä tapaturma-, sairauspoissaolo- ja läheltä piti -tilastoja. Hyödyntäminen alkaa jo suunnitteluvaiheessa, jolloin voidaan päättää, millaisia henkilöstötutkimuksia, turvallisuuskävelyjen kirjauksia tai muita tietoja tarvitaan kokonaiskuvan aikaansaamiseksi.

Vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekevät aina työnantaja ja työntekijät yhdessä. Sisäisinä asiantuntijoina toimivat työsuojeluorganisaation jäsenet ja ulkoisina asiantuntijoina työterveyshuollon henkilöstö sekä mahdolliset muut asiantuntijat, kuten esimerkiksi rakennusterveysasiantuntija, terveystarkastaja ja kouluterveydenhuollon edustaja.

Työnantaja saa työterveyshuoltoyhteistyössä henkilöstön terveyttä ja turvallisuut-

ta koskevaa tutkimus- tai selvitystietoa, jota tulee käyttää avuksi vaarojen ja erityisesti haittojen terveydellisen merkityksen arvioinnissa. Yksinkertaisimpia lähtötilannetta selvittäviä tilastoja ovat tapaturmatilastot ja sairauspoissaolotilastot. Työajan seuranta kertoo, onko töistä selvitty tekemättä ylitöitä.

Työn ja työympäristön vaarojen ja haittojen selvittämisessä sekä arvioinnissa tarvitaan runsaasti lähtötietoja ja osaamista.

Haitta- ja vaaratekijät tunnistetaan ja selvitetään yhteisesti sovituilla tavoilla.

Välittömät vaarat poistetaan heti. Jäljelle jääneiden vaarojen riskien suuruus ja merkitys arvioidaan ja tehdään toimenpide-esitykset vaarojen poistamiseksi ja haittojen vähentämiseksi. Yhteisen arvioinnin jälkeen päätetään korjaavista toimista ja toteutetaan ne.

Korjaavien toimien vaikuttavuutta pitää seurata. Koska riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa, prosessi käynnistetään uudestaan.

Työn vaarallisuuden punnitsemiseksi pohditaan, ovatko riskin seuraukset vähäisiä, haitallisia vai vakavia sekä se, kuinka todennäköisiä riskit ovat. Vähäinen ja epätodennäköinen riski ei kaipaa toimenpiteitä, mutta vakavalle ja todennäköiselle riskille on tehtävä heti jotain.

Vaarojen selvitys- ja arviointiprosessin johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset sekä niiden perusteella määritellyt työsuojelutavoitteet sisällytetään työnantajan työsuojelun toimintaohjelmaan ja vuosittaiseen suunnitelmaan, jonka mukaan työsuojelu järjestetään. Toimintaohjelmaan kirjataan myös vastuullisten toimijoiden nimet ja yhteystiedot. Toimintaohjelma ohjaa, sillä siihen kirjatut tavoitteet on otettava huomioon työpaikan johtamisessa ja kehittämistoiminnassa. Tavoitteita voivat olla esimerkiksi psyykkisen kuormittavuuden vähentäminen työtehtäviä priorisoimalla, fyysisen työn keventäminen apuvälineitä hankkimalla tai työviihtyvyyden lisääminen yhteistyötä ja johtamista kehittämällä. Toimintaohjelma toimenpiteineen on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, ja valitut toimenpiteet otetaan huomioon muun muassa työsuojelutoimikunnan toimintasuunnitelmassa ja työpaikkakohtaisessa suunnitelmassa.

Välineitä vaarojen arviointiin

Työturvallisuuden ja -terveyden johtamisen avuksi tarvitaan mittareita, jotka kertovat työhön sisältyvistä terveys- ja turvallisuusriskeistä. Mittareilla voidaan seurata havaintoja, työntekijöiden vastauksia kyselyihin, vaaratilanneilmoitusten määriä tai laskea työturvallisuuden edistämiseksi järjestettyihin koulutuksiin ja kokouksiin käytettyä aikaa. Osa mittareista seuraa jo tapahtunutta, osa ennakoi tulevaa. Määrän sijasta voidaan mitata myös laatua.

Ennakoivia toimia ja mittareita ovat

- läheltä piti -tilanteiden määrä
- läheltä piti -ilmoituksen tehneiden osuus koko henkilökunnasta
- turvallisuus- ja työhyvinvointiasioiden käsittely palavereissa
- turvallisuutta ja työhyvinvointia koskeviin koulutuksiin osallistumiseen käytetty aika
- turvallisuusilmapiirin ja työyhteisön toimivuuden selvittäminen.

Reagoivia toimia ja mittareita ovat
- epäasiallisen kohtelun ja häirintäilmoitusten määrä
- väkivaltatilanteiden määrä
- sairauspoissaolot, kesto ja aiheuttaja
- työterveysneuvottelujen määrä
- toimitilojen puutteet, ilmoitusten määrä ja laajuus
- tapaturmien määrä ja vakavuus (taajuus).

Vaarojen arviointiin on kehitetty valineitä, jotka neuvovat arvioijaa ja varmistavat työn järjestelmällisen etenemisen.

Työpaikkojen käyttöön tarkoitetut vaarojen arviointivälineet:
- Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely
  - Työsuojeluviranomainen on kehittänyt uuden kyselymenetelmän psykososiaalisen kuormituksen valvontaan. Kyselyllä kerätään työntekijöiltä tietoa heidän kokemastaan psykososiaalisesta kuormituksesta. Vastausten perusteella toimia ja seurantaa voidaan kohdistaa niihin asioihin, jotka kuormittavat työntekijöitä erityisen usein. Kysely löytyy Tyosuojelu.fi-verkkopalvelusta suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi sivulta Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely.
- TIKKA (Työn Integroitu KokonaisKuormituksen Arviointi) työn kuormitustekijöiden arviointimenetelmä
- STOP väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa, ilmoitus- ja käsittelymenetelmä
- KAURIS asiakasväkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisy- ja hallintamenetelmä
- NÄPPÄRÄ näyttöpäätetyön arvioimiseen tarkoitettu havainnointi- ja haastattelumenetelmä
- Toimistotyön vaarojen tunnistaminen -lomake
  - Lomake on tarkoitettu toimistotyyppisen asiantuntijatyön fyysisen, teknisen ja toiminnallisen ympäristön vaarojen ja haittojen tunnistamiseen sekä riskien arviointiin. Tarkistuslista ottaa huomioon toimistotyön erityispiirteet, kuten etätyön ja mobiilin työn.
- HALMERI, työturvallisuusjohtamista koskevien määräysten noudattamista mittaava menetelmä
- RiskiArvi-lomakkeet

Erityisesti työterveyshuoltojen käyttöön tarkoitetut arviointivälineet:
- Työstressikysely, kehitetty Työterveyslaitoksella työterveyshuollon käyttöön
- Työkykyindeksi, kehitetty Työterveyslaitoksella työterveyshuollon käyttöön
- NOSACQ, työturvallisuusilmapiiriä mittaava kysely
- QPSNordic, henkisen hyvinvoinnin mittari, työterveyshuollon käyttöön
- BBI, työterveyshuollon käyttöön
- ParTy Parempi Työyhteisö -kysely

Markkinoilla on myös erilaisia digitaalisia ohjelmia työturvallisuuden ja -terveyden osatekijöiden seurantaan. Niiden avulla saa valmiit koosteet seurattavista asioista. Tällaisia ohjelmia ovat esimerkiksi oppilaitosten turvallisuuskulttuurin kehittämiseen tarkoitettu Vihreä risti.

Yksinkertaisimmillaan riittää mitattavien seikkojen kirjaaminen ja taulukkolaskentaohjelmien hyödyntäminen määrien seurantaan. Monet kunnat ovat ratkaisseet työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin seurantajärjestelmän hankinnan kuntakohtaisesti.

6. Alan erityispiirteet tunnettava

Koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalan työ- ja virkatehtävien tavoitteet määritellään erityislainsäädännössä ja muissa valtakunnallisissa normeissa. Kasvatuksen, koulutuksen ja tutkimuksen järjestäjän tehtävistä, tavoitteista ja velvollisuuksista säädetään lailla.

Laissa säädetään myös muun muassa opetuksen sisällöstä, varhaiskasvatuksen henkilöstömitoituksesta ja ryhmäkoosta, suunnittelusta ja arvioinnista, oppilaitosten johtamisesta, rehtoreitten ja päiväkodin johtajien sekä opettajan velvollisuuksista. Myös lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen, oppilaan oppivelvollisuudesta perusopetuksessa ja opiskelijan oikeudesta saada opetusta, oikeudesta turvalliseen oppimisympäristöön ja kurinpito- ja turvaamistoimista säädetään laissa. Palvelussuhteen ehtoja määrittävät myös muun muassa kunnallinen virkamieslaki, työsopimuslaki, työaikalaki ja alalla noudatettavat työ- ja virkaehtosopimukset.

Jokaisella lapsella on oikeus varhaiskasvatukseen sekä esiopetukseen. Jokainen lapsi on Suomessa oppivelvollinen. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että perheiden tilanteet ja yhteiskunnan sekä kuntien lapsia ja perheitä koskevat ratkaisut vaikuttavat välillisesti päiväkoteihin ja kouluihin. Myös oppilas- ja opiskelijahuollon sekä koulu- ja opiskelijaterveydenhuollon ja lasten terveydenhuollon toteutuminen vaikuttavat lapsen ja oppilaan varhaiskasvatukseen, koulunkäyntiin ja opiskeluun. Ne vaikuttavat myös johdon, esimiesten ja työntekijöiden työhyvinvointiin ja turvallisuuteen, sillä moniammatillinen yhteistyö opetusalan, terveydenhuollon ja sosiaalitoimen sekä lastensuojelun ammattilaisten kanssa toteutetaan kitkattomasti ja tehokkaasti.

Kasvatusta ja koulutusta koskevan lainsäädännön mukaan lapsille ja oppilaille tulee turvata terveellinen ja turvallinen kasvu- ja oppimisympäristö.

Toiminnan järjestäjiltä edellytetään turvallisuussuunnittelua.

Varhaiskasvatus-, opetus- ja koulutussuunnitelman yhteydessä on laadittava muun muassa suunnitelma lapsen, oppilaan tai opiskelijan suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä.

Suunnitelman toteutumista ja noudattamista on myös valvottava.

Varhaiskasvatuksen yksiköissä, peruskoulussa, lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa tulee olla

- varhaiskasvatus-/opetus-/koulutussuunnitelma
- toimintasuunnitelma äkillisiä kriisejä sekä uhka- ja vaaratilanteita varten
- suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä (ml. seksuaalinen häirintä) ja ohjeet puuttumiseen
- suunnitelma kurinpitokeinojen käyttämisestä ja niihin liittyvistä menettelytavoista
- koulun tai oppilaitoksen järjestyssäännöt tai muut sovellettavat järjestysmääräykset

- oppilaitoskohtainen opiskeluhuoltosuunnitelma
- tarkastusasiakirjat
  - kolmen vuoden välein tehtävistä monialaisista ympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden sekä yhteisön hyvinvoinnin tarkastuksista
  - asunnon tai muun oleskelutilan tarkastuksista (pöytäkirja)
  - työsuojeluviranomaisen tarkastuksista
- kiinteistökohtainen pelastussuunnitelma, tarvittaessa poistumisturvallisuusselvitys ja rakennuksen käyttö- ja huolto-ohjeet, tieto tilassa samanaikaisesti sallittujen henkilöiden enimmäismäärästä, pääpiirustukset
- ilmoitus toiminnasta terveydensuojeluviranomaiselle (toiminnanharjoittaja tekee)
- selvitys ja arviointi työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvista haitta- ja vaaratekijöistä
- työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys
- työn turvallisuuteen liittyvät ohjeet sekä hälytys-, turvallisuus- ja pelastusvälineet ja -ohjeet
- tarvittaessa ilmoitukset huoltajille vaarallisten töiden teettämisestä.

Näiden lisäksi päiväkotien ja oppilaitosten tulee osallistua kunta- tai virastotasoiseen

- lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmatyöhön (esim. opiskeluhuoltoa koskevat osuudet)
- kunnan tupakkalain valvontasuunnitelman toteuttamiseen
- työsuojelun toimintaohjelmatyöhön, henkilöstöä koskevien toimintaohjeiden suunnitteluun ja perehdyttämiseen (kuten väkivaltatilanteiden torjunta ja hallinta)
- työterveyshuollon toimintasuunnitelman vuosittaiseen tarkistamiseen sekä päihdeohjelman tekoon
- yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmatyöhön (sekä opetuksen järjestäjänä että työnantajana)
- kunnan terveydensuojelun valvontasuunnitelman tekoon.

Työturvallisuuslaki ja oppija

Työturvallisuuslaki koskee oppilaan ja opiskelijan työtä koulutuksen yhteydessä. Työturvallisuuslain soveltamisalaan ei kuulu opiskelijoiden teoriaopetus opetustunneilla tai luennoilla.

Oppilaita ja opiskelijoita koskevat vaarojen selvitys- ja arviointivelvoitteet tarkoittavat laajasti koulutusmuodosta riippumatta erilaista harjoitustyötä ja työhön rinnastettavaa käytännön opetusta, työssäoppimisjaksoa ja työharjoittelua sekä käytännön työelämään tutustumista ja osallistumista.

Vaarojen arviointia tehtäessä tulee huomioida turvallinen päiväkoti- ja oppilaitosarki. Olosuhteiden lisäksi on arvioitava myös henkilöihin liittyvät riskit. Opetusryhmiä suunniteltaessa ovat käytössä enimmäisryhmäkokosuositukset taide- ja taitoaineissa sekä kemian, fysiikan ja muilla luonnontieteiden opetuksen tunneilla.

> Kansalais- ja työväenopistoissa ja muilla vastaavilla tavanomaisek-si harrastustoiminnaksi katsottavilla vapaa-ajan kursseilla ei toimintaa ole voitu pääsääntöisesti pitää tässä tarkoitettuna opiskelijan työnä.

Koulutuksen ja opetuksen järjestäjän tulee huomioida opetusta suunnitellessaan myös laki nuorista työntekijöistä (998/1993). Tätä lakia sovelletaan alle 18-vuotiaisiin myös sellaisessa ei-palkkatyössä, johon sovelletaan työturvallisuuslakia. Asetuksessa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006) säädetään opetuksesta ja ohjauksesta ammatillisessa koulutuksessa sekä niistä edellytyksistä, joilla vaarallisia töitä voidaan teettää. Asetusta täsmentää sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (302/2007).

Pelastautuminen ja varautuminen

Pelastuslaki (379/2011) ja pelastusasetus (407/2011) koskevat henkilöstöä ja lapsia tai oppilaita. Pelastuslaki käsittelee tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäisyä, pelastustoimintaa ja väestönsuojelua.

Pelastussuunnitelmassa on selvitettävä vaaratilanteet ja niiden vaikutukset ja toimenpiteet vaarojen ehkäisemiseksi, suojautumismahdollisuudet, suojeluhenkilöstö, kyseessä olevan henkilöstön kouluttaminen ja muun henkilöstön perehdyttäminen suunnitelmiin, suojelumateriaali sekä suunnitelma toiminnasta erilaisissa onnettomuus-, vaara- ja vahinkotilanteissa.

Tartuntataudit ja keittiöhygienia

Koulu- ja opiskeluterveydenhuollolla ja työterveyshuollolla on tärkeä rooli tartuntatautien torjunnassa. Tartuntatautilakia sovelletaan esimerkiksi opiskelijoiden ulkomaanmatkoihin.

Kaikilla keittiöissä työskentelevillä on oltava hygieniapassi (hygieniaosaamisasetus 1115/2001). Ruuan jakajilta ja tarjoilijoilta ei passia edellytetä (tartuntatautilaki (583/1986). Elintarvikehygieniaan tulee kiinnittää alan oppilaitoksissa huomiota. Siihen on kiinnitettävä huomiota myös kaikissa kouluissa ja oppilaitoksissa, joissa on ravintola.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaista työnantajaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee käsitellä yhteistoiminnassa työpaikan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on edistettävä työpaikoilla ja epäkohtiin on puututtava. Tasa-arvosuunnitelman keskeinen osa on palkkaselvitys. Yhdenvertaisuuden edistämistä varten tulee tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma.

Opetuksen ja koulutuksen järjestäjää koskee velvoite tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemisestä ja toteuttamisesta oppilaan ja opiskelijan näkökulmasta.

Tietosuoja ja yksityisyyden suoja työpaikalla

Työnantajan tulee käsitellä yhteistoiminnassa teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon järjestäminen ja sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely. Yhteistoimintalakien (lain yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007 ja yritysryhmissä 335/2007, lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007 ja lain yhteistoi-

minnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1233/2013 sekä lain yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 20 §:n) perusteella työpaikalla tulee käsitellä yhteistoiminnassa

- kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja menetelmät
- sähköpostin ja tietoverkon käyttö ja tietoverkon käytön järjestäminen
- työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsitteleminen.

Sairauspoissaolotietojen ja muiden arkaluonteisten tietojen käsittelyyn liittyvät ohjeet ja menettelytavat käsitellään yhteistoiminnassa. Arkaluonteisten tietojen käsittelijät on nimettävä kuten myös heidän varahenkilönsä, ja heillä tulee olla salassapitoon liittyen oikea välineistö, tiedon säilytysmahdollisuus ja myös henkilöstön luottamus.

Henkilötietoja koskevien tietojen kerääminen muodostaa aina henkilötietorekisterin, josta on tehtävä seloste ja käyttöohjeet. GDPR-sääntelyn myötä jokaisella, myös työntekijällä, on oikeus saada tietoonsa itseään koskevat ja kerätyt tiedot. Henkilötietorekisteristä on tehtävä rekisteriseloste. Lisätietoa www.tietosuoja.fi.

Kiinteistöjen riittävän teknisen valvonnan järjestäminen on tärkeää ilkivallan ja väkivallan uhan hallitsemiseksi. Valvonnan tarpeellisuus on aina arvioitava yhteistoiminnassa erityisesti silloin, jos valvonta koskee työtiloja. Tällöin on myös sovittava valvontatiedostojen käsittelystä ja säilyttämisestä. Valvontatiedostoja käyttävät henkilöt tulee nimetä ja tiedostojen säilyttämisajoista on sovittava. Perusteettoman valvonnan käyttöönotto työtiloissa ei ole asiallista.

Lisätietoja

- Tasa-arvovaltuutettu: www.tasa-arvo.fi
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu: www.yhdenvertaisuus.fi
- Tietosuojavaltuutettu: www.tietosuoja.fi
- Yksityisyyden suojasta työelämässä: https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/yksityisyyden-suoja

7. Kuormitusta voi hallita

Työn aiheuttaman kuormituksen pitää olla hallinnassa niin, ettei kenenkään kuormitus ylitä voimavaroja. Liikakuormituksen aiheuttamaa työkyvyn alenemista ehkäistään ennalta vahvistamalla voimavaratekijöitä ja vähentämällä haitallista kuormittumista. Opetus- ja kasvatusalalla korostuvat etenkin henkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät. Varhaiskasvatuksessa korostuu myös työn fyysinen raskaus ja siihen liittyvät kuormitustekijät.

Työn kuormitustekijöitä ovat muun muassa
- työajan riittämättömyys
- muutokset organisaatioissa, työn sisällöissä ja välineissä
- asiakkaiden monimuotoisuus
- vaikeat vuorovaikutustilanteet
- häirintä, väkivalta ja sen uhka sekä
- puutteet työoloissa ja -ympäristössä.

Työssä käytetään paljon erilaisia sähköisiä työvälineitä ja uusia digitaalisia ratkaisuja, ja työntekijöillä on jatkuva tarve osaamisen päivittämiseen. Työ on vaativaa myös kognitiivisesti, mikä aiheuttaa ylikuormaa aivoille ja keholle.

Työntekijän kokonaiskuormitus syntyy useista edellä mainituista tekijöistä. Liiallinen ja pitkäkestoinen kuormitus aiheuttaa terveydellisiä haittoja, fyysisiä oireita ja sairastumista, poissaoloja työstä ja ennenaikaista eläköitymistä. Nämä johtuvat pääsääntöisesti mielenterveyden häiriöistä ja tuki- ja liikuntaelinsairauksista.

Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite. Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tämä tarkoittaa, että
- terveydelle haitallisten kuormitustekijöiden syntyminen estetään
- jos niitä havaitaan, ne poistetaan
- jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla.

Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää työnantajaa toimimaan, kun se saa tiedon työntekijän kuormituksesta ja siitä aiheutuvasta terveydellisestä haitasta. Tällöin työnantajan on ryhdyttävä selvittämään kuormitustekijöitä sekä välttämään ja vähentämään vaaraa.

Esimiehellä on velvollisuus ryhtyä selvittämään haitallista kuormitusta kokeneen kanssa työhön tai työympäristöön liittyviä kuormitustekijöitä.

Esimies puuttuu psyykkisesti tai sosiaalisesti haitallisesti kuormittaviin tekijöihin esimerkiksi lisäämällä esimiestukea vaikeisiin tilanteisiin, pienentämällä opetusryhmiä, vähentämällä muuten työn määrää tai ohjaamalla työntekijän täydennyskoulutukseen. Joskus tarvitaan näitä kaikkia keinoja. Tarvittaessa esimies tai työntekijä itse pyytää apua työterveyshuollosta kuormitustekijöiden terveydellisen merkityksen arviointiin.

Työnantajan on käytettävä työterveyshuollon asiantuntijoita työkuormituksen arvioinnissa. Lisäksi työturvallisuuslaissa

(738/2002, luku 5) on työtä ja työolosuhteita koskevia tarkempia säädöksi, jotka velvoittavat työnantajia huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta.

Organisaatiossa jatkuva ja pitkittynyt kuormitustilanne näkyy
- erilaisina työkykyongelmina
- korkeina poissaololukuina
- työntekijöiden vaihtuvuutena ja
- työn tavoitteiden ja laadun laskuna.

Työntekijöiden poissaolosta aiheutuu lisää työtä työyhteisölle ja esimiehille. Pitkään jatkuessaan tilanne kuormittaa työyhteisöä ja lisää henkilöstön riskiä joutua työkykyongelmiin. Sairauspoissaolot aiheuttavat sijaisten tarvetta. Sijaisjärjestelyt lisäävät esimiesten kuormitusta ja muiden työntekijöiden vastuuta. Sijaistarpeessa olevaa huolestuttavat pelko tiedonkulun ja työtehtävien huonosta sujumisesta. Poissaolo lisää myös töiden kasaantumista ja aiheuttaa kuormitusta myöhempänä ajankohtana.

Työstressiä on tärkeä torjua ennakkoon, koska työstressiä ja työuupumusta on alalla tutkimusten mukaan enemmän kuin muualla suomalaisessa työelämässä. Myönteinen asenne, stressinhallinta, toimiva työyhteisö ja lähimpien tuki sekä terveelliset elämäntavat, kuten riittävästä unesta, ravinnosta ja liikunnasta huolehtiminen, auttavat jaksamaan.

Henkiseen kuormittumiseen liittyviä tekijöitä ovat
- työn suunnittelu ja organisointi (johtamisen ja esimiestyön toteutuminen ja itsensä johtaminen)
- työmäärän hallinta
- työajan hallinta
- ihmisten kohtaamiset ja
- kognitiivinen kuormitus (työn keskeytykset, muistin ja tarkkaavaisuuden kuormitus sekä vaatimus uuden oppimisesta).

Taulukko 1. Opetus- ja kasvatusalan kuormitus on henkistä ja sosiaalista. Se ilmenee määrällisenä tai laadullisena kuormituksena erilaisissa työtehtävissä.

Määrällinen	**Työtehtävä**
• työtä on liikaa tai liian vähän • liiallinen tai jatkuva aikapaine • liiallinen tai jatkuva kiire	• ylisuuret ryhmät, opiskelijoiden suuri määrä tai ryhmässä olevien erityistukea tarvitsevien suuri määrä • erilaisten pedagogisten asiakirjojen laatiminen, hakemusajat • työtehtävien muutos, esim. opetettavien asioiden määrä suhteessa annettuun aikaan ja tavoitteisiin • arviointien tiukat aikarajat
Laadullinen	**Työtehtävä**
• jatkuva uusien asioiden oppiminen • muistin kuormittuminen • jatkuva tarkkaavaisuus • vaatimus reagoida nopeasti • ihmisten kohtaaminen	• digitalisaatio ja uusien opetusmenetelmien käyttöönotto • lasten ja oppilaiden opetus- ja kasvatustyö, joka vaatii jatkuvaa keskittymistä ja läsnäoloa • häiriöitä aiheuttavien lasten ja oppilaiden jatkuva ohjaaminen • työn sirpaleisuus • oppilaiden, huoltajien ja muiden sidosryhmien tapaaminen • työyhteisössä tehtävä yhteistyö ja sopimukset sekä niiden noudattaminen • toistuvat muutokset normaaliin työjärjestykseen ja työsuunnitelmaan

Opetus- ja kasvatusalan kuormitus on henkistä ja sosiaalista. Se ilmenee määrällisenä tai laadullisena kuormituksena erilaisissa työtehtävissä. Työ edellyttää muistia, jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeita reaktioita ja paljon erilaisten ihmisten kohtaamista. Opettajan ja kasvattajan on jatkuvasti ylläpidettävä omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. Henkistä kuormitusta aiheuttavat myös opetusalalla toistuvat ja päällekkäiset muutokset, muutosten pitkäkestoisuus ja monivaiheisuus sekä monikulttuurisuuden ja erilaisuuksien huomiointi.

Tyypilliset kuormitustekijät eri koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalan töissä

Varhaiskasvatuksessa kuormitusta aiheuttavat suuret ryhmäkoot, jatkuva henkilömitoituksesta poikkeaminen ja työvuorolistojen muutokset. Kasvukeskuksissa on ollut jatkuva pula ammattipätevyyden omaavista työntekijöistä, ja työtilat ovat usein puutteelliset, esimerkiksi keskittymistä vaativiin töihin ei ole työrauhaa. Työntekijöistä joka kolmas kokee paljon väkivaltaa lasten taholta. Lisäksi työ koetaan fyysisesti raskaana, koska työhön liittyy lasten nostelua, kantamista ja kumarassa työskentelyä.

Perusopetuksessa ylikuormitusta aiheuttavat suuret ryhmäkoot, niiden monimuotoisuus ja työn muutos sekä tuen puutteet työssä. Muutokset ilmenevät muun muassa lukuisten hallinnollisten asiakirjojen laadintana, opetussuunnitelmamuutoksina ja niiden käyttöönottona, uusina opetusmenetelminä ja tilaratkaisuina sekä digitalisaation tuomina vaatimuksina. Koska esimiehillä on alaisia keskimäärin 30–50, esimiehen tavoittaminen on vaikeaa. Peruskoulutuksen opettajista joka neljäs kokee vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista työssään. Opettajista ja avustajista entistä useampi on kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa.

Ammatillisissa oppilaitoksissa uudistus on aiheuttanut merkittävän muutoksen erityisesti opettajien työhön. Sen myötä muun muassa siirryttiin kokonaistyöaikaan, kun palkka maksetaan oppituntien määrän sijasta vuosittaisen työajan perusteella. Se voi aiempaan palkkaperusteeseen tottuneesta tuntua epäoikeudenmukaiselta. Myös jatkuva kouluun haku muuttaa opettajan työtä, sillä kuinka suunnitella kurssien alku tai opiskelijoiden yksilöllinen tuki, kun opiskelijat aloittavat opiskelun eri aikaan. Opetusryhmät ovat haasteellisia eikä aikaa yksilölliseen ohjaukseen ja opetukseen ole riittävästi. Maahanmuuttajien koulutus on vaativaa. Opiskelijoiden sosiaaliset ja oppimiseen liittyvät vaikeudet sekä hyvinvointiin liittyvät haasteet kuormittavat alan henkilöstöä.

Lukioissa ylioppilaskirjoitusten digitalisoituminen, uusi lukiolaki ja opetusryhmäkokojen kasvu ovat merkittävästi muuttaneet opettajan työtä. Opettajien keskimääräinen työaika ylittyy viikoittain.

Ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa työskentelevien opettajien ja alalla toimivien esimiesten työaika ylittyy useasti sopimuksen mukaisesta työajasta. Korkeakouluissa on tapahtunut suuria organisaatiomuutoksia, ja henkilöstö on käynyt läpi useita yhteistoimintaneuvotteluja. Ammatillisissa

oppilaitoksissa ja korkeakouluissa opetusryhmien määrät ja sitä myöden arvioitavien opiskelijoiden määrät ovat lisääntyneet. Lisäksi kehittämis- ja tutkimusrahoituksen hankkiminen on kiristynyt, ja rahoituksen hakeminen on tullut yhä useamman työntekijän toimenkuvaan. Näillä muutoksilla on ollut vaikutus työyhteisöjen toimivuuteen.

Työn kuormittavuuden hallitsemiseksi tarvitaan usein monia toimenpiteitä.

Haitallisia kuormitustekijöitä ei useinkaan voida kokonaan poistaa, mutta niiden vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin pitää vähentää.

Aivotutkijat ovat kiinnittäneet huomion keskeytyksien kielteisiin vaikutuksiin. Lyhytjänteinen asiasta toiseen hyppiminen ja jatkuvat keskeytykset estävät keskittymisen varsinaisiin töihin. Keskeytykset lisäävät virheiden määrää ja työn valmistumiseen tarvittavaa aikaa.

Keskeytykset näkyvät työntekijän fysiologisen tilan muutoksina. Pulssi nousee, keho asettuu valmiustilaan, keskittyminen häiriintyy. Kiire ja keskeytykset ohjaavat kehon taistele tai pakene -tilaan. Tällaisessa virityksessä luovuus ja ongelmanratkaisukyky lamaantuvat.

Suunnittelu ja hyvä johtaminen

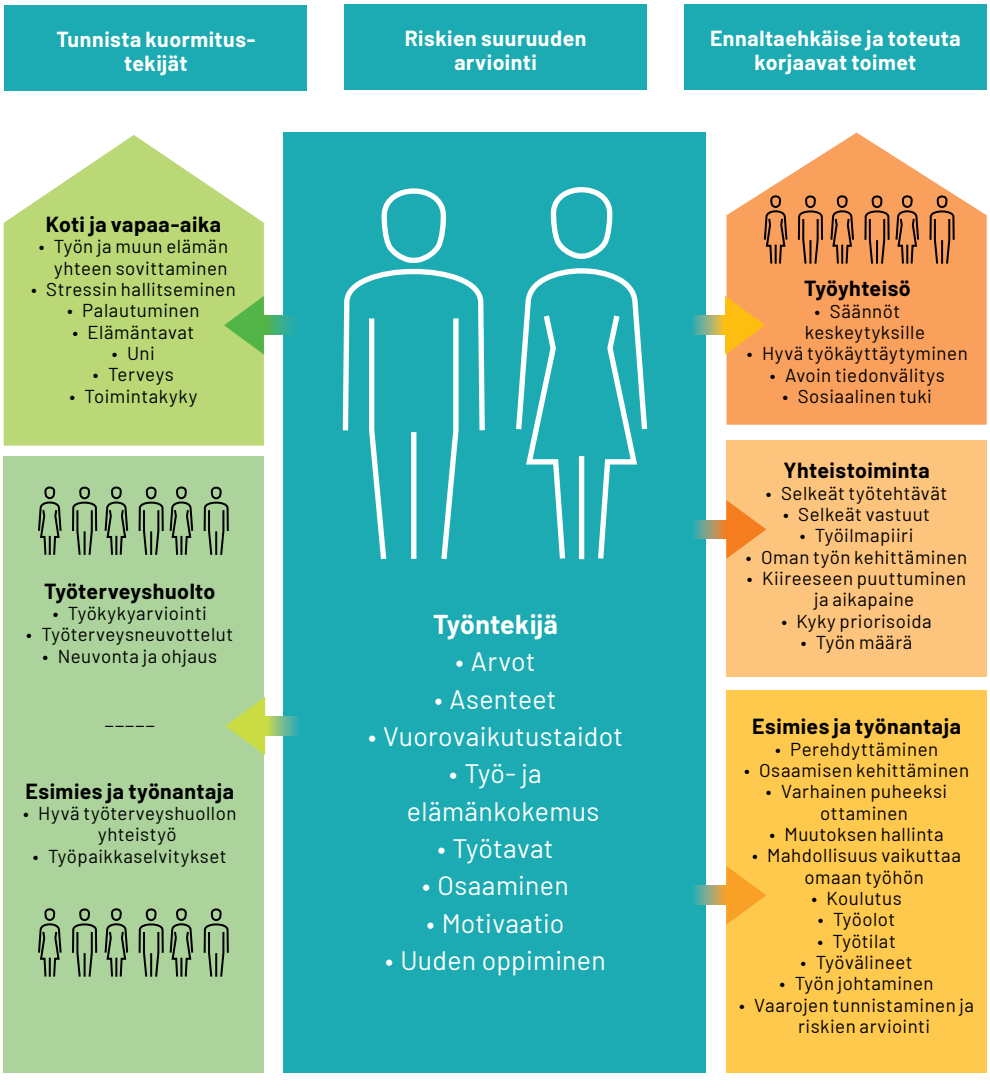
Työn kuormittavuuden hallinnan keinoja on useita. Tärkeää on, että keinoja etsitään ja toimenpiteitä tehdään yhdessä työntekijän, työyhteisön, esimiehen tai työnantajan ja työterveyshuollon kanssa.

Tavoitteena on työntekijän ja työn terveellisyyden ja turvallisuuden ylläpitäminen ja edistäminen sekä työkyvystä huolehtiminen. Kuormitustekijät pitää tunnistaa, minkä jälkeen arvioidaan niiden terveydellinen merkitys. Arviointi tehdään kuormitustekijän vakavuutta ja todennäköisyyttä arvioimalla, yhteistoiminnassa ja työterveyshuollon asiantuntemusta apuna käyttäen.

Kuvassa 4 on esitelty erilaisia keinoja kuormittavuuden hallintaan. Niitä voivat käyttää työntekijät, työyhteisö, esimiehet ja työnantaja. (Digijulkaisuna osoitteessa https://ttk.fi/files/5381/Keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan_infograafi_A4.pdf.)

Alan kuormitus- ja voimavaratekijät liittyvät siihen, miten hyvin työ on suunniteltu ja johdettu. Keskeinen osa kuormituksen hallintaa on resurssit varmistava johtaminen, jossa huomioidaan myös työn vaatimukset. Tärkeä osa johtamistyötä on ammatillista identiteettiä tukeva esimiestyö, joka suojaa työntekijää erityisesti vaikeissa ja kuormittavissa tilanteissa. Haitallinen kuormitus liittyy alalla usein sekä asiakkaisiin että työyhteisön yhteistyökykyyn ja keskinäisiin vuorovaikutussuhteisiin.

Esimiesten työtehtävät ovat lisääntyneet, ja esimiehistä yli puolet ilmoittaa tekevänsä töitä viikonlopun molempina päivinä. Esimiehet myös kokevat esimerkiksi epäasiallista kohtelua huoltajien tai työtovereiden taholta. Esimiehen työssä jaksamisesta kannattaa olla huolissaan, koska esimiehen voimien pitäisi riittää myös koko työyhteisön hyvinvoinnin tukemiseen ja edistämiseen. Siinä he ovat ainakin osin onnistuneet, sillä työntekijöistä monet kokevat esimiehen kohtelevan työntekijöitä tasapuolisesti.



Kuva 4. Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan.

Voimavaratekijöiden vahvistaminen

Alalla koetaan työn imua ja työtä pidetään merkityksellisenä. Työpaikoilla tulisi vaalia ja korostaa tätä keskeistä voimavaratekijää. Muistettava on kuitenkin, että voimavaratekijät ovat yksilöllisiä.

Työn voimavaratekijöillä on todettu olevan myönteinen yhteys työn imuun. Siksi kuormitustekijöiden kääntäminen positiivisiksi voimavaratekijöiksi lisää kuormituksen hallintaa ja työtyytyväisyyttä. Selvitysten mukaan opettajat innostuvatkin työstään useasti ja kokevat yhteisössä yksintyöskentelyn vähentyneen ja ryhmätyötaitojen lisääntyneen. Työn itsenäisyys ja kehittymismyönteisyys, työn tulosten näkeminen ja saatu palaute, yhteisön ja esimiehen tuki ja arvostus ovat keskeisiä voimavaratekijöitä.

Alan voimavara- tai kuormitustekijät on kerrottu seuraavassa työn sisällön, organisoinnin ja yhteisön toimivuuden mukaan. Kukin tekijä haitallisena tai toimimattomana aiheuttaa kuormitusta, kun taas toimiessaan lisää voimavaroja ja työn mielekkyyttä. Johtamisella ja esimiestyöllä näihin asioihin voidaan vaikuttaa.

1 Työn sisältö
- tietomäärä
- itsenäisyys, vastuu
- valppaus, keskeytykset, työn sirpaleisuus ja intensiivisyys
- työn tulosten saavutettavuus
- vuorovaikutustilanteet
- jatkuvat muutokset työssä ja työtehtävissä, joustaminen (resilienssi) ja osaamisen päivittämisen tarve

2 Työn järjestely
- työn määrä, työn suunnittelu ja resurssointi
- työajan riittävyys
- tehtävänkuvan ja tavoitteiden selkeys, vastuut ja työnjako
- osaaminen, myös poikkeamatilanteiden hoito
- sidonnaisuus
- työvälineet tai -olosuhteet
- jatkuvat muutokset työssä ja työtehtävissä, kyky muuttaa suunnitelmia

3 Yhteisön toimivuus
- tiedonkulku
- yhteistyö ja vuorovaikutus
- yksilöiden kohtelu haastavissa tilanteissa
- yhteisön tuki

Työn resurssoinnista ja järjestelyistä vastaa työnantaja. Työntekijällä on itsenäistä vastuuta työn tekemisestä ja työn jakamisessa kollegoiden kesken. Hyvin johdetuissa organisaatioissa voimavaratekijäksi on havaittu yhteistoiminta. Esimerkiksi suunnitelmallinen ja ajoissa aloitettu lukukausisuunnitelmien laatiminen yhteistyönä on sitouttanut työntekijät suunnitelmien toteutukseen ja lisännyt kunkin työn organisointia ja hallintaa.

Työntekijät voivat omalla aktiivisuudellaan ja hyvillä työyhteisötaidoillaan vaikuttaa työnjaon selkeyteen. Itsensä johtamisen ja yhteistyön taidot korostuvat. Esimerkiksi erityisopetusta tarvitsevien integroimisessa yleisopetukseen kunkin ammattilaisen vastuista ja velvoitteista on hyvä sopia, jotta yhteistyö toimii. Yhdessä esimiehen kanssa voidaan määritellä, mitkä tehtävät on välttämätöntä tehdä heti ja mitä tehtäviä voi siirtää. Oleellisiin työtehtäviin pitää voida keskittyä. Työntekijän on itse tasattava työaikakuormitusta ja määriteltävä työskentelylleen rajoja muun muassa suunnittelu- ja valmistelutehtävissä.

Tunnista haitalliset kuormitustekijät ja arvioi riskit, ennaltaehkäise ja toteuta korjaavat toimenpiteet!

Kuormitustekijöiden ennaltaehkäisyä edistää yhteisön sosiaalinen toimivuus:

- työyhteisön selkeät säännöt, tehtävät ja vastuut
- hyvä työkäyttäytyminen, keskusteluun kannustava ilmapiiri ja varhainen puheeksi ottaminen
- avoin tiedottamiskulttuuri
- kehityskeskustelut ja perehdytys
- koulutukset ja osaamisen kehittäminen
- yhteistyölle soveltuvat olosuhteet
- kuormitustekijöiden arviointi ja seuranta.

Työyhteisön toimivuutta lisäävät myös hyvin rakennettu yhteistyö ja yhdessä sovitut säännöt ja toimintatavat huoltajien, vanhempien ja oppilaskuntien sekä opiskelijajärjestöjen kanssa.

Kuormitukseen puuttuminen

Kuormitustekijöiden kasautuminen voi näkyä yksilössä, työyhteisössä ja koko organisaatiossa. Jokainen reagoi ylikuormitukseen eri tavoin. Ylikuormitus voi aiheuttaa tilanteiden kärjistymistä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.

Päiväkoti, koulu ja oppilaitos ovat työpaikkoja siinä missä muutkin työpaikat. Yhteisössä voi ilmetä henkilöristiriitoja, yhteistyöhaluttomuutta ja epäasiallista kohtelua ja kiusaamista, joilla on vaikutuksia työn sujuvuuteen ja tuloksellisuuteen.

Kärsitkö kuormitustekijöistä johtuvista oireista, kuten

- stressistä
- unettomuudesta
- kivuista
- aloitekyvyttömyydestä
- oppimisvaikeuksista
- lisääntyneistä poissaoloista
- lisääntyneestä päihteiden käytöstä
- kyynisyydestä
- uupumuksesta tai
- masentuneisuudesta?

Jos havaitset itselläsi kuormitustekijöistä johtuvia oireita,

- puhu kuormitustekijöistä esimiehesi kanssa
- käy työterveyshuollossa
- ota yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun saadaksesi tukea kuormitustekijöiden poistamiseksi ja
- anna itsellesi aikaa.

Haitallisen stressin tunnistaminen ja siihen puuttuminen vaikeutuu mitä lähempänä ollaan työuupumusta. Kroonistunut stressi on usein työuupumuksen taustalla. Ammatillinen itsetunto heikkenee, työntekijä kyynistyy, on jatkuvasti väsynyt eikä suoriudu tehtävistään kuten ennen. Esimiehellä on tärkeä rooli tunnistaa ajoissa haitallinen stressi ja keskustella alaisen kanssa työn keventämisestä sekä työn sujumiseen liittyvistä esteistä ja niiden poistamisesta. Keskustelua kannattaa käydä työntekijää arvostavalla tavalla.

Hyvä on myös muistaa, että stressiään voi hoitaa ottamalla vastuu omasta hyvinvoinnista, mutta uupunut tai masentunut työntekijä ei siihen useinkaan kykene. Työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki ja esimiestuki suojaavat terveyttä, siksi ne ovat tärkeitä kuormituksen hallinnassa ja työstressin ehkäisyssä.

Kuormittuminen on yksilöllistä: sen laatu sekä määrä vaihtelevat työntekijän ja tilanteen mukaan. Esimiehen tulee arvioida työn kuormittavuutta yhdessä työntekijän kanssa tarkastelemalla erikseen työn kuormitustekijöitä ja työntekijän kuormittumista. Työn kuormitustekijät johtuvat työstä tai työympäristöstä riippumatta siitä kuka työtä tekee. Tärkeää on huolellisesti kuunnella ja käyttää riittävästi aikaa kuormitustekijöiden selvittämiseen ja kuormittumisen arviointiin. Sekä esimies että työntekijä itse voivat pyytää apua tilanteen arviointiin työterveyshuollosta.

Väsyminen vähentää yhteistyökykyä ja voi muuttaa työyhteisön riitaisaksi. Ensisijaisesti jokaisella työntekijällä on vastuu omasta työkäyttäytymisestään erimielisyystilanteissa sekä niiden ratkaisemisessa asianomaisen kanssa. Erimielisyydet tulee selvittää tuoreeltaan, jotta tilanteet eivät pääse pitkittymään. Työyhteisön erimielisyyksien selvittämisessä esimiehillä on aina velvollisuus puuttua tilanteeseen. Tarvittaessa esimiehet saavat apua haastavien tilanteiden käsittelyyn ylemmältä johdolta, työsuojelusta ja työterveyshuollosta. Avoin keskusteluilmapiiri ja yhteisön johtaminen ennaltaehkäisevät ristiriitojen syntymistä.

Hyvä työyhteisö tai esimies voi kannatella vaikeissa tilanteissa yksittäistä työntekijää, mutta tärkeintä olisi ehkäistä vaikeat tilanteet ennalta. Mitä pidempään vaikea tilanne jatkuu ja mitä vakavampi tilanne on, sitä hankalampi se on ratkaista.

Työmäärän ja ajankäytön hallinta

Työajan hallinta ja mahdollisuus itsenäiseen suunnitteluun tyypillisesti lisäävät tyytyväisyyttä. Digitalisaation ja muiden työssä tapahtuvien muutosten vuoksi työajan hallinta ja rajaaminen ovat uudenlaisten haasteiden edessä, koska opetus ja muukaan työ ei ole enää niin aikaan ja paikkaan sidottua kuin ennen. Tämän vuoksi työntekijöiltä ja myös esimiehiltä edellytetään hyviä itsensä johtamisen taitoja. Työn suunnittelusta ja organisoinnista vastaa kuitenkin aina työnantaja.

Huoltajien tai opiskelijoiden kanssa käydyt keskustelut eivät rajoitu työpaikkaan tai -aikaan, vaan viestejä ja yhteydenottoja voi tulla vuorokauden jokaisena tuntina. Kokonaisuudessaan tällainen työn muutos aiheuttaa työn ja vapaa-ajan sekoittumista, mikä saattaa haitata työssä jaksamista. Muutoksen myötä yksilön vastuu työajan hallinnasta ja itsenäisestä suunnittelusta on suuri. Työaika-autonomialla on hyvin toimiessaan työtyytyväisyyttä parantava vaikutus.

Työ jakautuu ja sirpaloituu epätasaisesti tiettyihin ajankohtiin ja moninaisiin tehtäviin. Työ lasten ja oppilaiden kanssa on intensiivistä, eikä työpäivien aikana ole juurikaan taukojen ja palautumisen mahdollisuuksia. Lukukausien tai toiminnan aloituksessa painottuvat suunnittelu ja ennakointi. Esimerkiksi oppimateriaalien tilaukset on täytynyt tehdä hyvissä ajoin, ryhmäytymiseen ja perehdyttämiseen liittyvät asiat on pitänyt laittaa kuntoon ennakkoon. Lukukausien päättyessä korostuvat arvioinnit ja juhlien järjestäminen. Kuormitushuiput näkyvät työntekijöiden jaksamisessa.

Koska työntekijät sietävät kuormitusta eri tavalla, työnantajan on otettava huomioon yksilölliset tekijät työtä suunniteltaessa. Työt tulee suunnitella mahdollisimman tasaisesti lukuvuoden ajalle. Työt pitää suunnitella ja organisoida yhdessä ja ajoissa. Esimerkiksi koeviikon tilat pitää varata, arvosanojen todistuspohjat tilata ja arviointikriteerit määritellä hyvissä ajoin ennen koeviikon tai lukukauden alkua.

Yksilön keinoja työajan rajaamiseen:

- Hahmota suunnittelutyöhön kuluva aika ja varaa sille aikaa.
- Varaa työpäivästäsi aikaa viesteihin ja muuhun sosiaaliseen kanssakäymiseen.
- Erota työ- ja vapaa-aika toisistaan siirtymien tai rutiinien avulla.
- Keskity työn priorisointiin ja keskustele tarvittaessa esimiehen kanssa siitä, mitä voidaan siirtää tai jättää tekemättä.
- Huolehdi päivittäisestä työstä palautumisesta.

Työyhteisön keinoja työajan rajaamiseen:

- Yhteiset säännöt viesteihin reagointiin.
- Yhteinen avoin ja säännöllinen keskustelu työtehtävien jakamisesta ja taakan tasoittamisesta.
- Työsuunnitelmien toteutumisen arviointi ja korjaavat toimenpiteet kesken lukukauden esimiehen kanssa keskustellen.
- Avun ja tuen antamisen ilmapiirin tukeminen työyhteisössä.

Varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja tutkimuslaitoksissa tehdään toimintasuunnitelma vuosittain. Se käsitellään ja sovitaan myös henkilöstön kanssa. Työntekijöiden ja esimiesten työajan hallintaa vaikeuttaa se, että esimiehille ja työyhteisöille delegoidaan ylhäältä päin erilaisia hankkeita ja kehittämissuunnitelmia yllättävillä ja nopeilla aikatauluvaatimuksilla.

Lisätietoja
https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/ajanhallinta/

https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi/

8. Väkivaltaa ja häirintää torjuttava tehokkaasti

Kenenkään ei tarvitse sietää häirintää, väkivaltaa tai sen uhkaa työssään, ei myöskään koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalalla. Väkivalta ei kuulu opettajan tai avustajan työhön. Jokaisella työpaikalla työ ja olosuhteet järjestetään siten, että väkivaltatilanteet ehkäistään ennakolta. Esimiehellä on velvollisuus puuttua työssä koettuun häirintään ja epäasialliseen kohteluun ja vastuu selvittää tapahtunut. Väkivaltaan ja epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan heti.

Kasvatus- ja opetusalalla koetaan väkivaltaa ja väkivallan uhkaa arjen työssä pääosin lasten ja oppilaiden taholta. Väkivaltatilanteet aiheuttavat työssä kuormittumista ja vammoja sekä sairauspoissaoloja. Keskeisintä arjen väkivaltatilanteiden hallinnassa on turvallinen töiden suunnittelu ja pienet opetusryhmät, rauhallinen oppimisympäristö ja oppilastuntemus sekä hyvä työntekijän osaaminen. Kouluissa ja oppilaitoksissa tulee olla myös selkeät toimintatavat lasten, oppilaiden ja opiskelijoiden keskinäiseen riitelyyn ja väkivaltaisiin tilanteisiin ja niissä toimimiseen. Koulun ja oppilaitoksen tulee ilmoittaa lievästäkin pahoinpitelystä aina poliisille.

Koulut ja oppilaitokset ovat myös kouluhyökkäysten ja uhkauksien kohteena. Vuosittain uhkauksia on noin 50–200, ja uhkaukset ovat poliisin ennakoivasta työstä huolimatta toteutuneet joka toinen vuosi eri puolilla Suomea, erilaisissa oppilaitoksissa. Kouluhyökkäyksissä hyökkääjä on tyypillisesti ollut koulun tai oppilaitoksen nykyinen tai entinen oppilas. Siksi koulun ja oppilaitoksen hyvinvoivan turvallisuuskulttuurin rakentaminen on erittäin tärkeää myös työturvallisuuden kannalta.

Koulu-uhkaus on alalla erittäin vakava työturvallisuusriski. Hyökkäysten vuoksi kouluissa on ylläpidettävä turvallisuussuunnitelman mukaisia pelastautumisharjoituksia. Koulu- ja oppilaitosrakennuksen tulee mahdollistaa sisälle suojautuminen, kun tilanne niin vaatii. Tärkeää on myös paikallisen poliisin, sosiaalitoimen ja pelastusviranomaisten kanssa tehtävä ennakoiva yhteistyö.

Tutkimuslaitoksissa ja yliopistoissa koetaan väkivallan uhkaa tutkimusaiheen vuoksi. Työntekijä voi joutua esimerkiksi internetissä tapahtuvan häirinnän (trollauksen, maalittamisen, vihapuheen) kohteeksi. Seksuaalisia vähemmistöjä, maahanmuuttoa tai muuta arkana pidettävää aihetta tutkivan on turvallisuutensa vuoksi salattava yhteystietonsa ja kieltäydyttävä median pyytämistä haastatteluista pelätessään itseensä ja perheeseensä kohdistuvia uhkauksia. Uhkauksia on tullut Suomesta ja ulkomailta.

Työpaikalla tulee sopia menettelytapaohjeet väkivaltatilanteisiin ja niiden ehkäisemiseen, tarvittavat tekniset ratkaisut sekä turva- ja valvontalaitteet, eri tilanteisiin soveltuvat toimintatavat ja kouluttautuminen väkivaltatilanteisiin sekä väkivaltatilanteeseen joutuneen jälkihoito (TtL 27 §).

Työturvallisuuslaki edellyttää työn tai työolosuhteiden järjestämistä siten, että

- väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta (27 §) tai
- häirintää ja epäasiallista, terveydelle haittaavaa kohtelua vähennetään työnantajan toimesta (28 §).

Työnantajalla tulee olla ajantasaiset ja yhteistoiminnassa tehdyt suunnitelmat ja menettelyohjeet siitä,

- miten henkilöstö toimii lapsiin tai oppilaisiin kohdistuvissa häirintä-, kiusaamis- ja väkivaltatilanteissa
- miten työnantaja toimii henkilöstöön kohdistuvissa häirintä- ja väkivaltatilanteissa
- kuinka henkilöstö helposti ja vaivattomasti ilmoittaa näistä tilanteista työnantajalle
- kuinka henkilöstö toimii näissä tilanteissa muiden viranomaistahojen kanssa
- kuinka moniammatillinen yhteistyö ja oppilas- ja opiskelijahuolto toimivat näissä tilanteissa.

Työturvallisuuslain 28 §:ssä kielletään häirintä ja epäasiallinen kohtelu, joka aiheuttaa terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Epäasialliseen kohteluun ja häirintään syyllistyvät työyhteisöjen sisällä kollegat, oppilaat, opiskelijat sekä huoltajat. Työyhteisöissä epäasiallista kohtelua syntyy johdon ja esimiehen, esimiehen ja työntekijän välille ja myös työntekijöiden kesken. Erityisesti peruskouluissa koetaan kiusaamista myös lasten ja huoltajien taholta. Seksuaalista häirintää koetaan erittäin paljon peruskoulun yläluokilla. Häirintä tapahtuu oppilaiden kesken.

Monet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tapaukset ratkeavat puhumalla asianosaisten kanssa. Työpaikoilla esimiehen tulee ohjata puheeksi ottamiseen ja vastuulliseen työkäyttäytymiseen. Tarvittaessa työntekijän tulee kääntyä työsuojeluvaltuutetun puoleen. Työterveyshuolto osallistuu asian selvittelyyn vasta kun tilanne ei ratkea työpaikalla.

Henkilöstöön kohdentuvista häirintä-, kiusaamis- ja väkivaltakokemuksista tulee aina ilmoittaa omalle esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jokaisessa organisaatiossa on sovittava ilmoitusmenettely, jonka avulla analysoidaan tilanteet ensisijaisesti työntekijän ja esimiehen kesken sekä seurataan työpaikalla säännöllisesti työssä tapahtuvien häirintä-, kiusaamis- ja väkivaltatilanteiden laatua ja määrää. Työsuojelun yhteistoimintaelimen ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojelupäällikön on tärkeää seurata tapahtuneiden tilanteiden määrää ja laatua työsuojelun kehittämistoimien suunnittelua varten. Aina kun henkilöstö joutuu työssään lievän tai vakavamman pahoinpitelyn kohteeksi, kyseessä on virallisen syytteen alainen rikos, josta koulutuksen tai kasvatuksen järjestäjän tulee ilmoittaa poliisille.

Väkivalta- ja häirintätilanteiden hallitsemiseksi tulee aina tehdä viivyttelemättä muutoksia kaikkien turvallisuuden varmistamiseksi:

- Lapsi, oppilas tai opiskelija ohjataan pienryhmään, erityisopetukseen tai yksilöllisempään opetukseen.
- Pienennetään lapsi- tai oppilasryhmän kokoa.
- Lisätään opettaja- ja avustajaresurssia.
- Annetaan koulutusta väkivaltatilanteiden hallintaan ja häirintätilanteissa toimimiseen.
- Harjoitellaan oppilaiden poistamista ja kiinni pitämistä.

- Tarkistetaan väkivalta- ja häirintätilanteisiin liittyviä menettelytapaohjeita ja järjestyssääntöjä.
- Kehitetään turvallisuuskulttuuria.
- Harjoitellaan varautumista.
- Parannetaan päiväkodin, koulun ja muiden työtilojen rakenteellista turvallisuutta.
- Otetaan käyttöön hälytysjärjestelmä, asennetaan ulospoistumisteille kameravalvonta ja riittävä valaistus.

Esimiehen on tapahtumatiedon saatuaan ryhdyttävä kohtuullisessa ajassa toimiin tapahtumien selvittämiseksi ja terveyttä vaarantaneen toiminnan ja väkivaltatilanteen lopettamiseksi. Lähiesimiehellä on vastuu siitä, että asioiden selvittämisessä edetään hallitusti työn turvallisuuden ja työrauhan palauttamiseksi oppilaitokseen, kouluun, päiväkotiin tai tutkimuslaitokseen. Tavoitteena on, että lapseen, oppilaaseen, opiskelijaan tai henkilöstöön kohdistuva terveyttä vaarantava epäasiallinen kohtelu ja väkivalta tai sen uhka päättyy.

Väkivaltatilanteiden tunnistamiseen on laajan yhteistyön tuloksena kehitetty Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa -menetelmä. Menetelmä sisältää valmiit lomakkeet väkivaltatilanteiden ilmoittamiseen ja käsittelyyn. Lomakkeet on tarkoitettu annettavaksi esimiehelle ja työsuojeluun, jotta saadun tiedon perusteella voidaan suunnitella töitä entistä turvallisemmaksi ja ennaltaehkäistä väkivaltatilanteita. Varhaiskasvatukseen, kouluihin ja muihin oppilaitoksiin on laadittu kullekin oma lomake. https://www.julkari.fi/handle/10024/131467.

Väkivalta ja väkivallan uhka

Työntekijät voivat joutua itse työssään väkivaltatilanteisiin tai työnkuvansa vuoksi niiden selvittelijöiksi. Lasten ja nuorten kanssa toimivat voivat joutua jatkuvasti ehkäisemään tai selvittelemään väkivaltatilanteita.

Tärkeää on muistaa, että jos väkivaltatilanne on aiheuttanut pahoinpitelyn, siitä on aina ilmoitettava polisiille. Pahoinpitelyllä tarkoitetaan sitä, että joku tekee toiselle ruumiillista väkivaltaa, vahingoittaa toisen terveyttä, aiheuttaa toiselle kipua tai saattaa toisen tiedottomaan tai sitä vastaavaan tilaan. Pahoinpitely on törkeä, jos aiheutetaan vaikea ruumiinvamma, vakava sairaus tai hengenvaarallinen tila tai siinä esimerkiksi käytetään asetta, kuten puukkoa.

Väkivallan ennaltaehkäisyssä on tärkeää
- ymmärtää ja tunnistaa väkivaltatilanteet
- ehkäistä väkivaltaa kokonaisvaltaisesti huomioiden koko yhteisön toiminta
- hyödyntää työn organisoinnin ja ympäristön mahdollisuudet ennaltaehkäisyssä
- keskittyä häiritsevien yksilöiden asioihin puuttumisiin (interventioihin)
- reagoida poikkeuksellisissa tilanteissa ripeästi
- huolehtia väkivaltaa kokeneiden jälkihoidosta ja arkirytmiin paluusta sekä
- kehittää yhteistoimintaa ja yhteisöllisyyttä.

Esimiehellä on vastuu torjua ennalta tilanteiden kärjistyminen. Ennalta ehkäisevää työtä voi arvioida tarkistuslistan avulla (taulukko 2).

Taulukko 2. Väkivallan ehkäisyn tarkistuslista.

Arviointikohde	Kunnossa	Ei kunnossa	Suunnitellut toimenpiteet
Yleistä			
• Yhteisössä on kirjallinen toimintasuunnitelma, joka on yhteisesti sovittu ja kaikkien tuntema ohje negatiivista käytöstä vastaan. • Yhteisön ilmapiiri on lämmin, empaattinen, turvallinen, suvaitsevainen ja ihmisiä kunnioittava. Yhteisö on sen jäsenille myönteinen ja turvallinen vyöhyke. • Ilmapiiri on viihtyisä ja vallalla on me-henki.			
Työntekijät			
• Työntekijät vastustavat yhtenevästi negatiivista käytöstä ja aikuiset reagoivat johdonmukaisesti huonoon käyttäytymiseen. • Kiusaamista, negatiivista tai väkivaltaista käytöstä ei koskaan vähätellä. • Työtekijät ovat sitoutuneita työhönsä ja heidän kesken vallitsee hyvä me-henki. • Asenne lapsiin ja nuoriin on myönteinen ja kannustava. Aikuiset pohtivat omia asenteitaan ja arvostustaan lapsia ja nuoria kohtaan. • Yhteistyö sidosryhmiin, etenkin lasten vanhempiin, toimii. • Ulkoiluun ja siirtymätilanteisiin on ohjeet, joita noudatetaan, sekä riittävästi aikuisia.			
Esimiehet			
• Esimiehet osoittavat arvostusta sekä työntekijöitä että lapsia ja nuoria kohtaan. • Esimiehet ovat läsnä ja tietoisia ongelmista. He ryhtyvät ajoissa selvittämään ongelmia eivätkä pelkästään konflikteja. • Konfliktit tunnistetaan ja niitä osataan käsitellä kutakin osapuolta kunnioittavasti. • Esimiehet luovat yhteisöön positiivista ilmapiiriä ja yhtenäisyyttä. • Työyhteisössä käydään säännöllisiä keskusteluja ja pystytään antamaan sekä vastaanottamaan rakentavaa palautetta.			

Väkivaltatilanteita ilmenee lasten keskinäisissä vuorovaikutustilanteissa, siirtymätilanteissa ja pihalla. Koska lapset vasta harjoittelevat sosiaalisia taitoja, he tarvitsevat ammattilaisen ohjausta. Henkilöstön on arjessa puututtava lasten välisiin konfliktitilanteisiin. Näissä tilanteissa on usein henkilöstön turvallisuus uhattuna. Myös vanhemmat aiheuttavat toisinaan hankalia tilanteita, joiden ratkaisemiseen tulee olla ohjeistus. Opiskelijoidenkin kesken esiintyy väkivaltatilanteita. Niiden selvittämiseksi ja torjumiseksi pitää tehdä toimintaohjeet.

Jotta turvallisuus varmistettaisiin, esimiehen pitää antaa henkilöstölle tarpeelliset tiedot ennalta niin päiväkodeissa, kouluissa kuin oppilaitoksissakin. Työntekijän kokemusta ei pidä vähätellä, vaan ohjata hänet tarvittaessa eteenpäin, sillä yksittäinenkin uhkaava tilanne voi laukaista stressireaktion tai -häiriön.

Kouluissa ja päiväkodeissa väkivaltaa on pystytty ennaltaehkäisemään kiinnittämällä huomiota siirtymätilanteisiin ja ulkoiluun. Esimerkiksi lapset lähtevät ulos porrastetusti, jotta naulakoilla tai käytävillä ei tule liikaa hälyä. Kulkureitit, -suunnat ja -nopeus on sovittu. Lisäksi ulkoilussa on ammattilaisia ohjaamassa, miten ryhmässä toimitaan ja missä mitäkin aktiviteettia voi harrastaa. (taulukko 3.)

Taulukko 3. Yksilöihin, ympäristöön tai työn organisointiin liittyviä väkivallan ennaltaehkäisyn keinoja.

Yksilöt		**Ympäristö**	**Työn organisointi**
Työntekijät	**Lapset ja nuoret**		
• työntekijän asenteiden, uskomusten ja odotusten käsittelyä yksin tai ryhmässä	• pari- ja vertaistyöskentely	• ympäristön viihtyisyys ja soveltuvuus toimintaan	• pienryhmätyöskentely
• työntekijän osaamisen vahvistamista, esim. koulutukset tai kehityskeskustelut	• yksilölliset interventiot ja tukijärjestelmät	• oleskelu-, opetus-, liikunta- ja oppilashuoltotilojen riittävyys	• työn tauotus
• kodin ja koulun yhteistyö	• kodin ja koulun yhteistyö	• kulkureittien leveys ja suunnat, kulkunopeus, valaistus ja esteettömyys	• siirtymien rauhoittaminen
		• pihan viihtyisyys ja turvallisuus	• ulkoilun riittävä valvonta ja resurssointi

Väkivaltatilanteissa toimiminen (kuva 5. seuraavalla sivulla) edellyttää rauhallisuutta ja vaaratekijöiden minimointia. Koska tilanteet ovat yllättäviä, jo ensimmäisiin vaaratilanteiden tunnusmerkkeihin kannattaa reagoida, jotta tilanne ei voimistu väkivallaksi. Vuorovaikutustilanteet etenevät väkivaltaisiksi vaiheittain:

1. arvovaltakiista tai vastakkain asettelu
2. sanallinen tai sanaton uhka
3. fyysinen uhka ja
4. fyysinen kontakti.

Mitä aikaisemmin tunnistat uhkatilanteen, sitä paremmat mahdollisuudet sinulla on saada tilanne hallintaan ja estää konflikti. Uhkaavan tilanteen ensimmäisessä ja toisessa vaiheessa hyvillä ja toista arvostavilla vuorovaikutustaidoilla väkivalta on vielä ehkäistävissä. Uhkatilanteessa perääntyminen, poistuminen ja suojautuminen ovat tehokkaita ratkaisuja.

Väkivaltatilanteiden jälkikäsittelyyn on paneuduttava huolellisesti, jotta tilanteista voidaan oppia ja niitä voidaan jatkossa välttää. On tärkeää, että tekijät joutuvat vastuuseen teoistaan eli he ymmärtävät, ettei kyseinen käyttäytyminen ole sallittua. Pahoinpitely on ilmoitettava aina poliisille. Tilanteesta kärsineiden pitää myös saada apua traumaattisen tilanteen käsittelyyn.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Opetus- ja kasvatusalalla joudutaan kohtaamaan tai käsittelemään sosiaalisesti haasteellisia ja vaikeita tilanteita. Syynä voivat olla väärinymmärrykset. Työyhteisössä jokaisella on vastuu selvittää kokemaansa sen tahon kanssa, joka on syyllistynyt epäasialliseen käytökseen tai kohteluun. Riidan osapuolet, jotka saattavat olla myös asiakkaat tai huoltajat, on hyvä saattaa mahdollisimman ajoissa yhteiseen keskusteluun ja pöydän ääreen tilanteen laukaisemiseksi.

Kaikki työpaikalla tapahtuva kielteinen käyttäytyminen ei ole työturvallisuuslain tarkoittamaa terveydelle vaarallista häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Satunnainen sopimaton kielenkäyttö, erimielisyydet tai perusteltu ja asiallinen työnjohtovallan käyttö eivät ole laissa tarkoitettua kiellettyä häirintää.

Häirintää ovat:

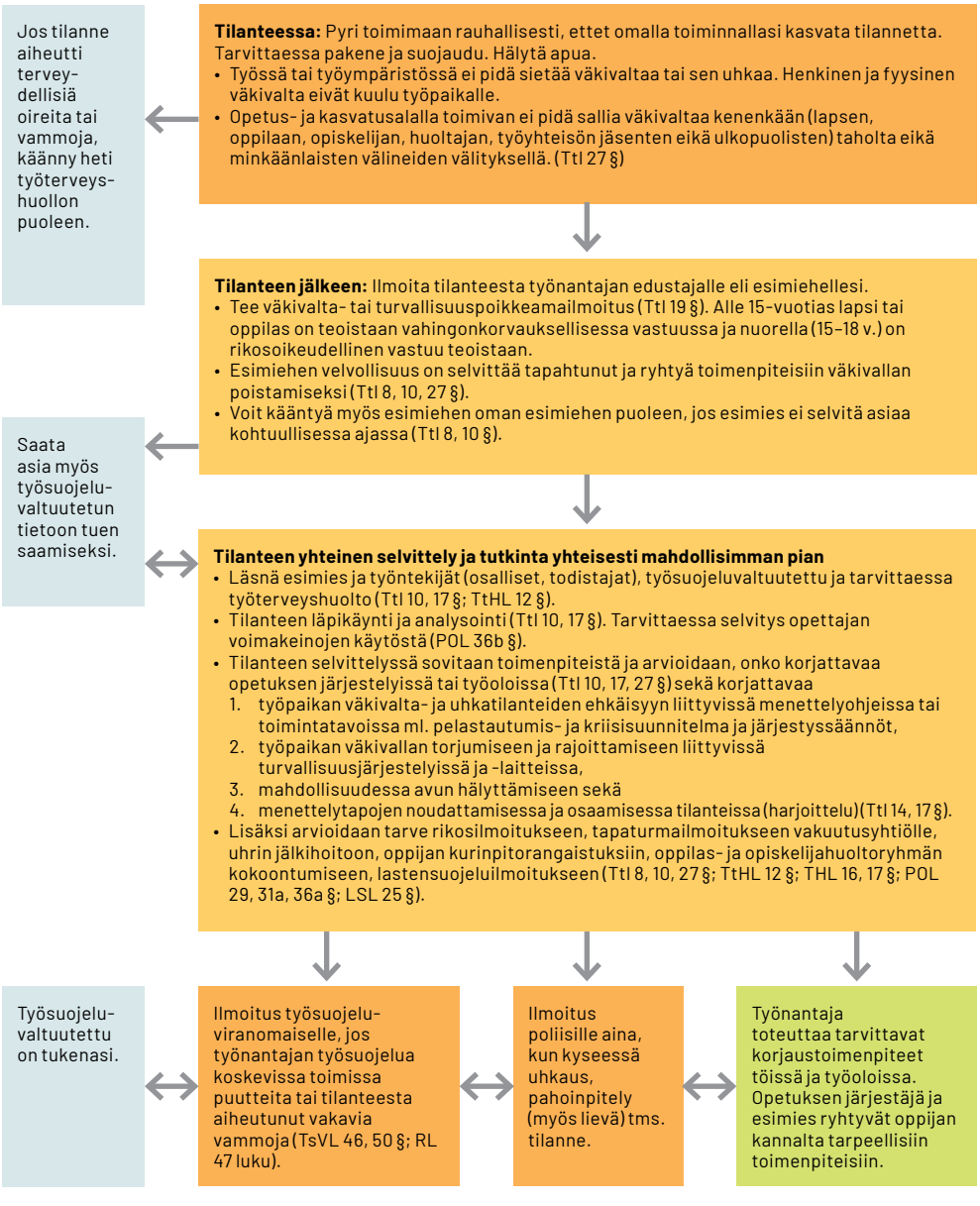
- toistuva uhkailu
- pelottelu
- ilkeät ja vihjailevat viestit
- väheksyvät ja pilkkaavat puheet
- työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen
- maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- työyhteisöstä eristäminen
- seksuaalinen häirintä.

(Työsuojeluhallinnon määritelmä)

Seksuaalinen häirintä on ei-toivottua ja yksipuolista seksuaalisviritteistä käyttäytymistä. Se voi olla joko fyysistä koskettelua tai sanallista huomauttelua, jopa painostusta. Ahdistelu herättää kohteessa kielteisiä tunteita. Seksuaalinen ahdistelu loukkaa tasa-arvoa.

Sosiaalisessa mediassa tapahtuva kiusaaminen on nuorten keskuudessa lisääntynyt voimakkaasti. Koulutovereita voidaan kuvata ja kuvia julkaista luvatta tai jakaa kunniaa loukkaavaa ja mustamaalaavaa materiaalia. Myös henkilöstö voi joutua sosiaalisessa

Väkivaltatilanteissa toimiminen ja tilanteiden käsittely



Kuva 5. Väkivaltatilanteiden käsittely on monisyinen prosessi, joka edellyttää monen toimijan yhteistyötä. Itse tilanteessa oleellista on selviytyminen ja lisävahinkojen välttäminen.

mediassa kiusaamisen kohteeksi. Tällöin on tärkeää ottaa kuvakaappaukset netissä olevasta materiaalista työsuojelu- ja tarvittaessa rikosilmoituksen tekemistä varten.

Esimiehen velvollisuus ehkäistä ja puuttua

Työturvallisuuslain mukaan esimiehellä on vastuu ja velvollisuus puuttua työnantajan edustajana työssä koettuun häirintään ja epäasialliseen kohteluun riippumatta siitä, kenen taholta häirintää koetaan. Työyhteisössä esimiehen tehtävänä on ennaltaehkäistä tai selvittää, onko henkilöiden välisissä ristiriitaisissa tilanteissa kyse häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Työyhteisössä esimiehen on tärkeää palauttaa keskustelu asianosaisten välille. Lisäksi on tärkeä kouluttaa koko henkilöstö kohtaamaan haastavia tilanteita. Opiskelijoiden tai huoltajien taholta kohdattuun häirintään tulee sopia omat menettelytavat. Tärkeää on myös sopia negatiivisen palautteen käsittelytavoista.

Esimiehen käyttämä työnjohto-oikeus, kuten perustellut määräykset, päätökset, puuttuminen työsuoritukseen, kurinpidolliset toimenpiteet ja muut vastaavat, eivät ole laissa kiellettyä häirintää. Esimies tai työnantaja eivät saa käyttää työnjohto-oikeuttaan vääriin tarkoituksiin. Tällaista voi olla työsuojeluhallinnon määritelmän mukaan

- toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon
- työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen
- sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein
- epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen
- nöyryyttävä käskyjen antaminen.

Kiusaamistilanteissa päiväkodeissa, kouluissa ja oppilaitoksissa on olennaista, että opettaja ja muu henkilökunta pääsee puuttumaan niihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Puuttuminen voi olla vaikeaa,

Taulukko 4. Käytännön ohjeita häirinnän ehkäisyyn ja siihen puuttumiseen

1. Esimiehen tulee puuttua häirintään ja epäasialliseen kohteluun.	Tilanteisiin on puututtava mahdollisimman pian tilanteen havaitsemisesta tai asian tullessa esimiehen tietoon. Jos koettua epäasiallista kohtelua tai häirintää ei ole asianosaisten kesken selvitetty, tulee esimiehen palauttaa tilanne asianosaisten välille. Palautusta ei voi tehdä, jos kyseessä on terveyden menettämisen vaara.
2. Esimiehen tulee ottaa asia käsittelyyn.	Esimies voi kuulla häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta työntekijöiltä, työterveyshuollolta tai työsuojeluvaltuutetulta. Asia tulee käsitellä, vaikka siitä ei olisi tehty häirintäilmoitusta. Esimiehen on tarkistettava tosiasiatiedot osapuolilta.
3. Puuttuminen tapahtuu työnantajajohtoisesti.	Esimiehellä on vastuu tilanteen selvittämisestä ja hänen tulee päättää tarvittavista toimenpiteistä. Huolellinen kirjaaminen ja dokumentaatio helpottavat tilanteen selvittämistä. Se on tärkeää kunkin oikeusturvan kannalta.

koska tilanteiden tunnistaminen on hankalaa eikä aika usein riitä tilanteiden huolelliseen havainnointiin. Joskus on vaikea määrittää, mikä tapahtuu koulussa, mikä vaikuttaa siihen mitä koulussa tapahtuu ja mikä vaikuttaa vapaa-aikaan. Lapset ja nuoret eivät mielellään kerro kiusaamistilanteista opettajille tai muille koulun aikuisille. Kiusaamisen tultua ilmi yhteistyö kotien kanssa on välttämätöntä. Aina yhteistyö ei toimi toivotulla tavalla, mikä kuormittaa henkilöstöä lapseen liittyvän asian hoitamisessa.

Herjaus, solvaus sekä ihmishengen, terveyden ja ruumiillisen koskemattomuuden loukkaaminen ovat rikoslain mukaan rangaistavia tekoja. Kunnianloukkaukseen syyllistyy se, joka esittää toisesta valheellisen tiedon tai vihjauksen siten, että teko on omiaan aiheuttamaan vahinkoa tai kärsimystä loukatulle taikka häneen kohdistuvaa halveksuntaa tai muulla tavalla halventaa toista. Tavallisesta kunnianloukkauksesta voi saada sakkoa tai vankeutta enintään kuusi kuukautta. Kunnianloukkaus on törkeä, jos siinä käytetään joukkotiedotusvälineitä tai muuten toimitetaan tieto tai vihjaus lukuisten ihmisten saataville tai aiheutetaan suurta tai pitkäaikaista kärsimystä tai erityisen suurta tai tuntuvaa vahinkoa.

Työnantajalla ja koulutuksen ja kasvatuksen järjestäjällä on velvollisuus huolehtia myös siitä, että päiväkodissa, koulussa tai oppilaitoksessa ei ole syrjiviä tekoja tai käytänteitä, vaan siellä edistetään yhdenvertaisuutta.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuslain 18 §:ssä määritellään häirinnäksi myös henkilön ihmisarvoa loukkaava käyttäytyminen, joka liittyy aiemmin mainittuun syyhyn, ja käyttäytymisellä luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Lisätietoja

- Väkivaltatilanteiden ilmoitus- ja käsittelymenetelmä kouluihin ja päiväkoteihin: Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa https://www.julkari.fi/handle/10024/131467
- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määritelmä ja toimintatavat: Työsuojeluhallinto, häirintä ja epäasiallinen kohtelu https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu
- Opas seksuaalisen häirinnän ennalta ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi kouluissa ja oppilaitoksissa, OPH, Oppaat ja käsikirjat 2018:4a https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/190023_opas_seksuaalisen_hairinnan_ennaltaehkaisemiseksi_ja_siihen_puuttumiseksi_ko.pdf
- Tietoa ja työkalua empaattiseen arkeen netissä, lapsille ja nuorille, vanhemmille ja kouluihin ja opettajille: www.empatiapakkaus.fi
- Oikeusapua somessa kohdattuihin ongelmiin: www.someturva.fi
- Häiritsevä palaute.fi -verkkosivusto tarjoaa häirintätilanteisiin perustietoa ja ratkaisuneuvoja asiantuntijalle, työyhteisölle ja organisaatiolle https://www.häiritseväpalaute.fi/
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu: https://www.syrjinta.fi/
- Tasa-arvovaltuutettu: https://www.tasa-arvo.fi/

9. Ergonomia auttaa kuormitukseen

Hyvällä ergonomialla vähennetään kuormitusta sekä ehkäistään psyykkistä, sosiaalista tai fyysistä ylikuormitusta. Ergonomian kysymykset korostuvat, kun työ ja työolot muuttuvat ja työn huokoisuus vähenee.

Koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalalla ergonomiaa sovelletaan vähentämään monenlaista kuormitusta. Kognitiivisen ergonomian keinoin helpotetaan aivojen toimintaa, fyysisellä ergonomialla vaikutetaan kehon kuntoon ja ääniergonomialla pidetään puhe-elimet toimintakykyisinä.

Organisatorinen ergonomia puolestaan liittyy erityisesti työprosesseihin, työaikajärjestelyihin ja johtamiseen. Suunnitelmallinen ja ennakoiva johtaminen tekee parhaimmillaan työstä sujuvaa ja hallinnollisista prosesseista toimivia. Työ on koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalalla usein hyvin itsenäistä, jolloin hyvässä ergonomiassa korostuu myös työntekijöiden itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen.

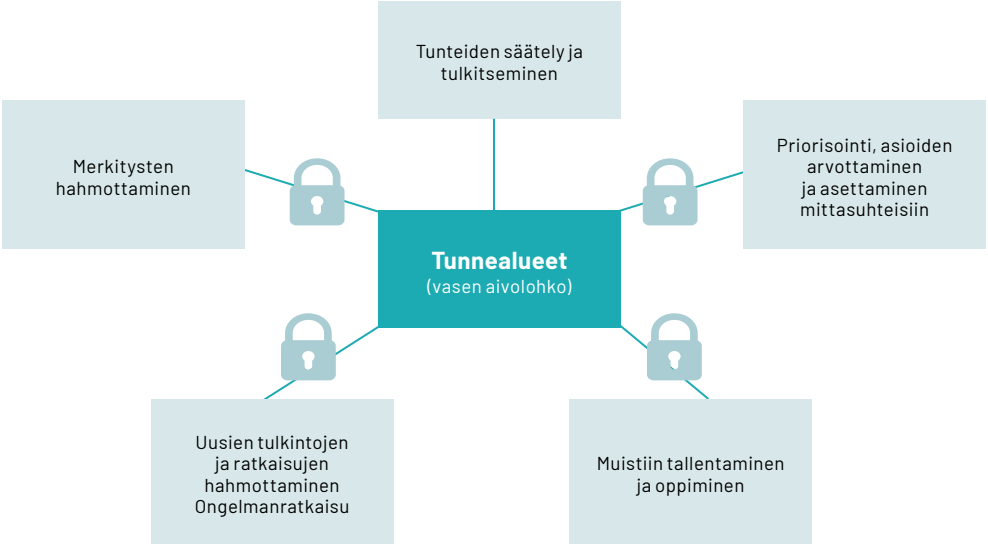
Kognitiivinen ergonomia

Kun yritetään parantaa työntekijän kykyä hallita ja käsitellä eri lähteistä tulevaa tietoa, puhutaan kognitiivisesta ergonomiasta. Liian vaikeat tehtävät ja kiire aiheuttavat psyykkistä kuormitusta ja työstressiä. Suuren tietomäärän vastaanottaminen, mielessä pitäminen ja käsitteleminen kuormittavat, etenkin silloin, jos tieto tulee sopimattomassa muodossa tai tiedot on poimittava vaihtelevasta tai epämääräisestä havaintokentästä.

Esimerkiksi opettajana työskentely on sosiaalisesti ja tiedollisesti intensiivistä. Työ edellyttää joustamista ja kykyä sopeutua nopeasti erilaisiin tehtäviin ja tilanteisiin. Lisäksi opettajalta vaaditaan kykyä oppia uutta muuttuvassa ympäristössä ja siksi kykyä kehittää omaa työtään jatkuvasti. Koulutus auttaa hallitsemaan aina suurempia asiakokonaisuuksia ja kokemus priorisoimaan tietotulvaa. Terveyden kannalta on tärkeää huomata, että henkinen ja sosiaalinen ylikuormitus vaikuttavat aivojen hyvinvointiin ja pitkään jatkuessa ne aiheuttavat pysyvästi fysiologisia muutoksia aivoihin.

Tunnekuorma on usein lasten, oppilaiden ja opiskelijoiden kanssa työskentelevillä suuri, mikä heikentää kognitiivista ergonomiaa. Tunnekuormitus vaikuttaa yhdessä tekemiseen, ja toisaalta yhteistyön laatu vaikuttaa myös tunnekuormituksen hallintaan ja yhteisön ilmapiiriin. Alalla ei ole säännöllistä työnohjauskulttuuria, jossa kuormitusta voitaisiin vähentää, eikä mentorointiakaan käytetä riittävästi. Esimiestuki, työyhteisön tuki ja uusien ammattilaisten perehdyttäminen on hyvin tärkeää tunnekuormituksen hallinnassa. Tunneylikuormitus vaikuttaa myös aivojen hyvinvointiin (kuva 6). Tunnekuorman purkamisen keinoista pitää puhua työpaikalla yhteisesti.

Ylikuormitus haastaa seuraavia toimintoja:



Kuva 6. Tunteiden ylikuormitus lisää aivojen kuormaa. (Scientific American, 2002, mm. The Split Brain Revisited)

Puutteellisen kognitiivisen ergonomian aiheuttaman pidempiaikaisen stressireaktion mekanismeja on vaikea selvittää, mutta pitkäaikaisen työstressin on todettu lisäävän sairauspoissaoloja sekä sydän- ja verisuonisairauksien riskiä. Siksi stressin oireisiin pitää puuttua ajoissa.

Fysiologiset stressioireet:
- päänsärky
- huimaus
- sydämentykytys
- pahoinvointi
- vatsavaivat
- tihentynyt virtsaamisen tarve
- hikoilu
- flunssakierre ja
- selkävaivat.

Psykologiset stressioireet:
- jännittyneisyys
- ärtymys
- aggressiot
- levottomuus
- ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmat
- vaikeus tehdä päätöksiä ja
- unen häiriöt.

Jos havaitset itselläsi stressin oireita, toimi:
- Jaa murheesi. Hae apua ja käänny työterveyshuollon puoleen.
- Puutu työoloihisi ja keskustele esimiehesi kanssa.
- Vähennä vatvomista.
- Lepää ja tee mieluisia asioita.
- Tee hyviä tekoja, joista tulee hyvä mieli.
- Hoida ihmissuhteitasi.
- Harrasta liikuntaa.
- Vähennä päihteiden käyttöä.
- Käytä huumoria.

Työ alalla on poikkeuksellisen sosiaalista ja tiedollisesti intensiivistä. Työn kohteena ovat lapset, oppilaat tai opiskelijat sekä yksilöinä että ryhmänä. Tietoa ja kysymyksiä tulee samanaikaisesti monelta eri henkilöltä. Mitä pienemmistä lapsista on kyse, sitä malttamattomampia he ovat vuoroaan odottamaan. Tällöin työssä korostuvat ryhmänhallintataidot, kyky havainnoida ja reagoida sekä tehdä nopeita päätöksiä. Usein lukioissa ja korkeakouluissa opiskelijaryhmät ovat erittäin suuria. Työssä korostuu erittäin suuri tietomäärä ja kyky hallita tietotulvaa sekä opetustilanteissa että erilaisissa oppimisympäristöissä.

Hallitsematon ja määrältään suuri tietotulva lisää työntekijöiden stressiä. Digitalisaation kehittyminen on tuonut alalle arkityöhön keskeisesti liittyviä, useita sisäisen ja ulkoisen viestinnän mahdollisuuksia. Reagointia vaativia työtehtäviä tulvii sähköpostin, puhelimen, somekanavien ja työnantajan omien verkostojen ja alustojen kautta.

Väsymistä tietotulvaan sekä sosiaaliseen ja tiedolliseen työn intensiivisyyteen pitää työpaikalla seurata. Työntekijän esille nostama väsyminen tai ongelmat työssä pitää esimiehen ottaa aina vakavasti. Ratkaisu terveelliseen työn tekemiseen löytyy usein ergonomian kehittämisestä, työn uudelleen organisoimisesta ja työympäristön parantamisesta.

Aivojen hyvinvointia tuetaan kognitiivisen ergonomian keinoin.

Kognitiivisessa ergonomiassa keskitytään ihmisen tietojenkäsittelyjärjestelmään ja annetaan vinkkejä, joilla ihminen voi itse säädellä henkistä työkuormitusta.

Henkisen työkuormituksen hallinnassa on tärkeää työn organisointi:

- työympäristön häiriötekijöiden vähentäminen
- häiriöttömän ajan varaaminen työn suunnitteluun ja viestintään sekä
- töiden järjestäminen mahdollisuuksien mukaan siten, että voidaan keskittyä yhteen asiaan kerrallaan.

Työtä häiritsevien keskeytyksien kurissa pitämiseksi on olennaista ensin tunnistaa tilanteet, joissa työ keskeytyy:

- Miksi työ keskeytyy juuri näissä tilanteissa?
- Johtuuko se mahdollisesti työn organisoinnista?
- Mitkä keskeytykset johtuvat hyödyllisestä yhteistyöstä, mitkä vain haittaavat?
- Kuinka keskeytyksistä voi palautua?

Tilannearvion jälkeen on hyvä ryhtyä vähentämään keskeytyksien mahdollisuutta.

Koska ihmisen muisti on rajallinen, kunkin työntekijän kannattaa kehittää itselleen sopivia muistin apukeinoja. Työtehtävien pilkkominen osiin ja pienempiin kokonaisuuksiin sekä yhteen asiaan keskittyminen kerrallaan parantavat työn tuottavuutta ja helpottavat toimintaa. Esimerkiksi kokeiden arvioinnissa työtä kannattaa jaksottaa ja vaihtaa ajoittain paikkaa, jotta samanlaisena toistuvassa työssä oma vireystila säilyy.

Muistin apukeinoja ovat

- muistilaput
- kalenterimerkinnät
- rutiinit
- ajastimien käyttö ja
- tarkistuslistat.

Fyysinen ergonomia

Kuva 7 a–c. Säädettävillä kalusteratkaisuilla työasennot saadaan sopimaan eri kokoisille ja pituisille käyttäjille.

Alalla toimivat pitävät yleensä työtään ruumiillisesti kohtuullisen kevyenä (pois lukien varhaiskasvatus) sekä työkykyään ja terveydentilaansa hyvänä. Viimeaikaisten selvitysten mukaan työkyky olisi kuitenkin työntekijöiden arvioiden mukaan heikkenemässä. Yleisimpiä tuki- ja liikuntaelinoireita ovat niska- ja hartiaseudun sekä alaselän oireet, jotka saattavat johtua runsaasta digilaitteiden käytöstä ja pitkäkestoisesta seisomisesta.

Teknologisten laitteiden käyttö kuormittaa hallitsevan käden sormia, rannetta ja hartiaa, sillä hipaisunäytöt kuormittavat hiirikättä, kun näyttöjä tökitään tai pyyhkäistään. Hartioihin kohdistuva jännitys on lisääntynyt, koska älylaitteita kannatellaan sylissä tai toisessa kädessä.

Kuva 8. Hiirikäsi väsyy näytön tökkimisestä, ja hartiat kipeytyvät, kun laitetta pitää kannatella.

Ergonomiavinkit

Kipu on merkki kehon ylikuormituksesta, johon kannattaa reagoida ensimerkkien ilmaantuessa. Kiinnitä huomiosi työasentoihin:

- Pidä ryhtisi ja ojenna romahtanut asento suoraksi. Tarkista asentoasi 30 minuutin välein.
- Vältä kumaria ja kiertyneitä asentoja. Kumartuessasi tukeudu yläraajoihisi. Työskentele myös kyykyssä tai polviseisonta-asennossa pitääksesi selkäsi suorassa.
- Vältä yläraajojen staattisia asentoja ja vaihtele hipaisunäyttöä koskettavaa sormea tai liikesuuntaa.
- Vaihtele asentoa säännöllisesti ja liiku aina kun voit.
- Säädä työpisteet kehosi mitoille sopiviksi.

Fyysisesti kuormittavimpia työasentoja ovat selän kierrot, kumarat asennot, joita tapahtuu luokkatilanteissa ohjattaessa oppilaita yksilöllisesti, sekä lasten nostelu tai avustaminen.

Etukumarassa työasennossa niska kuormittuu. Ihmisen pää painaa noin viisi kiloa, kun niska on suorassa ja pää keskilinjassa. Pään etukumara asento lisää niskalihasten jännitystä ja kuormitusta, kun pään painopiste viedään kaularangan tukipinnan ulkopuolelle. Pään kannatteluun tarvittava momentti voi jopa viisinkertaistua, mikä tarkoittaa, että tilanteen tasapainottaminen edellyttää niskalihaksilta ja kaularangan ojentajilta jopa viisinkertaisen voiman. Pään etukumara asento heikentää myös lihasten verenkiertoa, minkä vuoksi huono työasento edellyttää taukoa ja verenkiertoa aktivoivia vastaliikkeitä.

Kuva 9 a–b. Opettaja joutuu kumartamaan pientä lasta ohjatessaan. Taulutyöskentelyssä selkä ja kaularanka kiertyvät.

Luennoidessa ja opettaessa pään kiertynyttä asentoa tulee välttää. Lisäksi valkokankaalle yläviistoon katsomisen sijaan tulisi katse mieluummin kohdistaa näyttöön, joka on sijoitettu seisomatyöhön sopivalle korkeudelle. Säädettävien näyttöruutujen sijaintia, värejä ja heijastuksia kannattaa säätää, jotta ne eivät aiheuta huonoa pään asentoa tai rasita silmiä.

Luennoidessa ja opettaessa työasento on hyvä, kun

- asento on kääntyneenä kuulijoihin päin
- tasapaino on tukeva
- ryhti on normaali
- pää on keskiasennossa
- hartiaseudun lihakset ovat rentoina ja
- esiintyjä voi halutessaan liikkua vapaasti.

Lasten sylissä pitäminen tai kantaminen kuormittaa tuki- ja liikuntaelimiä. Vaihtelevat työasennot, työn tauotus, kantaessa taakan pitäminen lähellä kehoa ja kantaminen molemmin puolisesti auttavat fyysisen kuormituksen vähentämisessä.

Pienten lasten kanssa työskennellessä aikuiset joutuvat toimimaan kumarassa tai lattiatasossa. Tällöin selkä tai polvet voivat kuormittua. Asennon vaihtaminen ja aktiivinen liikkuminen ehkäisevät lihasten jännittymistä ja vilkastuttavat verenkiertoa. Varhaiskasvatuksen tilaratkaisuissa kalusteet tulisi valita sekä lasten että aikuisten mittojen mukaisesti, siten että kalusteita on eri korkeudella tai ne ovat säädettävissä. Kannustetaan lapsia itse kiipeämään pukeutumispenkille!

Ääniergonomia

Ääniergonomiassa tärkeää ovat työympäristön terveellisyys, tila- ja kalusteratkaisut ja yksilön äänen käyttö. Tilojen pitää mahdollistaa äänen tuotto vaivattomasti, sillä ryhmää ohjaavan puheelta vaaditaan kuuluvuutta ja kestävyyttä myös avoimissa oppimisympäristöissä. Usein työtilanteisiin liittyy tuntikausia kestävää, lähes yhtäjaksoista äänen käyttöä. Opettajalla ilmenee helposti työhön liittyviä äänen käytön ongelmia tai oireita äänihuulissa tai kurkunpäässä.

Puheentuottoa rasittavat seuraavat työympäristö- ja yksilötekijät:

- Melu lisää äänen kuormittumista ja vaikeuttaa puheen kuulemista.
- Kuiva ilma ja ilmassa olevat epäpuhtaudet vaikuttavat äänihuulten limakalvoon ja sitä kautta ääneen.
- Huonot työasennot ja veto lisäävät lihasjännitystä, mikä taas vaikeuttaa rennon äänen tuottoa.
- Äänen käyttäjän toimintatavat voivat rasittaa huomaamatta äänielimistöä.

Hyvä ääniergonomia pitää toteutua työ- ja oppimisympäristöjen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Paras äänen eristäjä työ- ja oppimisympäristössä on seinä.

Tila- ja kalustesuunnittelussa tulee ottaa huomioon myös hyvä akustiikka.

Ääntään voi säästää myös itse valitsemalla oikeita työtapoja. Tässä muutama niksi:

- Vältä puhumista meluisan laitteen vieressä (esim. projektori, tulostin, TV).
- Siirrä laite etäämmälle tai mene puhumaan kauemmaksi laitteesta.
- Sulje äänekäs laite, kun se ei ole käytössä.
- Mene lähemmäksi kuulijoita tai pyydä kuulijat lähemmäksi.
- Sulje ovet ja ikkunat, jos viereisistä tiloista tai ulkoa kuuluu melua.

Äänen käyttö on taitolaji. Terve ääni kestää ja toimii kaikissa tilanteissa eikä se väsy. Hyvään äänentuottoon tarvitaan rentoutta, hyvää hengitystekniikkaa, äänen resonoitumista ja äänihuulten sopivaa värähtelyä. Optimaalisilla työasennoilla ja hyvällä fyysisellä kunnolla on siis merkitystä äänen muodostuksessa. Myös työstressi vaikuttaa äänen tuottamiseen.

Puhetyöläisen tulisi välttää huutamista tai liian nopeaa puhetyyliä, mikä lisää hengityslihasten jännitystä. Äänentoistolaitteiden käyttö on suositeltavaa aina kun ne ovat saatavilla, sillä ne säästävät puhujan ääntä ja helpottavat kuulijoita.

Kuva 10 a–b. Hyvä puhumisasento seisten ja istuen mahdollistaa äänen kuuluvuuden.

a)

- Selkä on suora ja paino molemmilla jaloilla.
- Jalat ovat lantion leveydellä pienessä haara-asennossa.
- Puhujan kasvot ja vartalo ovat kuulijoihin päin.
- Kädet liikkuvat vapaasti.

b)

- Selkäranka on pitkä, ja niska on sen jatkona suoraan ylöspäin.
- Jalat tukeutuvat alustaan tai jalaksille.
- Puhujan kasvot ja vartalo ovat kuulijoihin päin ilman kiertoliikkeitä.
- Leuka on rentona.

Äänioireita
- Ääni on käheä tai painunut.
- Ääni rasittuu eikä kestä pitkään puhumista.
- Ääni ei kestä voimakkaan äänen käyttöä.
- Ääniala on kaventunut. Laulaminen on vaikeaa.
- Ääneen lukeminen on vaikeaa.

Kurkkuoireita
- Kurkku tuntuu limaiselta tai kuivalta.
- Kurkussa on palan tunnetta. On tarvetta selvittää kurkkua.
- Kurkku on usein kipeä tai kurkun olemassaolo tuntuu jotenkin.

Jos havaitset itselläsi oireita
- Hakeudu työterveyslääkärille, jos kurkkusi on jatkuvasti kipeä ja sinulla on äänioireita. Hän voi ohjata sinut erikoislääkärin vastaanotolle.
- Vältä tai ainakin tauota puhetta.
- Käytä äänentoistolaitteita säästääksesi ääntäsi.

Melu

Melu vaikuttaa muistiin ja etenkin keskustelun aiheuttama häly vaikeuttaa muistamista. Keskittymiskyky joutuu koetukselle, mikäli henkilö joutuu jatkuvasti työskentelemään meluisassa ympäristössä. Ihminen on mukautuvainen ja kykenee tähän, mutta pitkään jatkuessaan melulle altistuminen kuormittaa ja saattaa aiheuttaa väsymistä, tylsistymistä ja huonotuulisuutta, mikä puolestaan vähentää suoritus- ja yhteistyökykyä. Meluisuuden on havaittu vaikuttavan myös haitallisesti lasten kasvuun.

Tilassa vallitsevan melun mittaamiseen ei aina tarvita mittareita. Sisätiloissa pitäisi voida puhua vaivattomasti kolmen metrin etäisyydeltä. Kuulovaurioraja lähestyy, kun keskustelu on mahdotonta metrin etäisyydeltä. Kun melutaso ylittää 85 dB, tarvitaan kuulonsuojaimia. Näin meluisaa saattaa olla esimerkiksi teknisen käsityön joissain vaiheissa, liikuntasalissa tai hetkittäin päiväkodissa. Terveydelle vaarallinen melutaso todennäköisesti ylittyy, jos normaalissa keskustelutilanteessa joutuu huutamaan.

Meluisassa työympäristössä työskentelevän kannattaa pyrkiä pitämään taukoja ja vetäytymään ajoittain melusta rauhalliseen tilaan. Tämä tarkoittaa sitä, että päiväkodeissa ja kouluissa henkilöstöllä pitää olla rauhallisia tiloja, joissa voi pitää lyhyitä taukoja intensiivisen työn lomassa ja myös keskittyä vaativiin työtehtäviin. Lyhyillä rentoutumistuokioilla parannetaan palautumista ja lisätään keskittymiskykyä. Näin vaikutetaan työn laatuun.

Ryhmätilanteissa vuorovaikutussääntöjen noudattaminen ja niiden opettaminen muille on tärkeää, jotta yksi puhuu kerrallaan ja kukin odottaa omaan vuoroaan. Lisäksi toimintaan liittymätöntä puhetta tulee rajoittaa, sillä ylimääräinen häly heikentää kaikkien keskittymistä.

Työn organisoinnilla ja hiljaisuutta edellyttävällä toiminnalla pystytään lisäämään päivän lomaan rauhallisia työskentelyjaksoja, joissa kaikki ryhmässä olijat voivat palautua. Yhteisillä sopimuksilla on saatu rauhoitettua esimerkiksi musiikkituntien hälyä: esitys lähtee aina hiljaisuudesta ja päättyy äänettömyyteen.

10. Hyvä rakennus, turvallinen mieli

Työympäristön terveellisyys ja turvallisuus mahdollistuu hyvässä päiväkoti-, koulu- ja oppilaitosrakennuksessa. Toimitilojen suunnittelu käsitellään työsuojelun yhteistoiminnassa ja suunnittelussa otetaan huomioon käyttäjien tarpeet. Turvallisuussuunnitelmat laaditaan yhteistyössä henkilöstön ja tarvittavien asiantuntijoiden kanssa.

Vastuu työpaikan rakennuksen turvallisuudesta on kiinteistön omistajalla. Rakennusten kuntoa on seurattava ja toimitiloja on ylläpidettävä ja huollettava. Vanhojen rakennusten, erityisesti 1960- ja 70-luvulla rakennettujen, terveellisyydessä ja turvallisuudessa on ollut paljon korjattavaa.

Uusien rakennusten suunnittelu ja vanhojen rakennusten peruskorjaukset käsitellään työsuojelun yhteistoiminnassa. Henkilöstön pitää päästä vaikuttamaan työ- ja opetustilojen suunnitteluun. Työsuojeluvaltuutetut ovat mukana päiväkotien, koulujen ja tutkimuslaitosten suunnittelu- ja rakentamisvaiheissa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on linjannut vuoden 2015 selvityksessään koulu- ja oppilaitosten rakennusteknistä turvallisuutta. Selvitys jatkaa sisäasiainministeriön Jokelan ja Kauhajoen kouluampumistapausten jälkeen esitettyjen koulurakennusten turvallisuutta koskevien suositusten kehittämistä (SM julkaisuja 40/2009). Muistioon on koottu laajasti kouluihin kohdistuneiden väkivalta- ja onnettomuustilanteiden tutkintalautakuntien antamat suositukset ja muu ajantasainen tieto, joka koskee koulu- ja oppilaitosrakennusten turvallisuutta ja niiden ympäristöä.

Päiväkoteja, kouluja ja oppilaitoksia koskevat Rakennustietosäätiön RT-kortiston ohjeet, valtioneuvoston asetus työpaikkojen terveellisyys- ja turvallisuusvaatimuksista sekä asumisterveysasetus. Lisäksi Opetushallituksen sivustolta löytyvät tiloja koskevat tarkemmat suunnitteluohjeet.

Uuden päiväkodin, koulun ja oppilaitoksen suunnittelu

Päiväkoti, koulu- ja oppilaitosrakennuksen turvallisuuden ja terveellisyyden tulee olla yksi päätavoitteista sekä uusia rakennuksia että korjaustöitä suunniteltaessa. Rakennuksen turvallisuutta tulee tarkastella niin arjen toimintojen kuin häiriötilanteidenkin varalta. Siksi rakennuksen suunnittelu tulee aloittaa aikaisessa vaiheessa yhteistoiminnassa sitä käyttävien kanssa. Turvallisuuteen vaikutetaan rakennuksen ja korjaustöiden huolellisella ja asiantuntevalla suunnittelulla, rakennuksen sijainnilla, teknisillä ratkaisuilla ja järjestelmillä sekä materiaalivalinnoilla ja opasteilla. Ohjeita löytyy teoksesta Oppilaitosrakennusten turvallisuus (Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:2. julkaisut. valtioneuvosto.fi › bitstream › handle).

Päiväkoti-, koulu- ja oppilaitosrakennuksen turvallisuudessa ja terveellisyydessä on huomioitava seuraavat asiat:

1. Rakennus tukee päiväkoti-, koulu- ja oppilaitoksen perustehtävää, lasten ja opiskelijoiden oppimista ja kasvua sekä henkilöstön työn tekemistä. Esimerkiksi peruskouluissa tarvitaan eri tarpeisiin erilaisia tiloja laadukkaan opetuksen varmistamiseksi.

2. Rakennuksessa on riittävästi tilaa erilaisille opetusryhmille ja luokille. Hyötyneliöalan määrittelystä tulee irrottaa rakennuksen perustehtävään liittyvät tilatarpeet suunnitteluvaiheessa. Esimerkiksi porrastilat, käytävätilat, eteiset, keittiö- ja muut tekniset tilat eivät voi tosiasiallisesti olla opetuskäytössä. Tämä on huolellisesti otettava huomioon rakennuksen suunnittelussa.
3. Rakennus tukee henkilöstön ja lasten, oppilaiden ja opiskelijoiden turvallisuutta ja terveyttä. Esimerkiksi ilmanvaihto henkilömääriin nähden pitää olla riittävä kaikissa työ- ja oppimistiloissa. Ilmanvaihto pitää olla päällä kaksi tuntia ennen rakennuksessa työskentelyä ja tunti rakennuksen käytön jälkeen. Ilmanvaihdolla on huuhdeltava sisäilma myös niinä aikoina kun rakennus ei ole käytössä. Sisäilmaongelmaisissa rakennuksissa ilmanvaihto on oltava päällä koko ajan.
4. Rakennuksen materiaalit pitää valita suunnittelussa niin, että ne eivät aiheuta sisäilma- tai turvallisuusongelmia. Jos tiloissa suunnitellaan käytettäväksi tekstiilimattoja, verhoja ja tekstiilipäällystettyjä kalusteita, niiden paloturvallisuusluokitus on varmistettava. Lisäksi on määriteltävä tekstiilien siivoustiheys ja siivouksen taso sekä lian ja eritteiden poistoon liittyvät kysymykset. Myös tartuntatautivaarat ja muun muassa päätäiden tarttumisen estäminen oppilaiden eteistiloissa ja erityisesti vaatesäilytyksessä on otettava huomioon.
5. Rakennuksen kestävyyden ja terveellisyyden kannalta on tärkeää, että rakennus sijoitetaan tontille, joka on tutkittu ja sopiva päiväkoti-, koulu- ja oppilaitosrakentamiseen. Rakennusta suunniteltaessa on otettava huomioon vuodenaikojen aiheuttama kosteusrasitus.
6. Rakennuksen pitää ehkäistä ilkivaltaa, varkauksia, väkivaltaa ja kiusaamista oppilaitoksessa ja sen alueella.
7. Rakennuksen pitää ilmaista luvaton tunkeutuminen koulurakennukseen.
8. Rakennuksen pitää mahdollistaa tehokas pelastautuminen ja myös suojautuminen sisään erilaisissa hätätilanteissa.

Suunnittelussa pitää ottaa huomioon myös tilojen esteettömyys ja vajaatyökykyisten ja muiden erityisiä toimenpiteitä tarvitsevien tarpeet. Tilojen suunnittelussa on muistettava, että käytöshäiriöisiä lapsia on sijoitettu normaaliluokkiin. Käytöshäiriöisiä lapsia on tutkimusten mukaan arviolta 4–16 prosenttia ikäluokasta, ja heidän opettamiseensa varatut tilat kannattaa suunnitella enimmäistarpeen mukaan. Näiltä tiloilta vaaditaan täysin häiriötön ympäristö.

Päiväkodeissa ja peruskouluissa huoltajien tapaamisiin ja oppilas- ja opiskeluhuollon moniammatillisiin tapaamisiin tarvitaan tiloja, joissa turvallisuus on otettu huomioon: niissä on riittävästi työskentelytilaa ja turvalliset poistumistiet. Opiskelijahuollon (kouluterveydenhoitaja, koululääkäri, koulupsykologi ja kuraattori) työskentely- ja vastaanottotilat varustetaan kahdella poistumisreitillä. Oppilaille ja huoltajille suunnitellaan turvalliset odotustilat.

Oppilaat tarvitsevat turvallisia rauhoittumistiloja, joissa opettajan ja avustajan on mahdollista työskennellä oppilaan tai oppilasryhmän kanssa. Opetustilojen lähelle on suunniteltava asianmukaiset ja määrä-

tään riittävät erilliswc- ja muut tarvittavat sosiaalitilat lapsille ja opiskelijoille sekä erikseen henkilöstölle. Opetustilojen läheisyydessä olevat erilliswc:t ovat tärkeitä kiusaamisen ehkäisemiseksi ja opettajan valvonnan mahdollistamiseksi.

Eri oppiaineita koskevat mitoitussäännökset on otettava huomioon suunnittelussa. Esimerkiksi käsityön opetuksen tiloissa oppilaita on turvallisuuden vuoksi enintään 16.

Suunnittelussa on otettava huomioon hyväksi koetut opetusryhmäkoot (esiopetuksessa enintään 18, perusopetuksen 1–3 luokilla enintään 18 ja 4–9 luokilla enintään 20 oppilasta) ja erityistä ja tehostettua tukea tarvitsevien oppilaiden vaatimien lisäresurssien tarve.

Perusopetuksessa on huomioitava myös esiopetuksen erityistarpeet ja varhaiskasvatuslain henkilöstömitoitusta koskevat seikat.

Eri oppiaineiden tilat, laboratoriotilat ja työsalit on varustettava tekniikaltaan ajanmukaisesti turvallisuuden varmistamiseksi. Tilojen yhteyteen on sijoitettava varastotiloja, joissa on tarvittaville materiaaleille, esimerkiksi kemikaaleille, riittävästi turvallista ja toimivaa säilytystilaa. Kohdepoistot, vesipisteet, koneiden ja laitteiden sijoittuminen, sähköt sekä materiaalien kuljetus tulee huolellisesti suunnitella ennakkoon asiantuntijoita käyttäen.

Opettajille tarvitaan tilava opettajainhuone, jossa on otettu huomioon yhteisön vuorovaikutus, opettajien työskentelytilat, taukojen pitäminen, henkilöstötilat sekä muut töiden vaatimukset, kuten mahdollisuus keskittyä työtehtäviin. Esimiehille ja muulle hallinnolle suunnitellaan riittävät tilat, jotka vastaavat esimiestyön ja pedagogisen johtamisen vaatimuksiin ja muiden hallinnon töiden tarpeisiin. Sopivaa tilaa tarvitaan myös yhteistyökumppanien tapaamiseen.

Päiväkodin, koulun tai oppilaitoksen ruokalan sijoittaminen juhla- tai yhteiseen kokoontumistilaan ei ole aina paras ratkaisu. Korkean ja lasiseiniä sisältävän tilan ääniympäristö voi vaarantaa ruokailijoiden terveyden. Ruokala kannattaa sijoittaa erikseen tai muutoin ratkaista jo suunnitteluvaiheessa, kuinka ruokalana käytettävän tilan melu pysyy hallinnassa. Ruokailuun varattava tila voi esimerkiksi olla matala ja sen akustiikkaa voidaan parantaa ääntä vaimentavilla levyillä, kaikuisuutta hillitsevillä materiaaleilla (esim. lattia) ja kalustevalinnoilla.

Koulussa on oltava myös riittävästi yleistä varastotilaa esimerkiksi ylimääräisten työpöytien säilyttämistä varten. Vahtimestarit ja siistijät tarvitsevat myös riittävät tilat tekniikan sekä työvälineiden käyttöön ja säilytykseen.

Rakennusten turvallisuudessa on lisäksi otettava huomioon

- sisätilojen ja piha-alueiden selkeät suunnitteluratkaisut, ei tarpeettomia syvennyksiä ja sokkeloita
- sisätilojen läpinäkyvyys, mahdolliset lasiseinät kuitenkin niin, että ääniympäristö on paras mahdollinen ja sisään suojautuminen hätätilanteessa on mahdollista
- rakennuksen toiminnallinen osastointi ja tilojen sijoittelu rakennuksessa toimivuuden ja turvallisuuden kannalta, ottaen huomioon myös tilojen iltakäyttö
- ikkunakokojen huomioiminen (myös pelastautumistilanteissa)

- materiaalien ja yksityiskohtien kestävyys ja korjattavuus (rakennuksen ylläpito)
- kulkureittien valaistus piha-alueilla sekä rakennuksen sisäänkäyntien ja tarvittaessa julkisivupintojen valaistus
- ulko-ovien lukumäärän rajoittaminen ja sähköinen lukitus
- asioimissisäänkäynnin helppo löydettävyys sekä asianmukaiset ulko- ja sisäopasteet
- katolle käynnin järjestäminen sisäkautta, ei talotikkaita
- sisäänkäyntien lasipintojen vahvistaminen
- pihan rajaaminen (erityisesti päiväkodissa) ja turvalliset liikenneratkaisut
- henkilökunnan ja oppilaiden turvallinen kulku
- vieraiden liikkuminen, huoltoliikenne ja tavarantoimittajien kulkeminen ja iltakäyttöalueille kulku.

Uudisrakennuksissa ja peruskorjatuissa rakennuksissa on terveyden kannalta tärkeää, että sinne muutetaan vasta kun perusteellinen siivous on tehty ja rakennuksen terveys ja turvallisuus on varmistettu.

Lisätietoja
Opetushallituksen ohjeet:
https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/rakennus-ymparistossaan

Oppilaitosrakennusten turvallisuus (Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:2.): julkaisut.valtioneuvosto.fi › bitstream › handle

Rakennustieto Oy, RT-kortit:
https://www.rakennustieto.fi/rt

11. Sisäilmaongelmat selätetään

Rakennusten terveydelle aiheuttamat ongelmat tutkitaan ja korjataan. Työn etenemisestä viestitään rakennuksessa työskenteleville ja huolehditaan luottamuksen säilymisestä. Keskeisiä toimijoita työnantajan lisäksi ovat työterveyshuolto, työsuojelun yhteistoimintahenkilöt ja sisäilmaryhmä.

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja huolehtii työskentelytilojen terveellisyydestä ja turvallisuudesta kaikille työntekijöille. Tehokkainta on selvittää asioita järjestelmällisesti ja puuttua epäkohtiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä huolehtia rakennuksista ennakkoon. Julkisia rakennuksia koskee myös terveydensuojelulaki ja asumisterveysasetus. Näiden mukaan rakennuksen kuntoa ja sisäilmaa voivat selvittää vain tietyn pätevyyden omaavat tutkijat, esimerkiksi rakennusterveysasiantuntija.

Valtaosassa oppilaitoksia ja päiväkoteja on huonosta sisäympäristöstä johtuvia ongelmia, joita ovat esimerkiksi huono sisäilmasto, melu, riittämätön valaistus ja epäkäytännölliset tilat. Sisäilmasto voi olla tunkkainen tai pölyinen, kylmä, kuuma, vetoinen, tai ilmassa voi esiintyä pahaa hajua. Pahimmillaan sisäilmassa on sairauksia aiheuttavia kosteus- ja homevaurioista aiheutuvia mikrobeja. Rakennuksen mikrobipitoisuutta lisäävät ihmiset, koska ihminen on suurin bakteerilähde. Ongelmien laadusta ja laajuudesta riippumatta ne tulee ratkaista.

Koneellinen ilmanvaihto vaatii säännöllistä suodattimien ja tuuletuskanavien huoltoa. Laitteiston säädöt pitää hallita oikeaa mitoitusta varten. Myös ilman kosteuden pitää olla sopiva. Kosteus ei saa tiivistyä pinnoille, koska se voi aiheuttaa kosteusvaurioiden lisäksi mikrobien ja pieneliöiden kasvua tai muuta terveydellistä haittaa. Siivous vaikuttaa ilman laatuun. Tilojen pitämistä puhtaina helpotetaan käyttämällä puhtaana pidettäviä ja pölyä keräämättömiä materiaaleja.

Sisäilma on sisätiloissa oleva ilma.

Sisäilmastolla tarkoitetaan rakennuksen sisäilman ja lämpöolojen kokonaisuutta.

Sisäympäristö käsittää sisäilmaston lisäksi melun, valaistuksen, säteilyolot, sähkömagneettiset kentät, rakenteet, rakennusmateriaalit, tilasuunnittelun, ergonomian ja esteettisen ympäristön.

Sisäilmaongelmien ennakoiva hallinta

Rakennuksen käyttäjien ja kiinteistön huoltohenkilöstön havainnot ovat keskeisiä, kun halutaan puuttua sisäilmaongelmaan varhain. Havaintoja voidaan kerätä poikkeamailmoituksilla, joiden perusteella kiinteistönhuolto voi tarttua ongelmaan ripeästi. Ilmoituskäytännön lisäksi tilojen käyttäjille voi ja kannattaa tehdä määrävuosin sisäilmaoirekysely, jonka avulla saadaan koottua tietoa mahdollisten oireilujen määrästä jo varhaisessa vaiheessa. Kyselyn voi tehdä työterveyshuolto esimerkiksi osana vaarojen

arviointia tai se voidaan toteuttaa osana oppilasterveydenhuoltoa.

Oirekyselyn tulosten perusteella tehtävät toimenpiteet tulee suunnitella ja toteuttaa yhteistyössä työsuojelutoimijoiden ja tilojen käyttäjien kanssa. Toisaalta oirekyselyn tuloksista saadaan tietoa myös tiloista, joissa ei ole havaittu ongelmia ja joita voidaan käyttää väliaikaisina työtiloina jo oireileville.

Sisäilmaongelmien ratkaiseminen

Kun työpaikalla epäillään sisäilmaongelmaa, joka ei ratkea tavanomaisin kiinteistönhuollon toimenpitein (kuten kosteus- ja homevaurio-ongelma), työpaikalle kannattaa perustaa moniammatillinen sisäilmaryhmä. Sen tehtävänä on koordinoida asian selvittelyä ja huolehtia viestinnästä. Viestintä ja luottamuksen ylläpitäminen ovat oleellinen osa onnistunutta sisäilmaongelman ratkaisuprosessia. Ongelma selvitetään riittävän perusteellisesti rakenteita avaamalla, näytteitä ottamalla ja myös rakennustekniikan kuntoa selvittämällä. Peruskorjaamisen lisäksi rakennusten purkaminen ja uudelleen rakentaminen on aito vaihtoehto.

Sisäilmaryhmästä sovitaan yhteistoiminnassa. Ryhmään kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työpaikan esimies, kiinteistönomistajan edustaja, kiinteistönhallinta ja -huolto, työterveyshuolto, terveydensuojelu, työpaikan työntekijöiden edustaja ja huoltajien edustaja alle 18-vuotiaiden oppilaitoksissa sekä mahdollinen ulkopuolinen asiantuntija. Ryhmälle on hyvä varata budjetissa määräraha tutkimusten ja mittausten tekemiseen. Sisäilmaryhmän prosessimaiseen työskentelyyn kuuluvat tehtävien selvitysten, vastuutahojen ja aikataulujen määrittely sekä viestintä.

Tilojen käyttäjien osallistaminen ongelman määrittelyyn ja ratkaisemiseen on sisäilmaprosessin onnistumisen kannalta keskeistä. Henkilöstön oireilu ja sairastaminen on otettava vakavasti. Henkilöstöä on kuultava ja sen kanssa on käytävä säännöllistä vuoropuhelua. Sisäilmaryhmän on huolehdittava henkilöstön esille tuomien epäkohtien ratkaisemisesta niin, että sisäilmaongelma tosiasiallisesti poistuu. Sisäilmaryhmä huolehtii tehtyjen mittausten ja tutkimusten tulosten kertomisesta henkilöstölle siten, että henkilöstöllä on mahdollisuus keskustella ja esittää lisäkysymyksiä tutkimuksen tehneille. Hankalaksi voi muodostua tilanne, jossa työntekijät epäilevät tehtyjä tutkimuksia ja tulosten salailua. Epäluottamus tutkimuksiin ja korjauksiin ylläpitää sairauskierrettä henkilöstössä ja estää työyhteisön toiminnan palautumisen normaaliksi.

Sisäilmaryhmä toimii työnantajan sisäilmaasiantuntijana, jonka esityksen mukaisesti työnantaja käsittelee asian ja tekee tarvittavat päätökset korjaustoimista, uudisrakentamisesta tai siirtymisestä toisiin vuokratiloihin silloin kun työnantaja ei omista rakennusta. Koska sisäilmaongelmien korjaukset ovat pitkällinen prosessi, korjausten ajaksi toimintaa siirretään usein väistötiloihin. Jos koko koulu tai osa siitä tarvitsee väistötilan, on tilojen käyttöönottoa varten tehtävä ennakolta terveydensuojelulain mukainen tarkastus.

Sisäilmasta sairastuneen auttaminen

Sisäilmasta sairastuminen ilmenee ensi vaiheessa erilaisina ohimenevinä hengitystieoireina, päänsärkyinä, silmien kutinana ja kirvelynä, väsymyksenä, ääniongelmina ja iho-oireina. Koska oireet ovat tavallisia myös muille kuin huonosta sisäilmasta kärsiville, oireilun syyt jäävät helposti epäsel-

viksi. Toisaalta sairastumiseen voivat vaikuttaa myös aikaisemmin eri kohteessa tapahtunut altistuminen ja sen kesto, yksilöllinen herkkyys ja elämä työpaikan ulkopuolella. Kun epäillään sisäilmaongelmaa, muiden työntekijöiden oireettomuutta tai sairastelua ei voi suoraan verrata oireilevan tilanteeseen, koska sisäilmaongelman syyt voivat rakennuksessa olla paikallisia.

Huonosta sisäilmasta johtuviksi epäillyt oireet ja sairastumiset pitää ottaa vakavasti. Mitä varhaisemmin tilanteeseen puututaan, sitä helpompia ratkaisut ovat, ja sairauksien paheneminen ja kroonistuminen voidaan estää. Pahimmillaan sairastuminen voi johtaa ympäristöherkistymiseen, työpaikkatyökyvyttömyyteen, ammattitautiin ja pysyvään työkyvyttömyyteen.

Selvittääkseen sairastumisensa syytä työntekijä voi hakeutua oireiden mukaisen hoidon saamiseksi työterveyshuollon palvelujen piiriin. Jos on syytä epäillä sisäilmaongelmaa, hänen pitää ilmoittaa siitä esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Esimiehen tehtävänä on ilmoittaa sisäilmaongelmasta kiinteistön omistajan edustajille ja kiinteistönhuollolle, myös niissä tapauksissa, kun ongelma ei ole riittävän perusteellisten tutkimusten puuttuessa vielä selvinnyt tai korjaukset ovat olleet riittämättömät.

Työterveyshuollon lakisääteisiin tehtäviin kuuluu työntekijän hoidon lisäksi työntekijöiden sairauksien työperäisyyden arvioiminen. Kun työterveyshuollossa herää epäily sisäilmasairastumisesta, on työterveyshuollon tehtävänä selvittää ja arvioida työpaikkakäynneillä ja muilla selvitysmenetelmillä tilojen sisäilmaongelman aiheuttama terveysriski. Yksittäisen työntekijän tilanteeseen tulee hakea nopeaa ratkaisua yleensä etsimällä korvaavat työskentelytilat.

Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojeluasiamies toimivat pyydettäessä sairastuneen tukena työterveysneuvottelussa ja keskusteltaessa työhön paluun tukemisesta ja kuntoutusratkaisuista, kuten työn mukauttamisesta, etätyöstä, toimipaikan muutoksesta, määräaikaisesta toisesta tehtävästä tai osasairauspäivärahasopimuksesta. Tukihenkilönä toimimiseen liittyy myös henkisen tuen antaminen vaikeassa tilanteessa. Tärkeää on, että sairastunutta henkilöä ja hänen kokemustaan ei missään vaiheessa vähätellä, vaikka selkeää syytä oireiluun ei löytyisikään.

Sisäilmaongelmista tiedetään, että niiden selvittäminen on vaikeaa ja kiinteistöt ovat usein moniongelmaisia. Työntekijän sairastuminen voi johtaa työpaikkakyvyttömyyteen, jos työnantajalla ei ole tarjota työntekijän terveydentilan vaatimuksiin sopivia tiloja. Vakavasti sisäilmasta sairastuneen henkilön terveys kuitenkin palautuu noin vuodessa, jos altistuminen epäpuhtauksille päättyy. Tämä kannattaa ottaa huomioon ratkaisuja tehtäessä. Usein väistötilan ottaminen käyttöön tai etätyöratkaisu palauttaa sairastuneen työntekijän työkykyä.

Lisätietoja
www.hometalkoot.fi

Terveet tilat 2018–2028 toimenpideohjelma: https://vnk.fi/terveet-tilat-2028

Asumisterveysasetus: https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150545

12. Päihteettömyys tavoitteena

Kasvatus- ja koulutusalalla ei sallita lainkaan päihteiden käyttöä. Päihdeongelmiin puututaan heti ja toimitaan työpaikan oman päihdeohjelman mukaisesti. Päihteiden käyttöä pyritään estämään ennakkoon.

Ehkäisevän päihdetyön tavoitteena on vähentää päihteiden kysyntää, saatavuutta, tarjontaa ja päihdehaittoja sekä edistää terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia. Työtä tehdään kunnan sosiaali- ja terveyspalveluissa, kouluissa, nuorisotoiminnassa ja muussa vapaa-ajantoiminnassa. Ehkäisevä päihdetyö kohdistuu alkoholin, huumausaineiden ja muiden päihteiden sekä tupakan käyttöön. Päihdetyön piiriin kuuluvat myös rahapeliriippuvuus ja muut toiminnalliset riippuvuudet (laki ehkäisevän päihdetyön järjestämisestä 523/2015).

Ennalta ehkäisevä toiminta

Työpaikan päihdehaittoja voidaan ehkäistä, vähentää ja lieventää ennaltaehkäisevällä toiminnalla. Tiedottamisella, kouluttamisella ja opastuksella pyritään vaikuttamaan työntekijöiden asenteisiin, työkulttuuriin ja terveyskäyttäytymiseen. Erityisen tärkeää tämä on kasvatus- ja koulutusalalla, jossa tehdään työtä lasten ja nuorten kanssa.

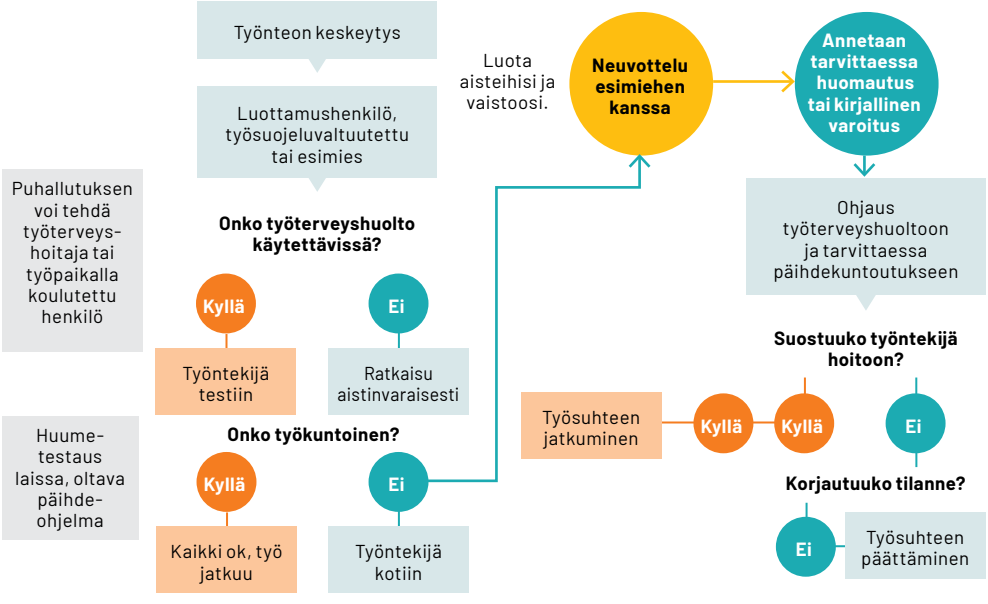
Työnantajalla ja esimiehillä sekä työkavereilla on vastuu päihdeongelman havaitsemisesta. Esimiesten täytyy puuttua siihen ajoissa ennen kuin päihteiden käyttö on edennyt niin pitkälle, että työntekijä laiminlyö tehtäviään. Toistuvat, viikonlopun yhteydessä olevat poissaolot voivat olla merkki päihdeongelmasta.

Työnantajan edustaja voi ohjata työntekijän perustellusti työterveyshuoltoon, jos hän epäilee päihdeongelmaa. Työterveyshuollossa arvioidaan terveydentila ja käynnistetään tarvittavat tukitoimet. Mikäli päihdeongelma ilmenee uudestaan, pidetään hoitoonohjausneuvottelu. Päivittäisen kanssakäymisen ja omien havaintojensa lisäksi esimiehen työvälineenä näissä tilanteissa ovat kehityskeskustelut, varhaisen välittämisen malli sekä organisaation muut työhyvinvointikäytännöt.

Esimiehellä on vastuu varhaisen tuen tarpeen tunnistamisesta. Millainen työyhteisö ja työpaikan kulttuuri on, näkyy sen suhtautumisessa varhaiseen välittämiseen: millaista on vastuullinen ja aikuinen käyttäytyminen työpaikalla, ottaako työyhteisö asioita puheeksi avoimesti ja huolehtiiko henkilöstö työpaikalla toisistaan. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus ja vastuu huolehtia sekä omasta että koko työyhteisön hyvinvoinnista. Tärkeää on arvostava käytös toista kohtaan myös näissä tilanteissa.

Ongelmiin puuttuminen

Esimiehen tulee poistaa päihtynyt tai päihteitä nauttiva henkilö välittömästi työpaikalta. Työntekijää kuullaan asiasta ja hänellä on mahdollisuus korjata tilanne. Puhallustesti työpaikalla varmistaa työntekijän työkykyisyyden. Puhallustestin voi tehdä terveydenhuollon ammattihenkilö tai työpaikalla alkometrin käyttöön koulutettu henkilö. Prosessi etenee päihtyneen henkilön testaamisesta työterveyshuollossa työkyvyn arvioimiseen ja mahdolliseen työn keskeyttämiseen. Esimies neuvotte-



Kuva 11. Päihdehaittoihin puuttuminen. (Ehkäisevä päihdetyö Ehyt ry)

lee työntekijän kanssa ja antaa tarvittaessa todennetusta päihteiden käytöstä huomautuksen tai kirjallisen varoituksen. Päihteiden väärinkäyttäjä ohjataan työterveyshuollon kautta kuntoutukseen. Jos työntekijän päihdeongelma ei ratkea, työsuhde saatetaan joutua päättämään (kuva 11).

Työterveyshuollon rooli

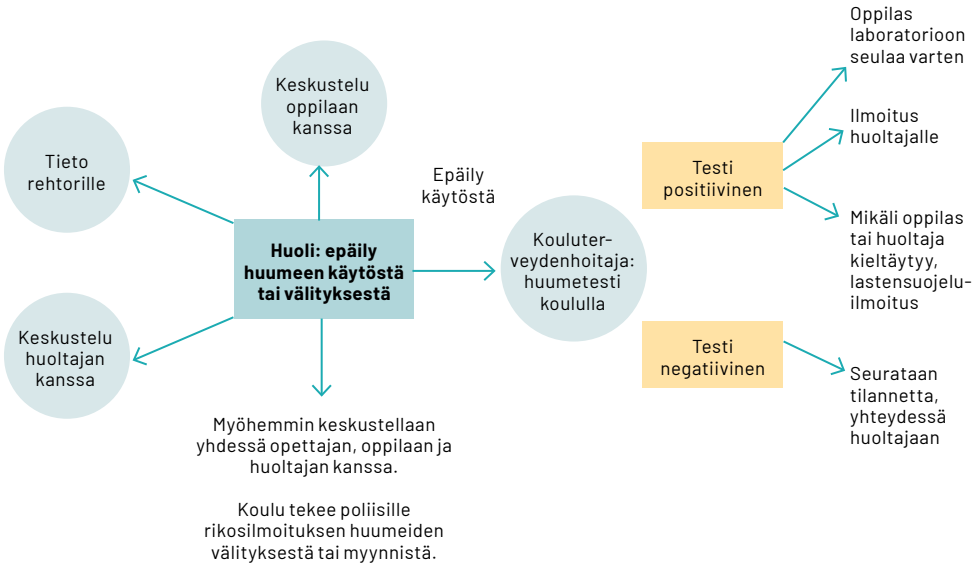
Vahvimmillaan työterveyden rooli on varhaisen välittämisen mallissa siinä kohtaa, kun työpaikan omat reagointi- ja tukitoimet eivät enää riitä työkyvyn tukemiseksi. Päihdeongelman varhainen tunnistaminen sekä päihdeongelmaisen hoitoonohjaus ja hoidon toteutumisen seuranta kuuluvat työterveyshuollon tehtäviin. Työterveyshuolto on mukana päihdeongelmaisen hoidon tarpeen ja työpaikalla tarvittavien tukitoimien arvioimisessa.

Päihdekysymyksiä voi selvittää työpaikkaselvitysten yhteydessä tai työterveystarkastuksissa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kirjataan tarpeelliset toimenpiteet työpaikan päihdehaittojen ennalta ehkäisemiseksi, tunnistamiseksi ja vähentämiseksi.

Työpaikan päihdeohjelma

Päihdeohjelmassa kuvataan, miten työpaikalla tulee ehkäistä päihteistä aiheituvia haittoja ja kielteisiä seurauksia koko työyhteisölle. Ohjelmaan kirjataan toimintamalli ja -ohjeet päihtymistilanteissa sekä hoitoonohjausmenettely, päihdekuntoutus ja työhön paluun toimet.

Ohjelma helpottaa päihdeasioiden puheeksi ottamista ja neuvoo, kuinka ongelmatilanteita selvitetään. Ohjelma liittyy yleiseen varhaisen ja aktiivisen tuen toimintamal-



Kuva 12. Toiminta, kun oppilasta epäillään huumeiden käytöstä tai välityksestä.

liin. Päihdeohjelmaa voidaan laajentaa koskemaan myös opiskelijoita. Päihdeohjelma on hyvä kytkeä osaksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Mikäli työntekijöille tai työnhakijoille on tarkoitus tehdä huumausainetestejä, työnantajalla on oltava työterveyshuoltolain 11 §:n mukainen kirjallinen päihdeohjelma.

Päihdetyö oppilaitoksissa

Oppilaitosten toimintaa päihteiden osalta säätelevät monet lait:

- Tupakkalaissa (636/1976) kielletään tupakointi oppilaitoksen tiloissa ja alueella.
- Lastensuojelulaki (417/2007) velvoittaa puuttumaan päihteiden käyttöön, mikäli se vaarantaa ala-ikäisen terveyttä ja kehitystä.
- Terveydenhuoltolaki (1326/2010) säätää opiskeluterveydenhuoltoon liittyvät päihde- ja mielenterveyspalvelut.
- Sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaan päihde- ja mielenterveyskysymykset on huomioitava, kun arvioidaan erityistuen tarvetta tai toteutetaan nuorisopalvelutakuuta moniammatillisesti.

Päihdetietouden ja valistuksen säännöllinen jakaminen oppilaitoksessa auttaa myös tunnistamaan opiskelijoihin liittyviä päihdekysymyksiä.

Oppilaitoksella tulee olla osana opiskeluhuoltosuunnitelmaa toimintamalli tupakkatuotteiden, alkoholin, muiden päihteiden käytön sekä rahapelihaittojen ehkäisemiseksi, niihin puuttumiseksi ja oppilaan ohjaamiseksi (oph.fi). Opiskelijaksi ottamisen esteitä, opinto-oikeuden peruuttamista ja palauttamista sekä päihdetestausta ja kurinpitoa käsittelevä SORA-lainsäädäntö velvoittaa kirjaamaan opiskeluhuoltosuunnitelmaan ja korkeakoulussa opiskelijoiden päihdeohjelmaan toimintatavat ja ohjeet,

jotka koskevat esimerkiksi huumausainetestausta. (Lyhenne SORA tulee sanoista soveltumattomuuden ratkaisuja.)

Päihteiden käyttöä ja rahapelaamista voidaan ehkäistä esimerkiksi oppilaiden itsensä suunnittelemilla päihteisiin liittyvillä teemapäivillä ja tapahtumilla. Ehkäisevän päihdetyön tulisi näkyä oppilaskunnan toiminnassa ja säännöissä sekä myös eri oppiaineissa. Koulu- ja opiskeluterveydenhuollon terveystarkastukset tarjoavat mahdollisuuden päihteiden käytön ja rahapelaamisen puheeksi ottamiseen ja lyhytneuvontaan eli mini-interventioon.

Epäily oppilaan huumekokeilusta, -käytöstä tai -välityksestä

Mikäli koulussa tai oppilaitoksessa epäillään huumeiden käyttöä tai välitystä, siihen on välittömästi puututtava (kuva 12). Kouluille ja oppilaitoksille on hyvä laatia erilliset toimintaohjeet tai ohjeet sisällytetään päihdeohjelmaan. Ohjeissa kuvataan, miten toimitaan ja kuka vastaa mistäkin asiasta. Huolen ilmettyä opettaja ottaa välittömästi asian puheeksi oppilaan kanssa. Mikäli huoli koskee huumeiden käyttöä, oppilas tai opiskelija ohjataan kouluterveydenhoitajan luo huumetestiä varten. Mikäli asia koskee huumeiden välitystä, tehdään rikosilmoitus poliisille. Myös työpaikoilla tapahtuvassa oppimisessa päihteiden käyttöön pitää puuttua ja tiedon pitää tulla oppilaitokselle.

Lisätietoja

- Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikakoilla, https://www.kt.fi/henkilostotojohtaminen/suositukset/paihdeongelmat-hoitoonohjaus
- Päihdeohjelmaopas, https://www.julkari.fi/handle/10024/131927
- Huumausainetestaus, STM, julkaisu 2006/2 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi › Julk_2006_2_huumausainetestaus
- Päihteet puntarissa – opas työpaikkojen päihdetyöhön, TTK https://ttk.fi/files/6417/Paihteet_puntarissa_01042016_10_painos_viimeinen_versio.pdf
- Ehkäisevää päihde- ja pelikasvatusta kouluille ja oppilaitoksille, ehyt.fi http://www.ehyt.fi/fi/verkkokauppa/ehkaisevaa-paihde-ja-pelikasvatusta
- Koulutuksen järjestäjille keinoja puuttua opiskeluun soveltumattomuuteen, uudistettu opas SORA-säädösten ja -määräysten toimeenpanoon ammattikoulutuksessa, OPH https://www.oph.fi › sites › default › files › documents › 170668_koulutu...
- Työelämä pelissä – tietoa rahapelihaittojen tunnistamisesta ja ehkäisemisestä työyhteisössä, THL https://www.julkari.fi/handle/10024/131663
- Lupa puuttua – päihdeasiat puheeksi TTK
- Huumeet työssä TTK
- Ehkäisevä päihdetyö Ehyt ry, (ehyt.fi)

13. Sairaan lapsen lääkitseminen

Henkilöstölle annetaan ensiapu- ja hätätilannekoulutusta turvallisuussuunnitelman mukaisesti. Terveydenhuollosta nimetään yhteyshenkilö lasten lääkehoitoa varten. Lasten ja oppilaiden lääkehoidosta sovitaan huoltajien kanssa.

Ensiavun antaminen ja hätäilmoituksen tekeminen kuuluvat jokaiselle päiväkodin, koulun ja oppilaitoksen työntekijälle. Sen vuoksi työnantajan on annettava ensiapu- ja hätätilannekoulutusta henkilöstölle yhteistoiminnassa tehdyn turvallisuussuunnitelman mukaisesti.

Lääkehoidon toteuttaminen on terveydenhuollon toimintaa toimintaympäristöstä riippumatta. Ammatillisen koulutuksen saaneiden terveydenhuollon ammattihenkilöiden, joita ovat esimerkiksi terveydenhoitajat, sairaanhoitajat ja lähihoitajat, tulee ensisijaisesti vastata lääkehoidosta.

Opetustoimen lainsäädäntö ei määrittele työntekijöiden lääkehoitoon osallistumista, eikä työntekijöitä siten voida tehtävään velvoittaa. Kokonaisvastuu lapsen sairauden hoidosta ja lääkkeiden annosta on aina vanhemmilla. Vanhempien tehtävä on tiedottaa varhaiskasvatuksen henkilöstölle, peruskoulussa lapsen opettajalle, koulunkäynnin ohjaajalle ja kouluterveydenhoitajalle lapsen sairauksista ja niiden hoidosta. Lapsen sairauden vaatimat mahdolliset erityisjärjestelyt on aina sovittava varhaiskasvatuksessa ja koulussa lapsi- ja perhekohtaisesti yhteisymmärryksessä kodin ja päiväkodin tai koulun kanssa.

Lapsille ei pääsääntöisesti anneta päiväkodissa eikä koulupäivän aikana muita kuin välttämättömiä lääkkeitä. Lääkehoidon organisointi tulee tapahtua suunnitelmallisesti edeten kunnan yleisistä periaatteista yksikkökohtaisesti aina lapsikohtaiseen lääkehoitosuunnitelmaan saakka.

Lääkehoitoon osallistuvien henkilöiden osaaminen ja saatavilla oleminen tulee varmistaa koko toiminta-ajan, silloin kun yksikössä on lääkehoitoa tarvitseva lapsi tai nuori. Myös sijaisjärjestelyt tulee suunnitella ennalta. Pääsääntö on, että lääkärin lapselle määräämän lääkkeen antaa lääkehoitoon koulutettu terveydenhuollon ammattihenkilö, kuten lähihoitaja tai terveydenhoitaja.

Jokaisella lääkehoitoon osallistuvalla tulee olla tieto omasta roolistaan ja vastuustaan.

Lääkehoitosuunnitelma

Kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatio laatii lääkehoitosuunnitelman, johon sisällytetään lääkehoidon toteuttaminen varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja oppilaitoksissa terveyskeskuksen toiminta-alueella. Suunnitelma sisältää ohjeet lääkkeiden säilyttämisestä, lääkehoidon toteutuksesta sekä lääkehoidon vaikutusten seuraamisesta ja toiminnasta mahdollisen lääkehoitopoikkeaman sattuessa. Suunnitelma sisältää ohjeet lääkehoidon toteuttajien vastuista, osaamisen varmistamisesta ja lääkkeenantoluvista. Lääkehoitosuunnitelma sisältää myös tiedon siitä, kuka terveydenhuollossa on varhaiskasvatuksen, koulun ja oppilaitoksen yhteyshenkilö ja vastaa lääkehoitoon perehdytyksestä sitä tarvitseville työntekijöille.

Varhaiskasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen järjestäjän johdon vastuulla on huolehtia siitä, että päiväkodeissa ja oppilaitoksissa on oma, niihin sopiva lääkehoitosuunnitelma, jota käytetään lapsikohtaisen lääkehoitosuunnitelman pohjana.

Päiväkodissa lapsen lääkehoitosuunnitelma laaditaan yhteistyössä lapsen vanhempien, yksikön johdon, lapsen hoidosta vastaavan lääkärin tai lääkärin valtuuttaman muun terveydenhuollon henkilökunnan ja lääkehoitoa antavan henkilöstön kanssa. Sovitut asiat liitetään osaksi lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa. Koulussa lääkehoitosuunnitelma liitetään osaksi oppilaan oppimissuunnitelmaa ja oppilaitoksissa osaksi opiskelijaa koskevia muita suunnitelmia.

Pelkän lääkehoidon toteuttamisen lisäksi henkilöstön on ymmärrettävä lääkehoidon merkitys osana hoidon kokonaisuutta sekä osana lapsen ja nuoren hyvinvointia ja oppimiskykyä. Yksilökohtaisen lääkehoitosuunnitelman laatimisen yhteydessä tulee myös arvioida se, tarvitseeko lapsi tai nuori erityistä tai tehostettua tukea ja kasvatusta ja vaatiiko lapsen tai nuoren lääkehoidon järjestäminen henkilöstön lisäresursointia.

Vastuukysymykset

Lääkehoidon toteuttaja vastaa itse siitä, että hän toimii lääkärin lääkemääräyksen, koulutuksensa, ammatillisen vastuualueensa tai lääkehoidosta tehdyn sopimuksen ja työyksikön lääkehoitosuunnitelman mukaisesti. Kirjallisen todistuksen antava lääkäri vastaa siitä, että lääkehoidon antajalla on hoidon edellyttämä perehdytys ja osaaminen. Hän myös vastaa siitä, että koulutus soveltuu kyseiseen lääkehoitoon ja lääkehoidon antajan osaaminen on varmistettu näytöllä.

Varhaiskasvatus

Kun päiväkodissa olevalla lapsella ilmenee lääkehoitoa vaativa sairaus tai varhaiskasvatukseen on tulossa säännöllistä lääkehoitoa tarvitseva lapsi, varhaiskasvatuksen järjestäjä vastaa siitä, että lääkehoidon toteuttamisesta sovitaan asianmukaisesti. Pitkäaikaissairaiden lasten hoidon koordinointivastuu on terveydenhuollolla. Vanhempien, varhaiskasvatuksen henkilöstön ja lapsen hoidosta vastaavan lääkärin tai lääkärin valtuuttaman muun terveydenhuollon ammattihenkilön kanssa sovitut asiat kirjataan lapsen lääkehoitosuunnitelmaan osaksi lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa. Samalla sovitaan myös siitä, kuka vastaa lapsen lääkehoidon toteutuksesta ja kuka on varahenkilö.

Koulut ja oppilaitokset

Koululaisen lääkehoidosta vastaavat vanhemmat ja lapsi itse oman kehitystasonsa mukaisesti. Koulun lääkehoitoon liittyvät toimintamallit tulee kuvata opetuksen ja koulutuksen järjestäjän oppilas- ja opiskelijahuoltosuunnitelmassa, jossa selvitetään yleisellä tasolla periaatteet, miten oppilaan sairauden vaatima hoito, erityisruokavalio ja välttämättömän lääkitys järjestetään.

Lukiokoulutuksessa ja ammatillisessa peruskoulutuksessa sekä ammattiin valmentavassa koulutuksessa tulee edellä mainitut asiat kuvata osana yksilökohtaista opiskeluhuoltoa.

Lääkehoidon antaminen

Vastuu lapsen lääkehoidosta on huoltajilla. Huoltajien velvollisuus on toimittaa päiväkotiin, kouluun ja oppilaitokseen selkeät ohjeet lääkeannoksista ja muista tarvittavista toimenpiteistä, kuten ravitsemusohjeista sekä niiden mahdollisista vaikutuksista. Lääke tulee toimittaa alkuperäispakkauksessa, josta käy ilmi lääkärin

määräys. Lapsen turvallisen lääkehoidon kannalta on olennaista, että kasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen järjestäjä saa salassapitosäännösten estämättä tiedot lapsen sairaudesta ja sen vaatimista toimenpiteistä vanhempien, erikoissairaanhoidon ja kouluterveydenhuollon kautta.

Lääkehoitoon kouluttamaton henkilö voi toteuttaa lääkärin oppilaalle määräämää, luonnollista tietä annettavaa tai ihon alle pistettävää lääkehoitoa. Tällöin lääkehoito perustuu työntekijän suostumukseen, perehdytykseen, lisäkoulutukseen, osaamisen varmistamiseen sekä lääkärin antamaan lupaan. Silloin kun lääkitseminen on työnantajan hyväksymää toimintaa, siihen liittyvä vastuu ja mahdolliset vahingonkorvauskysymykset ratkaistaan samoin periaattein kuin koulutyössä yleensäkin. Potilasvahinkovakuutus koskee vain kouluterveydenhuollon ammattihenkilön toimintaa.

Oppilaan on oppilas- ja opiskelijaterveydenhuoltolain mukaan voitava päästä koulupäivän aikana kouluterveydenhoitajan vastaanotolle kiireellisessä tilanteessa ilman ajanvarausta. Myös kunnan järjestämässä tai hankkimassa koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnassa tulee tukea lapsen turvallisen lääkehoidon toteutumista.

Kasvatus- ja opetustyössä arvioidaan neulanpistotapaturmien mahdollisuus, kun selvitetään ja tunnistetaan työpaikan haitta- ja vaaratekijät. Kun kasvatus- ja opetustyössä lääkitään esimerkiksi diabeetikkoa pistämällä, tarvitaan neuloja tai muita teräviä esineitä. Terävien lääkintävälineiden käsittelyyn ja hävittämiseen tarvitaan opetusta ja perehdytystä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan opetuksen lisäksi asianmukaisista työvälineistä, kuten särkymättömästä aineesta valmistetuista ja läpäisemättömistä neulankeräysastioista.

Lisätietoja

- Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman tekemiseen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Ohjaus 14, 2015. THL 2016:
- https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129969/URN_ISBN_978-952-302-577-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pitkäaikaissairaiden lasten lääkehoidon turvallinen toteuttaminen lasten päivähoidossa: http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/trygg-lakemedelsbehandling-av-lang-tidssjuka-barn-inom-barndagvarden?_101_INSTANCE_yr7QpNml-JmSj_redirect=%2Fhaku%2F-%2Fq%-2Fl%25C3%25A4%25C3%25A4kehoito
- Lääkitys koulupäivän aikana: https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/opiskeluhuolto/kouluterveydenhuolto/sairauden_hoitoon_tarvittava_tuki_koulussa/laakitys_koulupaivan_aikana
- Sosiaali- ja terveysministeriö, Opetusministeriö, Suomen Kuntaliitto. Toimintamalli diabetesta sairastavan lapsen koulupäivän aikaisesta hoidosta Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:9: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/72726

Liite 1. Työsuojeluilmoituslomake

OAJ

Työsuojeluilmoitus 1 (1)

Ilmoitus perustuu jokaisen velvollisuuteen ilmoittaa työssä tai työoloissa havaitsemistaan vioista tai puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa terveydelle tai turvallisuudelle (Työturvallisuuslaki 738/2002 19 §).

Täytä ilmoitus mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen. Toimita ilmoitus esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Heillä on salassapitovelvollisuus. He eivät saa kertoa terveydellisistä seurauksista ilman lupaasi. Ota huomioon, että ilmoituksesi jatkokäsittelyssä asianosaiset henkilöt saavat tietoonsa ilmoittamasi tilanteet. Jos esimiehesi on asianosainen, toimita ilmoitus esimiehen esimiehelle. Käytä väkivalta- ja uhkatilanteissa Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa -lomaketta.

Haitallinen kuormitus työssä (yli- tai alikuormittuminen)

Mikä kuormittaa haitallisesti työtäsi?

Kuormittumisen terveydelliset seuraukset

Häirintä, kiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu

Mitä tosiasiallisesti tapahtui?

Keiden välillä?

Milloin?

Häirinnän aiheuttamat terveydelliset seuraukset

Syrjintä tai epätasapuolinen kohtelu

Mitä tosiasiallisesti tapahtui?

Keiden välillä? Milloin?

Syrjinnän aiheuttamat terveydelliset seuraukset

Terveydelle tai turvallisuudelle vaarallinen epäkohta työympäristössä (epäkohta, joka liittyy rakennukseen, rakennustekniikkaan, kalustukseen, piha-alueisiin tai koulun ulkopuolisiin työympäristöihin, myös sisäilman laatuun)

Yksilöi epäkohta Missä epäkohta on?

Arvioi epäkohdan seurauksia ja vakavuutta

Koneisiin, laitteisiin tai opetusvälineisiin liittyvä epäkohta (myös kemikaalit)

Yksilöi epäkohta Missä epäkohta on?

Arvioi epäkohdan seurauksia ja vakavuutta

Liite 2. Ilmoitus väkivaltatilanteesta, ohje ilmoittajalle

Ilmoitus väkivaltatilanteesta
Tämän ilmoituslomakkeen avulla opetus- ja kasvatusalan työympäristöissä toimiva henkilöstö ilmoittaa työssään kohtaamiaan väkivaltatilanteita. Työturvallisuuslaki (738/2002, 19 §) velvoittaa työntekijöitä ja esimiehiä ilmoittamaan päiväkodeissa, kouluissa tai oppilaitoksissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa opetusalan työntekijöiden tai esimiesten turvallisuudelle tai terveydelle. Ilmoittaa tulee myös, jos oppilaan tai opiskelijan työhön tai työharjoitteluun koulutuksen yhteydessä aiheutuu haittaa tai vaaraa. Työnantajan velvollisuutena on kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin ilmoituksen myötä on ryhdytty tai ryhdytään. Ilmoitusten avulla saatua tietoa hyödynnetään organisaatiossanne opetus- tai kasvatustyön suunnittelussa ja ennaltaehkäisevissä turvallisuustoimissa, kuten työsuojelun toimintaohjelmassa, oppilas ja opiskelijahuollossa ja työ- ja oppimisympäristön vaarojen arvioinnissa. (Työturvallisuuslaki 738/2002 8, 9, 10 ja 19 §.)

- Hae apua ja tukea kohtaamasi tilanteen käsittelemiseksi, mikäli tarvitset sitä. Esimiehesi tai työsuojelu tietää mistä apu on saatavilla.
- Ilmoita lomakkeella työssä kohtaamasi väkivaltatilanne.
- Toimita ilmoitus esimiehellesi.
- Käsittele asia esimiehesi ja tarvittaessa muiden tahojen kanssa.
- Sovi esimiehesi kanssa tarvittavista toimenpiteistä tilanteen ratkaisemiseksi. Pohtikaa myös miten vastaavat tilanteet voisi jatkossa ennaltaehkäistä.

Ilmoituslomakkeella:
- Ilmoitetaan väkivallasta tai sen uhasta, joka kohdistuu opetus- ja kasvatusalan työympäristössä työskentelevään työntekijään, esimieheen tai lapseen/oppilaaseen/opiskelijaan. Lomakkeella voidaan ilmoittaa yhden tekijän aiheuttamat toistuvat väkivaltatilanteet esim. viikon ajalta.
- Kerätään organisaatiossanne tietoa kasvatus-, opetus- ja työympäristön väkivaltatilanteista, jotta väkivaltaa ja turvallisuutta haittaavia tekijöitä voidaan ennaltaehkäistä ja turvallisuutta edistää.

Lomakkeessa käytetyt käsitteet:
Väkivaltatilanne
- Mikä tahansa hyökkäävä käyttäytymistilanne, jossa toisella ihmisellä on tarkoitus vahingoittaa toista ihmistä. Myös netissä tapahtuvat tilanteet kuuluvat näihin.

Lomakkeita on kolme: varhaiskasvatukseen ja päiväkoteihin, peruskouluihin ja muihin oppilaitoksiin kuhunkin omansa. Valitsethan oikean lomakkeen.

HUOMIOI esi-, perus-, lukio- ja ammatillisessa koulutuksessa:
Jos väkivaltatilanteen aiheuttaja on oppilas tai opiskelija ja opettaja ja rehtori arvioivat, että hän tarvitsee psykologin tai kuraattorin apua, on heillä velvollisuus olla yhteydessä psykologiin tai kuraattoriin ja antaa heille tiedossaan olevat oppilaan tai opiskelijan tuen tarpeen arvioimiseksi tarvittavat tiedot salassapitosäännösten estämättä. Yhteydenotto tehdään yhdessä oppilaan tai opiskelijan kanssa, mutta mikäli tämä ei ole mahdollista, opettaja tai rehtori voi tehdä yhteydenoton yksinkin. Yhteydenotosta ilmoitetaan aina huoltajalle. Ammatillisissa oppilaitoksissa voidaan salassapitosäännösten estämättä lisäksi antaa opiskelijan terveyttä tai toimintakykyä koskevia tietoja opiskeluterveydenhuollosta vastaaville henkilöille opiskelijan terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi ja tarvittaviin tukitoimiin ohjaamista varten.

Toimita lomake omalle esimiehellesi ja organisaatiosi työsuojeluun.

Lähde: Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa

Liite 3. Esimiehen ohje väkivaltatilanteen käsittelyyn

Työntekijäsi on palauttanut ilmoituksen väkivaltatilanteesta. Työturvallisuuden johtaminen kuuluu työnantajien edustajille, joten vastuu ilmoituksen käsittelystä, tilanteen tutkimisesta sekä toimenpiteiden teettämisestä yhteistyössä eri tahojen kanssa on sinulla.
Käsittelylomakkeen tarkoitus on auttaa esimiestä
- väkivaltatilanteen tutkinnassa,
- tilanteen yhteisessä käsittelyssä eri tahojen kanssa ja
- tarpeellisten korjaustoimenpiteiden suunnittelussa, toteuttamisessa ja seurannassa.

- Käsittele saapunut ilmoitus asianosaisten kanssa. Keskustele ja kuuntele.
- Mieti, onko tilanteen johdosta tarvetta tehdä lisäselvityksiä.
- Sovi asianosaisten kanssa yhdessä toimenpiteistä tilanteen ratkaisemiseksi.
- Miettikää yhdessä miten vastaavat tilanteet ehkäistään jatkossa.
- Kirjaa ylös ja viesti sovituista toimenpiteistä niille, joita ne koskevat.
- Seuraa sovittujen toimenpiteiden etenemisestä ja tee tarvittaessa korjauksia.

Työnantajan velvollisuutena on kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle ja työsuojeluvaltuutetulle, mihin toimenpiteisiin ilmoituksen myötä on ryhdytty tai ryhdytään. Ilmoitusten avulla saatua tietoa voidaan myös hyödyntää ennaltaehkäisevissä turvallisuustoimissa, kuten työsuojelun toimintaohjelman laadinnassa ja päiväkodin, koulun tai oppilaitoksen vaarojen arvioinnissa. (Työturvallisuuslaki 738/2002 8-10, 19 §.)

Käsittelylomakkeen täytössä huomioitavaa:
1. Monet säädökset ohjaavat opetusalan turvallisuusprosessin käsittelyä, joten huomioi ne ilmoituksen käsittelyvaiheessa. Turvallisuusprosessin etenemisestä on tehty prosessikuvaus, jonka tarkoitus on havainnollistaa ja sujuvoittaa tilanteen käsittelyä. Tämän teoksen liite 4.
2. Lomakkeita käsittelevät henkilöt tulee organisaatiossa nimetä (esimerkiksi opetushenkilöstön ja muun henkilökunnan esimiehet ja työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäälliköt). Lomakkeita käsittelevillä henkilöillä on vaitiolovelvollisuus työtehtävissään tietoon saaduista salassa pidettävistä ja arkaluonteisista tiedoista.
3. Tärkeintä on ilmoituslomakkeen käynnistämä dokumentoitu prosessi, joten pyydä tarvittaessa tukea havaittujen puutteiden eteenpäin viemiseksi muilta organisaatioosi kuuluvilta (työsuojelupäälliköltä, työsuojeluvaltuutetulta, esimieheltäsi) ja tarvittaessa muilta viranomaistahoilta.

HUOMIOI esiopetuksessa ja peruskouluissa
Opetuksen järjestäjän on syytä muistaa, että oppilaan tarve oppilashuollon osalta on arvioitava aina myös silloin, jos opiskelijalle peruskoulussa annetaan päätös määräaikaisesta erottamisesta tai evätään opetus loppupäivän ajaksi tai poistetaan luokasta tai muusta opetustilasta. Jos asia on poliisin tutkittavana, niin silloin koulu ei rankaise eikä selvitä asiaa vaan toimii poliisin kanssa yhteistyössä.

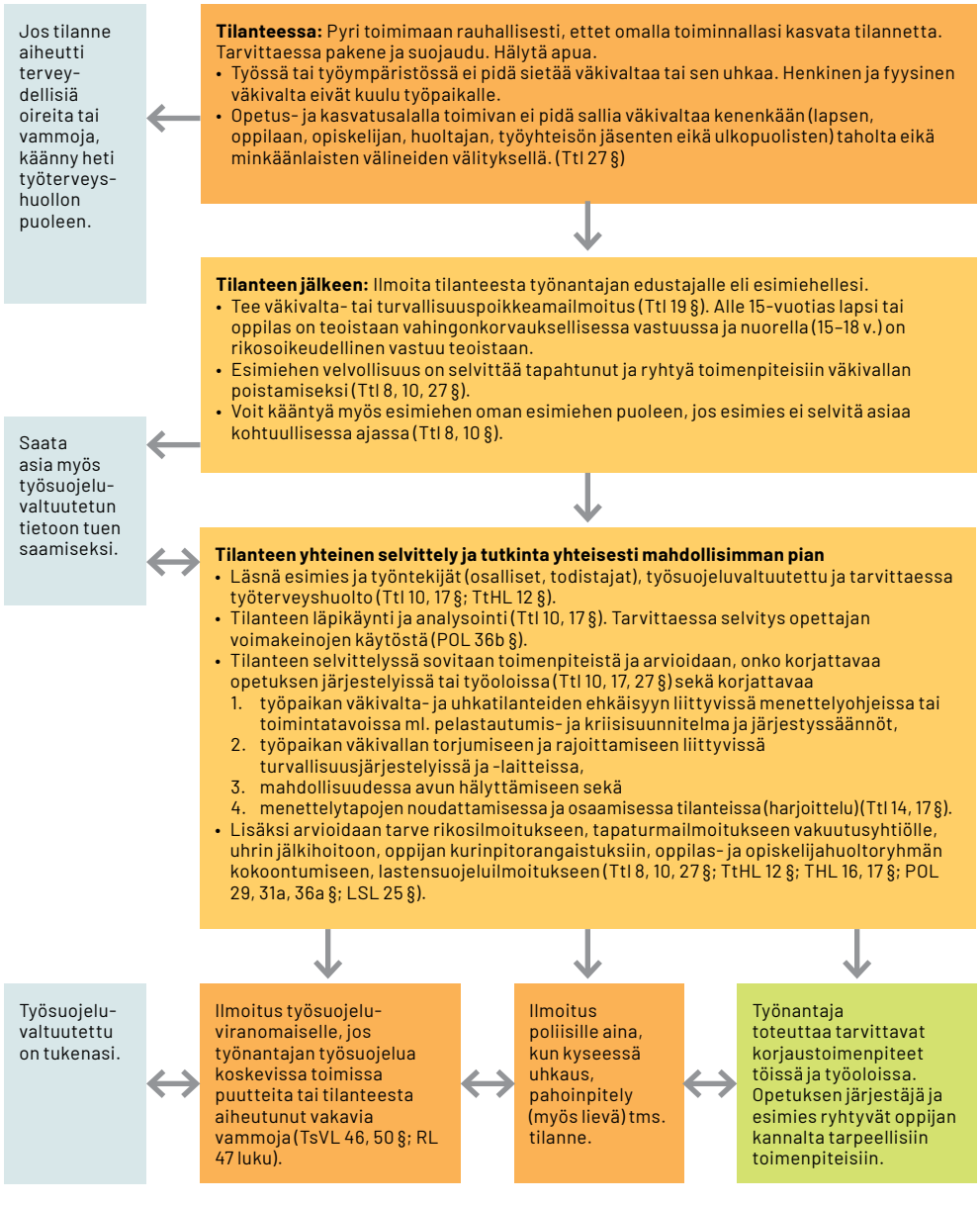
Toimita täytetty käsittelylomake organisaatiosi työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelupäällikölle.

Toimenpiteitä miettiessäsi voit halutessasi käyttää tukena oheista taulukkoa:

Toimenpide:	**Tärkeysjärjestys:**	**Vastuuhenkilö:**
Töiden uudelleen järjestely		
Työpaikan henkilöstöresurssien tarkistus		
Henkilöstön osaamisen varmistaminen		
Työpaikan turvalaitteiden tarkistus		
Työpaikan kunnossapitoon liittyvät muutostyöt		
Työpaikan kulunvalvontaan liittyvät muutokset		
Työpaikan tiedonkulun parantaminen		
Väkivaltatilanteiden ehkäisyyn liittyvien toimintaohjeiden ja -tapojen tarkistus		
Työpaikan kriisi- tai pelastautumissuunnitelman tarkistus		
Työpaikan järjestyssääntöjen tarkistus		
Työpaikan johtosäännön tarkistus		
Pelastautumisharjoitukset		
Jokin muu, mikä?		

Lähde: Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa

Liite 4. Prosessikuvaus väkivaltatilanteiden ilmoitusmenettelystä



Liite 5. Väkivaltatilanteen ilmoituslomake (päiväkodit/varhaiskasvatus)

Työterveyslaitos

OAJ

TYÖHYVINVOINTI-FOORUMI

Väkivaltatilanteen ilmoituslomake

(päiväkodit/varhaiskasvatus) HUOM! Katso myös erillinen lomakkeen täyttöohje

Ilmoituksen tekijä

Nimi:	Click here to enter text.
Tehtävä:	Click here to enter text.
Lähiesimies:	Click here to enter text.

Kohde ja silminnäkijät

Kohdehenkilö:	**Nimi:** Click here to enter text.		
☐ Lapsi	☐ Huoltaja	☐ Työntekijä	☐ Esimies
☐ Joku muu taho, kuka?	Click here to enter text.		

Aiheuttaja

Aiheuttaja on:		
☐ Lapsi, ikä: Click here to enter text.		☐ Huoltaja
☐ Työntekijä	☐ Esimies	☐ Aiheuttaja epäselvä
☐ Joku muu taho, kuka?		Click here to enter text.
Lisätietoja		
Click here to enter text.		

Havaittu väkivaltatilanne

Tapahtuman ajankohta: (päivämäärä ja kellonaika)	Click here to enter text.
Tapahtumapaikka (osoite ja tarkempi sijainti, esim. luokassa, käytävällä, ulkona)**:**	Click here to enter text.

Väkivaltaisen teon luonne ja toistuvuus:

Teon luonne:	**Teon toistuvuus tapahtuman ajanjaksona:** Jos useammin kuin 1krt, ilmoita määrä
☐ Fyysinen *(esim. lyönti, potku, pureminen)*	Click here to enter text. krt
☐ Henkinen *(esim. sanallinen uhkailu, nimittely, painostaminen, mitätöinti, persoonan arviointi, vaarallisen esineen tai aineen hallussapito)*	Click here to enter text. krt
☐ Sosiaalinen *(esim. julkinen haistattelu, virtuaalisesti / netissä tapahtuva uhkailu tai häirintä)*	Click here to enter text. krt
☐ Seksuaalinen *(esim. sanallinen vihjailu, lääppiminen, koskettelu)*	Click here to enter text. krt
☐ Tilanteeseen puuttumattomuus, laiminlyönti *(esim. lapsen tarpeiden huomiotta jättäminen)*	Click here to enter text. krt
☐ Jokin muu, mikä? Click here to enter text.	

Tilanteen kuvaus ja vaikutukset

Onko tilanteesta ollut fyysisiä, henkisiä, sosiaalisia tai taloudellisia vaikutuksia?	☐ Kyllä	☐ Ei
Kuvaile tapahtunut tilanne ja sen aiheuttamat vaikutukset:		
Click here to enter text.		

Liite 6. Väkivaltatilanteen käsittelylomake (päiväkodit/varhaiskasvatus)

Työterveyslaitos

OAJ

TYÖHYVINVOINTI-FOORUMI

Väkivaltatilanteen käsittelylomake

Tilanteen käsittelyprosessi

Väkivaltatilanne on käsitelty…		
…**asianosaisten kanssa:**	☐ kyllä, ajankohta (pvm): Click here to enter text.	☐ ei
…**ilmoituksen tekijän kanssa:**	☐ kyllä, ajankohta (pvm): Click here to enter text.	☐ ei

Arvioi, mitkä asiat vaikuttivat tilanteen kehittymiseen?

Click here to enter text.

Onko tilanteesta…	kyllä	ei vielä	ei tarvetta	tehty, pvm
…oltu yhteydessä huoltajaan?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tarvetta opiskeluhuollon kokoontumiselle?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty lastensuojeluilmoitus?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä koulu- tai opiskelijaterveydenhuoltoon?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty ilmoitus hätäkeskukseen?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty ilmoitus poliisille?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty tapaturmailmoitus vakuutusyhtiölle?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun	☐	☐		Click here to enter text.
…oltu yhteydessä työsuojelupäällikköön	☐	☐		Click here to enter text.
…ilmoitettu työsuojeluviranomaiselle (esim. työsuojelutarkastajalle)?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä työterveyshuoltoon?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä esimiehen esimieheen?	☐	☐	☐	Click here to enter text.

Onko tilanteesta oltu yhteydessä johonkin muuhun tahoon *(esim. kiinteistöhuolto)*, kehen ja miksi?

Click here to enter text.

Onko tilanteesta keskusteltu kohteena olleiden henkilöiden työyhteisössä / toimintaympäristössä?

☐ kyllä	☐ ei mahdollista *(esim. luottamuksellisuudesta johtuen)*	☐ ei koettu tarpeelliseksi
☐ ei, muu syy? Click here to enter text.		

Mihin toimenpiteisiin aiotte tilanteen vuoksi ryhtyä? Nimeä toimenpide, sen vastuuhenkilö ja aikataulu.

Click here to enter text.

Liite 7. Väkivaltatilanteen ilmoituslomake (peruskoulut)

Työterveyslaitos OAJ TYÖHYVINVOINTI-FOORUMI

Väkivaltatilanteen ilmoituslomake

(peruskoulu) HUOM! Katso myös erillinen lomakkeen täyttöohje

Ilmoituksen tekijä

Nimi:	Click here to enter text.
Tehtävä:	Click here to enter text.
Lähiesimies:	Click here to enter text.

Kohde ja silminnäkijät

Kohdehenkilö:	**Nimi:** Click here to enter text.		
☐ Oppilas	☐ Huoltaja	☐ Työntekijä	☐ Esimies
☐ Joku muu taho, kuka?	Click here to enter text.		

Aiheuttaja

Aiheuttaja on:		
☐ Oppilas, ikä: Click here to enter text.		☐ Huoltaja
☐ Työntekijä	☐ Esimies	☐ Aiheuttaja epäselvä
☐ Joku muu taho, kuka?		Click here to enter text.
Lisätietoja		
Click here to enter text.		

Havaittu väkivaltatilanne

Tapahtuman ajankohta: (päivämäärä ja kellonaika)	Click here to enter text.
Tapahtumapaikka (osoite ja tarkempi sijainti, esim. luokassa, käytävällä, ulkona)**:**	Click here to enter text.

Väkivaltaisen teon luonne ja toistuvuus:

Teon luonne:	**Teon toistuvuus tapahtuman ajanjaksona:** Jos useammin kuin 1krt, ilmoita määrä
☐ Fyysinen *(esim. lyönti, potku, pureminen)*	Click here to enter text. krt
☐ Henkinen *(esim. sanallinen uhkailu, nimittely, painostaminen, mitätöinti, persoonan arviointi, vaarallisen esineen tai aineen hallussapito)*	Click here to enter text. krt
☐ Sosiaalinen *(esim. julkinen haistattelu, virtuaalisesti / netissä tapahtuva uhkailu tai häirintä)*	Click here to enter text. krt
☐ Seksuaalinen *(esim. sanallinen vihjailu, lääppiminen, koskettelu)*	Click here to enter text. krt
☐ Tilanteeseen puuttumattomuus, laiminlyönti *(esim. lapsen tarpeiden huomiotta jättäminen)*	Click here to enter text. krt
☐ Jokin muu, mikä? Click here to enter text.	

Tilanteen kuvaus ja vaikutukset

Onko tilanteesta ollut fyysisiä, henkisiä, sosiaalisia tai taloudellisia vaikutuksia?	☐ Kyllä	☐ Ei
Kuvaile tapahtunut tilanne ja sen aiheuttamat vaikutukset:		
Click here to enter text.		

Liite 8. Väkivaltatilanteen käsittelylomake (peruskoulut)

Työterveyslaitos

Väkivaltatilanteen käsittelylomake

Tilanteen käsittelyprosessi

Väkivaltatilanne on käsitelty…		
…**asianosaisten kanssa:**	☐ kyllä, ajankohta (pvm): Click here to enter text.	☐ ei
…**ilmoituksen tekijän kanssa:**	☐ kyllä, ajankohta (pvm): Click here to enter text.	☐ ei

Arvioi, mitkä asiat vaikuttivat tilanteen kehittymiseen?

Click here to enter text.

Onko tilanteesta…	kyllä	ei vielä	ei tarvetta	tehty, pvm
…oltu yhteydessä huoltajaan?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tarvetta opiskeluhuollon kokoontumiselle?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty lastensuojeluilmoitus?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä koulu- tai opiskelijaterveydenhuoltoon?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty ilmoitus hätäkeskukseen?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty ilmoitus poliisille?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty tapaturmailmoitus vakuutusyhtiölle?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun	☐	☐		Click here to enter text.
…oltu yhteydessä työsuojelupäällikköön	☐	☐		Click here to enter text.
…ilmoitettu työsuojeluviranomaiselle (esim. työsuojelutarkastajalle)?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä työterveyshuoltoon?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä esimiehen esimieheen?	☐	☐	☐	Click here to enter text.

Onko tilanteesta oltu yhteydessä johonkin muuhun tahoon *(esim. kiinteistöhuolto)*, kehen ja miksi?

Click here to enter text.

Onko tilanteesta keskusteltu kohteena olleiden henkilöiden työyhteisössä / toimintaympäristössä?

☐ kyllä	☐ ei mahdollista *(esim. luottamuksellisuudesta johtuen)*	☐ ei koettu tarpeelliseksi
☐ ei, muu syy? Click here to enter text.		

Mihin toimenpiteisiin aiotte tilanteen vuoksi ryhtyä? Nimeä toimenpide, sen vastuuhenkilö ja aikataulu.

Click here to enter text.

Liite 9. Väkivaltatilanteen ilmoituslomake (oppilaitokset)

Työterveyslaitos

OAJ

TYÖHYVINVOINTI-FOORUMI

Väkivaltatilanteen ilmoituslomake

(oppilaitokset) HUOM! Katso myös erillinen lomakkeen täyttöohje

Ilmoituksen tekijä

Nimi:	Click here to enter text.
Tehtävä:	Click here to enter text.
Lähiesimies:	Click here to enter text.

Kohde ja silminnäkijät

Kohdehenkilö:	**Nimi:** Click here to enter text.		
☐ Opiskelija	☐ Huoltaja	☐ Työntekijä	☐ Esimies
☐ Joku muu taho, kuka?	Click here to enter text.		

Aiheuttaja

Aiheuttaja on:		
☐ Opiskelija, ikä: Click here to enter text.		☐ Huoltaja
☐ Työntekijä	☐ Esimies	☐ Aiheuttaja epäselvä
☐ Joku muu taho, kuka?		Click here to enter text.
Lisätietoja		
Click here to enter text.		

Havaittu väkivaltatilanne

Tapahtuman ajankohta: (päivämäärä ja kellonaika)	Click here to enter text.
Tapahtumapaikka (osoite ja tarkempi sijainti, esim. luokassa, käytävällä, ulkona)**:**	Click here to enter text.

Väkivaltaisen teon luonne ja toistuvuus:

Teon luonne:	**Teon toistuvuus tapahtuman ajanjaksona:** Jos useammin kuin 1krt, ilmoita määrä
☐ Fyysinen *(esim. lyönti, potku, pureminen)*	Click here to enter text. krt
☐ Henkinen *(esim. sanallinen uhkailu, nimittely, painostaminen, mitätöinti, persoonan arviointi, vaarallisen esineen tai aineen hallussapito)*	Click here to enter text. krt
☐ Sosiaalinen *(esim. julkinen haistattelu, virtuaalisesti / netissä tapahtuva uhkailu tai häirintä)*	Click here to enter text. krt
☐ Seksuaalinen *(esim. sanallinen vihjailu, lääppiminen, koskettelu)*	Click here to enter text. krt
☐ Tilanteeseen puuttumattomuus, laiminlyönti *(esim. lapsen tarpeiden huomiotta jättäminen)*	Click here to enter text. krt
☐ Jokin muu, mikä? Click here to enter text.	

Tilanteen kuvaus ja vaikutukset

Onko tilanteesta ollut fyysisiä, henkisiä, sosiaalisia tai taloudellisia vaikutuksia?	☐ Kyllä	☐ Ei
Kuvaile tapahtunut tilanne ja sen aiheuttamat vaikutukset:		
Click here to enter text.		

Liite 10. Väkivaltatilanteen käsittelylomake (oppilaitokset)

Työterveyslaitos

OAJ

TYÖHYVINVOINTI-FOORUMI

Väkivaltatilanteen käsittelylomake

Tilanteen käsittelyprosessi

Väkivaltatilanne on käsitelty…		
…**asianosaisten kanssa:**	☐ kyllä, ajankohta (pvm): Click here to enter text.	☐ ei
…**ilmoituksen tekijän kanssa:**	☐ kyllä, ajankohta (pvm): Click here to enter text.	☐ ei

Arvioi, mitkä asiat vaikuttivat tilanteen kehittymiseen?

Click here to enter text.

Onko tilanteesta…	kyllä	ei vielä	ei tarvetta	tehty, pvm
…oltu yhteydessä huoltajaan?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tarvetta opiskeluhuollon kokoontumiselle?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty lastensuojeluilmoitus?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä koulu- tai opiskelijaterveydenhuoltoon?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty ilmoitus hätäkeskukseen?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty ilmoitus poliisille?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…tehty tapaturmailmoitus vakuutusyhtiölle?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun	☐	☐		Click here to enter text.
…oltu yhteydessä työsuojelupäällikköön	☐	☐		Click here to enter text.
…ilmoitettu työsuojeluviranomaiselle (esim. työsuojelutarkastajalle)?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä työterveyshuoltoon?	☐	☐	☐	Click here to enter text.
…oltu yhteydessä esimiehen esimieheen?	☐	☐	☐	Click here to enter text.

Onko tilanteesta oltu yhteydessä johonkin muuhun tahoon *(esim. kiinteistöhuolto)*, kehen ja miksi?

Click here to enter text.

Onko tilanteesta keskusteltu kohteena olleiden henkilöiden työyhteisössä / toimintaympäristössä?

☐ kyllä	☐ ei mahdollista *(esim. luottamuksellisuudesta johtuen)*	☐ ei koettu tarpeelliseksi
☐ ei, muu syy? Click here to enter text.		

Mihin toimenpiteisiin aiotte tilanteen vuoksi ryhtyä? Nimeä toimenpide, sen vastuuhenkilö ja aikataulu.

Click here to enter text.

Lähteet

Asp, A., Häkkinen, K., Moilanen, E., Myllymaa, E. & Silpo, A.-M. 2009. Opettajien äänenkäyttöön vaikuttavat tekijät ja ongelmat. Kehittämishanke. Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu. http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201003062804

Fagerström, V., Länsikallio, R. & Sippola, J. 2015. Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa – väkivaltatilanteiden ilmoitus- ja käsittelylomakkeiden kehittäminen. https://www.julkari.fi/handle/10024/131467

Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. 2009.https://www.tsr.fi/-/tyon-imua-tuottavuutta-ja-kukoistavia-tyopaikkoja-kohti-laadukasta-tyoelam-1

Hakanen, J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., De Witte, H. 2019. Who is Engaged at Work?: A Large-Scale Study in 30 European Countries. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30557226

Joensuu, H. 2017. Opetus- ja kasvatusalan sekä hallinto- ja toimistohenkilöstön sairauspoissaolot ja työkyvyttömyydet. Keva, Työelämäpalvelut 5.6.2017. Tilastoja opetusalan eläkkeistä ja vakuutetuista. Työturvallisuuskeskuksen Kuormitus hallintaan seminaari 5.–6.6.2017. https://ttk.fi/files/5362/Hanna_Joensuu_05062017.pdf

Kuuskorpi, M. 2012. Tulevaisuuden fyysinen oppimisympäristö, Käyttäjälähtöinen muunneltava ja joustava opetustila. Akateeminen väitöskirja. Turun yliopisto. https://www.utupub.fi/handle/10024/76724

Kylliäinen, M. & Pääkkönen, R. 2017. Ääniolosuhteet avoimissa oppimisympäristöissä. Teoksessa Lokki, T. 2017. Akustiikkapäivät 2017. Akustinen seura ry. http://www.akustinenseura.fi/wp-content/uploads/2017/08/akustiikkapaivat_2017_eprosari.pdf

Launis, K. & Lehtelä, J. 2011. Ergonomia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Länsikallio, R. & Ilves, V. 2016. Opetusalan työolobarometri. OAJ:n julkaisusarja 4:2016. file:///C:/Users/virpi/Downloads/Tyoolobarometri.pdf

Länsikallio, R., Kinnunen, K. & Ilves, V. 2018. Opetusalan työolobarometri 2017. OAJ:n julkaisusarja 5:2018.

Mattila, A. 2010. Stressi. Lääkärikirja Duodecim. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976#s2

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 1. painos. viitattu 27.11.2017, https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Mentor Institutet. 2016. Täit. Lapsi sairaana. http://www.sairaslapsi.com/sairaudet/tait

Mertanen, V. 2013. Turvallinen koulupäivä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mohn, A. 2015. Yli 45-vuotiaiden hoito- ja opetusalan työntekijöiden psykososiaaliset kuormitustekijät ja niiden yhteys itsearvioituun työkykyyn. Pro gradu -tutkielma, Turun yliopisto, hoitotieteen laitos. https://www.utupub.fi/handle/10024/104772

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. 2019. Uudistus ilman resursseja – Selvitys opettajien kokemuksista ammatillisen reformin jälkeen. https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2019/uudistus-ilman-resursseja/

Pekkarinen, L. 2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. https://www.keva.fi

Putus, T., Länsikallio, R. & Ilves, V. 2017. Koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalan sisäilmatutkimus 2017. Tutkimusraportin tiivistelmä. Turun yliopisto ja opetusalan ammattijärjestö.

Puttonen, S. 2006. Stressin fysiologiset vaikutukset. Työterveyslääkäri 24(3):28–31. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00352&p_haku=ty%F6terveysl%E4%E4k%E4ri

Sala, E., Hellgren, U.-M., Ketola, R., Laine, A., Olkinuora, P., Rantala, L., Sihvo, M. 2009. Tietokortti 16. Ääniergonomia. Työterveyslaitos 06/2009. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/01/Aaniergonomia.pdf

SFS 5907. Rakennusten akustinen luokitus. Suomen Standardisoimisliitto SFS ry. https://sales.sfs.fi/fi/index/tuotteet/SFS/SFS/ID2/5/2766.html.stx

Teperi, A.-M., Lindfors, E., Kurki A.-L., Somerkoski, B., Ratilainen, H., Uusitalo, H., Lantto, E., Pajala, R. 2018. Turvallisuuden edistäminen opetusalalla. https://www.julkari.fi/handle/10024/136842

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Influenssarokote. https://www.thl.fi/fi/web/rokottaminen/rokotteet/kausi-influenssarokote

Traumaperäinen stressihäiriö (online). Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Psykiatriyhdistys ry:n asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim, 2014 (viitattu 28.11.2017). Saatavilla internetissä: www.kaypahoito.fi

Työterveyslaitos. 2018. Kognitiivinen ergonomia. https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/

Virta, S., Kohtamäki, V., Kreus, J., Kuoppala, K. & Liljeroos, J. 2018. Yliopistojen työntekijöiden ja yliopisto-organisaatioiden turvallisuus. Turvallisuuskokemukset, tilannetietoisuus, turvallisuuden johtaminen, uhkiin varautuminen ja resilienssi. Loppuraportti. Tampereen yliopisto. https://www.tsr.fi/valmiit-hankkeet/hanke?h=116186#kuvaus

Muistiinpanoja

KASVATUS-, KOULUTUS- JA TUTKIMUSALAN TYÖSUOJELU

Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalalla työn jatkuva muutos ja yhteiskunnan haasteet ovat lisänneet turvallisuusuhkia sekä psyykkistä ja sosiaalista kuormitusta alalla toimiville. Myös työtilojen huono kunto vaivaa. Kuinka hallita kiusaamis- ja väkivaltatilanteita, vähentää kuormittumista ja kehittää työympäristöä? Millaisia hyviä käytäntöjä jo on, ja mitä laki edellyttää?

Opas on tehty alan työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden, johtajien, esimiesten ja työntekijöiden käyttöön. Se koskee erityisesti kasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen parissa työskentelevien työhyvinvointia ja työturvallisuutta.

Työturvallisuus-
keskus

ttk.fi