



Työsuojelukoulutusten kehittäminen ammattiliiton henkilöstön edustajille

Annika Rönneberg

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työsuojelukoulutusten kehittäminen ammattiliiton henkilöstön edustajille

Annika Rönneberg
Tradenomi, turvallisuusala
Opinnäytetyö
Toukokuu 2022

Annika Rönneberg

Työsuojelukoulutusten kehittäminen ammattiliiton henkilöstön edustajille

Vuosi

2022

Sivumäärä

31

Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö, jonka tarkoituksena on selvittää minkälaista tietoa Super ry:n ammattiliiton luottamusmiehet, sekä työsuojeluvaltuutetut tarvitsevat työsuojelun ja työturvallisuuden teemoista, sosiaali-terveys- ja varhaiskasvatuksen toimialoilla.

Työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvän tiedon tarve nousee esille ammattiliitto Super ry:n jäsenten ja erityisesti työsuojelun yhteistoiminnassa mukana olevien henkilöstöedustajien keskuudessa. Opinnäytetyössä lähtökohtana on, että tiedon tulee olla oikeanlaista, löytyä helposti, kohderyhmän erityistarpeet huomioiden. Lähi- ja perushoitajaliitto Super ry monipuolisti jäsenpalveluaan vuoden 2021 alusta alkaen, ottamalla käyttöön verkkokoulutus alusta Skarpiin, jossa kehittämistyön tuloksia hyödynnetään.

Tämän kehittämistyön tarkoitus on selvittää minkälaista työsuojelu- ja työturvallisuustietoa henkilöstön edustajina toimivat jäsenet tarvitsevat. Tavoitteena oli tuottaa koulutusmateriaalia, joka antaa olennaista ja ajankohtaista tietoa koulutettavalle kohderyhmälle työelämän tarpeisiin.

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet muodostuivat kirjallisuuskatsauksen kautta syntyneen perehtymisen kautta. Työn viitekehyksen keskeisinä käsitteinä ovat työsuojelu, työturvallisuus, sekä ammattiliitto.

Menetelmällisinä ratkaisuinä kehittämistyön taustalla olivat laadullisen tutkimusmenetelmän keinoin teoriaan tutustuminen, tutkimuspäiväkirjan pitäminen sekä itse tutkimusmenetelmänä havainnointi. Analysointivaihe toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä. Opinnäytetyön lopputuloksena syntyi käsitys, että henkilöstön edustajat tarvitsevat kattavasti tietoa työsuojelun, että työturvallisuuden osa-alueista. Tutkimustieto vahvistaa käsitystä, että ammattiliiton koulutusta tulee jatkossakin monipuolistaa ja kohdentaa jäseniä kuunnellen.

Asiasanat: työsuojelu, työturvallisuus, ammattiliitto

Annika Rönneberg

Development of occupational safety training for trade union staff representatives

Year 2022

Pages

31

This thesis is a developmental work that aims to research what kind of information the workplace stewards and safety representatives of Super need about the themes of occupational safety and health in the fields of social, health and early childhood education.

The need for information in regards to work health and safety comes up with the members of the union of Super and especially with the staff representatives that are involved in the co-action of occupational safety and health. The basis of the thesis is that the information has to be of the right quality and easily found, taking into account the special needs of the target group. The Finnish Union of Practical Nurses Super diversified their member service starting from the beginning of the year 2021 by introducing the online training platform Skarp, in which the results of developmental work are used.

The purpose of this developmental work is to figure what kind of occupational safety and health information the members of the staff representatives need. The goal was to produce training material that gives relevant and up-to-date information to the target group in training for the needs of work life.

The key concepts of the thesis were formed through familiarization of the literature review. The key concepts in the frames of reference of the thesis are occupational safety and health, as well as the trade union.

The methodical solution in the background of developmental work were getting to know the theory through the qualitative research method, keeping a study journal during the field study as well as observation as a study method. The analyzation step was executed as a data-driven content analysis.

As an end result in the thesis a concept was formed that the staff representatives need comprehensive information about the sections of occupational safety and health. The research data confirms the concept that the education of the union needs to be diversified and targeted by listening to the members also in the future.

Keywords: occupational safety and health, trade union

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Kohdeorganisaatio.....	7
3	Työn tausta ja tavoite	8
4	Keskeiset käsitteet ja teoreettinen viitekehys.....	9
4.1	Työsuojelu.....	9
4.2	Työturvallisuus	10
4.3	Ammattiliitto	12
4.3.1	Luottamushenkilö.....	12
4.3.2	Työsuojeluvaltuutettu	13
5	Tutkimusmenetelmät ja aineiston analysointi	13
5.1	Laadullinen tutkimusmenetelmä ja kehittämistyö	13
5.2	Havainnointi	14
5.3	Havainnoinnin tuloksia	15
5.4	Aineiston analysointi.....	17
6	Opinnäytetyön prosessi.....	18
7	Tulokset	21
7.1	Käsikirjoituksen otsikot ja sisältö.....	21
7.2	Tutkimuksen tulosten tarkastelua	22
8	Pohdinta	23
	Lähteet.....	25
	Kuviot	28
	Taulukot	28
	Liitteet	29

1 Johdanto

Tämän kehittämistyönä toteutettavan opinnäytetyön lähtökohtana oli Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super ry:n tarve tuottaa ajantasaista työsuojelun yhteistoimintaa tukevaa koulutusmateriaalia jäsenistölleen verkkokurssien muodossa työsuojelun -ja työturvallisuuden aihealueelta. Työsuojelun yhteistoiminta takaa henkilöstön kuulluksi tulemisen ja osaltaan on turvaamassa henkilöstön lakisääteistä oikeutta turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738; Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta 20.1.2006/44).

Tuoreet työtapaturmatilastot kertovat, että sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työtapaturmat ovat kasvaneet selkeästi erityisesti yksityisellä sektorilla sosiaalihuollon hoitolaitoksissa ja muissa laitoksissa. Suuri osa työpaikkatapaturmista liittyy liikkumisen aikana tapahtuneeseen loukkaantumiseen, kuten liukastumisiin. Lisäksi selkeää kasvua on nähtävissä työpaikkaväkivaltatilastoissa hoiva- sekä koulutuksen toimialoilla. Osansa tilastojen työtapaturmien kasvusta katsotaan johtuvan koronan aiheuttamasta kuormituksesta niin asiakkaiden kuin työntekijöiden keskuudessa (Sysi-Aho 2021a.) Myös kunta-alalla on nähtävissä, että työtapaturmariski on keskivertoa korkeampi lähihoitajien keskuudessa, jossa erityisesti lähihoitajille sattuu liikkumistapaturmia, että nostoihin liittyviä käsivammoja (Sysi-Aho 2021b, 7).

Lisäksi on tunnistettu sosiaali- ja terveysalan korostunut psykososiaalisen kuormituksen osuus, joka asettaa omanlaisia vaatimuksia työsuojelun osaamisen tarpeiden tunnistamisen parissa (Työturvallisuuskeskus 2014, 75). Psykososiaalista kuormitusta lisäävät lisäksi sosiaali- ja terveysalalla viime vuosina lisääntynyt työtahti ja yhä kiihtyvä sijaishuolto, joka näkyy Super ammattiliittoon tulevista yhteydenotoista.

Opinnäytetyön tekeminen kehittämistyönä omalle työnantajalleni sai alkunsa omasta työnkuvastani edunvalvonnan asiantuntijana. Työssäni heräsi kiinnostus kehittää työsuojelu - ja työturvallisuustietoisuutta ammattiliiton jäsenten ja erityisesti luottamustehtävissä toimivien keskuudessa, jotka osallistuvat työpaikoillaan tiiviisti työsuojelun yhteistoimintaan. Luottamushenkilöt ovat tässä yhteydessä Super ammattiliiton jäsenten keskuudesta valittuja luottamushenkilöitä sekä työsuojeluvaltuutettuja.

Kehittämistyön tekeminen ja jalostaminen verkkokoulutukseksi oli luontevaa, koska Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super ry:ssä otettiin käyttöön uusi jäsenistölle suunnattu verkkokoulutusympäristö Skarppi vuoden 2021 alussa. Työnantajan esittäessä toiveen, että henkilökunta työstäisi verkkokoulutuksia omilta asiantuntijuuden aihealueilta, oli opinnäytetyöni aiheelle ilmennyt selkeä tarve.

2 Kohdeorganisaatio

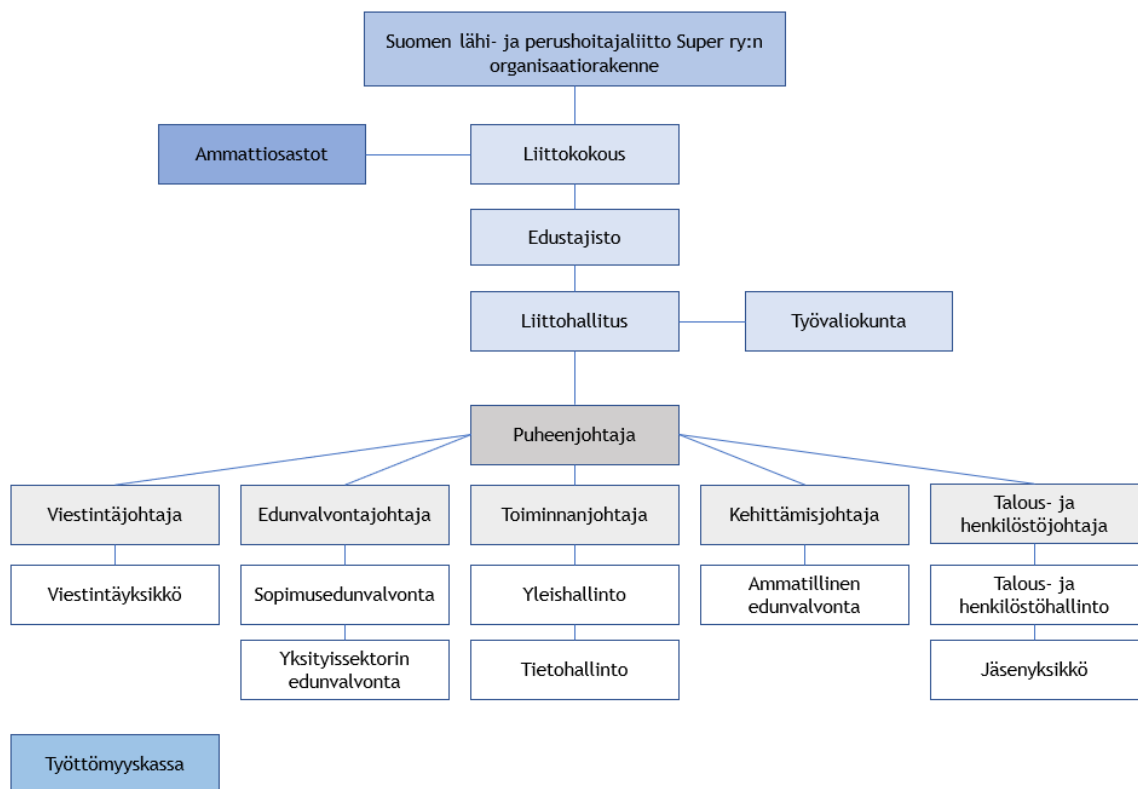
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super ry on vuonna 1948 perustettu ammattiliitto, joka on yksi STTK:n jäsenliitoista. Ammattiliiton perustehtävänä on huolehtia jäsentensä oikeudenmukaisesta palkkauksesta suhteessa työn vaativuuteen, sekä edesauttaa lähi- ja perushoitajien koulutuksen tuoman osaamisen hyödyntämistä työpaikoilla. Super ry:n keskeisimpiä tehtäviä on neuvotella jäsenten puolesta työ- ja virkaehtosopimuksista. Super ry on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatus- ja ohjausalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto, joka on keskittynyt lähi- ja perushoitajien edunvalvontaan. Superilla on jäseniä noin 90 000. Jäsenten paikallisesta edunvalvonnasta huolehtivat Superin ammattiosastot, työpaikkojen omat luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja yhteistoimintaelimissä toimivat muut edustajat (Superliitto 2021.)

Super ry:n organisaatorakenne on jäsenlähtöinen (kuvio 2). Ammattiosastojen, eli liiton kaikki jäsenet ovat suuressa roolissa liiton päätöksen teossa, koska he äänestävät edustajat liittokokoukseen. Liittokokous käyttää liiton korkeinta toimivaltaa, kokoontuen yhteen neljän vuoden välein. Liittokokouksessa valitaan yhdistykselle muun muassa puheenjohtaja, sekä edustajiston puheenjohtaja. Edustajisto käyttää ylintä päätösvaltaa liittokokouskaudella, kokoontuen kahdesti vuodessa päättämään toiminnan linjoista. Ammattiosastot voivat tehdä ehdotuksia liittokokoukseen, jossa niitä voidaan käsitellä.

Liittohallituksen jäsenet valitaan vaalipiireittäin ammattiosastoista ehdotetuista jäsenistä. Liittohallituksen vastuulla on Super liiton strateginen johtaminen. Liittohallitus kutsuu koolle liittokokouksen, sekä edustajiston kokoukset ja valmistelee niissä käsiteltäväksi tulevat asiat. Lisäksi liittohallitus valitsee keskuudestaan edustajat työvaliokuntaan, jonka tehtävänä on valmistella liittohallituksessa käsiteltävät asiat, sekä päättää liittohallituksen sille siirtämät tehtävät. Työvaliokunnan tehtäviin kuuluu myös liiton henkilökunnan rekrytoimiseen liittyvää päätöksentekoa.

Super ry:n toimiston organisaatio muodostuu eri yksiköistä, joita johtaa yksikönjohtajat. Yksiköt ovat edunvalvonta, ammatillinen edunvalvonta, yleishallinto, tietohallinto, viestintä, talous- ja henkilöstöhallinto, sekä jäsenyksikkö. Lisäksi omana erillisyyksikönään toimii työttömyyskassa, jonka toiminnasta vastaa kassanjohtaja.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto kouluttaa säännöllisesti henkilöstöedustajia, pääsääntöisesti lähi- tai verkkokoulutuksena. Skarppi-verkkokoulutus on Super ry:n uusi palvelumuoto, joka on otettu käyttöön vuonna 2021. Skarppi verkkokoulutus ympäristössä tarjotaan eri teemoilla ilmaisia koulutuksia jäsenille. Lisäksi palvelun kautta jäsenet pääsevät katsomaan webinaari tallenteita (Superliitto 2021.)



Kuvio 1: Super ry:n organisaatiorakenne

3 Työn tausta ja tavoite

Tämän kehittämistyön taustalla oli ammattiliitto Superin tavoite palvella jäseniä entistä paremmin ja tästä syntyi ajatus mahdollistaa jäsenten osaamisen kehittäminen työsuojelun- ja työturvallisuuden aihepiiristä verkkokoulutuksena.

Tarkoituksena oli selvittää minkälaista tietoa Super ry:n ammattiliiton luottamusmiehet, sekä työsuojeluvaltuutetut tarvitsevat työ- suojelun ja työturvallisuuden teemoista, sosiaali-terveys- ja varhaiskasvatuksen toimialoilla.

Tavoitteena oli tuottaa kohderyhmälle olennaista, ajantasaista ja tarkoituksenmukaista koulutusmateriaalia verkkoympäristöön, jota ammattiliiton luottamustehtävissä toimivat henkilöstön edustajat voivat hyödyntää työelämässä ja luottamustehtävissään.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi muodostui - Millainen työsuojelun ja työturvallisuuden tietokokonaisuus palvelee ammattiliitto Super ry:n henkilöstön edustajia verkkokoulutuksessa?

4 Keskeiset käsitteet ja teoreettinen viitekehys

Tässä kappaleessa avataan opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä, sekä teoreettista viitekehystä. Keskeisten käsitteiden avulla pyritään hahmottamaan kuvattavaa ilmiötä yleisellä tasolla ja kertomaan opinnäytetyön aihealueesta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 146-147). Tämän kehittämistyön teoreettinen viitekehys rakentuu käsitteistä työsuojelu, työturvallisuus sekä ammattiliitto, koska kehittämistyön tuotos, koulutusmateriaali, tehdään ammattiliiton jäsenille työsuojelun, sekä työturvallisuuden laajojen teemojen alta.

Kappaleessa ammattiliitto avataan lisäksi tarkemmin luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun toimenkuvia. Molemmat tehtäviä voidaan kuvata yhteisnimityksenä henkilöstön edustajan tehtäväksi. Henkilöstön edustajan luottamustehtävään kuuluu yleisesti työntekijöitä työelämässä tukeva, neuvova, sekä kehittävä ote, yhteistyössä työpaikan johdon kanssa (STTK 2022.)

4.1 Työsuojelu

Työsuojelu on työnantajien ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Työsuojelutoiminta tähtää työympäristön sekä työolojen jatkuvaan parantamiseen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi, työkyvyn ylläpitämiseksi, sekä ammattitautien, työtapaturmien tai muista työstä tai työolosuhteista johtuvien haittojen torjumiseen ja ennaltaehkäisyyn. (Työturvallisuuskeskus 2014, 3-4).

Työsuojelu käsitteen voi jakaa kolmeen eri osa-alueeseen, fyysiseen, psyykkiseen, sekä sosiaaliseen. Fyysinen työympäristö käsittää tekniset ja rakenteelliset olosuhteet, mutta myös välittömiä ulkoisia ehtoja, kuten fysikaalisia ja mikrobiologisia tekijöitä. Psyykinen työympäristö koostuu työympäristön henkisestä kuormittavuudesta, työssä viihtymisestä ja työhyvinvoinnista. Sosiaalisen ympäristön voisi nähdä kattavan työn organisoinnin, työilmapiirin, esimies-alaisuudet sekä johtamistavan (Työterveyslaitos 2009.)

Työsuojeluvastuu määräytyy työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti, jakaantuen työnantajan sekä työntekijän vastuualueille. Työntekijän vastuuseen kuuluu noudattaa työnantajan määräyksiä, sekä pyrkiä huolellisuuteen ja varovaisuuteen, sen mukaan kuin työolosuhteet edellyttävät. Työntekijän vastuuseen kuuluu myös ilmoittaa viipymättä työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle, mikäli havaitsee työolosuhteissa puutteita, joista voi aiheutua terveydellistä vaaraa tai uhkaa työntekijöille (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 47.)

Työsuojelu työpaikoilla käsittää myös työsuojelun yhteistoiminnan, jota ohjaa valvontalaki (44/2006). Valvontalaissa selostetaan työsuojelun yhteistoimintahenkilöt, käsiteltävät asiat ja yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikalla. Valvontalaista (44/2006) löytyvät seikat, joista voidaan sopia työmarkkinajärjestöjen valtakunnallisilla sopimuksilla tai voidaan sopia paikalli-

sesti. Lisäksi valvontalaissa annetaan määräykset työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojelutoimikunnan asettamisesta ja niiden toimikaudesta sekä tehtäväkuvista (Työturvallisuuskeskus 2019, 25).

Valvontalaki määrittelee lisäksi, että kun työpaikalla työskentelee yli 20 työntekijää, tulee työnantajan perustaa työsuojelutoimikunta, jossa on edustus niin työnantajan kuin

työntekijöiden puolelta. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on toteuttaa yhteistoimintaa tärkeissä ja laajakantoisissa asioissa (Ala-Mikkula 2020, 272-273.)

Valvontalain lisäksi työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001). Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa järjestämään työntekijöilleen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon. Lisäksi laki velvoittaa työterveyshuoltoa omalta osaltaan arvioimaan työntekijöiden työterveydellisiä riskejä (työturvallisuuskeskus 2019, 31-34.)

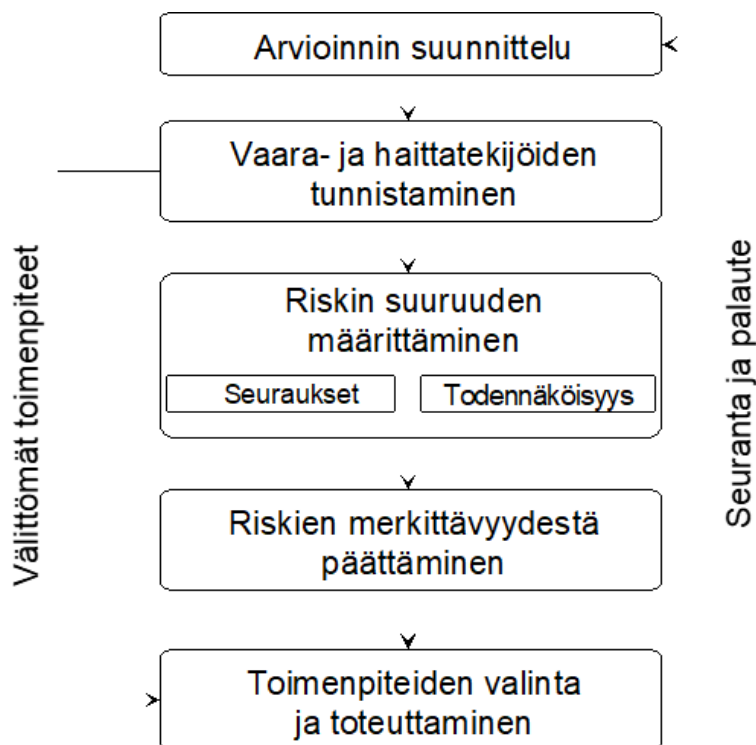
Terveys- ja sosiaalialan työsuojelulliset erityispiirteet, sekä jatkuvat muutokset haastavat työsuojelun toteutumista työpaikoilla. Työsuojelullisesti huomioitavia erityispiirteitä toimialoilla ovat vaativat fyysiset työasennot, jatkuva työnkuorma, johtamisen haasteet, sekä organisaatioiden jatkuvat muutokset (Työturvallisuuskeskus 2014, 22.) Erityisesti työsuojelulliset haasteet liittyvät tänä päivänä työntekijöiden työhyvinvoinnin yleiseen lisäämiseen, voimavarojen vahvistamiseen, psyykkisen työn kuormituksen hallintaan sekä omaehtoisten terveysriskien tukemiseen (Tarkkonen 2014, 7).

4.2 Työturvallisuus

Työturvallisuus kattaa käsitteenä koko organisaation turvallisuuden ja pyrkii kaikkeen turvallisuuteen liittyvien asioiden hallintaan. Työturvallisuus kattaa koko fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön (Työturvallisuuskeskus 2014, 4.)

Vastuu työturvallisuudesta on aina ensisijaisesti työnantajalla, tästä säättää työturvallisuuslaki (738/2002). Työnantaja tekee viimekädessä päätökset, mutta usein neuvotellen työpaikan turvallisuuteen liittyvistä asioista yhdessä työsuojelun yhteistoimintaorganisaation kanssa.

Työnantajan vastuulle kuuluu myös säännöllisesti selvittää työpaikan vaarat ja riskit arvioinnin pohjalta, joka antaa kokonaiskuvan työpaikan työturvallisuudesta ja työterveydestä (kuvio 2). Arvioinnilla asetetaan työturvallisuustavoitteet ja voidaan keskittää toimenpiteitä oikea-aikaisesti oikeaan työturvallisuusriski -tai vaaran kohteeseen. Työsuojelun toimintaohjelma perustuu vaarojen selvittämiseen (Työturvallisuuskeskus 2019, 17.) Vaarojen selvittämisen taustalla on työturvallisuuslaki (738/2002).



Kuvio 2: Riskien arvioinnin vaiheet

Työnantajan kuuluu huomioida, että vaarojen ja riskien tunnistaminen on päivittäistä työtä. Erityisesti erilaisissa muutostilanteissa turvallisuushavainnointia tulisi tehdä jo ennakoivasti (Työturvallisuuskeskus 2019, 20.)

Erityisesti sosiaali- ja turvallisuusalalla tulee huomioida, että vaarojen ja riskien kartoitus on tehtävä niin työntekijöiden, kuin asiakkaiden turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysalalla erityishuomiota tulee kiinnittää henkilöturvallisuuteen, koska toimintaympäristössä on laajasti erilaisia kuormitustekijöitä. Näitä ovat muun muassa fyysiset, ergonomiset ja biologiset kuormitustekijät. Lisäksi vaarojen, että riskien hallinnassa sosiaali- ja terveysalalla tulee tunnistaa väkivallan uhkan yleisyys (Suomen palopäällystöliitto 2021, 49, 65.) Tilastollisesti Suomessa jopa 56 prosenttia hoiva- ja terveydenhuollon työntekijöistä kertoo kokeensa väkivaltaa tai sen uhkaa työssään (Suomen palopäällystöliitto 2021, 75). Ikäryhmittäin kuntapuolen työntekijöillä, joita on paljon sosiaali- ja terveys, että varhaiskasvatuksen toimialoilla, on havaittavissa, että eniten väkivalta tai uhkatilanteita (58 prosenttia vastaajista), että seksuaalista häirintää (12 prosenttia vastaajista) kokevat alle 30-vuotiaat työntekijät työterveyslaitoksen kunta 10-tutkimuksen (2021) seurantatilastojen mukaan.

EK:n yritysturvallisuusmalli (Elinkeinoelämän keskusliitto 2022) korostaa lisäksi työturvallisuuden hoitamisen merkitystä yrityskuvalle. Jatkuva turvallisuuden ja jatkuvuuden huomiointi on organisaatiosta riippumatta tuottavuutta parantavaa ja kilpailukykyä lisäävä tekijä.

Työpaikkojen työolosuhteiden ja työturvallisuuden asianmukaista toteutumista valvoo Suomessa aluehallintovirastot, joilla on omat alueelliset vastuualueensa. Aluehallintovirastossa työskentelevät työsuojelutarkastajat omaavat toimivaltuudet valvontatehtävien hoitamiseen. Tyypillinen valvontamuoto on tarkastus, joka toteutetaan asiakirjojen perusteella tai työpaikkakäynnillä (Laitinen, Simola & Vuorinen 2021, 124.) Aluehallintovirastojen keskushallintona toimii sosiaali- ja terveysministeriö. Ministeriö valmistelee lainsäädännön, joka koskee työsuojelua, yhdessä eri intressitahojen kanssa (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 161.)

4.3 Ammattiliitto

Suomessa on pitkät perinteet työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta lainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla. Suomen ensimmäinen ammattiliitto syntyi vuonna 1869, kun Suomen kirjatyöntekijät järjestäytyivät ja perustivat Suomen kirjaltajaliiton (työväenliike 2022). Maailmalla ensimmäinen ammattiliitto syntyi kuitenkin jo Iso-Britanniassa 1900-luvun alkupuolella (Ay-oikeudet 2022). Ammattiyhdistysliikkeet, eli ammattiliitot ovat hankkineet jäsenilleen turvaa ja etuja, joita ei monissa muissa maissa ole lainkaan. Ammattiliitot ajavat aktiivisesti työntekijöiden työolojen, työaikojen sekä työturvallisuuden kehittämistä. Jokaisella ammattiliitolla on oma neuvotteluosapuoli työnantajapuolella. Lisäksi Suomen hallitus tekee yhteistyötä ammattiliittojen kanssa, pyytämällä liittojen edustajilta kannanottoja lakiuudistuksiin.

Suomi on sopimusyhteiskunta ja sovittelemalla, että neuvottelemalla saadaan aikaan säännöllisin väliajoin keskeisin ammattiliittojen ajama sopimus, eli työehtosopimus. Työehtosopimusten turvin, kaikilla Suomessa on olemassa minimipalkka ja monia muita alakohtaisia etuuksia.

Ammattiliitot toimivat jäsentensä hyväksi, jäsenten etuja ajaen. Toiminta on järjestäytynyttä ja tyypillisesti siten, että jäsenet kuuluvat omaan alueelliseen ammattiosastoon. Työpaikoilla työntekijät valitsevat keskuudestaan tyypillisesti luottamushenkilön, joka hoitaa työajalla työntekijöiden asioita työntekijän tukena ja edustaa erilaisissa työryhmissä muuta henkilökuntaa. Lisäksi tietyin väliajoin järjestetään työsuojeluvaalit, joissa valitaan työntekijöiden keskuudesta työpaikoille työsuojeluvaltuutettu (Ammattiyhdistysliikkeen ABC).

4.3.1 Luottamushenkilö

Luottamushenkilöt valitaan vaaleilla työntekijöiden keskuudesta. Luottamusmiesjärjestelmän ensisijainen tehtävä on työnantajan ja työntekijöiden välisten neuvottelusuhteiden ylläpitäminen. Luottamusmiehen osana on tulkita virka- ja työehtosopimusten sekä työlaainsäädännön soveltamista työntekijöiden työsuhteeseen liittyvissä asioissa (OAJ 2022.) Luottamushenkilöt kehittävät lisäksi yhteistoimintaa osallistumalla työnantajatahon neuvotteluihin ja yhteistoimintaryhmiin. Luottamushenkilö edustaa aina neuvotteluissa vain järjestäytyneitä eli ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä (Superliitto 2021.)

Tyypillisesti luottamushenkilön neuvoja kaivataan palkka ja työaika asioissa, mutta usein luottamushenkilö osallistuu myös työntekijän työkykyyn ja työsuojeluun liittyvään kolmikantaneuvotteluun työntekijän tukihenkilön roolissa. Kolmikantaneuvottelussa työnantajan edustajan ja mahdollisesti työterveyshuollon edustajan kanssa yhteistyössä pohditaan työntekijän työkykyyn liittyviä tekijöitä ja pyritään tukemaan työntekijän työssä selviytymistä tulevaisuudessa.

4.3.2 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu on työsuojelua koskevissa asioissa työpaikkansa työntekijöiden edustajana. Työsuojeluvaltuutettu tulee valita työntekijöiden keskuudesta työpaikoilla, joilla työskentelee vähintään 10 työntekijää.

Työsuojeluvaltuutettu tekee yhteistyötä tiiviisti työpaikan työsuojelupäällikön, että työterveyshuollon kanssa. Työsuojeluvaltuutettu on mukana työsuojelutarkastuksissa ja tyypillisesti myös työsuojelutoimikunnissa (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista 2006/44). Valtuutetun kuuluu olla kiinnostunut tutustumaan itsenäisesti työlainsäädäntöön ja työpaikkaa koskeviin turvallisuutta koskeviin asiakirjoihin sekä tilastoihin. Työsuojeluvaltuutetun tulee ohjeistaa edustamiansa työntekijöitä kiinnittämään huomiota työn turvallisuuteen sekä terveellisyyteen ja tekemään ehdotuksia turvallisuuden kehittämiseksi. (Super 2021; Työturvallisuuskeskus 2019, 26).

5 Tutkimusmenetelmät ja aineiston analysointi

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on käytetty kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen menetelmiä, koska ne soveltuvat kehittämistyön tekemiseen. Opinnäytetyön menetelmänä on käytetty havainnointia, jossa tutkija osallistuu tilaisuuksiin ja tapahtumiin osallisena, tehden havaintoja tutkimuskohteestaan (Vilkkä 2021.) Aineisto on analysoitu sisälönanalyysin menetelmin, jolloin aineiston lähteenä on voinut olla niin kirjalliset dokumentit, haastattelut kuin keskustelut (Kananen, 2012, 116-117; Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.)

5.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä ja kehittämistyö

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä pyrkii ymmärtämään tutkittavaa kohdetta ja löytämään todellisesta elämästä uusia havaintoja, ihmisten itsensä kertomana, moninaisen todellisuuden kuvaajana. Pyrkimyksenä on lähestyä kohdetta kokonaisvaltaisesti, tarkoituksena nostaa esiin uutta, ei vanhaa (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 161; Vilkkä 2021).

Aineiston kokoa mietittäessä tulee laadullisessa tutkimuksessa muistaa, että määrä ei korvaa laatua. Laadullisen tutkimuksen päämääränä on tavoittaa ilmiön ymmärtämisen taso, josta voi muodostaa tulkinnan. Tällöin korostuu eri aineistojen yhdistämisen taito ja merkitys.

Laadullisen tutkimuksen kohdalla nousee esiin kylläntymispiste, jolloin lisääaineisto ei tuota enää uutta tietoa. Kylläntymispisteen löytäminen edellyttää sitä, että tutkija tietää mitä aineistostaan hakee ja tutkijan tulisi kyetä perustelemaan millä ehdoin kylläntymispiste löytyi (Vilkkä 2021.)

Kehittämistyö opinnäytetyönä on aina sidoksissa käytäntöön. Kehittämistyön taustalla on olemassa ilmiö tai asiantila, joka kaipaa ratkaisua tai muutosta. Olennaista on, että kehittämistyön muutos tai sen tuoma ratkaisu on kytköksissä toimintaympäristöön ja tutkimustyö tuottaa käytännön työelämään ratkaisuja (Kananen 2012, 13, 16).

5.2 Havainnointi

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetään havainnointia, joka tarkoittaa tutkijan osallistumista tilaisuuksiin, joista tehdään havaintoja. Havainnointi mahdollistaa pääsyn tapahtumien keskelle ilman mahdollisuutta, että tutkittavat henkilöt muuttavat ilmaisuaan (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 114-115.) Osallistuva havainnointi mahdollistaa hiljaisen tiedon keräämisen tilanteissa, joissa tutkittava on yksilö, mutta myös yhteisön jäsenenä (Kananen 2012, 94-96; Vilkkä 2021). Kehittämistyön tavoitteena on havainnoinnin tarjoaminen menetelmin tuottaa ajantasaista koulutusmateriaalia työsuojelusta ja työturvallisuudesta henkilöstön edustajille työelämän tarpeisiin.

Havainnointi käytännössä ei voi olla mielivaltaista. Tutkimuskysymysten mukaan, tutkijan tulee tehdä päätös mitä ja miten havainnoidaan jo tutkimuksen alkuvaiheessa ja luoda näin asiarunko siitä mitä tullaan havainnoimaan ja kuinka. Ennen havainnoitavaa tilannetta tulee olla tiedossa, miten muistiinpanoja tehdään, koska niiden tekeminen ja kirjaaminen eivät saisi häiritä itse tilannetta. Havainnointia aloittaessa olisi hyvä, jos tutkija tietäisi havainnotavan ryhmän toimintatapoja (Vilkkä 2021.)

Opinnäytetyössä on edetty pitämällä havainnoista tutkimuspäiväkirjaa. Muistiinpanot koostuvat havainnoista eri tilaisuuksista, joihin on osallistuttu. Näitä tilaisuuksia ovat olleet erilaiset työsuojeluun liittyvät webinaarit, koulutustilaisuudet, työsuojeluvaltuutettujen vertaistuelliset ryhmäkeskustelut, sekä talon ulkopuoliset toimialaryhmät, työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä ja väkivaltatyön alatyöryhmä, että Suomen palopäälystöliiton kokoama toimialaryhmä. Asiantuntijatyöryhmien kautta olen työn edetessä pystynyt kuulemaan lukuisia työsuojelun- ja työturvallisuuden asiantuntijoita, ajankohtaisin aihein. Ulkopuolisten asiantuntijoiden aiheista on kerätty havaintoja niistä tekijöistä, jotka ovat selkeästi nousseet henkilöstönedustajia koskeissa aiheissa, kuten korona ajan suojautuminen riittävin suojavarustein. Lisäksi havaintoja on vahvistanut keskustelut yksittäisten jäsenten kanssa, jotka ovat nostaneet tietyn teeman esille yhteydenotoissaan. Eri lähteistä tulevat havainnot ovat täydentäneet aineistoa.

Lisäksi aineistotietojen perustana on Super ry:n lähinnä henkilöstön edustajina toimiville jäsenille osoitettu kyselytutkimus - Superin työhyvinvointikyselytutkimus luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille (2021), joka antaa kattavasti tietoa henkilöstöedustajien kokemuksista työsuojeluyhteistyöstä ja ajankohtaisista aiheista, kuten sisäilmaongelmien yleisyydestä ja ammattitautien ohjaamisen haasteista. Myös työterveyslaitoksen kunta- 10 tutkimus (2021) kuvailee työsuojeluyhteistyön haasteita, joita henkilöstön edustajat kohtaavat arjessaan.

5.3 Havainnoinnin tuloksia

Erityisesti työsuojeluvaltuutetut kokivat havainnoinnin perusteella kokeneensa, ettei heitä pyydetty asianmukaisesti mukaan organisaation työsuojelua koskeviin kokouksiin, riskien arviointi koettiin puutteelliseksi ja lisäksi työsuojelua koskevassa viestinnässä on koettu puutteita.

”Työsuojelun yhteistoimintaa ei ole millään tavalla lisätty. Päinvastoin yhteistyö- ja yhteistoimintaryhmien palavereja on ollut vähemmän ”

”Pitää tehdä työyksikkökohtaiset riskien arvioinnit työterveyshuollon työpaikkaselvitysten tuella”

”Kaikki ohjeistukset tulisi löytyä samasta paikasta. Esimiesten pitää aktivoitua ja käydä ohjeet säännöllisesti läpi”

Kehittämistyön edetessä tietyt teemat nousivat jo varhaisessa vaiheessa erityisesti esiin ja näin osa aiheista nousi selkeäksi teemaksi. Tällaisia teemoja olivat häirintä, epäasiallinen kohtelu, suojaimet sekä vaarojen ja riskien hallinta. Aineiston analysointi vaati kuitenkin systemaattista luokittelua. Taulukossa 1 luetellaan keskeisiä löydöksiä, jotka nousivat erityisesti eri aineistoista esiin.

”häirintään puuttuminen tulisi tapahtua ripeämmin, heti kun häirintää havaitaan, eikä vasta sitten kun työntekijä on jo koko ajan saikulla”

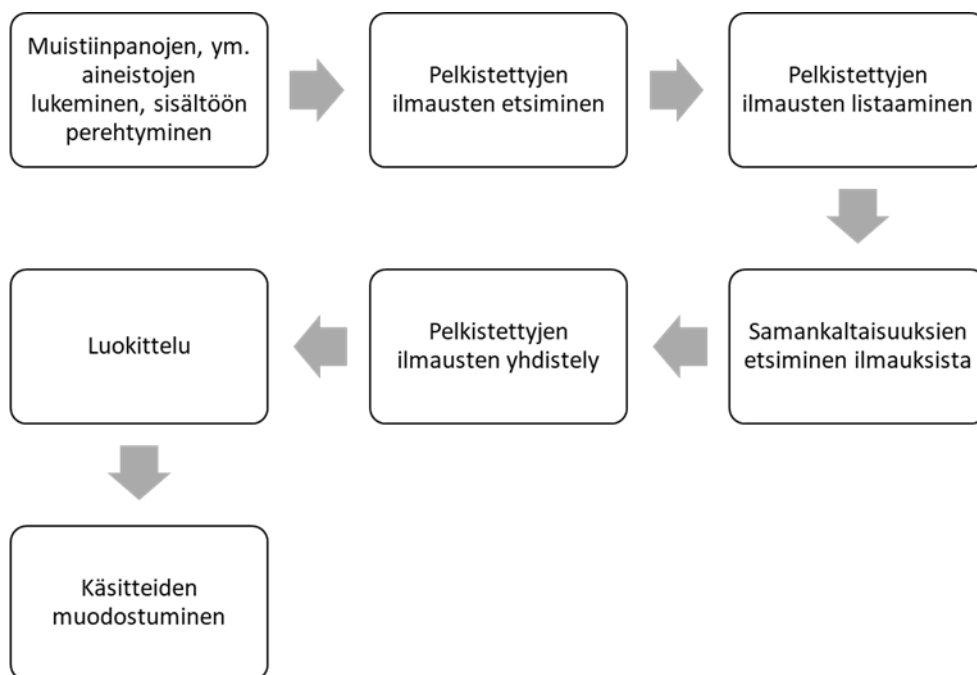
”Työntekijät ovat uupuneita ja syystäkin, kun jatkuvasti vaaditaan lisää ja sitten se näkyy työpaikoilla ilmapiirissä, vaikka kiusaamisena”

Lähdeai- neisto	Super ry:n työhyvin- vointikysely luottamus- miehille ja työsuojelu- valtuute- tuille 2021	Tutkimus- päiväkirja	Havain- nointi, työ- suojeluval- tuutettujen vertaistuki- ryhmä 10.2.2021 ja 23.4.2021	Työsuoje- lun yhteis- toiminta koronaepi- demiailan- teessa kunta- alalla 2020, Työturvalli- suuskeskus, Kunta- ryhmä	Työsuoje- luwebinaari 23.3.2021, Super ry
Keskeinen löydös	Riskien ja vaarojen arviointi	Yhteistoi- minnan on- gelmat	Häirintä ja epäasialli- nen koh- telu	Yhteistoi- minnan tär- keys	Ammatti- taudit
	Suojainten riittämät- tömyys	Työhyvin- vointi, sen puutteet	Työterveys- huolto yh- teistyö	Työsuojelu laajasti	Suojaimet
	Sisäilmaon- gelmien yleisyys	Työterveys- huollon osallisuus	Häirintä	Työkyvyn tukeminen	
		Työtapa- turmat			
		Biologiset riskit, ko- rona, muut			
		Ergonomia			
		Väkivallan uhka			

Taulukko 1: Keskeisiä löydöksiä lähdeaineistosta

5.4 Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin, aineistolähtöisellä luokittelulla (Kuvio 3). Sisällönanalyysin kohteena voi olla kaikki kirjoitetussa muodossa oleva aineisto, kuten raportit, keskustelut, raportit, sekä haastattelut. Sisällönanalyysin tehtävänä on paljastaa ydin, eli tiivistää kaikki aineisto tiiviiksi paketiksi, josta nousee tutkimusongelman kannalta koko aineiston keskeisin tuotos, josta johtopäätökset lopulta tehdään, eli teemat luodaan. Sisällönanalyysin tehtävänä on tarkastella inhimillisiä merkityksiä (Kananen, 2012, 116-117; Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.)



Kuvio 3: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2002, 123)

Analyysi lähtee perehtymällä ja lukemalla kertyneeseen aineistoon. Tässä analysoinnin alkuvaiheessa etsitään toistuvia lausumia ja sanoja, joilla on yhteyttä tutkimuskysymykseen. Toisessa vaiheessa analyysia pelkistetään ilmauksia, listataan ne ja luodaan niistä kategorioita, luokkia. Teemoittelu syntyy yhteydessä teoriaan, jolloin alkuvaiheessa syntyneitä kategorioita tulee lähteä testaamaan alussa aina palaamalla tutustumaan takaisin aineistoon. Kuviossa 4 ryhmittely esimerkki siitä kuinka pelkistettyjä ilmauksia koostettiin ja joista koottiin luokkia. (Koski 2020 & Tuomi & Sarajärvi 2002, 122-127).

Luokittelun jälkeen syntyy kokoavat käsitteet. Sisällönanalyysissa yhdistetään syntyneet käsitteet, jolloin saadaan vastaus tutkimustehtävään. Itse analyysi perustuu olennaisesti päättelyyn ja asioiden tulkintaan. Analyysia tehdessä tulee ymmärtää tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan (Tuomi & Sarajärvi 2002, 122-127.)

Pelkistetyt ilmaukset	Luokittelu
• Riskien ja vaarojen tunnistaminen • Riskien ja vaarojen seuranta • Väkivallan uhka • Yhteistoiminnan välttämättömyys • Vastuiden jakautuminen • Päihdeongelmien hoitaminen • Osatyökykyisten huomioiminen • Työkyvyn tukeminen • Ergonomian tukeminen • Hyvinvointi työssä • Häirinnän ja kiusaamisen yleisyys • Häirintään puuttuminen • Seksuaalisen häirinnän ilmeneminen • Työtapaturmien ehkäisy • Työtapaturmien tilastointi • Työterveyshuollon osallisuus • Ammattitautien rekisteröinti • Sisäilmaongelmiin puuttuminen • Virukset, korona, tartuntataudit	• Riskien ja vaarojen hallinta • Yhteistoiminta • Työkyvyn ylläpitäminen • Häirintä ja epäasiallinen kohtelu • Työtapaturmat • Työterveyshuolto • Erityistilanteisiin varautuminen

Kuvio 4: Aineiston ryhmittely (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 125)

6 Opinnäytetyön prosessi

Kehittämistehtävän suunnittelu alkoi tammikuussa 2021 keskustelussa esihenkilön ja edunvalvonnan työsuojelun asiantuntijatiimin jäsenten kanssa työsuojelu painotteisen verkkokoulutuksen tarpeellisuudesta. Heti alusta alkaen koulutuksen tarpeellisuus tunnistettiin ja neuvottelussa luotiin yhteinen toive siitä, että verkkokoulutuksen tulisi olla asiasisältöineen kohdeyhmää mahdollisimman hyvin palveleva. Kehittämistehtäväksi muodostui näin selvittää ja rajata mitä aiheita koulutusten tulisi käsitellä. Selvitystehtävän pohjalta opinnäytetyön tehtäväksi tuli kirjoittaa verkkokoulutusten käsikirjoitus, eli kurssin opintomateriaali mahdollisine tentti osioineen.

Kehittämistyön edistymisen seuraajiksi ja arvioijiksi nimettiin kaksi liiton työsuojelun asiantuntijaa. Heidän tehtävänä oli edustaa työntilaa organisaatiota ja arvioida kehittämistyön tuloksia ja hyväksyä koulutusten käsikirjoitukset ennen niiden muokkaamista verkkokoulutuksen muotoon.

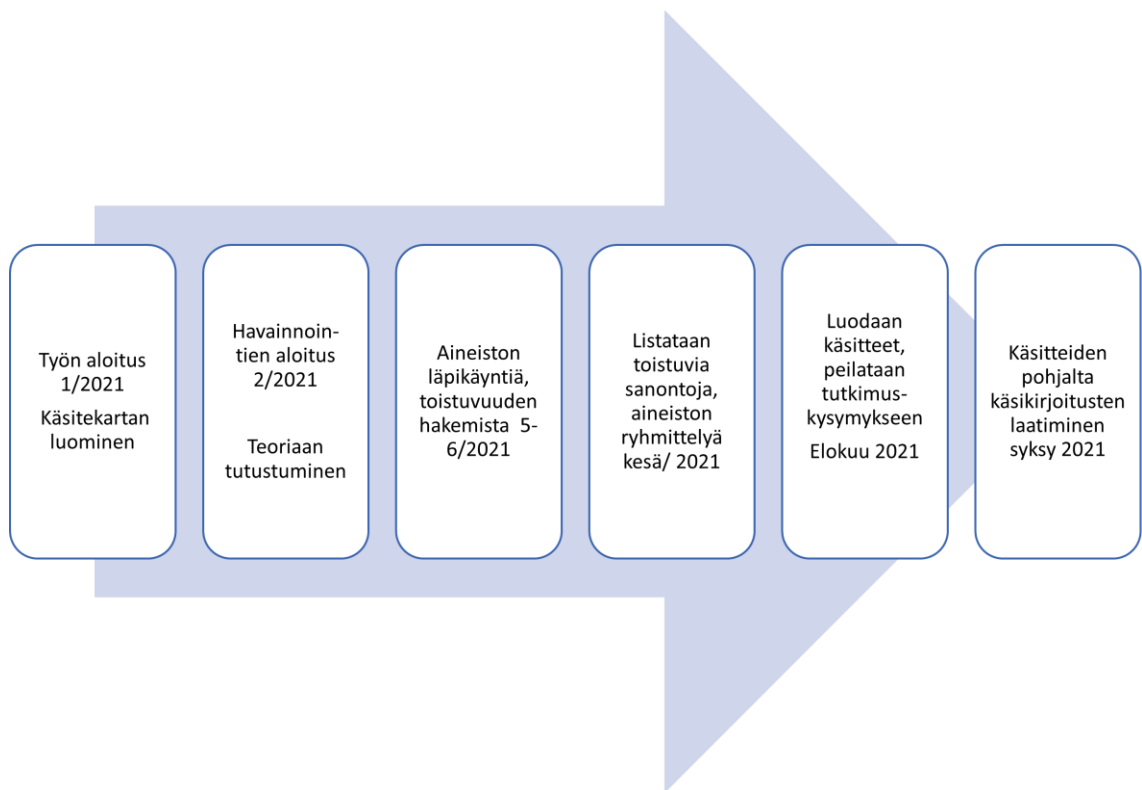
Tammikuussa 2021 alkoi tutustuminen Skarppi verkkokoulutuksen periaatteisiin, että suunta- viivojen hakeminen ammattiliiton jäsenten tarpeita koulutuksen suhteen. Alussa käsitekartan

luominen selkeytti tehtävän antoa, auttamalla purkamaan tehtävää osiin. Tässä vaiheessa jo pystyi näkemään, että perusjäsenten että luottamustehtävissä toimivien jäsenten tarpeet eroavat toisistaan. Luottamustehtävissä toimivat tarvitsivat spesifiä tietoa muun muassa laeista, sekä toimintaohjeita kuinka käytännössä toimivat työntekijöiden tukena työpaikkojen ristiriitatilanteissa.

Tutustuminen työsuojelua -ja työturvallisuutta koskevaan kirjallisuuteen, organisaation muistioihin ja kyselyihin, sekä kokouksissa Super ry:n työsuojelun asiantuntijoiden kanssa, syntyi hyvin pian lopputulos, että koulutusten aihealueiden määrä on suuri. Näin käsikirjoitus otsikoista syntyi ensimmäisen version, johon listattiin otsikoittain aihealueita. Itse koulutuksia lähti rakentumaan kolme. Ensimmäisen kaikille jäsenille suunnattu, ja seuraavat kaksi henkilöstön edustajille, eli luottamushenkilöille ja työsuojeluvaltuutetuille suunnattua. Henkilöstönedustajien koulutusmateriaali koostuu laajasti ja syvemmin eri teemoista, joten lopullinen kehittämistehtävän rajausta koski vain henkilöstönedustajien koulutusten suunnittelua ja tekemistä. Lisäksi rajausta oli olennaista tehdä, koska havainnointi kohteena olevat jäsenet olivat henkilöstönedustajien tehtävissä toimivia.

Käsikirjoitusten kirjoittaminen eteni sykäyksittäin, muiden töiden salliessa siihen keskittymisen. Kirjoitusprosessi eteni tyypillisesti yksi tai kaksi osiota kerrallaan, aiheeseen syventyen ja tietolähteitä laajasti käyttäen. Koko kirjoitus prosessin ajan käytiin säännöllisin väliajoin työsuojelutiimini asiantuntijoiden kanssa kehittämistyön tekemistä läpi ja syntyi vahvistusta, että havainnot että työstetty käsikirjoitus olivat oikeansuuntaisia ja henkilöstönedustajia palvelevia. Vielä ennen verkkokurssin julkaisua, kävivät asiantuntijat koko kurssin läpi ja nostivat esille, jos näkivät käsikirjoituksessa kohtia, jotka tarvitsivat hiomista.

Kehittämistyön aikataulujana on tammikuu 2021- Toukokuu 2022. Työn tekemiseen on vaikuttanut paljon organisaation toiveet kurssien julkaisusta, sekä yleinen kiireinen työtilanne ammattiliiton edunvalvonnassa. Luottamushenkilöiden verkkokoulutusten julkaisuaikatauluksi muodostui syyskuu -21, sekä marraskuu -21. Toisaalta pitkä aikajänne on mahdollistanut kehittämistyön lopputuloksen hioutumisen matkan varrella. Tutkimusprosessia kuvaava aikajana esitetään kuviossa 5. Opinnäytetyön aikatauluprosessia kuvataan kuviossa 6.



Kuvio 5: Tutkimusprosessin aikajana



Kuvio 6: Opinnäytetyön aikataulu

7 Tulokset

Tässä kappaleessa käsitellään opinnäytetyön lopullisen kehittämistyön tuloksia. Ensimmäisenä esitellään tiiviisti taulukko muotoisesti valmiin käsikirjoituksen otsikot ja niiden sisältöä lyhyesti avattuna. Lisäksi tarkastellaan vastasiko tutkimuksen lopputulos tutkimuskysymykseen.

7.1 Käsikirjoituksen otsikot ja sisältö

Opinnäytetyön kehittämistehtävä oli luoda Super ammattiliiton henkilöstöedustajille verkko-koulutukset, joiden asiakokonaisuus palvelee tietotarvetta työsuojelun, että työturvallisuuden osalta. Taulukossa 2. ja 3. on listattuna ja avattuna lyhyesti mitä työsuojelun perusteet luot-tamushenkilöille 1 ja 2. kurssit sisältävät.

1. Mitä on työsuojelu ja työturvallisuus	Kuvaillaan kurssi sisältöä ja keskeisiä lakeja
2. Yhteistoiminta työpaikalla	Avataan yhteistoiminnan käsitettä
3. Vastuualueet	Käydään läpi organisaation työturvallisuus-vastuita ja tehtäviä
4. Riskienarviointi	Avataan riskienhallinnan perusteita, käytän-teitä ja mistä riskienhallintaan saa tukea
5. Työhyvinvointi	Avataan käsitettä työhyvinvointi ja mitkä kaikki tekijät siihen vaikuttavat
6. Ergonomia	Ergonomia käsitteen avaaminen ja avataan mitkä tekijät vaikuttavat työergonomiaan
7. Terveelliset työajat	Kuvaillaan työaikojen vaikutusta työkykyyn, sekä viitataan lakeihin ja ohjeistuksiin
8. Työterveyshuollon rooli	Kuvaillaan työterveyshuollon asiantuntijuu-den laajuutta ja yhteistyömahdollisuuksia
9. Työkyvyn aktiivinen tuki	Avataan laajasti, kuinka työntekijää tuetaan työkyvyn heikennyttyä työpaikalla, että Ke-van ja kelan taholta

Taulukko 2: Työsuojelun perusteet

Työsuojelun erityistilanteet	Kuvaillaan kurssin sisältöä
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	Käydään läpi käsitteitä ja tunnusmerkkejä. Ohjataan, kuinka häirintään työpaikoilla voidaan puuttua
Työpaikan päihdeohjelma	Ohjeistetaan päihdeohjelman laatimisesta ja vastuista
Seksuaalinen häirintä	Avataan seksuaalisen häirinnän käsitettä ja lakeja
Biologiset riskit ja henkilösuojaimet	Käydään läpi mitä ovat biologiset riskit ja työnantajan vastuut työntekijöiden suojaamisessa
Sisäilmaongelmat	Opetetaan sisäilmaongelmien puuttumisen mallia sekä kerrotaan vastuiden jakautumisesta
Ammattitaudit	Ammattitaudin toteamiseen edellyttävien tekijöiden ja toimenpiteiden läpikäyntiä
Työtapaturmat	Avataan käsite työtapaturmat, sekä kerrotaan toimintamallit ja vastuut
Väkivallan uhka ja väkivalta	Avataan vastuuta ja varautumista väkivallan ja sen uhan ennaltaehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla

Taulukko 3: Työsuojelun perusteet

7.2 Tutkimuksen tulosten tarkastelua

Lopullinen kehittämistyö, käsikirjoitus työsuojelusta, että työturvallisuudesta Super liiton henkilöstöedustajille oli suunnitelman mukainen. Kehittämistyön tuotos, käsikirjoitus vastasi tutkimuskysymykseen, millainen työsuojelun ja työturvallisuuden tietokokonaisuus palvelee ammattiliitto Super ry:n henkilöstön edustajia verkkokoulutuksessa? Käsikirjoituksessa ja lopullisessa koulutuksessa näkyi ammattiliiton henkilöstön edustajien ääni ja näkemys luottamustyössä tarvittavista aihealueista, kuten kehittämistehtävän lähtökohtana olikin.

Läpi käsikirjoituksen näkyi vahva teoreettinen ja tutkittu tietämys, joka on syntynyt laajasta kirjallisuudesta, että asiantuntijayhteistyöstä. Lopullisessa käsikirjoitus työssä linkitin oppimisympäristöön sähköiset linkit muun muassa useisiin lakeihin ja tietokantoihin, joista henkilöstöedustajat saavat lisätietoja kyseisestä aiheesta. Pysin pitämään itse tekstin helppolukuisena ja nostamaan esiin kohtia, jotka ainakin tulisi muistaa. Itse koulutusympäristöä elävöitettiin asiayhteyteen sopivilla kuvilla. Käsikirjoituksen loppuun koostin lopputentit, joihin keräsin kysymyksiä lähes kaikista eri osa-alueista. Käsikirjoitusten, työsuojelun perusteet luottamushenkilöille 1. ja 2. joiden aihealueet kehittämistyön tuloksena syntyivät, sisällysluettelot ovat koottuna liitteeseen 1 ja 2.

Super ry:n edustajina opinnäytetyön arvioijina toimineet työsuojelun asiantuntijat hyväksyivät käsikirjoituksen, sekä syntyneet työsuojelukoulutukset ja opinnäytetyön sellaiseksi kuin sen toivottiin olevan. Verkkokoulutuksen päivityksen ja kehittämisen vastuut sovittiin olevan jatkossa käsikirjoittajalla ja asiakokonaisuutta tarkastellaan vuosittain.

8 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada selville, millaista työsuojelun- ja työturvallisuuden tietoa henkilöstöedustajien tehtävissä toimivat ammattiliiton jäsenet tarvitsevat käytännön työkentällä työntekijöitä tukiessaan. Tarkoituksena oli tuottaa oikeanlaista koulutusmateriaalia jäsenille, liiton luodessa uudenlaista verkkokoulutusta uuteen oppimisympäristö Skarppiin.

Kehittämistyön edetessä kiinnitin huomiota luotettavuuteen dokumentoimalla havainnoista tutkimuspäiväkirjaa, sekä muihin muistioihin, kuten kokousmuistioon. Kirjaukset koostuvat havainnoista, lainauksista ja asiasanoista eri tilaisuuksista, joihin olen osallistunut. Kanasen mukaan (2012, 164-165) kehittämistyön luotettavuutta arvioitaessa on ensiarvoisen tärkeää huomioida riittävä dokumentaatio. Tämä tapahtuu kehittämistyössä pitämällä prosessin edetessä tutkimuspäiväkirjaa, jossa ilmenee työvaiheet ja tehdyt päätökset. Kehittämistyön eettisyyden on huomioitu kaikkien osapuolten tietosuoja huomioiden, tehden tulkintoja ja muistiinpanoja siten, ettei kukaan ole tunnistettavissa.

Mielestäni kehittämistyön aikana saatiin selville olennaiset asiakokonaisuudet, jotka nousivat esille niin henkilöstöedustajien itsensä puheissa, että eri turvallisuusalan asiantuntijoiden tuomissa kannanotoissa, joita havainnoin kehittämistyön edetessä havainnoinnin tueksi. Tämänkaltaisessa työssä on hyväksyttävä se asia, että tulokset kuvaavat vain osaa ilmiöstä ja rajasta on pakko tehdä, jottei työ laajene liian monipolviseksi. Työn edetessä tuli tehdä lisärajauksia, mikä oli opettavaista aihealueen ja aineiston ollessa suuri. Lopullisen työn, verkkokoulutuksen käyttäjien muistaminen koko prosessin ajan oli olennaista ja onnistui hyvin.

Opinnäytetyön aikataulutus ei onnistunut alkuperäisen suunnitelman mukaisesti, koska ammattiliiton perustyön kiireiden vuoksi kehittämistyön ja näin verkkokoulutuksen tekemisen aikataulua tuli siirtää muutaman kerran. Lisäksi muun elämän, kuten perhe-elämän tuottamat aikataulupaineineet loivat omat haasteensa.

Kehittämisenäkökulmasta näkisin, että ammattiliittojen tulee jatkossakin edistää jäsenten näkemysten nostamista keskiöön, silloin kun rakennetaan ja suunnitellaan heille uusia palveluja. Yleisesti kentän tietämys ajankohtaisista työturvallisuuden- sekä työsuojelun ongelmista, sekä tulevaisuuden tarpeista olisi hyvä huomioida säännöllisin kyselyin. Tämän kehittämistyön tekemiseen ja aineistoon vaikutti luonnollisesti COVID-19 pandemian ajanjakso tätä kehittämistyötä tehdessä, joten uusi katsanto aihepiiristä olisi hyvä tehdä, kun eletään niin sanotussa normaalissa yhteiskunnassa.

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli opettavainen kokemus. Pääsin sukeltamaan ammattiliiton asiantuntijan, että henkilöstönedustajien näkökulmasta työsuojelun ja työturvallisuuden teemoihin. Tämän opinnäytetyön tekeminen tuki osaamisalani koulutusta ja syvensi työsuojelun, että työturvallisuuden aihealueiden tietämystä. Työn tekeminen tuki lisäksi omaa asiantuntijuutta nykyisessä työssä.

Lähteet

Painetut

Ala-Mikkula, E. 2020. Työnantajan työsuojeluvastuu. Liettua: BALTO print.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2017. Työsuojeluvastuuopas. 11. painos. Helsinki: BALTO print.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Koski, L. 2020. Teksteistä teemaksi. Dialoginen tematisointi. Teoksessa Juuti, P. & Puusa, A. (Toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Laitinen, H., Simola, A. & Vuorinen, M. 2021. Työturvallisuuden ja terveyden johtaminen. 3. painos. Helsinki.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Suomen palopäällystöliitto. Sosiaali- ja terveysalan turvallisuusosaaaja. Opas sosiaali- ja terveysalan turvallisuuden kehittämiseen. 2021. Helsinki: Suomen Painoagentti Oy.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. painos. Helsinki: Tammi.

Tarkkonen, J. 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. Työsuojelun yhteistoimintaelin ja työorganisaation kehittäminen. EU.

Terveydenhuoltopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. 2014. Työturvallisuuskeskus TTK, kuntaryhmä ja palveluryhmä. Toimitus Koivikko, A. 1.painos. Helsinki: Otava.

Työsuojelun perusteet. 2009. Työterveyslaitos.5. painos. Helsinki: Vammalan kirjapaino.

Työturvallisuus ja työsuojelu. 2019. Työturvallisuuskeskus. 1. painos. Helsinki: Pekan offset oy.

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

Ammattiyhdistysliikkeen ABC. SAK, STTK, AKAVA. Viitattu 25.10.2021. https://www.expatsfinland.com/pdf/unions_abc_finnish.pdf

Ay-oikeudet.fi. 2022. Viitattu 5.3.2022. <https://ay-oikeudet.fi/uutiset/ammattiliittojen-historiaa/>

Elinkeinoelämän keskusliitto. Yritysturvallisuus. Viitattu 10.4.2022. <https://ek.fi/hyotytietoa-yrityksille/yritysturvallisuus/>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. Viitattu 15.10.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

OAJ. Viitattu 10.4.2022. <https://www.oaj.fi/oaj/luottamusmiehet/luottamusmiehen-tehtavat/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Riskien arviointi työpaikalla - työkirja 2015. Viitattu 15.3.2022. https://ttk.fi/files/4178/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015.doc

STTK. Toimihenkilökeskusjärjestö. Viitattu 29.5.2022. <https://www.sttk.fi/aihe/henkiloston-edustaja/>

Superliitto. Suomen perus- ja lähihoitajaliitto Super ry. Viitattu 25.10.2021. <https://www.superliitto.fi/super-info/>

Sysi-Aho, J. 2021a. Yksityisen sosiaali- ja terveystoimialan työtapaturmatilanne huononi edelleen vuonna 2020. Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysija 6.4.2021. Viitattu 14.10.2021. <https://www.tvk.fi/document/185439/A70BB6EB7EA2F0F354855A8E3E556C11F3A9F468CC0012D16B44345CB6C116D7>

Sysi-Aho, J. 2021b. Työtapaturmien määrä ja taajuus romahtivat kuntasektorilla. Tapaturmavakuutuskeskuksen analyysija 7.5.2021. Viitattu 14.10.2021. <https://www.tvk.fi/document/197834/C6D60C4CE186DA475F0D45EFE73647CA1FF0FC4F33767C463E2EBA697B8583A0>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Viitattu 20.10.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 15.10.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työväenliike. Viitattu 10.4.2022. <http://www.tyovaenliike.fi/tyovaenliikkeen-vaiheita/ala-sivu-1/tyontekijat-ryhtyvät-ajamaan-etujaan/>

Valvontalaki 44/2006. Viitattu 20.10.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Julkaisemattomat

Super 2021. Työhyvinvointikysely luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille 2021. Viitattu 1.3.2022.

Työterveyslaitos 2021. Kunta 10-tutkimus: seurantietoa kuntatyöntekijöiden työoloista ja työhyvinvoinnista. Kuntaryhmä 20.4.2021. Viitattu 1.3.2022.

Kuviot

Kuvio 1: Super ry:n organisaatorakenne	8
Kuvio 2: Riskien arvioinnin vaiheet	11
Kuvio 3: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2002, 123)	17
Kuvio 4: Aineiston ryhmittely (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 125)	18
Kuvio 5: Tutkimusprosessin aikajana	20
Kuvio 6: Opinnäytetyön aikataulu	20

Taulukot

Taulukko 1: Keskeisiä löydöksiä lähdeaineistosta	16
Taulukko 2: Työsuojelun perusteet 1	21
Taulukko 3: Työsuojelun perusteet 2	22

Liitteet

Liite 1: Työsuojelun perusteet luottamushenkilöille 1 kurssin sisällysluettelo	30
Liite 2: Työsuojelun perusteet luottamushenkilöille 2 kurssin sisällysluettelo	31

Liite 1: Työsuojelun perusteet luottamushenkilöille 1 kurssin sisällysluettelo

1. Mitä on työsuojelu ja työturvallisuus
2. Yhteistoiminta työpaikalla
3. Vastuualueet
4. Riskienarviointi
5. Työhyvinvointi
6. Ergonomia
7. Terveelliset työajat
8. Työterveyshuollon rooli
9. Työkyvyn aktiivinen tuki
10. Lopputentti

Liite 2: Työsuojelun perusteet luottamushenkilöille 2 kurssin sisällysluettelo

1. Työsuojelun erityistilanteet
2. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu
3. Työpaikan päihdeohjelma
4. Seksuaalinen häirintä
5. Biologiset riskit ja henkilösuojaimet
6. Sisäilmaongelmat
7. Ammattitaudit
8. Työtapaturmat
9. Väkivallan uhka ja väkivalta
10. Lopputentti