

# KOKKOLAN KAUPUNGIN TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA 2026–2029

## Yhteistoimintaryhmä



Kokkolan kaupunki  
Yhteistoimintaryhmä  
Työsuojelun toimintaohjelma 2026-2029  
Päivitetty 1/2026

Hyväksytty [toimielimen nimi] [pvm] § [xxx]

Työsuojelun toimintaohjelma on asiakirja, jossa kerrotaan työnantajan harjoittaman työsuojelupolitiikan perusteet, päämäärät ja keskeiset keinot.

Tämä toimintaohjelma toimii käytännön työsuojelun perustana eri työyksiköissä. Koko kaupunkia koskevaa toimintaohjelmaa täydennetään toimialakohtaisilla ja tarvittaessa yksikkökohtaisilla työsuojelun toimintasuunnitelmilla, joissa määritetään tarkemmin työyksikkökohtaiset toimenpiteet.

Kokkolan kaupungin jokaisella työntekijällä on omalta osaltaan vastuu työsuojelun toteuttamisesta.

# Sisällysluettelo

1	Yleistä .....	4
2	Työsuojeluvastuu .....	4
	2.1 Työsuojelu kuuluu kaikille .....	4
3	Vaarojen ja haittojen tunnistaminen .....	5
4	Perehdyttäminen.....	6
5	Suojavaatetus ja henkilösuojaimet .....	6
6	Toimitilat ja työympäristö .....	7
7	Työtapaturmat ja niistä ilmoittaminen .....	7
8	Työhyvinvointi ja tyhytoiminta .....	7
9	Psykososiaalinen kuormitus .....	8
10	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	9
11	Työterveyshuolto .....	9
12	Työsuojeluorganisaatio.....	9
	12.1 Työsuojelun yhteistoiminta .....	10
	12.2 Tehtäväkuvat .....	10
13	Työsuojelun painopistealueet vuosille 2026-2029.....	11
14	Seuranta ja päivitys .....	11

## 1 Yleistä

Työsuojelun toimintaohjelman avulla toteutetaan Kokkolan kaupungin strategiaa: <https://www.kokkola.fi/hallinto-ja-paatoksenteko/kaupungin-strategia/>

Työsuojelu on lakisääteistä toimintaa, jolla järjestetään työympäristö työntekijälle turvalliseksi ja terveelliseksi. Työsuojelutoiminnan tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä poistaa työolojen haittoja. Työsuojelun toimintasuunnitelma laaditaan strategiakaudelle ja päivitetään vuosittain.

Työsuojelulainsäädäntönä pidetään sitä lainsäädäntöä (lakeja, asetuksia ja valtioneuvoston päätöksiä), jossa säädetään työoloista tai työsuojelutoiminnasta. Lisäksi on joukko lakeja, jotka tavalla tai toisella sivuavat työsuojelukysymyksiä. Edellä mainituissa säädöksissä on työsuojeluviranomaisille monesti säädetty valtuudet antaa tarkempia soveltamisohjeita. Toimiyksikössä on tunnettava riittävästi omaa vastuualuetta koskevat määräykset ja ohjeet. Terveydelle vaarallisten töiden suorittamisesta vastuuhenkilöt antavat yksityiskohtaisia ohjeita, joita tulee noudattaa.

## 2 Työsuojeluvastuu

Kokkolan kaupungin jokaisella työntekijällä on omalta osaltaan vastuu työsuojelun toteuttamisesta. Työpaikan työsuojelutoiminnan tavoitteista huolehtivat työnantaja ja työntekijät yhteistyössä. Kokonaisvastuu työsuojelun toteuttamisesta on työnantajalla, jota työpaikalla edustaa esihenkilö ja jolla on myös tiedotusvastuu työsuojeluasioista. Kunnallishallinnossa lain tarkoittama työnantaja on Kokkolan kaupunki. Lain tarkoittamia työnantajia edustavat luottamushenkilöt, johto ja esihenkilöt.

### 2.1 Työsuojelu kuuluu kaikille

**TYÖSUOJELU KUULUU KAIKILLE  
- TUNNETKO VASTUUSI?**

**TYÖNTEKIJÄ**

- Huolehtii ja välittää itsestään ja toisista
- Noudattaa ohjeita
- Ilmoittaa vaaroista

**KESKIJOHTO**

- Ohjeistaa, valvoo ja huolehtii työoloista ja työympäristöstä
- Päätää tuotanto- ja työmenetelmistä ja hankinnoista
- Seuraa ja arvioi

**YLIN JOHTO - MAHDOLLISTAJA, STRATEGINEN TASO**

- Päätää tavoitteista, linjauksista ja resursseista
- Seuraa ja arvioi

**LÄHIESIMIES**

- Perehdyttää ja ohjeistaa
- Valvoo ja huolehtii
- Seuraa ja arvioi

**TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA-ORGANISAATION TOIMIJA**

- Havainnoi työympäristöä ja työoloja
- Tunnistaa häiriöitä
- Tekee kehittämisehdotuksia

**Työturvallisuuskeskus**

**ttk.fi**

### **Luottamushenkilöjohto**

Luottamushenkilöjohdon eli kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen, tehtävänä on työsuojelun toteuttamisen rakenteellisten ja taloudellisten edellytysten turvaaminen, työsuojelun strategisista linjauksista päättäminen sekä yleinen valvonta.

### **Kaupungin johto**

Kaupungin johtoryhmän tehtävänä on yleisten työsuojelun järjestämistä koskevien tavoitteiden, linjausten, ohjeiden ja resurssien määrittely, muiden esihenkilöasemassa olevien ohjaaminen ja valvominen sekä työpaikkojen yleinen valvonta ja seuranta. Toimialajohtajat vastaavat viime kädessä omaa tulosaluettaan koskevien työsuojelutavoitteiden toteuttamisesta.

### **Esihenkilöt**

Esihenkilöt vastaavat henkilöstön perehdyttämisestä, ohjauksesta ja neuvonnasta sekä työsuojelutietouden ja turvallisuusohjeiden antamisesta. Heille kuuluvat työpaikkojen yleinen valvonta ja tarkkailu, työriskien ja -vaarojen arvioinnin toteuttaminen yhdessä työntekijöiden kanssa sekä välittömän työsuojelutoiminnan organisointi ja työsuojelumääräysten noudattamisen välitön valvonta. Lisäksi esihenkilöt ilmoittavat havaituista epäkohdista ja tekevät työsuojeluun liittyviä suunnitelmia ja hankintoja.

### **Koko henkilöstö**

Jokaisella Kokkolan kaupungin työntekijällä on asemasta ja työtehtävästä riippumatta velvollisuus huolehtia omasta ja työkaverien turvallisuudesta. Työntekijä noudattaa työturvallisuuteen liittyviä ohjeita ja määräyksiä, käyttää työtehtävään osoitettuja turvavarusteita sekä noudattaa turvallisia työtapoja. Lisäksi jokainen noudattaa tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta työssä. Vaaroista ja epäkohdista ilmoittaminen omalle lähiesihenkilölle ja tarvittaessa turvallisuusilmoituksen tekeminen ovat vastuullista toimintaa. Jokaisella on oikeus ja velvollisuus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niistä palautetta.

### **Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio**

Työsuojeluhenkilöstö avustaa, neuvoo ja opastaa osaltaan esihenkilöitä ja työyhteisöjä työsuojeluasioiden hoitamisessa. Työsuojelutoimijat havainnoivat työympäristöjä ja työoloja sekä kehittävät työsuojelua.

## **3 Vaarojen ja haittojen tunnistaminen**

Esihenkilö yhdessä henkilöstön kanssa suunnittelee ja toteuttaa oman työpaikkansa työriskien arvioinnin. Työsuojeluvaltuutettu ja / tai työsuojelupäällikkö toimivat tarvittaessa asiantuntijoina työriskien arvioinnin toteuttamisessa. Työn vaarojen tunnistaminen ja työriskien arviointi tehdään PRO 24 –järjestelmällä.

Työn, työympäristön ja työolojen riskien arvioinnilla tarkoitetaan

- työssä esiintyvien vaarojen ja haittojen eli vaaratekijöiden tunnistamista
- vaaratekijöiden aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä
- riskien merkittävyyden arviointia
- toimenpiteitä riskien poistamiseksi tai pienentämiseksi siedettävälle tasolle.

Riskien arvioinnin tavoitteena on löytää tehokkaita toimenpiteitä työn turvallisuuden parantamiseksi, vahinkojen ennaltaehkäisemiseksi ja vahinkokustannusten minimoimiseksi. Työriskien arviointi perustuu työturvallisuuslakiin ja on tehtävä jokaisella työpaikalla.

Työriskien arviointi on jatkuvaa, säännöllistä toimintaa. Riskien arviointia tarvitaan muutostilanteiden yhteydessä kuten toiminnan laajentuessa, toiminnan luonteen muuttuessa, organisaation uudelleenjärjestelyjen, toimitilojen remontin tai henkilöstömuutosten yhteydessä. Työriskien arviointi päivitetään vähintään vuosittain.

#### **4 Perehdyttäminen**

Esihenkilö vastaa jokaisen työntekijän riittävästä perehdytyksestä työhön, työtapoihin, työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön. Perehdyttämisohjeisiin sisältyy myös työsuojelua koskeva osuus. Työtehtävien ja työolosuhteiden muuttuessa sekä pitkän poissaolon jälkeen työntekijän perehdytystä ja ohjausta tarvittaessa täydennetään. Uusien työntekijöiden perehdytyksessä tulee käsitellä työturvallisuutta / työsuojelua koskevat aiheet ja tarvittaessa työsuojeluhenkilöstö voi toimia asiantuntijana.

Työturvallisuuslaki 14§ edellyttää, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.

#### **5 Suojavaatetus ja henkilönsuojaimet**

Suojavaatetuksen ja henkilökohtaisen suojauksen tarve arvioidaan työtehtäväkohtaisesti tehtävän ja työsuojelullisten olosuhteiden mukaan. Henkilökohtaisten suojavälineiden käytöstä on määrätty työturvallisuuslaissa, valtioneuvoston päätöksissä ja työmenetelmäohjeissa.

Työturvallisuuslain 738/2002 10 § mukaisen riskien arvioinnin perusteella hankitaan tarvittavat suojavarusteet ja työntekijä on niitä velvollinen käyttämään saamiensa ohjeiden mukaisesti. Työsuojeluhenkilöstö avustaa tarvittaessa oikeiden henkilönsuojainten valinnassa ja valintaa varten tehtävässä riskien arvioinnissa. Henkilökohtaisten suojainten ja turvavälineiden käytössä on ensisijainen vastuu käyttäjillä. Esihenkilöillä on valvonta ja ohjeistusvastuu.

## 6 Toimitilat ja työympäristö

Uusia toimitiloja hankittaessa tai vuokrattaessa työsuojeluhenkilöstö tekee tilapalvelun ja muiden asianosaisten kanssa arviointikäynnin kohteeseen ja antaa havainnoistaan tarvittaessa kirjallisen lausunnon työnantajalle.

Kaupunginhallituksen päätöksen mukaan työsuojeluvaltuutetut nimetään kaupungin rakennus- ja suunnittelutoimikuntiin uudisrakennuskohteissa sekä isommissa peruskorjauskohteissa. Työsuojelupäällikkö osallistuu rakennus- ja suunnittelutoimikuntiin tarvittaessa.

Työympäristöä suunniteltaessa on huomioitava toimenpiteiden vaikutus työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio avustavat työyksiköitä tarkempien työpaikoilla suoritettavien ergonomia- ja sisäilmakartoitusten toteuttamisessa.

## 7 Työtapaturmat ja niistä ilmoittaminen

Kaupungin tavoitteena on nolla (0) tapaturmaa. Tapaturmien tutkinnan tavoitteena on, että aktiivisella syihin puuttumisella ehkäistään vastaavien tilanteiden toistuminen.

Työtapaturma on äkillinen, mahdollisesti ruumiinvamman aiheuttava tapahtuma, joka sattuu työntekijälle työssä tai työmatkalla (työmatkatapaturma). Työtapaturmat jaotellaan työpaikka- ja työmatkatapaturmiksi. Työmatkatapaturmat käsittävät vain työajan ulkopuoliset matkat kodin ja työpaikan välillä.

Työtapaturmasta tehdään ilmoitus lähimmälle esihenkilölle välittömästi tapaturman jälkeen ja Horisontin etusivulla sijaitsevan linkin kautta (Turvallisuusilmoitus). Esihenkilö tekee yhdessä työntekijän kanssa viipymättä jokaisesta työtapaturmasta ilmoituksen vakuutusyhtiölle. Esihenkilö käynnistää myös tapaturmatutkinnan.

Kokkolan kaupunki on vakuuttanut työntekijänsä tapaturmien ja ammattitautien varalta lakisääteisellä tapaturmavakuutuksella.

Työsuojelupäällikkö on velvollinen ilmoittamaan työsuojeluviranomaiselle ja poliisille sellaisesta työtapaturmasta, jonka seurauksena on ollut vakava työtapaturma tai kuolema.

## 8 Työhyvinvointi ja tyhytoiminta

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia työuran kaikissa vaiheissa.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka vaikuttaa työssä jaksamiseen ja jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.

Työnantaja luo edellytykset työlle ja työhyvinvoinnille, mutta jokaisella työntekijällä on itsellään vastuu toimia työssään vastuullisesti ja asiallisia vuorovaikutustapoja noudattaen. Työhyvinvointityö vaikuttaa merkittävästi yksittäisen työntekijän työssä jaksamiseen sekä yleiseen työhyvinvointiin, työprosessien sujumiseen, asiakastyytyväisyyteen kuin myös työnantajamielikuvaan.

Työkykyä sekä työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa on kaikki toiminta, jolla työnantaja, työntekijät ja työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.

Työyhteisön hyvinvoinnin perustan luo jokapäiväinen arkinen toiminta. Lisäksi työyhteisöillä on mahdollisuus erillisiin tyhy -tapahtumiin, jotka voivat sisältää:

- Työn ja työympäristön kehittämistä
- Työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantamista
- Työntekijän terveyden edistämistä ja ammatillisen osaamisen kehittämistä

Tyhy -tapahtumien sisältöä ja järjestämistä koskevat ohjeet määritellään tarkemmin ohjeissa, jotka löytyvät Horisontista.

## 9 Psykososiaalinen kuormitus

Tärkeä osa työhyvinvointia on psykososiaalinen hyvinvointi. Psykososiaalinen kuormitus tarkoittaa sekä psyykkistä että sosiaalista hyvinvointia. Psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan jakaa työn sisältöön, työn järjestelyihin sekä työn sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin tekijöihin. Psykososiaalinen kuormitus ei aina ole haitallista, sopivassa määrin kuormittuminen edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Haitallista kuormittumisesta tulee esimerkiksi silloin, kun kuormitustekijät on mitoitettu väärin tai niitä hallitaan puutteellisesti. Esihenkilö on tärkeässä roolissa kuormituksen ehkäisyssä, mutta jokaisella työntekijällä itsellään on vastuu omasta psykososiaalisesta hyvinvoinnista huolehtimisessa.

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan hallita yhtä johdonmukaisesti kuin fyysisen työympäristön epäkohtia. Keskinen työväline kuormitustekijöiden tunnistamiseen, ennaltaehkäisyyn ja korjaamiseen on työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Tämän lisäksi toimivalla työterveysyhteistyöllä ja työpaikkaselvityksillä voidaan puuttua ajoissa sellaisiin psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, jotka vaarantavat työntekijöiden terveyden.

Haitallisen kuormittuneisuuden tunnistaminen varhaisessa vaiheessa on yksi esihenkilön keskeisistä tehtävistä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että esihenkilö ottaa asian puheeksi ja ryhtyy selvittämään tilannetta yhdessä työntekijän kanssa asian itse havaittuaan tai siitä tiedon saatuaan. Työkyvyn tuen toimintamalli ja Polku vastuulliseen työkäyttäytymiseen ovat keskeisiä toimintamalleja työkykyhaasteiden varhaisessa tunnistamisessa, työntekijän terveyden ja työkyvyn sekä työyhteisön toimivuuden ja vastuullisen vuorovaikutuksen vahvistamisessa.

Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi antaa oma panoksensa vastuullisen ja kannustavan työilmapiirin luomiseksi. Kokkolan kaupunki on työpaikkana sitoutunut häirinnän nollatoleranssiin. Tämän vuoksi koko Kokkolan kaupungin organisaatio: esihenkilöt, työntekijät, ylintä päätäntävaltaa käyttävät poliittiset luottamushenkilöt, työsuojelu ja työterveyshuolto, sitoutuvat toimimaan ”Polku vastuulliseen työkäyttäytymiseen” -mallin mukaan.

## 10 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Yhteiskunnallisen tasa-arvoisuuden periaatteisiin kuuluu sukupuolten tasa-arvon lisäksi yhdenvertaisuus iästä, alkuperästä, kielestä, vakaumuksesta, terveydentilasta, vammaisuudesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden periaatteita käsitellään tarkemmin Kokkolan kaupungin Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, jonka tarkoituksena on kartoittaa työpaikkojen tasa-arvotilanne ja asettaa konkreettisia tavoitteita ja keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on yhdenvertaisen kohtelun edistäminen ja sitä kautta paremman työilmapiirin edistäminen.

## 11 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto perustuu työterveyshuoltolakiin. Työterveyshuollon tehtäviä ovat muun muassa:

- työpaikkaselvitysten tekeminen
- terveystarkastukset
- työhön liittyvien sairauksien ehkäisy
- työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen
- työterveysneuvottelut
- päihdeongelman hoitoonohjaus

Kokkolan kaupungilla on voimassa oleva työterveyshuollon järjestämissopimus työterveyshuolto Työplussan kanssa. Sopimukseen sisältyy yleislääkäritasoinen sairaanhoito.

Kokkolan kaupungille tehdään vuosittain laaja työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä toimialakohtaiset toimintasuunnitelmat.

## 12 Työsuojeluorganisaatio

Kokkolan kaupungin työsuojeluorganisaatiossa on työsuojelupäällikkö, kolme (3) työntekijöiden valitsemaa päätoimista työsuojeluvaltuutettua sekä heille varavaltuutetut. Työsuojeluhenkilöstön tiedot yhteystietoineen tulee olla esillä yksikön ilmoitustaululla tmv. Työntekijällä on oikeus ottaa yhteys työsuojeluvaltuutettuun sekä työsuojelupäällikköön. Työsuojeluvaltuutetut edustavat osaltaan myös esihenkilöitä.

## 12.1 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asioihin. Työsuojelun yhteistoiminta perustuu lainsäädäntöön ja työmarkkinajärjestöjen sopimukseen. Yhteistoimintavelvoite perustuu työturvallisuuslakiin sekä työsuojelun yhteistoimintalakiin.

Kokkolan kaupungissa yhteistoimintaryhmä toimii työnantajan ja työsuojeluvaltuutettujen välillä 2018 solmitun sopimuksen mukaan myös työsuojelutoimikuntana. Työsuojelujaos valmistelee työsuojeluun liittyvät asiat yhteistoimintaryhmälle.

## 12.2 Tehtäväkuvat

### **Työsuojelupäällikkö**

Työsuojelupäällikkö on työnantajan nimeämä työsuojelun yhteistoimintahenkilö, joka avustaa työntekijöitä asioissa, jotka liittyvät työsuojeluasiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä. Työsuojelupäällikkö tiedottaa tulosalueilleen uusista tai muuttuneista määräyksistä ja ohjeista sekä avustaa tulosyksiköitään määräysten ja ohjeiden soveltamisessa.

### **Työsuojeluvaltuutetut**

Työsuojeluvaltuutettu on työsuojeluasioissa työpaikan työntekijöiden (sekä esihenkilöiden) edustaja. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on perehtyä ja osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös perehtyä työsuojelusäännöksiin. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijoiden tutkimuksiin, mikäli tarkastaja tai tutkimuksen tekijä katsoo osallistumisen tarpeelliseksi. Kokkolan kaupungilla on kolme (3) päätoimista työsuojeluvaltuutettua.

## 13 Työsuojelun painopistealueet vuosille 2026-2029

### **Psykososiaalisen kuormittumisen hallinta**

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan hallita yhtä johdonmukaisesti kuin fyysisen työympäristön epäkohtia. Keskeinen työväline kuormitustekijöiden tunnistamiseen, ennaltaehkäisyyn ja korjaamiseen on työriskien arviointi. Tämän lisäksi toimivalla työterveysyhteistyöllä ja työpaikkaselvityksillä voidaan puuttua ajoissa sellaisiin psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, jotka vaarantavat työntekijöiden terveyden.

### **Turvallisuusilmoitukset (PRO24)**

Turvallisuusilmoitusten tekemiseen ja käsittelyyn annetaan ohjausta ja opastusta. Turvallisuusilmoitusten käsittelyyn esihenkilöiden tulee kiinnittää erityistä huomiota. Työsuojeluorganisaatio seuraa turvallisuusilmoitusten määriä ja käsittelyä sekä analysoi ilmoitusten tapahtumia.

### **Kokkolan kaupungin toimintamallit**

Tietoisuutta Kokkolan kaupungin toimintamalleista ja niiden juurruttamista työyhteisöille pyritään lisäämään esim. Nonstop -koulutuksin ja työyhteisötapaamisissa.

### **Työmatkaturvallisuus**

Työsuojelu tekee tiivistä yhteistyötä Liikenneturvan kanssa mm. yhteisin kampanjoin. Horisonttia ja infotauluja hyödynnetään tietoisuuksiin. Työmatkojen turvallisuuteen pyritään vaikuttamaan esim. tarjoamalla alennuksia pyörän nastarenkaista sekä tarjoamalla liukuesteet kenkiin. Työsuojeluorganisaatio seuraa työmatkatapaturmien määrää vakuutusyhtiön tilastojen avulla.

## 14 Seuranta ja päivitys

Työsuojelun toimintaohjelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumista seurataan Kokkolan kaupungin yhteistoimintaryhmässä ja tarvittaessa toimintaohjelmaa päivitetään vuosittain työsuojelujaoksessa.