

**Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus työntekijät 33b §**  
**Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus esimiehet 34 b §**  
**Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus 26 §**

## Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnin kehittäminen voi lisätä myös työn tuottavuutta. Työhyvinvoinnin rakentamiseen osallistuu koko työyhteisö.

Säännöllisesti käytävät kehityskeskustelut ovat oleellinen osa työhyvinvoinnin edistämistä. Kehityskeskusteluissa käsitellään työntekijän työuraa ja työssä jaksamista fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden kannalta työntekijän yksilölliset piirteet huomioiden. Samalla voidaan tarkastella työntekijän ikääntymisen mahdollisia vaikutuksia työkykyyn ja työtehtäviin.

Työpaikalle suositellaan laadittavaksi yhteistoiminnassa yrityksen työntekijöiden kanssa työhyvinvointiohjelma tai toimenpiteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteitä voidaan käsitellä myös osana kehityskeskustelua.

Toimenpiteissä voidaan huomioida esimerkiksi:

- **Työn hallinnan ja osaamisen varmistaminen**

Osaamisen varmistaminen ja työn hallinta ovat tärkeässä roolissa koko työuran ajan. Ne ovat myös kiinteä osa työturvallisuutta. Osaamisen jatkuva kehittäminen lisää työssä jaksamista ja työn tuottavuutta. Osaamisen kehittymiseen ja työn hallintaan voivat vaikuttaa sekä työnantaja että työntekijä itse.

Työn hallintaan ja osaamisen varmistamiseen kuuluu joka päiväiseen työntekoon. Erityisesti näitä tulee kuitenkin käsitellä osana kehityskeskustelua. Huomio tulisi kiinnittää eri-ikäisten, työuransa eri vaiheissa olevien ja erilaisella ammattitaidolla varustettujen työntekijöiden ja työntekijäryhmien oppimis- ja kehittymistarpeisiin ja erilaisiin tapoihin oppia ja kehittää valmiuksia. Työnantajan kannattaa varautua myös jo ennakolta työntekijöiden vaihtumiseen huolellisen henkilöstösuunnittelun ja osaamistarpeiden tunnistamisen avulla.

Työn hallinnataan ja osaamisen varmistamiseen voidaan katsoa kuuluvan ainakin:

- Työntekijän hyvä perehdyttäminen työtehtäviin, työpaikan toimintatapoihin, työturvallisuuteen ja toimintaympäristöön.
- Työntekijän kehittymisen seuranta ja tukeminen etenkin työsuhteen alussa mutta myös myöhemmin työsuhteen aikana.
- Ammattitaidon tukeminen ja kehittäminen mahdollisten työtehtävien laajentamisen tai työn- ja henkilökierron kautta.
- Työtä tukevan koulutuksen järjestäminen ja työntekijän kannustaminen omaehtoiseen opiskeluun myös ammatillisen lisä- ja täydennyskoulutuksen kautta.
- Asianmukaisen palautteen antaminen ja valmius ottaa vastaan palautetta normaalin työnteon lomassa kuin myös osana kehityskeskustelua.
- Ripeä ja asianmukainen puuttuminen työnteossa havaittuihin ongelmiin. Rohkeus pyytää apua ja työnohjausta.

Yli 20 työntekijää työllistävällä yrityksellä on velvollisuus laatia vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

- **Johtamisen ja esimiestyön merkitys hyvän työilmapiirin luomisessa ja työkyvyn ylläpitämisessä**

Johtamisen perustehtävä on tukea yrityksen toimintaa ja luoda mahdollisimman hyvät edellytykset laadukkaan ja tuottavan työn tekemiselle. Johtaminen voidaan jakaa asiajohtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Onnistuminen näissä kummassakin luo perustan yrityksen tuottavuudelle sekä hyvälle työilmapiirille. Johtaminen on aina vuorovaikutteista.

Yrityksellä on käytössään useita käyttökelpoisia työvälineitä, joista voidaan saada tukea hyvään henkilöstöjohtamiseen, kannustavan työilmapiirin luomiseen sekä työkyvyn ylläpitämiseen. Näitä ovat *henkilöstösuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, varhaisen välittämisen malli, tasa-arvosuunnitelma, koulutussuunnitelma ja työkykyä ylläpitävä toiminta*. Vaikka vastuu näiden lakisääteisten suunnitelmien tekemisestä on työnantajalla, ne tulee suunnitella ja toteuttaa yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Suunnitelmien, esimerkiksi huolellisen henkilöstösuunnitelman avulla voidaan tunnistaa jo ennakolta se osaamistarve, jota yritys tarvitsee. Tämä on tärkeää työntekijöiden vaihtumista kuten esimerkiksi eläköitymistä ajatellen. Myös rekrytoinnin yhteydessä on tärkeää, että työnhakijoita arvioidaan heidän osaamisensa ja ammattitaitonsa perusteella ja, että eri-ikäisten työntekijöiden ammattitaitoa ja osaamista arvostetaan yhtäläisesti.

Esimies onnistuu omassa työssään alaiensa toiminnan ja tuen avulla. Tämän johdosta esimiehellä tulisi olla kykyjä motivoida alaisiaan sekä lisätä heidän luottamustaan ja sitoutumistaan organisaatioon. Luottamuksen syntymiseen vaikuttaa olennaisesti työpaikan yhteisten tavoitteiden tunnistaminen ja jokaisen halu sitoutua niihin.

Työntekijät eivät välttämättä aina ole selvillä esimiehen tehtävistä ja rooleista. Esimiehen vuorovaikutustaitoihin kuuluu myös taitoa ja uskallusta tehdä vaikeita ja hyvin perusteltuja päätöksiä. Tämä voi aiheuttaa ristiriitaitilanteita. Tilannetta voitaisiin parantaa keskustelemalla avoimesti asiasta esimerkiksi kehityskeskustelussa. Vaikka esimies ei voi miellyttää jokaista työntekijää, molemminpuolisten odotusten ilmaiseminen ja realististen mahdollisuuksien tiedostaminen voivat parantaa esimies-alaisuhdetta.

Oikeudenmukainen johtaminen koetaan yhdeksi tärkeimmistä hyvän esimiestyön kriteereistä. Työntekijöiden kohtelu, pyrkimys tasapuolisuuteen ja arvostavaan vuorovaikutukseen ovat avainasemassa luottamuksen synnyssä.

Työturvallisuuskeskus TTK:n esittämien kriteereiden mukaan työntekijöiden mielestä oikeudenmukainen esimies

- on puolueeton, reilu ja tasapuolinen
- ei suosi ketään persoonan tai koulutustaustan perusteella
- välittää ja on kiinnostunut alaisistaan
- työskentelee avoimen ilmapiirin luomiseksi työyhteisöön
- antaa palautetta ja pystyy vastaanottamaan palautetta loukkaantumatta
- osaa organisoida työt, jakaa vastuuta ja saa ihmiset tekemään työt hyvin
- on jäämäkkä
- ottaa johtajuuden ja osaa tarpeen mukaan myös sanoa ei.

Lisätietoja

[http://www.tyoturva.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla\\_tulosta/johtaminen](http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta/johtaminen)

- **Työaikajärjestelyjen ja työvuorosuunnittelun merkitys jaksamiselle**

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan edistää tutkitusti erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden työmotivaatiota ja halua jatkaa pidempään työelämässä. Erityisesti työn alkamis- ja loppumisajat, työpäivän pituus, taukojen pitäminen, työvuorojärjestelyt, palkallisten ja palkattomien lomien ja vapaiden ajankohdat ovat asioita, joihin työntekijät toivovat voivansa vaikuttaa. Työnantajan kannalta optimaalinen työaikojen järjestely ja hyvä työvuorosuunnittelu tukevat yrityksen tuottavuutta, vahvistavat kilpailukykyä ja luovat edellytyksiä työllisyyden ylläpitämiseen.

Matkailu- ja Ravintola palvelut MaRa ry:n ja Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry:n välillä solmitut työehtosopimukset sisältävät monipuolisia työaikamääräyksiä, esimerkiksi kuukausipalkkaisten työajan tasoittumisjärjestelmät ja työaikapankki. Näiden, hyvän yhteistoiminnan ja paikallisen sopimisen kulttuurin avulla voidaan parhaimmillaan huomioida erilaisten työpaikkojen ja työntekijöiden tarpeet.

Selkeät pelisäännöt ja käytännöt helpottavat työnantajan tarpeiden ja työntekijöiden yksilöllisten toiveiden yhteensovittamista. Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi olisi tärkeää keskustella mahdollisten luottamushenkilöiden kanssa esimerkiksi siitä, miten työntekijöiden toiveet työvuorojen sijoittelussa huomioidaan tai millaisia vuorottelukäytäntöjä lomien järjestelyissä noudatetaan. Etukäteen tulisi myös pohtia, mitä vaikutuksia harkituilla työaika ratkaisulla on, keihin ne vaikuttavat ja miten työtehtäviä jaetaan. Erityisesti uudet työntekijät ja sijaiset tulee perehdyttää työpaikan työaikakäytäntöihin. Mikäli käytössä olevat työaika ratkaisut eivät ole toimivia, niiden muuttamiseen tulisi olla valmiutta.

- **Yö- ja vuorotyön aiheuttaman kuormituksen vähentäminen**

Yrityksen toimintatarpeiden lisäksi työvuorosuunnittelussa tulisi kiinnittää huomio työn rasittavuustekijöihin sekä työntekijän työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisuuksiin. Työvuorolistoja laadittaessa tulee erityisesti huomioida levon ja palautumisen merkitys työntekijän hyvinvoinnille. Työterveyslaitoksen selvitysten mukaan yö- ja vuorotyö kuormittaa yli 45-vuotiasta työntekijää enemmän kuin nuorempaa. Useat peräkkäiset yövuorot vaikuttavat myös fyysiseen toimintakykyyn ja lisäävät univaikeuksia. Yötyötä tekevät kuuluvat useimmiten työterveyshuollon lakisääteisten määräaikaistarkastusten piiriin.

Niin sanotulla ergonomisella työvuorosuunnittelulla voidaan vaikuttaa työntekijöiden terveydentilaan ja tätä kautta sairauspoissaoloihin.

*Lisätietoa:*

- Ala-Mursula, Vahtera ym. 2002, 2004 (tutkimus kunta-alalla, TTL)

- Kandolin ym. 2009: Yksityisen palvelusektorin työolot ja hyvinvointi (TTL)

Työterveyslaitoksen suosituksen mukainen ergonominen työvuorosuunnittelu huomioi seuraavat asiat:

- *Vuorotyön työnkierto:*

*Vuorotyössä suositellaan eteenpäin kiertävää työvuorokiertoa: aamu-ilta-yö-vapaa. Nopeasti eteenpäin kiertävissä vuoroissa työskentelevillä on todettu tutkimusten mukaan vähemmän*

*fyysisiä, sosiaalisia ja psykologisia ongelmia, vähemmän väsymystä, parempi unen laatu, edullisia vaikutuksia veren rasva-arvoihin.*

- **Työvuorojen pituus:**  
*Tutkimusten perusteella turvallisin työvuoron pituus on 6-9 tuntia.*
  - **Työvuorojen väliset lepoajat:**  
*Työvuorojen välillä tulisi olla lepoaikaa yli 11 tuntia. Yövuoron jälkeen vapaa-aikaa jopa 48 tuntia.*
  - **Työvuorojen sijoittelu:**
    - ✓ *Peräkkäisiä työpäiviä enintään 5-7*
    - ✓ *peräkkäisiä ilta- ja yövuoroja enintään 2-3*
    - ✓ *pyrittävä välttämään (vältetään) peräkkäisiä ilta- tai yö- ja aamuvuoro-yhdistelmiä.*
    - ✓ *pyritään yhtenäisiin vapaajaksoihin, myös viikonloppuisin*
    - ✓ *vältetään yksittäisiä vapaapäiviä*
    - ✓ *vältetään yksittäisiä työpäiviä*
- **Vapaaehtoisen osa-aikatyön, vuorotteluvapaan ja osa-aikaeläkkeen tarjoamat mahdollisuudet**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia erilaisista osa-aikatyön malleista sekä palkattomista vapaista. Joissakin yrityksissä on olemassa myös omia paikallisesti sovittuja malleja ikääntyneitä työntekijöitä varten, esimerkiksi ylimääräisiä palkattomia tai palkallisia ikävapaita.

Osa-aikaeläke, vuorotteluvapaa ja työnantajan ja työntelijän välillä sovittava vapaaehtoinen osa-aikatyö voivat tukea työntekijän jaksamista eri elämäntilanteissa. Osatyökyvyttömyyseläke ja osasairasloma voivat taas helpottaa pitkään heikentyneen terveydentilan, sairauden tai tapaturman johdosta työkyvyttömänä olleen henkilön työhönpalautta.

#### - **Ikävapaat**

Viime vuosina useissa yrityksissä on otettu käyttöön erilaisia työntekijän ikään perustuvia ylimääräisiä palkattomia tai palkallisia vapaita. Ikävapaiden käyttöön liittyy usein erilaisia kaikkiin työntekijöihin sovellettavia ehtoja kuten palvelussuhteen kesto, terveystarkastuksiin osallistuminen ja sovitun terveysohjelman noudattaminen. Joissakin yrityksissä vapailla on kyetty nostamaan eläköitymisikää merkittävästi. Erityisen tehokkaiksi vapaat ovat osoittautuneet silloin, kun lisävapaita ei ole kytketty vuosilomiin, vaan niitä on käytetty kuormittavien työjaksojen jälkeen.

#### - **Vuorotteluvapaa:**

Vuorotteluvapaan tarkoituksena on edistää pitkän työuran tehneen työntekijän työssä jaksamista. Vuorotteluvapaasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Vuorotteluvapaan aikana työntekijä vapautuu työtehtävistään työsuhteen pysyessä muutoin voimassa ja työnantaja palkkaa työntekijän tilalle työttömän työnhakijan. Työntekijän ja työnantajan tulisi varmistaa työvoimaviranomaisten kautta ennen sopimuksen tekoa vuorotteluvapaan ehtojen täyttyminen. Vuorotteluvapaan ehtoihin on tullut muutoksia syyskuun 2014 alusta.

[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda\\_toita/vuorotteluvapaa/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/vuorotteluvapaa/index.html)  
<http://www.kela.fi/vuorottelukorvaus>

- **Osa-aikaeläke:**

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia työntekijän osa-aikaeläkkeelle jäännistä. Asiasta on sovittava ennen osa-aikaeläkkeen hakemista. Osa-aikatyön tekemisen ja eläkepäivien yhteensovittamisen ehdot tulee tarkistaa eläkeyhtiöstä ennen kuin päätetään lyhennetyt työajan toteuttamistavasta. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan työehtosopimuksen mukaan osa-aikaeläkkeellä olevan työntekijän työsuhteessa noudatetaan työehtosopimuksen osa-aikatyöntekijää koskevia määräyksiä.

<https://www.tyoelake.fi/fi/erilaisiaelakkeita/osaikaelake/Sivut/default.aspx>

- **Työkyvyttömyyseläke:**

<https://www.tyoelake.fi/fi/erilaisiaelakkeita/tyokyvyttomyyselake/osatyokyvyttomyyselake/Sivut/default.aspx>. Kysy lisätietoja myös yrityksenne eläkevakuutusyhtiöstä.

- **Osasairaspäiväraha:**

[http://www.kela.fi/tyonantajat\\_osasairauspaivaraha](http://www.kela.fi/tyonantajat_osasairauspaivaraha)  
<https://www.pam.fi/fi/uutiset/Sivut/Osasairauslomapiteni.aspx>

• **Mahdollisuudet työn muokkaamiseen, keventämiseen ja työnkiertoon**

Työkyky muodostuu työntekijän henkilökohtaisten voimavarojen (mm. terveys, toimintakyky, ammattitaito, sosiaaliset taidot) ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Koska näiden tekijöiden välinen ristiriita voi muodostua kriittiseksi työntekijän työkyvylle, työn muokkaamisen merkityksen ymmärtäminen suhteessa sairaslomiin ja työkyvyttömyysriskiin on tärkeää.

Työtä muokkaamalla voidaan ylläpitää työkykyä ja vähentää sairauspoissaoloja.

Työn muokkaamista tulisi tapahtua jo ennakoivasti. Työn muokkaamisen lähtökohtana on niiden työn vaatimusten ja kuormitustekijöiden tunnistaminen, jotka voivat muodostua kriittiseksi työntekijän työkyvylle. Oleellista on kiinnittää huomiota niin työtehtävän laatuun, määrään kuin myös psyykkiseen kuormittavuuteen ja pyrkiä muokkaamaan työtä ja työoloja niin, että työkyvyttömyyden riski voitaisiin välttää.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tärkeässä roolissa kun arvioidaan, mitkä työn vaatimukset tai kuormitustekijät voivat muodostua ongelmiksi työkyvyn kannalta. Tämä edellyttää sitä, että työterveyshuolto tuntee työpaikan olosuhteet ja työntekotavat. Työeläkeyhtiöt, tapaturmavakuutusyhtiöt, Kela ja TE-toimistot auttavat ja antavat neuvoa vajaakuntoisen työntekijän työuran tukemisessa ja ennenaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen ehkäisemisessä. Ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisemisellä saattaa olla työnantajalle myös suuri taloudellinen merkitys.

Työnmuokkaamisen ja tarvittaessa sen keventämisen osana voidaan käyttää esimerkiksi:

- erilaisia apuvälineitä,
- työnkiertoa,
- vuorotyöjärjestelyjä,
- parityöskentelyä
- työtehtävien rajausta
- työaikojen mahdolliset muutokset ja lyhennykset.
- omien työtapojen ja käytäntöjen tarkastelu ja mahdollisuus vaikuttaa näihin koulutuksella, ammattitaitoa kehittämällä tai fyysisen kunnon parantamisella,
- työterveyshuollon ja julkisen puolen palvelut esim. oikea-aikainen kuntoutus

- **Työterveyshuollon tarjoamat palvelut**

Työterveyshuolto on lakisääteisen tehtävänsä lisäksi parhaimmillaan työnantajan tärkeä yhteistyökumppani. Työterveyshuollon tehtävä on toimia asiantuntijana ja apuna työhön ja työpaikan olosuhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Yrityksen työterveyshuollon sisältö ja palvelun tarjoajan yhteystiedot tulee toimittaa työsuhteen alussa työntekijöiden tietoon. Työntekijä tulee myös perehdyttää yrityksen työterveyshuoltokäytäntöihin.

Työterveyshuollon toiminta perustuu lakisääteisiin ja säännöllisiin työterveyshuollon työpaikkaselvityksiin, joissa arvioidaan työpaikan olosuhteita ja mahdollisia riskejä työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Monella työpaikalla on käytössä ns. varhaisen tukemisen/välittämisen malli.

Työterveyshuolto seuraa työntekijöiden terveydentilaa työterveyshuoltosopimuksen mukaisilla terveystarkastuksilla ja käynnistää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa toimenpiteet, joilla työntekijän terveyttä ja työssä selviytymistä voidaan tukea. Määräaikaista ikäryhmätarkastuksia tehdään yleensä 35 ikävuodesta lähtien viiden vuoden välein ja 50 ikävuodesta lähtien kolmen vuoden välein. Jos työntekijät altistuvat melulle tai tekevät yötyötä, kuuluvat he yleensä lakisääteisten määräaikaistarkastusten piiriin.

Työterveyshuolto tekee työkykyarvion silloin, kun työntekijällä on terveydellisistä syistä vaikeuksia selviytyä työtehtävistään. Arvio johtaa usein työterveysneuvotteluun, johon osallistuu työntekijän ja esimiehen lisäksi myös työterveyslääkäri. Työntekijä voi pyytää tuekseen neuvotteluun esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun. Erityisesti pitkittyneissä sairauspoissaoloissa työkykyarvio ja työterveysneuvottelu ovat tarpeen, koska työntekijän on toimitettava 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen Kelaan työterveyslääkärin arvio työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä sekä selvitys työntekijän mahdollisuuksista jatkaa työssään. Selvitys perustuu työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteiseen työterveyshuoltoneuvotteluun. Ilman selvitystä Kela voi katkaista sairauspäivärahan maksun.

[http://www.kela.fi/ohjeita-palveluntuottajalle\\_tyoterveyshuollon-90-paivan-lausunto](http://www.kela.fi/ohjeita-palveluntuottajalle_tyoterveyshuollon-90-paivan-lausunto)

Työterveyshuolto selvittää terveystarkastuksilla työntekijöiden terveydentilaa yleisesti sekä tekee myös työntekijäkohtaisen kuntoutussuunnitelman silloin, kun on vaarana työntekijän työkyvyn menetys kokonaan. Työntekijä voidaan ohjata joko Kelan kuntoutukseen (Aslak, TYK) tai vakuutusyhtiön tukemaan työeläkekuntoutukseen.

*Lisätietoa työterveyshuollon roolista:*

<http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>

[http://www.kela.fi/tyokyvyton-yli-10-paivaa\\_tyokyvyton-yli-3-kk](http://www.kela.fi/tyokyvyton-yli-10-paivaa_tyokyvyton-yli-3-kk)

- **Fyysisen työympäristön ja ergonomian parantaminen**

Työntekijöiden tuki- ja liikuntaelinvaikeuksien ehkäiseminen työuran alusta alkaen parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia selviytyä pidempään työelämässä. Oikeilla työliikkeillä ja työasennoilla voidaan vähentää vammojen syntymistä ja työtapaturmia.

Työvälineiden tulee olla ehjiä ja ergonomialtaan työhön hyvin soveltuvia. Työtä helpottamaan on kehitetty lukuisia apuvälineitä. Tällaisia ovat mm. siirtolavat, tasokärkyt, nousujakkara, rullahiiri, säädettävä sähköpöytä, säädettävät tuolit, nokkakärkyt, siivouskärkyt, ergonomiset viiltokäskaat jne. Jos työntekijällä on jokin fyysinen työkykyyn vaikuttava haitta tai sairaus, sopivat apuvälineet ja kalusteet helpottavat merkittävästi työtä.

Hotelleissa erityisesti kerrossiivous on fyysisesti kuormittavaa ja edellyttää oikeiden työliikkeiden hallintaa sekä kevyet ja helposti liikuteltavat siivouskärkyt. Huvipuistoissa puolestaan altistutaan säiden vaihteluille ja laitteiden turvallinen käyttö vaatii hyvää perehdytystä ja ohjeistusta. Erityisesti kokemattomat nuoret työntekijät tarvitsevat perehdytystä turvallisiin työtapoihin.

Huono valaistus heikentää erityisesti ikääntyneen työntekijän työssä suoriutumista. Ikänäköisyys lisääntyy ja hämäränäkö heikkenee. Erityisesti tarkkuutta vaativissa tehtävissä valaisimet tulee kohdentaa oikein. Näyttöpäätteellä jatkuvasti työskennellessä näyttöpäätelasien hankinta voi olla tarpeellista.

Ravintola-alalle tyypillisiä fyysisen työympäristön ongelmia ovat melu, korkeat lämpötilat ja viilto- ja pistotaturmat.

- Melu:

Paras tapa suojata työntekijä kuulovaurioilta on käyttää sopivia kuulosuojaimia. Mikäli melutaso ylittää alemman toiminta-arvon 80 dB, työntekijöiden saatavilla tulee olla henkilökohtaiset kuulonsuojaimet. Jos altistuminen ylittää ylemmän toiminta-arvon 85 dB, työntekijän on käytettävä saamiaan kuulonsuojaimia. Työnantajalla voi olla myös velvollisuus meluntorjuntaohjelman laatimiseen.

Altistuksen toiminta- ja raja-arvoista sekä toimenpiteistä niiden ylittyessä:

[http://www.ttl.fi/fi/tyoymparisto/melu/melun\\_toiminta\\_arvot/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoymparisto/melu/melun_toiminta_arvot/sivut/default.aspx)

- Lämpötila:

Kun työpisteen työskentelylämpötila nousee yli suositeltujen ohjearvojen (28 ja 33 astetta) eikä sitä pystytä teknisin keinoin laskemaan, työntekijöille tulisi työsuojeluviranomaisten käyttämän ohjeistuksen mukaan antaa tunnin välein ylimääräisiä 10 -15 minuutin taukoja työvuoron aikana. Nestevajauksen välttämiseksi työntekijöillä tulee olla mahdollisuus juoda työvuoron aikana. Yksilötasolla kuumaan sopeutumista edistää sopiva työasu ja runsas nesteen juominen.

- Viilto- ja pistohaavat ja henkilösuojaimet:

Erityisesti keittiötyössä työntekijät tulisi varustaa hyvin suojaavilla viilto- ja lämpöhanskoilla ja hankkia turvalliseen pilkkomiseen ja leikkaamiseen soveltuvat veitset.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilösuojaimet (Työturvallisuuslaki 738/2002, 15§).

Henkilösuojain on laite, väline tai suojavaatetus, joka on suunniteltu henkilön käytettäväksi suojaamaan yhdeltä tai useammalta terveyttä tai turvallisuutta uhkaavalta vaaratekijältä (Valtioneuvoston päätös, VNp 1406/1993).

Henkilösuojaimet

[https://osha.europa.eu/fi/sector/horeca/accident\\_prevention\\_html](https://osha.europa.eu/fi/sector/horeca/accident_prevention_html) ja

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/suojaimet>, <http://www.tukes.fi/fi/Kuluttajille/SELKOkieliset-kuluttajasivut/Koti-ja-kodintekniikka/Henkilösuojaimet/>

Lisätietoja:

[https://osha.europa.eu/fi/sector/horeca/accident\\_prevention\\_html](https://osha.europa.eu/fi/sector/horeca/accident_prevention_html),

[http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluisuus\\_ ja\\_riskien\\_hallinta/tapaturmien\\_ ehkaisy/tyoturvaluisuuden\\_ edistamiskeinoja/safety\\_check/Documents/hotellit\\_ ja\\_ravintolat.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluisuus_ ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ ehkaisy/tyoturvaluisuuden_ edistamiskeinoja/safety_check/Documents/hotellit_ ja_ravintolat.pdf)

- **Terveellisten elämäntapojen merkitys hyvinvoinnille**

Terveellisillä elämäntavoilla on suuri merkitys työntekijöiden hyvinvoinnille. Suurimpia riskejä terveyden ja hyvinvoinnin kannalta ovat liiallinen istuminen, vähäinen liikunta, ylipaino, stressi puutteellinen uni, tupakointi ja alkoholin liikakäyttö. Työpaikalla työnantaja voi tukea työntekijöiden hyvinvointia esimerkiksi seuraavilla keinoilla:

- järjestetään tilat terveellistä ja kiireetöntä ruokailua varten työvuorojen aikana.
- annetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa vapaaehtoista ravitsemusneuvonta ja perustetaan painonhallintaryhmiä.
- kannustetaan työntekijöitä säännölliseen työmatkaliikuntaan kävellen, juosten ja pyöräillen sekä varataan tilat peseytymiseen ja varusteiden säilytykseen.
- varataan työntekijöille yhteisiä kuntosali- ja pelivuoroja työyhteisön sosiaalisen kanssakäymisen tukemiseksi ja tuetaan liikkumista liikunta- ja virikesetelien avulla.
- tuetaan tupakasta eroon haluavia mm. perustamalla lopettamiseen tähtääviä vieroitusryhmiä työterveyshuollon avustuksella. Jotkut työnantajat ovat myös tarjonneet lopettamisen tueksi nikotiinilaastareita.
- yhteisesti sovittuun päihdeohjelmaan kirjataan menettelytavat päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi ja päihderiippuvuuden tiedostamiseksi
- työhyvinvointia edistävät toimenpiteet käsitellään yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa esimerkiksi työsuojelutoimikunnassa. Toimenpiteet kirjataan työpaikan perehdytyskansioon.

Lisätietoja:

[http://www.ttk.fi/files/3269/Tyokaarimallilla\\_kohti\\_pidempia\\_tyouria\\_d8eb.pdf](http://www.ttk.fi/files/3269/Tyokaarimallilla_kohti_pidempia_tyouria_d8eb.pdf)

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

Lisätietoja liittojen jäsenneuvonnasta

- MaRa ry p. 09 6220 200
- PAM ry p. 030 100 620



