

# Helsingin kaupungin rakennusviraston työsuojeluorganisaation uudistaminen

Jasi Kuokkanen



<p>Tekijä tai tekijät</p> <p>Jasi Kuokkanen</p>	<p>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2008</p>
<p>Raportin nimi</p> <p>Helsingin kaupungin rakennusviraston työsuojeluorganisaation uudistaminen</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 34 + 4</p>
<p>Opettajat tai ohjaajat</p> <p>Auli Pekkala</p>	
<p>Tässä opinnäytetyössä kuvataan produktinomaisesti Helsingin kaupungin rakennusviraston työsuojeluorganisaation uudistamisprosessi. Uudistustyön perustana toimii Helsingin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelma vuosille 2010 – 2013. Tavoitteena oli kuvata uudistamisprosessi ja sen avulla saavutetut hyödyt työsuojelun yhteistoimintaa ajatellen.</p> <p>Opinnäytetyön viitekehys muodostuu työsuojelulainsäädännön ja työhyvinvoinnin piiristä. Opinnäytetyössä käsitellään työsuojelun ja työhyvinvoinnin merkitystä toimistoympäristössä tapahtuvan asiantuntijatyön näkökulmasta. Työsuojelun tarkoitus on turvata työntekijöiden turvallisuus ja terveellisyys. Työhyvinvoinnin näkökulmasta asia on hieman laajempi. Työhyvinvointityöllä pyritään varmistamaan, että työ on mielekästä ja palkitsevaa ja se tukee yksilön elämänhallintaa.</p> <p>Opinnäytetyön produktissa kuvataan Helsingin kaupungin rakennusviraston työsuojeluorganisaation uudistaminen. Uudistusprosessi aloitettiin loppuvuodesta 2012 ja toiminta aloitettiin keväällä 2013. Tavoitteena oli vahvistaa työsuojelun yhteistoiminnan toteutumista rakennusvirastossa. Tämä tavoite saavutettiin ja työsuojelu ja työhyvinvointitoiminta on kehittynyt rakennusvirastossa. Produktissa kuvattu uusitusprosessi on hyödynnettävissä muissa Helsingin kaupungin virastoissa ja liikelaitoksissa.</p>	
<p>Asiasanat</p> <p>Työsuojelu, työhyvinvointi, henkinen työsuojelu, organisaatiomuutos</p>	

Degree programme in Business

7.5.2014

Authors	Group or year of entry
Jasi Kuokkanen	2008
The title of thesis	Number of report pages and attachment pages
The development of occupational safety and health organization of public work department of Helsinki city	34 + 4
Advisor(s)	
Auli Pekkala	
<p>The purpose of the study was to describe in a form of a product the reorganization of occupational safety and health system in Public Works Department of the City of Helsinki. The occupational well-being strategy of Helsinki city (2010-2013) forms a basis for the development and reorganization of the system. The aim of the study was to illustrate the development process and discuss the benefits achieved in the context of cooperation.</p> <p>The frame of reference for the study focuses on occupational safety and health legislation and the occupational well-being. The study discusses the significance of occupational safety and occupational well-being from the viewpoint of consultancy work taking place in the office environment. The main purpose of occupational safety and health organization is to provide safe and healthy environment for the personnel. From the perspective of occupational well-being the matter has a slightly broader context. The intention of the occupational well-being is to ensure that work is meaningful, rewarding and it supports the coping skills of individuals.</p> <p>The product of the study deals with the reorganization process of occupational safety and health system in Public Works Departments of the City of Helsinki. The renewal process was launched at the end of the year 2012 and the operation begun in the spring 2013. The aim was to strengthen the cooperation in the occupational safety and its implementation in the Public Works Department. The goals were achieved and occupational safety and health as well as occupational well-being activities have progressed in the organization. The development process reported in this study can be applied to other departments and bureaus of Helsinki city</p>	
Key words	
Occupational safety and health, occupational well-being, mental occupational safety and health, organizational change	

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Helsinki kaupunkina .....	3
2.1	Arvot, visio ja strategia .....	3
2.2	Helsingin kaupunki työnantajana .....	4
3	Helsingin kaupungin rakennusvirasto .....	6
3.1	Rakennusviraston organisaatio .....	6
3.2	Rakennusviraston osastot.....	7
4	Työsuojelutoiminta .....	9
4.1	Työsuojelulainsäädäntö.....	9
4.2	Työsuojelun vastuut ja velvollisuudet.....	11
4.3	Työsuojelun yhteistoiminta .....	12
4.4	Työsuojelun toteutus ja valvonta.....	14
4.5	Työterveyshuolto .....	15
4.6	Työsuojelutoiminta työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäjänä.....	16
5	Helsingin kaupungin työsuojelutoiminnan esittely .....	18
5.1	Helsingin kaupungin työsuojeluorganisaatio .....	18
5.2	Työsuojelupakkijärjestelmä .....	20
5.3	Työtapaturmien ilmoitus- ja tutkintaprosessi .....	20
5.4	Työhyvinvoinnin toimintaohjelma vuosille 2010 – 2013.....	21
6	Produktin lähtötilanne ja tavoitteet.....	23
6.1	Työsuojeluparitoiminta.....	23
6.2	Työsuojeluasimiehen tehtävät.....	24
6.3	Työsuojeluryhmän rakenne ja tehtävät.....	24
7	Produktin toteuttaminen .....	27
7.1	Produktin suunnittelu .....	27
7.2	Produktin vaiheet ja päätöksenteko .....	28
7.3	Työsuojeluasiamiesten valitseminen ja työsuojeluryhmän perustaminen .....	29
7.4	Työsuojeluasimiesten koulutus.....	30
7.5	Toiminnan käynnistäminen.....	31
8	Pohdintaa ja johtopäätökset.....	32

Lähteet .....	35
Liitteet.....	38

# 1 Johdanto

Työsuojelun tarkoitus on varmistaa, että yrityksen tai yhteisön työntekijät voivat tehdä työtään turvallisesti ja terveellisesti. Tavoitteena on muokata työolosuhteet sen kaltaiseksi, että ne tukevat työntekijän hyvinvointia ja työn mielekkyyttä. Työn tulee edistää yksilön fyysistä ja psyykkistä terveyttä ja lisätä hyvinvointia. Etenkin asiantuntijatyössä työsuojelun painopiste on viimeisten vuosien aikana siirtynyt henkisen työsuojelun puolelle. Henkisellä työsuojelulla ja työhyvinvointityöllä pyritään tukemaan työntekijän toimintaa työyhteisön jäsenenä. Hyvinvoiva henkilöstö on työntekijän kannalta suuri voimavara ja hyvin organisoitu työsuojelutoiminta tukee tuottavuutta. Työntekijät voivat keskittyä ydintehtäväänsä, kun heidän perusasiansa niin yksilön kuin työyhteisönkin osalta ovat kunnossa. Tämä tuottavuusaspekti on tullut viime vuosina hyvin voimakkaasti mukaan työsuojelutoiminnan kehittämiseen. Työnantajat ovat huomanneet, että työsuojeluun ja työhyvinvointiin sijoitetut resurssit tulevat monikertaisina takaisin parantuneen tuottavuuden muodossa.

Tämän opinnäytetyön tekijä työskentelee Helsingin kaupungilla työsuojelupäällikkönä. Opinnäytetyössä kuvataan Helsingin kaupungin rakennusviraston työsuojelutoiminnan kehittämisprosessi ja uusi toimintamalli. Opinnäytetyö on toteutettu produktimuotoisena. Produktissa kuvataan rakennusviraston uuden työsuojeluorganisaation perustaminen ja toiminnan käynnistäminen. Kirjoittaja on toiminut organisaatiomuutoksen projektipäällikkönä ja vastannut sen suunnittelusta ja toteutuksesta sekä käynnistänyt uuden toimintamallin mukaisen toiminnan organisaatiossa. Organisaatio koostuu osasto-kohtaisista työsuojeluasiamiehistä ja virastotasoisesta työsuojeluryhmästä. Helsingin kaupungilla on panostettu työsuojelun kehittämiseen viimeisten vuosien aikana. Helsingin kaupungin strategiassa vuosille 2009 - 2012 henkilöstön työhyvinvointi nostettiin keskiöön ja siihen pyrittiin vaikuttamaan monella tavalla. Helsingin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelmalla vuosille 2010 -2013 vietiin käytäntöön Helsingin kaupungin strategian tavoitteita.

Työhyvinvoinnin toimintaohjelmaan 2010 - 2013 oli kirjattu useita tavoitteita. Yksi tavoitteista oli työyhteisökohtaisten työsuojeluasiamiesten valitseminen ja työsuojelupari-toiminnan käynnistäminen. Opinnäytetyössä kuvataan tämän toimintatapamuutoksen

vaiheet rakennusvirastossa. Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata muutosprosessi tarkasti ja pohtia sen vaikutusta työsuojelun yhteistoiminnan toteutumiseen ja henkilöstön työhyvinvointiin. Opinnäytetyön yhteydessä pohditaan myös kehittämistoimenpiteitä, joiden avulla työsuojelutoimintaa voidaan kehittää Helsingin kaupungin rakennusvirastossa.

Produktiosiossa kuvataan työsuojeluasiamiesten toimintaa sekä vaikutusmahdollisuuksia. Työsuojeluasiamiehet tulevat toimimaan työsuojelupareina esimiesten kanssa. Uudistustyön tavoitteena oli luoda vuorovaikutteinen järjestelmä, jossa tieto kulkee työsuojeluasiamiesten kautta työsuojeluryhmään ja sitä kautta viraston johtoon ja vastavuoroisesti johdosta kentälle. Tämän järjestelmän avulla kehitetään työoloja siten, että henkilöstö voi toimia terveellisesti, turvallisesti sekä tuottavasti.

## 2 Helsinki kaupunkina

Helsingin kaupungin koko ja merkitys ovat kasvaneet huomattavasti viimeisten vuosikymmenten aikana. Helsingin seudulla asuu tällä hetkellä neljännes suomalaisista, ja Helsingissä heistä asuu yli 600 000 ihmistä. Vastaava suhdeluku oli 1950-luvulla 12 prosenttia. Tämän tyyppinen väestön keskittyminen aiheuttaa paineita kaupungille niin palvelutuotannon kuin kaupunkirakenteenkin osalta. (Helsingin kaupunki 2014.)

Helsingistä on systemaattisesti pyritty luomaan urbaani ja moderni pääkaupunki, joka kiinnostaa sekä yrityksiä että matkailijoita. Helsinki tarjoaa elämyksiä ympäri vuoden muun muassa 3000 tapahtuman, meriluonnon sekä arkkitehtuurin muodossa. (Visit-helsinki 2014.)

### 2.1 Arvot, visio ja strategia

Helsingin kaupungin arvoihin kuuluvat asukaslähtöisyys, ekologisuus, oikeudenmukaisuus, taloudellisuus, turvallisuus sekä yrittäjähenkisyys. Helsingin kaupungin toiminta lähtee siitä perusajatuksesta, että arvot ovat laadukkaan toiminnan lähtökohta. Tavoitteena on, että jokainen työyksikkö pohtii näitä arvoja oman toimintansa näkökulmasta. Kaupungin arvoja on täydennetty eettisillä periaatteilla, jotka sisältyvät strategiaohjelmaan. (Helsingin kaupungin Henkilöstöraportti 2012, 4.)

Helsingin kaupungin visio on kuvattu Henkilöstöraportissa 2012 seuraavasti.

Helsinki pääkaupunkina ja seudun keskuksena on kehittyvä tieteen, taiteen, luovuuden ja oppimiskyvyn sekä hyvin palvelujen voimaan perustuva maailmanluokan liiketoiminnan- ja innovaatiokeskus, jonka menestys koituu asukkaiden hyvinvoinnin ja koko Suomen hyväksi. Metropolialuetta kehitetään yhtenäisesti toimivana alueena, jossa on luonnonläheinen ympäristö ja hyvä asua, oppia ja työskennellä sekä yrittää. (Helsingin kaupungin Henkilöstöraportti 2012, 4.)

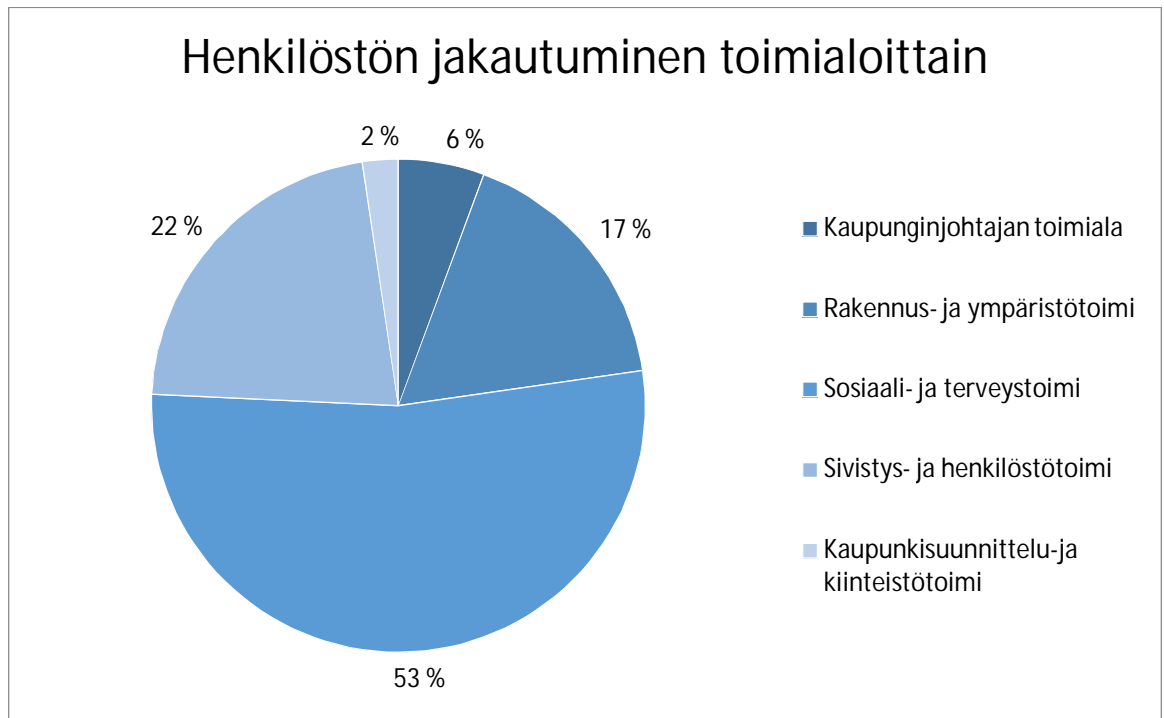
Strategiaohjelma vuosille 2009 - 2012 sisältää Helsingin kaupungin strategiset painopisteet. Näitä painopistealueita ovat hyvinvointipalvelut, kilpailukyky, kaupunkirakentaminen ja asuminen sekä johtaminen. (Helsingin kaupungin Henkilöstöraportti 2012, 4.)

Strategian painopistealueille on kirjattu useita tavoitteita ja kriittisiä menestystekijöitä. Tämän opinnäytetyön produktina syntyvä rakennusviraston uudistettu työsuojeluorganisaatio ja työsuojeluasiamiestoiminnan käynnistäminen on strategiaohjelmassa mainittu hyvinvointipalvelujen osatavoite. Tavoite on johdettu strategiaohjelmasta työhyvinvoinnin toimintaohjelmaan vuosille 2010 – 2013. Opinnäytetyössä kuvataan, miten tämä tavoite on jalkautettu Helsingin kaupungin rakennusvirastossa.

## 2.2 Helsingin kaupunki työnantajana

Helsingin kaupunki on Suomen suurin yksittäinen työnantaja. Kaupungin organisaatio jakautuu 34 virastoon ja liikelaitokseen. Virastot ja liikelaitokset toimivat toimialaa johtavan apulaiskaupunginjohtajan alaisuudessa. Virastossa toimintaa johtaa virastopäällikkö ja liikelaitoksissa vastaavaa tehtävää hoitaa toimitusjohtaja. Suurimmat työllistäjät ovat sosiaali- ja terveystyö sekä opetusvirasto. Näissä työskentelee yli puolet Helsingin kaupungin 40 000 työntekijästä (Helsingin kaupungin Henkilöstöraportti 2012, 6).

Henkilöstöraportin mukaan kaupungilla työskenteli vuonna 2012 40 129 henkilöä, joista vakituisia oli 33 394 ja määräaikaisia 6735. (Helsingin kaupungin Henkilöstöraportti 2012, 6). Alla on kuvattuna kuviossa (Kuvio 1.) henkilöstön jakautuminen toimialoitain.



Kuvio 1. Helsingin kaupungin henkilöstön jakautuminen toimialoittain (Helsingin kaupungin Henkilöstöraportti 2012, 6)

Tässä opinnäytetyössä käsitellään Helsingin kaupungin rakennusviraston toimintaa. Rakennusvirasto kuuluu rakennus- ja ympäristötoimialaan. Kyseisellä toimialalla työskentelee noin 6800 henkilöä, joista vakinaisia on noin 6300 ja määräaikaisia noin 500 henkilöä. (Helsingin kaupungin Henkilöstöraportti 2012, 6).

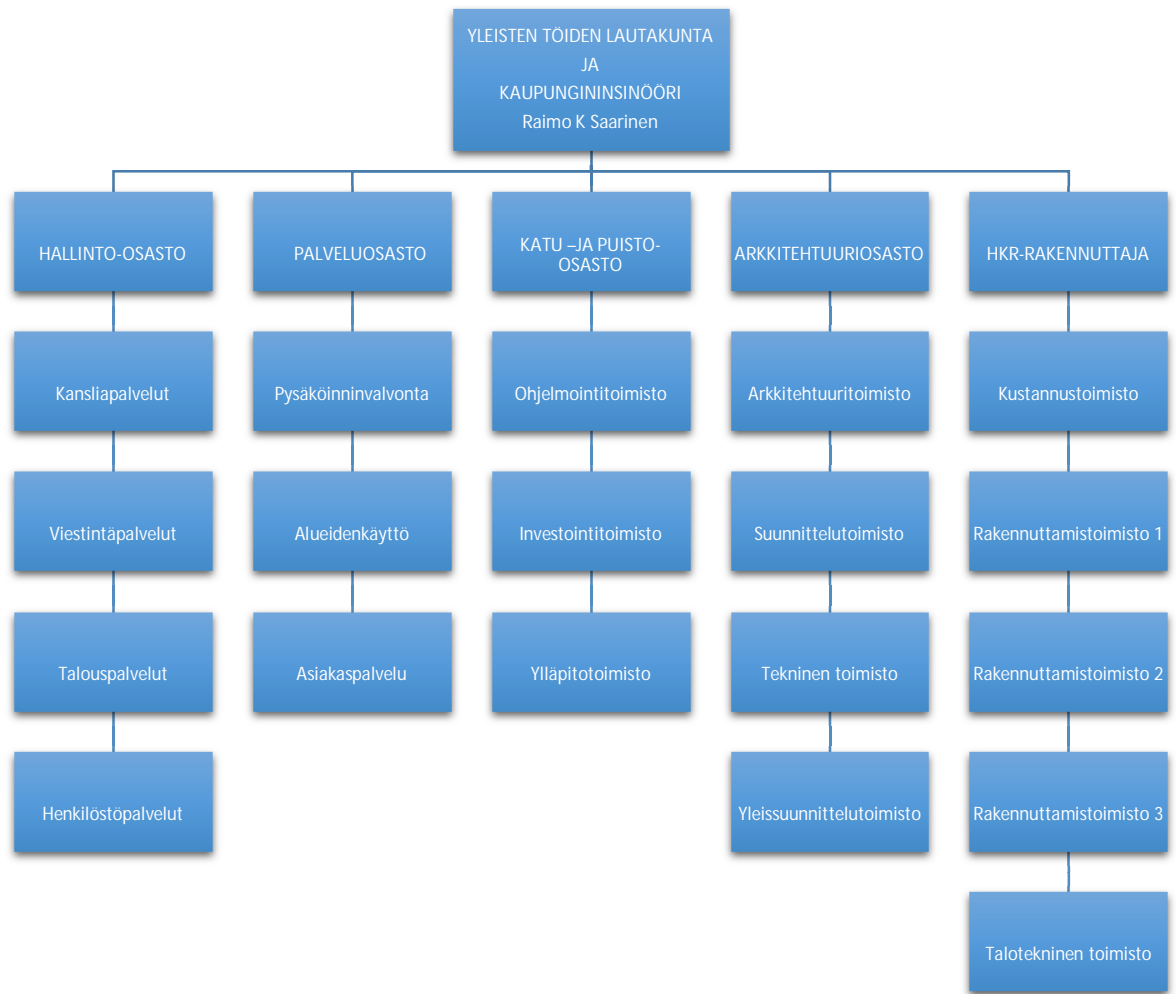
### 3 Helsingin kaupungin rakennusvirasto

Helsingin kaupungin rakennusvirasto vastaa kaupungin kaduista, puistoista ja viheralueista. Rakennusvirastossa suunnitellaan ja järjestetään yleisten alueiden rakentamista ja hoitoa. Rakennusvirasto vastaa myös Helsingin kaupungin pysäköinninvalvonnasta ja alueiden käyttöluvista. Rakennusvirasto myöntää erilaisia alueiden käyttö- ja tapahtumalupia yli 10 000 kappaletta vuosittain. Virasto myös suunnittelee ja rakennuttaa kaupungin toimitiloja. Rakennusvirastossa työskentelee yli 450 asiantuntijaa noin sadassa eri tehtävässä. Rakennusviraston tavoitteena on rakentaa kestävä, kaunista ja toimivaa kaupunkia niin yritysten kuin asukkaidenkin käyttöön. Rakennusviraston on yksi Helsingin kaupungin vanhimmista virastoista. Rakennusvirasto on perustettu kaupungin organisaatioon vuonna 1878 rakennuskonttorin nimellä (Rakennusvirasto 2014a.).

#### 3.1 Rakennusviraston organisaatio

Rakennusviraston kuuluu kaupunkiorganisaatiossa rakentamis- ja ympäristötoimeen, jota johtaa apulaiskaupunginjohtaja Pekka Sauri. Yleisten töiden lautakunta vastaa rakennusviraston toiminnan poliittisesta ohjauksesta. Lautakunta asettaa rakennusviraston vuositavoitteet ja valvoo katu- ja puistosuunnitelmien toteutumista sekä hyväksyy johtajatasen rekrytoinnit. Yleisten töiden lautakunta päättää myös suurimmasta hankkeista sekä hankinnoista. Rakennusvirastoa johtaa kaupungininsinööri Raimo K. Saari. (Rakennusvirasto 2014b.)

Alla olevassa kuviossa (kuvio 2.) on kuvattu Helsingin kaupungin rakennusviraston organisaatio.



Kuvio 2. Helsingin kaupungin rakennusviraston organisaatio (Rakennusvirasto 2014.)

Rakennusvirasto koostuu viidestä osastosta. Näitä osastoja johtaa osastopäällikkö ja osastopäällikön alaisuudessaan työskentelee toimistopäälliköitä. Toimistopäälliköt toimivat henkilöstön lähiesimiehinä. He vastaavat normaalin työnjohtotehtävien lisäksi myös työsuojelutoiminnasta. Opinnäytetyön produktiosiossa kuvataan, miten työsuojeluasiamiesten rooli tukee esimiehiä työsuojelutoiminnan järjestämisessä.

### 3.2 Rakennusviraston osastot

Rakennusviraston palveluosasto vastaa katu- ja viheralueisiin liittyvistä luvista, vuokrauksista ja valvonnasta. Osaston alaisuuteen kuuluvat myös Helsingin kaupungin pysäköinninvalvonta ja asiakaspalvelu. Osasto koostuu kolmesta toimistosta ja osastolla työskentelee yhteensä 143 henkilöä. (Rakennusvirasto 2014c.)

Katu- ja puisto-osasto vastaa katu- ja viheralueiden suunnittelusta, rakentamisesta ja kunnossapidosta. Katu- ja puisto-osasto toimii yleisten alueiden isäntänä, mutta varsinaiset rakennus- ja kunnossapitotyöt tilataan Helsingin kaupungin omalta tuotantoyksiköltä Staralta. Katu- ja puisto-osasto koostuu kolmesta toimistosta ja osastolla työskentelee 66 henkilöä. Katu- ja puisto-osaston keskeisiä palveluja ovat:

- kadut
- torit ja aukiot
- sillat, melusteet ja muut taitorakenteet
- rakennetut puistot
- taajama- ja muut metsät
- pellot ja niityt
- kartanoalueet
- luonnonsuojelualueet
- koira-aitaukset
- siirtolapuutarhat ja kesämaja-alueet
- viljelyspalstat

(Rakennusvirasto 2014c.)

Arkkitehtuoriosasto tuottaa kaupungin tarpeisiin muun muassa hanke-, rakennus-, sisustus- ja ammattikeittiösuunnittelua. Arkkitehtuoriosasto tarjoaa myös rakennusmittauksiin, rakennevaurioihin ja rakennusten purkuun liittyviä asiantuntijapalveluja. Arkkitehtuoriosasto koostuu neljästä toimistosta ja osastolla työskentelee 62 henkilöä. (Rakennusvirasto 2014c.)

HKR-Rakennuttaja vastaa viheralueiden, katujen, siltojen ja metron rakennuttamisesta sekä tuottaa kiinteistöjen elinkaaripalveluja. Talotekniikka ja energiansäästö osaaminen on myös keskitettyä kaupunkitasoisesti nimenomaan HKR-Rakennuttajan alaisuuteen. Osasto koostuu neljästä toimistosta ja osastolla työskentelee yhteensä 108 henkilöä. (Rakennusvirasto 2014c.)

Hallinto-osasto tuottaa viraston sisäisiä palveluja ja auttaa näin omalla panoksellaan osastoja menestymään. Osasto koostuu neljästä toimistosta ja osastolla työskentelee yhteensä 62 henkilöä. Hallinto-osasto tuottaa muun muassa seuraavia palveluja: henkilöstö-, talous-, ITC- sekä kiinteistöpalveluja. (Rakennusvirasto 2014c.)

## 4 Työsuojelutoiminta

Työsuojelun avulla pyritään takaamaan turvalliset ja terveelliset työolot sekä tukemaan työntekijöiden työkykyä. Työsuojelu on jatkuva prosessi, jonka tavoitteena on tarkkailla työympäristöä ja ennakoida muutosten vaikutuksia. Työympäristössä havaitut puutteet ja epäkohdat tulee korjata. Tehokas työsuojelutoiminta on järjestelmällistä ja pohjautuu työpaikan vaarojen arviointiin. Työsuojelu on mitä suurimmassa määrin yhteistyötä ja se koskee kaikkia työpaikalla työskenteleviä ihmisiä. Jokainen on velvollinen noudattamaan työpaikalla laadittuja turvallisuusohjeita ja ilmoittamaan havaitsemistaan puutteista työnantajan edustajalle eli esimiehelle. Työnantaja vastaa työpaikan ja työympäristön työturvallisuudesta niin toiminnallisesti kuin taloudellisestikin. Työnantajan edustajana toimii esimies ja koko linjajohto. Työnantaja tekee tiivistä yhteistyötä työsuojeluhenkilöstön kanssa. (Työturva 2014a.) Tässä luvussa esitellään tarkemmin työsuojelutoimintaa niin työturvallisuuslainsäädännön kuin työsuojeluvastuidenkin näkökulmasta.

### 4.1 Työsuojelulainsäädäntö

Suomessa käytössä oleva työsuojelulainsäädäntö pohjautuu suurelta osin EU:n lainsäädäntöön. Vuonna 1989 hyväksytyt direktiivit toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi töissä on pohja suomalaiselle lainsäädännölle. Direktiivissä määrätään muun muassa työnantajan keskeiset velvoitteet työsuojelun osalta, kuten vaarojen arviointi ja siitä seuraavat toimenpiteet työympäristön parantamiseksi. (Mikkola & Machulskaya 2012, 295.)

Suomalainen työsuojelulainsäädäntö pohjautuu seuraaviin lakeihin: työturvallisuuslaki, työsuojelun valvontalaki, työterveyshuoltolaki, tapaturmavakuutuslaki sekä ammattitaitolaki. Näiden lakien lisäksi toimintaa ohjaa työturvallisuuslain perusteelle annetut valtioneuvoston asetukset. (Riikonen ym. 2003, 33.)

Siikin (2010, 13) mukaan työturvallisuuslain tarkoitus on antaa suuntaa työpaikkojen työsuojelutoiminnalle. Työturvallisuuslailla on kaksi päätavoitetta. Parantaa työympäris-

töä ja turvata työntekijöiden työkyky sekä ennaltaehkäistä työtapaturmien ja ammattitautien syntymistä. Työkyvyn säilyminen koko työuran ajan mahdollistaa myös työurien pidentämisen. Työturvallisuuslaki kiinnittää huomiota työn kuormittavuuteen sekä fyysisen että henkisen kokonaiskuormittavuuden osalta.

Työkykyä ylläpitävästä toiminnasta työpaikoilla on säädetty myös työterveyshuoltolaisissa. Laki lähtee siitä ajatuksesta, että työkykyä ylläpitävä toiminta on yhteistyötä työnantajan ja työterveyshuollon välillä ja tavoite on edistää ja tukea työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. Työturvallisuuslaki velvoittaa suurelta osin työnantajaa, koska sillä on suurempi mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin ja henkilöstön työkykyyn liittyviin osatekijöihin. Työnantajan tulee suorittaa laissa määritellyt tehtävät rangaistuksen uhalla. Työntekijät ovat pääsääntöisesti työturvallisuuslain suojelun kohteena, mutta heille on myös asetettu velvollisuuksia. (Siiki 2010, 14.)

Työturvallisuuslain 2. luku rajaa tarkemmin työnantajan velvollisuuksia. Työnantaja vastaa työsuojelusta kokonaisuudessaan. Lainsäädännön näkökulmasta työnantajan velvollisuudet muodostavat kokonaisuuden eikä niitä tulisi arvioida yksittäisinä asioina. Työsuojeluun liittyvät velvollisuudet eivät myöskään ole kertaluonteisia, vaan ne muodostavat prosessin, jonka avulla työnantaja voi seurata työympäristön ja työyhteisön tilaa. Tähän kokonaisuuteen kuuluu myös työntekijöiden kuuleminen ja yhteistoiminnan varmistaminen. (Siiki 2010, 31.) Työsuojeluyhteistoiminnasta kerrotaan tarkemmin luvussa 4.3 Työsuojelun yhteistoiminta.

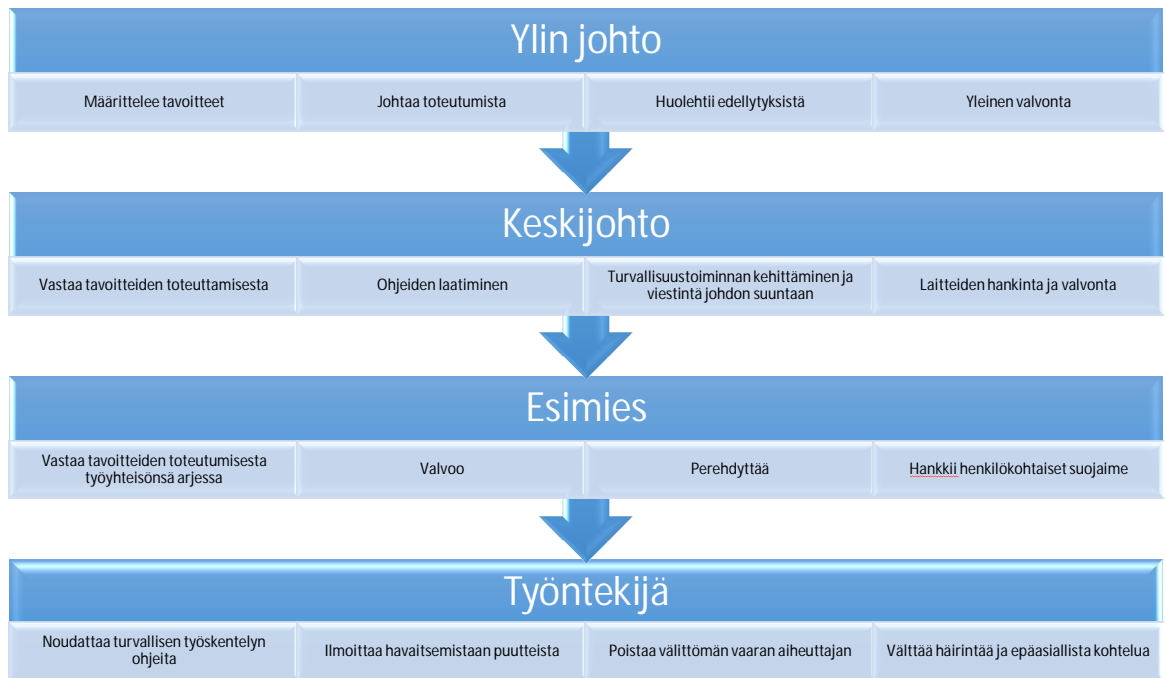
Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite työntekijöitään kohtaan. Tämän huolehtimisvelvollisuuden täyttämiseksi työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin. Työturvallisuuslain 9 § velvoittaa työnantajaa luomaan työsuojelun toimintaohjelman. Ohjelman tavoitteena on edistää työntekijöiden turvallisuutta ja terveellisyttä sekä ylläpitää työkykyä. Työsuojelun toimintaohjelmaan tulee kirjata myös työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden edustajien kanssa. Työsuojelun toimintaohjelman tulisi tehostaa ennakoivaa työsuojelua sekä kehittää toiminnan suunnitelmallisuutta ja järjes-

telmällisyyttä. Jokaisen työnantajan tulee luoda työsuojelun toimintaohjelma yrityksen koosta ja toimialasta riippumatta. (Siiki 2010, 37.)

Toinen merkittävä työnantajan velvoite on työn vaarojen tunnistaminen ja arviointi. Työturvallisuuslain 10§ mukaan työnantajan on työn luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä ja työympäristöstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Työnantajan on poistettava arvioinnissa havaittavat vaarat. Mikäli vaaroja tai haittatekijöitä ei voi poistaa on työnantajan arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveellisyydelle. Vaarojen tunnistaminen ja arvioiminen tulisi olla jatkuvaa toimintaa ja sen tavoitteena on turvallisen ja terveellisen työpaikan aikaansaaminen. Kaikkia työpaikan vaaroja ei voida poistaa, mutta riskien vähentäminen ja henkilöstön tietoisuuden lisääminen vähentävät työtapaturmien ja ammattitautien mahdollisuutta. Laki ei edellytä tietyn mallin mukaan tapahtuvaa vaarojen tunnistamista ja arviointia. Vaarojen tunnistamisen menettelytavat määräytyvät aina toimialan ja yrityksen mukaan. Toiminnan tulee kuitenkin olla järjestelmällistä, suunniteltua ja dokumentoitua. (Siiki 2010, 41.)

#### 4.2 Työsuojelun vastuut ja velvollisuudet

Työpaikan työturvallisuudesta ja työsuojelun järjestämisestä vastaa aina työnantaja. Käytännössä työsuojelutoiminta on hajautettu organisaatiossa. Työsuojelun vastuut jakautuvat ylimmän johdon lisäksi keskijohdolle, esimiehille sekä yksittäisille työntekijöille. Linjajohdon työsuojeluvastuut jakautuvat päätöksenteko ja toimivaltuuksien mukaan ja ne tulisi olla kirjattuna työsuojelun toimintaohjelmaan. (Työturva 2014.) Alla olevassa kuviossa (kuvio 3.) on tarkemmin kuvattu linjajohdon vastuut työsuojelutoiminnan osalta.



Kuvio 3. Työsuojelun vastuut ja velvollisuudet (Työturva 2014b.)

Yllä oleva kuvio (kuvio 3.) kuvaa työsuojelun toimintakenttää. Jokaisella tasolla on omat vastuunsa ja velvollisuutensa. Työpaikoilla tapahtuva työsuojelutoiminta on mitä suurimmassa määrin yhteistyötä eri osapuolten välillä. Opinnäytetyön seuraavassa luvussa kerrotaan tarkemmin työsuojeluyhteistoiminnan järjestämisestä.

#### 4.3 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välisiä vuorovaikutusta ja mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuuden ja terveellisyyteen liittyviin asioihin. Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja työntekijät. Työsuojelun yhteistoiminta pohjautuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. (Työturva 2014c.) Työsuojelun valvontalaissa säädetään työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen sekä työsuojelutoimikunnan asettamisesta.

Työnantajan tulee nimetä edustajansa työsuojelun yhteistoimintaa silmällä pitäen. Työnantajan edustaja on työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu

avustaa työnantajaa työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä sekä huolehtia työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistyön toimivuudesta (Mikkola & Machulskaya 2012, 300.)

Työnantajan tulee huolehtia, että työsuojelupäälliköllä on tehtävien vaatima koulutus ja että hänellä on mahdollisuus ylläpitää ja täydentää osaamistaan. Työsuojelupäälliköllä tulee olla riittävä osaaminen työsuojelulainsäädännön ja työpaikan olosuhteiden osalta. (Kaistila & Maisonlahti 2011, 14.)

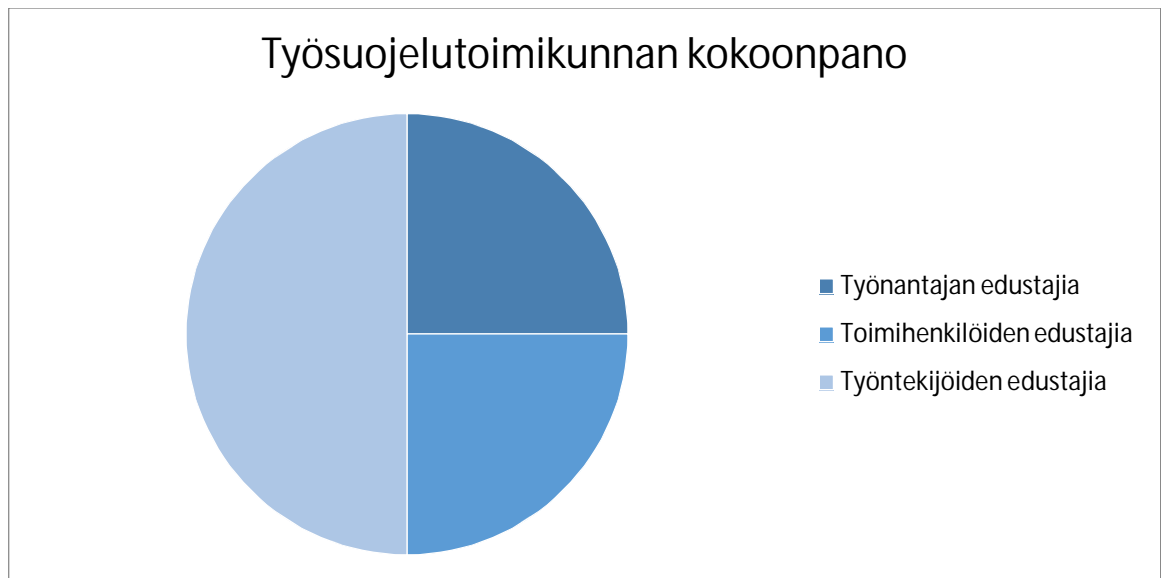
Työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä yhteistoiminnassa työnantajan kanssa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojelun valvontalain mukaan työntekijöiden on valittava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua, mikäli työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää. Työsuojeluvaltuutetulla on laaja oikeus saada tietoja työnantajalta tehtäviensä hoitamista varten. Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu hänen perustehtävästään kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee tehtävien hoitamista varten. Työnantaja on velvollinen korvaamaan työsuojeluvaltuutetulle valtuutetun tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansion menetys. (Mikkola & Machulskaya 2012, 301.)

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää välitöntä vaaraa ja vakavaa vaaraa työntekijöiden hengelle tai terveydelle aiheuttava työtehtävä. Tämä oikeus koskee ainoastaan työsuojeluvaltuutetun edustamia työntekijöitä (Luhtavaara 2009, 28).

Työpaikalle voidaan valita myös työsuojeluasiamies. Työsuojeluasiamiehen tehtävät eivät perustu työsuojelulainsäädäntöön vaan niistä on sovittu työmarkkinajärjestöjen välisissä sopimuksissa. Työsuojeluasiamies valitaan aina edustamaan tiettyä osastoa tai toimipistettä. Työntekijät valitsevat asiamiehet keskuudestaan ja he edustavat kaikkia työyhteisön jäseniä. (Työturva 2014c.)

Työsuojelun valvontalain mukaan työpaikalle, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, on valittava työsuojelutoimikunta. Toimikuntaan kuuluu työnantajan, työntekijöiden sekä toimihenkilöiden edustajia. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on edistää työn ja työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä. (Riikonen ym. 2003, 33.)

Alla on kuvattu (kuvio 4.) työsuojelutoimikunnan kokoonpano työsuojelun valvontalain kirjauksen mukaisesti. Työsuojelutoimikunnan jäsenmäärä määräytyy työn luonteen ja työpaikan koon mukaan. Toimikunnassa on olla neljä, kahdeksan tai kaksitoista jäsentä.



Kuvio 4. Työsuojelutoimikunnan kokoonpano (Riikonen ym. 2003, 20.)

Mikäli työpaikalla on enemmän toimihenkilöitä kuin työntekijöitä niin heillä on oikeus puoleen toimikunnan jäsenistä. Toimikunnan työnantajan edustajien tulee olla sellaisia, joiden työhön ja valtuuksiin työsuojeluasiat kuuluvat. Toimikunnan puheenjohtajana toimii työnantajan edustaja. (Kaistila & Maisonlahti 2011, 18.)

Työsuojelun yhteistoimintaa voidaan yllä mainittujen rakenteiden johdosta suorittaa joko välittömänä yhteistoimintana, jossa työntekijä ja työnantajan edustaja eli esimies käsittelevät asioita. Näihin neuvotteluihin voi osallistua myös työntekijän työsuojeluvallatutettu. Laajakantoisia ja koko työpaikka koskevia työsuojelun yhteistoiminta-asioita tulee käsitellä edustuksellisenä yhteistoimintana työsuojelutoimikunnassa (Luhtavaara 2009, 26).

#### 4.4 Työsuojelun toteutus ja valvonta

Työsuojelulainsäädännössä asetettujen velvoitteiden valvonta on sosiaali- ja terveysministeriön alaista viranomaistoimintaa. Sosiaali- ja terveysministeriössä tätä tehtävää hoi-

taa työsuojeluosasto. Alueellisina valvontaviranomaisina toimivat Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet. Näitä vastuualueita on Suomessa viisi. Vastuualueet on jaettu maantieteellisesti. Valvontaviranomaisten tehtävänä on valvoa työsuojelulainsäädännön toteutumista työpaikoilla. Tämän lisäksi viranomaiset antavat neuvoja ja ohjeita säännösten noudattamisesta sekä järjestävät koulutustoimintaa. Aluehallintovirastojen vastuualueiden tarkastukset kohdistuvat sekä työoloihin että työpaikkojen omiin työsuojelun hallintajärjestelmiin. Valvontaviranomaiset tekevät vuosittain noin 25 000 työsuojelutarkastusta. Tarkastukset voidaan jakaa kahteen eri osa-alueeseen. Aloite tarkastuksen suorittamiseen tulee joko viranomaisilta itseltään tai asiakkaan ilmoituksen muodossa. Valvontaviranomainen laatii tarkastuksesta kirjallisen tarkastuskertomuksen. Puutteiden vakavuus huomioon ottaen viranomainen voi antaa joko kirjallisen toimintaohjeen tai kirjallisen kehotuksen. Tarkastuskertomus ja toimintaohjeet toimitetaan työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Valvontaviranomainen asettaa toimenpiteille määräajan, jonka aikana puutteet on korjattava uhkasakon uhalla. (Mikkola & Machulskaya 2012, 298.)

#### 4.5 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoite on omalta osaltaan edistää turvallisen ja terveellisen työelämän edellytyksiä. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon järjestäminen on lakisääteistä. Työnantaja vastaa työterveyshuollon tilaamisesta ja kustannuksista. Sairaanhoidon järjestäminen henkilöstölle on vapaaehtoista, mutta moni työnantaja näkee sen sijoituksena henkilöstön hyvinvointiin. Työterveyshuolto toimii työnantajan kumppanina muun muassa työkyvyttömyysriskien ennaltaehkäisyssä, työtapaturmien ehkäisyssä, sairauspoissaolojen vähentämisessä, työkyvyn edistämässä ja tukemisessä sekä työyhteisön työhyvinvoinnin edistämässä. Työterveyshuollon tulee suorittaa työnantajan kanssa yhteistyössä työpaikkaselvitys. Työpaikkaselvityksen yhteydessä selvitetään muun muassa työpaikan fyysinen työympäristö, työn aiheuttamat altisteet sekä henkinen ja sosiaalinen kuormitus. Työpaikkaselvitysraportti on pidettävä henkilöstön nähtävillä. (Työturvallisuuskeskus 2014.)

#### 4.6 Työsuojelutoiminta työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäjänä

Henkisen työsuojelun merkitys on tietoyhteiskunnan kehityksen myötä kasvanut merkittävästi. Samaan aikaan kun fyysisten työtapaturmien määrä on laskenut niin työpaahoinvoinnin ja siitä aiheutuvien ongelmien määrä on kasvanut. Työhyvinvoinnista keskustellaan paljon ja monet työnantajat panostavat huomattavia resursseja henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvointi on myös osa työsuojelutoimintaa. Työsuojelulainsäädäntö lähtee siitä ajatuksesta, että työnantajan on suunniteltava toimintansa siten, että se aiheuta vaaraa työntekijöiden fyysiselle eikä psyykkiselle terveydelle. (Riikonen ym. 2003, 32.)

Työhyvinvointi ei ole ainoastaan virkistyspäivien järjestämistä vaan se on kokonaisvaltaista hyvän työn edellytysten luomista. Työhyvinvointia edistetään jokapäiväisillä päätöksillä niin esimies-alaisuhteissa kuin työntekijöiden keskenkin. Työhyvinvointityöllä tähdätään myös tuottavuuteen. Useiden tutkimusten mukaan hyvinvoivat työntekijät toimivat myös tehokkaammin. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestyksellä on selvä yhteys. Työterveyslaitoksen laskelmien mukaan työhyvinvointiin sijoitetut rahalliset resurssit tulevat jopa 10 - 20-kertaisina takaisin yritykseen nimenomaan tuottavuuden noususta johtuen. (Ke-  
husmaa 2011, 81.)

Työhyvinvointia on haastavaa määritellä, koska kyseessä on sekä yksilöä että yhteisöä koskettava kokonaisuus. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä (2009, 19) luotiin määritelmä, joka ottaa huomioon laajasti työhyvinvoinnin eri osa-alueet.

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa

Tämä määritelmä antaa hyvän kuvan siitä kokonaisuudesta, jota kutsutaan työhyvinvoinniksi. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa näiden kaikkien osatekijöiden välityksellä ja

näin ollen työnantajan kuin työntekijän tulisi miettiä toimintaansa tästä näkökulmasta, jotta suomalaiset voisivat paremmin työelämässä. Työhyvinvointi- ja työsuojelutoiminnalla pyritään poistamaan työn esteitä ja näin varmistamaan, että työntekijät pystyvät keskittymään ydintehtäväänsä. (Työterveyslaitos 2014.)

## 5 Helsingin kaupungin työsuojelutoiminnan esittely

Helsingin kaupunki on 40 000 työntekijällä Suomen suurin työnantaja ja näin ollen myös työsuojeluorganisaatio on suuri ja moniportainen. Helsingin kaupungin työsuojelu- ja työhyvinvointitoimintaa ohjaa työhyvinvoinnin toimintaohjelma. Opinnäytetyössä käsitellään ohjelmaa joka on luotu vuosille 2010 - 2013. Opinnäytetyön produktina syntynyt rakennusviraston uusi työsuojeluorganisaatio mukaillee kyseisen ohjelmakauden tavoitteita. Opinnäytetyön liitteenä (liite 1.) oleva Helsingin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelma vuosille 2010 - 2013 on huomattavasti laajempi kokonaisuus kuin työturvallisuuslain vaatima työsuojelun toimintaohjelma. Työhyvinvoinnin toimintaohjelma on Helsingin kaupungin strategiasta johdettu kokonaisuus, jolla pyritään parantamaan sekä työoloja että henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä. (Helsingin kaupungin Työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2010 – 2013.)

### 5.1 Helsingin kaupungin työsuojeluorganisaatio

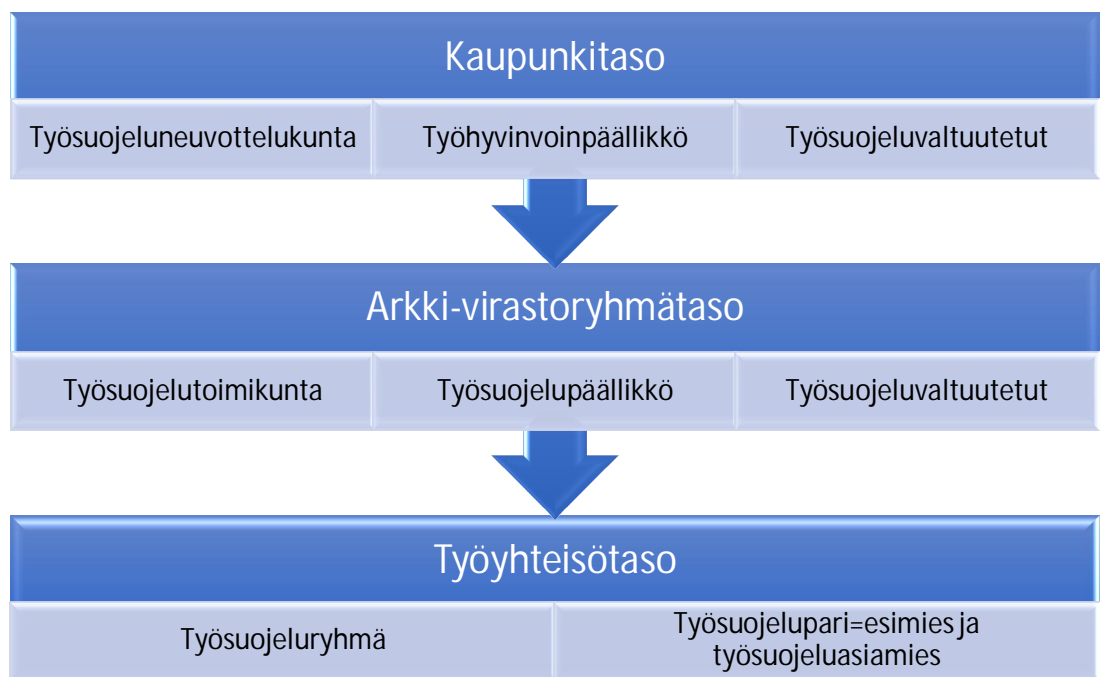
Helsingin kaupungin työsuojeluorganisaatio toimii periaatteessa neljällä tasolla.

- Kaupunkitasoinen työsuojeluneuvottelukunta
- Virastoryhmätasoinen työsuojelutoimikunta
- Virastotasoinen työsuojeluryhmä
- Työpaikkatasolla toimii työsuojelupari, jonka muodostaa esimies ja työsuojeluasiamies

(Helsingin kaupungin Työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2010 – 2013, 6).

Alla olevassa kuviossa (kuvio 5.) on koostettuna tarkemmin Helsingin kaupungin työsuojeluorganisaatio. Suuresta henkilömäärästä johtuen työsuojeluorganisaatio on moniportainen ja laaja. Työsuojelutoiminnasta vastaa työnantaja ja hänen edustajanaan linja-

johto ja esimiehet. Helsingin kaupungilla on noin 3000 esimiesvetoista työyhteisöä, joten tämä antaa tietyn raamin työsuojeluorganisaation kehittämiseksi. Työsuojelutoimintaa ohjaavan työhyvinvoinnin toimintaohjelman henki lähtee siitä ajatuksesta, että työsuojelun kannalta tärkein taso on nimenomaan työyhteisötaso. Esimiehen ja työsuojeluasiamiehen muodostama työsuojelupari vastaa ja ohjaa tämän tason toimintaa. Tämän tyyppinen toimintamalli ei ollut käytössä Helsingin kaupungin rakennusvirastossa. Tästä syystä johtuen rakennusvirastossa ryhdyttiin kehittämään toimintaa opinnäytetyön produktiosassa kuvatulla tavalla.



Kuvio 5. Helsingin kaupungin työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio

Kuviosta (kuvio 5.) voidaan nähdä, miten työsuojeluorganisaation vastuut on jaettu eri tasoille. Helsingin kaupungin työsuojeluorganisaatio on jaettu työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelupäälliköiden osalta siten, että suurilla virastoilla kuten sosiaali- ja terveystieteiden virastolla on omat työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö. Pienet ja keski- ja suuret virastot on järjestetty virastoryhmiin, joilla on niin sanotusti yhteisesti työsuojeluvaltuutetut, työsuojelutoimikunta ja työsuojelupäällikkö. Rakennusvirasto kuuluu Arkki-virastoryhmään, kuten yllä olevasta kuvioista voi todeta. Arkki-virastoryhmään kuuluu

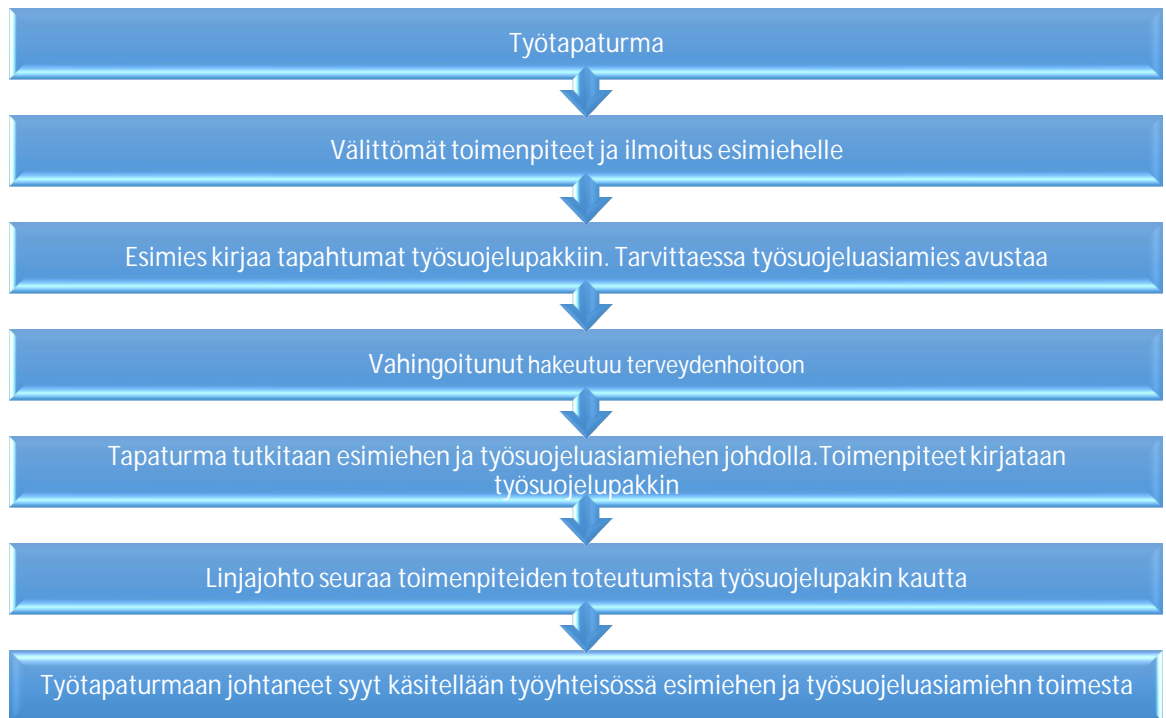
rakennusviraston lisäksi kiinteistövirasto, kaupunkisuunnitteluvirasto, rakennusvalvontavirasto, ympäristökeskus ja asuntotuotantotoimisto.

## 5.2 Työsuojelupakkijärjestelmä

Helsingin kaupungilla on käytössä sähköinen työsuojelujärjestelmä. Työsuojelupakki nimiseen järjestelmään kirjataan vaarojen arvioinnin, työtapaturmat sekä turvallisuuspoikkeamat muun muassa uhka- ja väkivaltatilanteet sekä läheltä piti tilanteet. Jokaisella Helsingin kaupungin työntekijällä on mahdollisuus kirjata turvallisuuspoikkeamat järjestelmään, mutta työtapaturman voi kirjata ainoastaan esimies. Työsuojelupakki toimii myös työturvallisuustietojen arkistona. Sekä esimiehet että työsuojeluorganisaatioon kuuluvat henkilöt voivat ottaa järjestelmästä tilastoja työtapaturmista ja turvallisuuspoikkeamista. Näiden tilastojen avulla heidän on helpompi suunnitella työturvallisuuden kehittämistä. Vaarojen arvioinnit kirjataan myös työsuojelupakkiin ja näin ollen niitä voidaan käyttää hyväksi niin johtamisessa kuin perehdyttämisessä.

## 5.3 Työtapaturmien ilmoitus- ja tutkintaprosessi

Helsingin kaupungin ohjeistuksen mukaan jokainen työtapaturma tulee tutkia ja mahdolliset korjaavat toimenpiteet suorittaa ja kirjata työsuojelupakkijärjestelmään. Tutkintaprosessin tavoitteena ei ole etsiä syyllisiä vaan keskittyä ratkaisujen löytymiseen. Työtapaturmia ja turvallisuuspoikkeamia tutkitaan, jotta niistä voitaisiin oppia. Tutkinnan tavoitteena on saada selville työtapaturman aiheuttaneet syyt. Myös läheltä piti - tilanteiden sekä lieviä seurauksia aiheuttaneiden työtapaturmien tutkintaan on syytä panostaa, sillä samoilla tilanteilla olisi voinut huonolla onnella olla vakaviakin seurauksia. Alla olevassa kuviossa (kuvio 6.) on koostettu prosessin muodossa työtapaturmien tutkintaprosessi.



Kuvio 6. Työtapaturman tutkintaprosessi

#### 5.4 Työhyvinvoinnin toimintaohjelma vuosille 2010 – 2013

Tässä kappaleessa kuvataan Helsingin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelma vuosille 2010 – 2013. Opinnäytetyön produktiosiossa kuvatut rakennusviraston työsuojeluorganisaation uudistukset ja työsuojeluasimiestoiminnan käynnistäminen ovat työhyvinvoinnin toimintaohjelmasta vuosille 2010 – 2013 johdettuja tavoitteita.

Kantava ajatus Helsingin kaupungin työsuojelutoiminnassa on työsuojelun ja työhyvinvoinnin yhdistäminen. Tämä näkyy hyvin voimakkaasti työhyvinvoinnin toimintaohjelmassa. Työhyvinvoinnin toimintaohjelma on samalla työturvallisuuslain 9 § velvoittama työsuojelun toimintaohjelma. Helsingin kaupungin Työhyvinvoinnin toimintaohjelma on huomattavasti laajempi kokonaisuus kuin työsuojelun toimintaohjelma, ja sen avulla pyritään kehittämään työolojen terveellisyyttä, turvallisuutta ja tuottavuutta sekä vaikuttamaan henkilöstön työkykyyn. Työhyvinvoinnin toimintaohjelma luodaan aina neljän vuoden jaksoiksi. Ohjelmaa käsitellään jokaisessa kehitysvaiheessa yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2010 – 2013 painottuu neljään pääkohtaan, jotka ovat:

- a. Työyhteisöjen toimivuus ja johtaminen
- b. Terveelliset työolot ja turvallinen työpaikka
- c. Omat voimavarat
- d. Työn hallinta

(Helsingin kaupungin Työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2010 – 2013, 1-5 ).

Näiden osa-alueiden alaisuuteen on kirjattu laaja joukko toimenpiteitä ja tavoitteita. Tavoitteiden toteutumista seurataan erilaatuisten ja eritasoisten mittareiden avulla. Työyhteisön toimivuus ja johtaminen osion tavoitteita seurataan sekä työhyvinvointikyselyn että sairauspoissaoloprosentin avulla. Työtapaturmien määrän ja kustannusten avulla seurataan terveellisten työolot ja turvallinen työpaikka osion alle kirjattujen tavoitteiden toteutumista. Omien voimavarojen tavoitteita seurataan työterveyskyselyn avulla, ja näitä tietoja verrataan myös sairauspoissaoloprosenttiin. Työn hallinnan osalta tavoitteiden toteutumista seurataan työhyvinvointikyselyn työn hallintaan liittyvien kysymysten keskiarvolla. Yllä mainittuihin kyselyihin osallistuvat kaikki virastot ja koko Helsingin kaupungin henkilöstö. Näin ollen mittareista saatu tieto on hyvin detaljoitua ja sitä voidaan käyttää hyväksi toiminnan kehittämisessä. (Helsingin kaupungin Työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2010 – 2013, 1-5.)

## 6 Produktin lähtötilanne ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tekijä toimii Helsingin kaupungin rakennusviraston työsuojelupäällikkönä. Rakennusviraston työsuojelupäällikön tehtävässä tuli ilmi, että rakennusviraston työsuojeluorganisaatio ei kaikilta osin täyttänyt Helsingin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelman vaatimuksia. Työsuojeluparitoiminta ei ollut käytössä ja tästä syystä ryhdyimme kehittämään työsuojeluorganisaatiota siten, että rakennusvirastoon valittaisiin työsuojeluasiamiehet ja perustettaisiin työsuojeluryhmä. Työsuojeluasiamiehet tulevat toimimaan tiiviissä yhteistyössä esimiesten kanssa muodostaen työsuojeluparin. Helsingin kaupungin yhteistoimintaperiaatteiden mukaan työsuojeluparin on niin yhteistoiminnan kuin työsuojelunkin kannalta tärkein taso. Toimintaa on tarkoitus kehittää siten, että henkilöstölle on suora mahdollisuus vaikuttaa oman työhön ja työympäristöön. Työroolini uudistustyössä on ollut merkittävä. Olen suunnitellut muutoksen aikataulun, rakenteen sekä organisoinut muutosprosessin ja uuden toimintamallin käyttöönoton. Kuvaan tässä opinnäytetyössä produktinomaisesti tämän organisaatiomuutoksen ja työsuojeluasiamiesten sekä työsuojeluryhmän tehtävät. Produktissa arvioidaan myös uuden työsuojeluorganisaation toimintaa ja pohditaan kehittämistoimenpiteitä. Seuraavissa alaluvuissa kuvataan tarkemmin niitä tavoitteita, joita työsuojelutoiminnan uudistamiselle asetettiin.

### 6.1 Työsuojeluparitoiminta

Työsuojeluparilla tarkoitetaan työsuojeluasiamiehen ja lähiesimiehen muodostamaa työparia, jonka tarkoituksena on varmistaa työpaikan turvallisuus, terveellisyys ja tuotavuus. Työsuojeluparitoiminnalla pyritään myös vahvistamaan yhteistoimintaa työpaikoilla. Työsuojeluasiamies toimii niin sanotusti esimiehen silminä ja korvina työyhteisössä ja voi tarvittaessa nostaa asioita esimiehen tietoisuuteen ja osallistua ongelmien ratkaisemiseen. (Työturva 2014.) Työsuojeluparitoiminta on otettu käyttöön Helsingin kaupungilla useissa eri virastoissa ja siitä on saatu erinomaisia tuloksia. Työsuojelutoiminnan uudistamisen yhtenä tavoitteena oli käynnistää esimiesten ja työsuojeluasiamiesten yhteistoimintaan perustuva työsuojeluparitoiminta rakennusvirastossa.

## 6.2 Työsuojeluasiamiehen tehtävät

Työsuojeluasiamies vastaa osaltaan työsuojelun yhteistoiminnan toteutumista. Hän toimii yhteistyössä esimiehen kanssa käytännön asioissa työyhteisön ja sen olosuhteiden kehittämiseksi ja hoitaa työyhteisönsä yhteistoiminta-asioita yhdessä esimiehen kanssa. Rakennusviraston työsuojeluasiamiesten rooli kehitettiin siten, että heidän työskentelynsä tukee asiantuntijatehtävissä toimivia työntekijöitä. Alla olevassa listauksessa on tarkemmin kuvattu niitä tehtäviä, joita työsuojeluasiamiehet tulevat rakennusvirastossa hoitamaan.

- Toimii työsuojeluryhmän jäsenenä.
- Osallistuu osastojen johtoryhmiin valittuna henkilöstön edustajana.
- Työsuojelun ja yhteistoiminnan toteutumisen edistäminen edustamallaan osastolla.
- Työyhteisön ja sen olosuhteiden kehittäminen yhdessä osaston johdon kanssa.
- Osallistuu työpaikan työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja työtapaturmien tutkimintaan.
- Osallistuu osaston virkistys- ja tyhy-hankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen.
- Työsuojeluasiamies edustaa osastonsa kaikkia jäseniä työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä.

Työsuojeluasiamiesten toimikaudeksi sovittiin neljä vuotta ja heidät valittiin henkilöstön joukosta vaalilla. Valintaprosessi kuvataan tarkemmin opinnäytetyön produktiosiossa.

## 6.3 Työsuojeluryhmän rakenne ja tehtävät

Yhtenä työsuojeluorganisaatiomuutoksen tavoitteena oli perustaa työsuojeluasiamiehistä, työsuojeluvaltuutetuista ja työsuojelupäälliköstä koostuva työsuojeluryhmä. Työsuojeluryhmän päätavoite on seurata työsuojelun toteutumista rakennusvirastossa. Työsuojeluryhmän suunnitteluvaiheessa kirjoittaja keskusteli rakennusviraston johdon kanssa.

Näiden keskustelujen tarkoitus oli tarkentaa työsuojeluryhmän rakennetta ja tehtäviä. Helsingin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelma vuosille 2010 - 2013 pohjautuu siihen tavoitteeseen, että työsuojeluasiamiehet valittaisiin kaikkiin luonnollisiin työyhteisöihin.

Rakennusvirasto on asiantuntijavirasto ja organisaatio on rakennettu hyvin tarkkojen osaamisalueiden mukaisesti. Näin ollen rakennusvirastossa on paljon hyvin pieniä työyhteisöjä. Rakennusviraston johdon kanssa käytyjen neuvottelun jälkeen päädyimme siihen tulokseen, että kaupunkitasoista ohjetta sovelletaan viraston tarpeisiin ja työsuojeluasiamiehet nimetään osastotasolle.

Poikkeuksen tähän suunnitelmaan teki palveluosasto, johon valittiin kaksi työsuojeluasiamiestä sen suuren koon vuoksi. Toinen palveluosaston työsuojeluasiamiehistä valittiin pysäköinninvalvontaan, koska sen tehtävät ovat luonteeltaan hyvin erilaisia muuhun virastoon verrattuna. Tavoitteena oli myös vahvistaa yhteistoiminnan toteutumista osastoilla. Tästä johtuen työsuojeluasiamiehille luotiin niin sanottu kaksoisrooli. He toimivat myös henkilöstön edustajina osastojen johtoryhmissä ja näin vahvistavat tiedonkulkua johdon ja henkilöstön välillä.

Valitut työsuojeluasiamiehet edustavat osastojaan rakennusviraston työsuojeluryhmässä. Työsuojeluryhmän kokoonpanoon kuuluvat myös molemmat työsuojeluvaltuutetut sekä työsuojelupäällikkö. Työsuojeluryhmän puheenjohtajana toimii työsuojelupäällikkö. Työsuojeluryhmä kokoontuu kuusi kertaa vuodessa. Helsingin kaupungin työsuojeluorganisaation mukaisesti asiat tulevat kaupunkitasoisesta neuvottelukunnasta, virastoryhmätasoihin toimikuntiin ja sieltä virastotasoihin työsuojeluryhmiin. Näin pyritään varmistamaan, että toiminta on tasalaatuista kaikille organisaatiotasolla ja tieto välittyy jouhevasti eri organisaatiotasojen välillä. Sovimme rakennusviraston johdon kanssa, että työsuojeluryhmän tehtäviin kuuluivat seuraavat kokonaisuudet:

- Seurata työsuojelun toteutumista sekä sopia toimintamalleista ja epäkohtien korjaussuunnitelmista
- Työsuojelu – ja yhteistoiminnan tietoisuuden lisääminen työyhteisössä.

- Tehdä työsuojelutoiminnan kehittämiseen liittyviä parannusehdotuksia viraston johtoryhmälle
- Seurata vaarojen arvioinnin toteutumista
- Seurata työsuojelupakki ilmoitusten ja toimenpiteiden toteutumista
- Seurata työpaikkaselvitysten toteutumista
- Koordinoida työhyvinvointitoimintaa

Työsuojeluasiamiehet osallistuvat työsuojeluryhmään oman osastonsa edustajina ja heidän tehtävänä on nostaa keskusteluun sekä työyhteisössä ilmenneitä haasteita että toimivaksi havaittuja toimintatapoja. Prosessin vetäjän näkökulmastani tämä oli yksi tärkeimmistä tavoitteista, johon organisaatiomuutoksella tähdättiin.

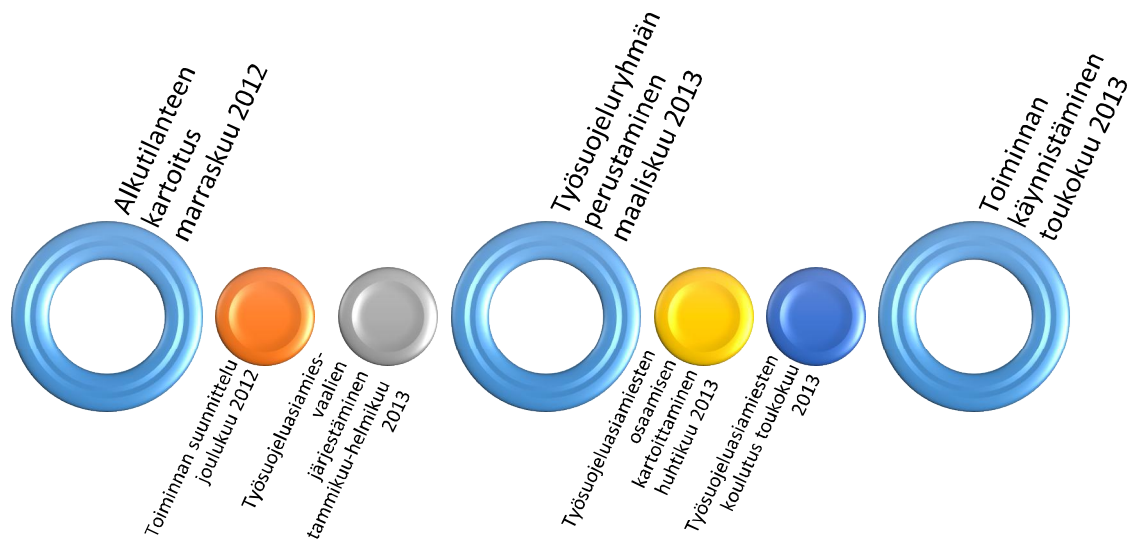
## 7 Produktin toteuttaminen

Tässä osiossa käyn läpi produktin suunnittelun ja päätöksenteon vaiheet. Lisäksi osiossa esitellään työsuojeluasiamiesten valitsemisprosessi ja kuvataan toiminnan aloittamiseen liittyvät tekijät. Avaan tässä luvussa myös omaan rooliani uudistamisprosessin johtajana.

### 7.1 Produktin suunnittelu

Työsuojeluorganisaatiomuutoksen suunnittelu käynnistyi loppuvuodesta 2012. Työsuojeluparitoiminnan käynnistäminen ja työsuojeluasiamiesten valitseminen oli kirjattu Helsingin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelmaan vuosille 2010 – 2013. Tästä syystä ryhdyimme valmistelemaan uutta työsuojeluorganisaatiota joka mukailisi työhyvinvoinnin toimintaohjelman linjauksia. Työssäni toimin Arkki-virastoryhmän työsuojelupäällikkönä. Virastoryhmään kuuluu rakennusviraston lisäksi, kiinteistövirasto, kaupunkisuunnitteluvirasto, rakennusvalvontavirasto, ympäristökeskus ja asuntotuotanto-toimisto. Näin ollen työssäni oli mahdollista kartoittaa muiden virastojen toimintamalleja ja hyödyntää tätä tietoa rakennusviraston toiminnan suunnittelussa.

Johdon kanssa käydyissä keskusteluissa asetimme tavoitteeksi, että toiminta käynnistetään viimeistään kesällä 2013. Toiminnan suunnitteluun osallistuivat myös Arkki-virastoryhmän työsuojeluvaltuutetut. Alla on tarkemmin kuvattu (kuvio 7.) työsuojeluorganisaation uudistamisen ja aikataulun suunnitelma.



Kuvio 7. Työsuojeluorganisaatiouudistuksen aikataulutus

Seuraavassa luvussa käydään läpi tarkemmin suunnitelman osa-alueiden toteutumista ja niiden merkitystä hankkeen onnistumisen kannalta. Vastasin uudistusprosessin aikataulusta ja työsuojeluasiamiesten valintaprosessista. Suunnitelma ja valintaprosessi käsiteltiin Arkki-virastoryhmän työsuojelutoimikunnassa sekä rakennusviraston johtoryhmässä.

## 7.2 Produktin vaiheet ja päätöksenteko

Työsuojelutoiminnan uudistaminen käynnistettiin lähtötilanteen kartoittamisella. Vertailin rakennusviraston työsuojelutoimintaa Helsingin kaupungin ohjeistuksiin ja toisten virastojen käytäntöihin. Näiden vertailujen perusteella loin toimenpidesuunnitelman, joka sisälsi työsuojeluasiamiesten valitsemisen ja työsuojeluryhmän perustamisen. Esitelin tämän suunnitelman viraston johtoryhmässä 12.11.2012 sekä viraston henkilöstöryhmässä 22.11.2012. Henkilöstöryhmä koostuu luottamusmiehistä ja edustaa viraston henkilöstöä. Johtoryhmässä ja henkilöstöryhmässä esitelty Power-point-materiaali on tämän opinnäytetyön liitteenä (liite 2). Suunnitelman hyväksymisen jälkeen ryhdyin suunnittelemaan käytännönjärjestelyjä koskien työsuojeluasiamiesten valintaa ja työsuojeluryhmän perustamista.

Ehdokkaaksi työsuojeluasiamiehen tehtäviin saivat ilmoittautua kaikki työntekijät pois lukien esimiestehtävissä toimivat henkilöt. Työsuojeluorganisaation uudistuksesta teimme yhdessä viraston tiedottajan kanssa tiedotteen rakennusviraston intraan. Tiedote julkaistiin 4.1.2013 ja se on tämän opinnäytetyön liitteenä (Liite 3). Työsuojeluasiamiehen vaalien ehdokasasettelu järjestettiin 14 – 25.1.2013. Ehdokasasettelusta tehtiin myös tiedote intraan ja se julkaistiin 14.1.2013 (Liite 4). Tiedotteessa kerrottiin työsuojeluasiamiehen valinnasta ja ohjeistettiin henkilöstöä ehdokkaaksi ilmoittautumisesta.

### 7.3 Työsuojeluasiamiesten valitseminen ja työsuojeluryhmän perustaminen

Rakennusviraston työsuojeluasiamiehen tehtäviin ilmoittautui yhteensä yhdeksän henkilöä. Ilmoittautumiset jakautuivat seuraavasti:

- Hallinto-osasto 1 henkilö
- Palveluosasto 3 henkilöä
- HKR-Rakennuttaja 2 henkilöä
- Arkkitehtuuriosasto 1 henkilö
- Katu- ja puisto-osasto 1 henkilö

Työntekijä saivat ilmoittautua ehdokkaiksi joko itse tai jonkun ehdotuksesta. Ilmoittautumiset ohjattiin rakennusviraston henkilöstöryhmän sähköpostiosoitteeseen. Ilmoittautumiset jakautuivat siten, että työsuojeluasiamiehen vaalit jouduttiin järjestämään sekä HKR-Rakennuttajalla että Palveluosaston pysäköinninvalvonnassa. HKR-Rakennuttajalla vaalit käytiin kahden ilmoittautuneen välillä ja pysäköinninvalvonnassa vaaleihin osallistui kolme henkilöä. Vaalit järjestettiin sähköisen järjestelmän avulla ja vaaleista sekä äänestämisestä laadimme viraston tiedottajan kanssa tiedotteen, joka julkaistiin 4.2.2013. Äänioikeutetuilla lähetettiin linkki, jonka kautta he pääsivät äänestyssovellutukseen.

Äänestysaikaa oli kaksi viikkoa 6.2 – 20.2.2013. Henkilöstö osallistui aktiivisesti työsuojeluasiamiesten valintaan. Äänestykseen osallistui HKR-Rakennuttajalla yhteensä 79 henkilöä ja äänestysprosentti oli 73. Pysäköinninvalvonnassa äänestyksen osallistui 57 henkilöä ja äänestysprosentti oli 76. Muilla osastoilla vaaleista tuli niin sanotut sopuvaa-

lit, koska ilmoittautuneita oli vastaava määrä kuin työsuojeluasiamiehen paikkoja. Henkilöstöä tiedotettiin valinnoista rakennusviraston Intrassa sekä 4.2.2013 että 25.2.2014. Nämä tiedotteet eivät ole tämän opinnäytetyön liitteenä, koska ne sisältävät henkilötietoja.

Työsuojeluryhmä perustettiin suunnitelman mukaisesti heti työsuojeluasiamiesten valitsemisen jälkeen. Vaalitulos saatiin selville 21.2.2013 ja tämän jälkeen ryhdyin valmistelemaan työsuojeluryhmän järjestäytymiskokousta. Työsuojeluryhmän kokoonpanoon kuuluu osastojen työsuojeluasiamiesten lisäksi Arkki-virastoryhmän työsuojeluvalltuutut ja työsuojelupäällikkö. Kutsuin työsuojeluryhmän koolle ja ensimmäinen kokous järjestettiin 28.3.2013. Uusista työsuojeluasiamiehistä ja työsuojeluryhmän toiminnasta tehtiin artikkeli rakennusviraston intraan. Artikkelissa esiteltiin tarkemmin työsuojeluasiamiehet ja heidän taustansa sekä avattiin työsuojeluryhmän tavoitteita. Artikkelijulkaisiin 2.5.2013. Artikkelijulkaisu ei ole tämän opinnäytetyön liitteenä, koska se sisältää henkilötietoja.

#### 7.4 Työsuojeluasiamiesten koulutus

Rakennusviraston johdolle esitellyssä suunnitelmassa työsuojeluasiamiesten koulutukselle oli varattu aikaa toukokuulle 2013. Työsuojeluasiamiesten valinnan jälkeen haastateltiin kaikki työsuojeluasiamiehet. Keskustelujen tarkoituksena oli saada käsitys työsuojeluasiamiesten osaamisesta. Keskustelujen perusteella laadin koulutussuunnitelman ja otin yhteyttä työsuojelukoulutuksen järjestäjiin. Osalla työsuojeluasiamiehistä oli vankka kokemus ja osaaminen työsuojeluasioista, mutta osan tietotaito oli perustasolla. Sovin henkilökohtaisesti jokaisen työsuojeluasiamiehen kanssa siitä, että millaiseen koulutukseen he osallistuisivat. Kolme työsuojeluasiamiestä osallistui neljän päivän mittaiseen työsuojelun peruskurssiin. Muiden neljän työsuojeluasiamiehen kanssa sovittiin erikseen lyhemmistä täydentävistä työsuojelu- ja työhyvinvointikoulutuksista. Työsuojelun peruskurssit järjestettiin touko-kesäkuussa 2013 ja muut koulutukset kesän ja syksyn 2013 aikana.

## 7.5 Toiminnan käynnistäminen

Työsuojeluasiamiehet aloittivat tehtävissään maaliskuussa 2013. Työsuojeluryhmä koontui ensimmäisen kerran työsuojeluasiamiesten valinnan jälkeen 28.3.2013. Toiminnan käynnistäminen sujui johtoryhmässä hyväksytyn aikataulun mukaisesti. Työsuojeluasiamiehet osallistuivat maaliskuusta 2013 lähtien myös osastojen johtoryhmiin henkilöstön edustajina. Toiminnan aloittamisesta tiedotettiin henkilöstö sekä osastokokouksissa että rakennusviraston sisäisessä intrassa. Intrassa julkaistut tiedotteet ovat tämän opinnäytetyön liitteinä (liite 3, 4). Toiminnan käynnistämisen yhteydessä kävin osastojen kehittämispäivillä esittelemässä työsuojeluasiamiesten roolia ja työsuojelun sekä työhyvinvoinnin merkitystä nimenomaan asiantuntijatyössä. Henkilöstöltä saadun palautteen mukaan esitykset avasivat sekä työsuojelun että työsuojeluasiamiesten roolia.

Työsuojeluasiamiehillä oli hieman haasteita löytää omaan rooliaan työyhteisössä ja johtoryhmätyöskentely koettiin haastavaksi. Keskustelimme työsuojeluasiamiesten roolista useassa työsuojeluryhmän kokouksessa. Keskustelin asiasta myös osastopäälliköiden kanssa. Keskusteluissa käsitelimme asiamiesten roolia ja painotin ajatusta, että työsuojeluasiamiehet toimivat johdon työparina työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Toiminta käynnistyi teknisesti ja periaatetasolla heti työsuojeluasiamiesten valitsemisen jälkeen, mutta käytännössä työsuojeluasiamiehet pääsivät sisään uuteen tehtävään vaihtelevasti kesän 2013 aikana. Syyskaudella 2013 toiminta muotoutui suunnitelman mukaiseksi. Toiminnasta keskusteltiin vielä työsuojeluryhmän neljännessä kokouksessa 4.12.2013 ja työsuojeluasiamiesten kokemuksen mukaan he olivat löytäneet roolinsa niin työyhteisössä kuin johtoryhmässäkin.

## 8 Pohdintaa ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata Helsingin kaupungin rakennusviraston työsuojeluorganisaation uudistaminen ja pohtia tämän muutoksen onnistumista. Näkemykseni mukaan muutos on onnistunut hyvin. Työsuojeluorganisaatiota on vahvistettu ja esimiesten saama tuki on lisääntynyt. Työsuojeluasiamiesten rooli työyhteisöjen viestinviejinä on korostunut ja tiedon kulku johdon ja henkilöstön välillä on kehittynyt. Esi- miestyötä on tämän uudistuksen johdosta pystytty tukemaan paremmin ja esimiehet eivät ole niin yksin työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvien asioiden kanssa, vaan he pystyvät tukeutumaan työsuojeluparin toisen osapuoleen eli työsuojeluasiamieheen.

Kokemuksieni mukaan työsuojeluasiamiehet ovat löytäneet roolinsa työyhteisöissä ja henkilöstö ottaa heihin yhteyttä aktiivisesti. Muutoksen tarkoituksena oli luoda vuoro- vaikutteinen järjestelmä johdon ja henkilöstön välille. Saamani palautteen mukaan tässä on onnistuttu.

Näkemykseni mukaan rakennusviraston johdon tuki oli merkittävä tekijä työsuojeluor- ganisaation uudistamisen kannalta. Keskustelin johdon kanssa uudistuksen tarpeelli- suudesta ennen hankkeen aloittamista ja uudistuksen suunnasta ja etenemisestä koko prosessin ajan. Varsinkin rakennusviraston henkilöstöpäällikön apu ja tuki prosessin aikana oli merkittävää. Ilman tätä tukea ja apua uudistuksen läpivienti olisi ollut todella hankalaa.

Opinnäytetyön viitekehys on rakennettu työsuojelutoiminnan ja lainsäädännön piiristä. Toimin työsuojelupäällikkönä, joten nämä asiat ovat työssä hyvin tuttuja. Kuitenkin opinnäytetyön kirjoittajana koin, että työsuojelun viitekehysten avaaminen kirjalliseen muotoon laajensi aihetta koskevia näkemyksiä ja kokonaiskuvaa todella hyvin. Työsuo- jelulainsäädännön ja Helsingin kaupungin ohjeistuksien sekä strategioiden läpikäynti on antanut huomattavan lisäarvon myös työhöni työsuojelupäällikkönä. Kokemukseni mukaan opinnäytetyön kirjoittaminen oli hieno prosessi. Kiireisen työelämän keskellä ei ole usein aikaa pysähtyä ja miettiä oman toiminnan merkitystä. Opinnäytetyön ohessa

on joutunut katselemaan hyvin kriittisesti, sitä toimintaympäristöä jossa toimii. Tämä tarkastelu on nostanut esiin sekä vahvuuksia että heikkouksia omassa ammattitaidossani. Heikkouksien tunnistaminen on kuitenkin ensimmäinen askel siihen suuntaan, että voi kehittyä omassa työssään. Koen, että ammattitaitoni on kasvanut merkittävästi opinnäytetyöprosessin aikana ja tämä on positiivinen asia niin yksilön kuin työntekijänkin kannalta.

Toinen opinnäytetyön päätavoitteista oli arvioida rakennusviraston työsuojeluorganisaatiouudistuksen onnistumista ja miettiä mitä asioita olisi voitu tehdä toisin. Katson olevani sopiva henkilö arvioimaan tätä, koska toimin uudistustyön vetäjänä. Retrospektiivisesti tarkasteltuna työsuojeluorganisaation uudistamiseen olisi pitänyt varata enemmän aikaa. Toisaalta uudistukselle oli ulkopuolisia aikataulupaineita siitä johtuen, että työsuojelupari toiminnan käynnistäminen ja työsuojeluasiamiesten valitseminen oli kirjattu työhyvinvoinnin toimintaohjelmaan vuosille 2010 – 2013. Näin ollen uudistus täytyi saada tehtyä viimeistään vuoden 2013 aikana. Näkemykseni mukaan keskijohdon sitouttaminen uudistukseen ja uuteen toimintamalliin olisi pitänyt varmistaa. Luotin siihen, että ylimmän johdon sitoutuminen hankkeeseen riittää ja keskijohdon edustajat lähtevät mukaan muutokseen ikään kuin ylimmän johdon esimerkkiä seuraten. Näin ei kuitenkaan täysimääräisesti tapahtunut ja haasteeksi muodostui se, että esimiehet eivät käyttäneet työsuojeluasiamiesten tukea hyväkseen. Koen, että tähän osa-alueeseen olisi pitänyt henkilökohtaisesti kiinnittää enemmän huomiota prosessin alkuvaiheessa. Tämä ongelma poistui, kun toiminta saatiin täydellä teholla käyntiin kesän 2013 aikana.

Johtopäätöksenä pidän Helsingin kaupungin rakennusviraston työsuojeluorganisaation uudistamista onnistuneena. Niihin tavoitteisiin, joita hankkeelle asetettiin ja työsuojelutoiminta on vahvistunut rakennusvirastossa. Työsuojeluasiamiesten ja esimiesten välinen työsuojeluparitoiminta on lähtenyt hyvin käyntiin. Esimerkiksi työpaikan vaarojen arvioinnit toteutetaan täällä hetkellä työsuojeluasiamiehien ja esimiesten toimesta. Tämä on "sästänyt" huomattavasti työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen aika-resursseja.

Opinnäytetyön produkti on mielestäni onnistunut hyvin. Produktissa olen kuvannut prosessin, jolla rakennusviraston työsuojeluorganisaatio uudistettiin vastaamaan Hel-

singin kaupungin ohjeistusta. Tämä prosessi on kuvattu siten, että sitä voidaan hyödyntää muissa Helsingin kaupungin virastoissa ja liikelaitoksissa. Kokonaisuudessaan työsuojeluorganisaation uudistaminen on ollut menestyksenkäs hanke, josta on hyötynyt sekä työntekijät että työnantaja. Mielestäni yhden uuden työsuojeluasiamiehen sanat kuvaavat hyvin sitä tavoitetilaa, johon tällä uudistuksella tähdättiin. "Työsuojeluasiamies on osaston silmät, korvat ja sydän".

## Lähteet

Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2013:8, Henkilöstöraportti 2012. Helsingin kaupungin henkilöstökeskus. Helsinki

Helsingin kaupunki 2014a. Tilastotietoja Helsingistä. Luettavissa [http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/13\\_06\\_18\\_taskutilasto\\_13\\_su.pdf](http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/13_06_18_taskutilasto_13_su.pdf).  
Luettu 30.3.2014

Kaistila, M., Maisonlahti, P. 2011. Työsuojelutoiminta kunta-alalla. Työturvallisuuskeskus TTK, kuntaryhmä. Helsinki

Kehusmaa, K., 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy. Hämeenlinna.

Luhtavaara, I., 2009. Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen. Kunta-alan sopimuksia ja suosituksia tuloksellisuudesta, henkilöstöjohtamisesta, työhyvinvoinnista ja yhteistoiminnasta. Suomen kuntaliitto. Helsinki

Mikkola, M., Machulskaya, E. 2012. Työoikeus Suomessa ja Venäjällä. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Porvoo.

Rakennusvirasto 2014. Katu –ja puisto-osaston organisaatio. Luettavissa: <http://www.hel.fi/wps/portal/Rakennusvirasto/Artikkeli?urlile=hki:path:/HKR/fi/Katu-+ja+puisto-osasto/&current=true>. Luettu 8.3.2014

Rakennusvirasto 2014. Vihertoimen historiaa. Luettavissa [http://www.hel.fi/hki/hkr/fi/Viheralueet/Usein\\_kysyttya/Vihertoimen+historia](http://www.hel.fi/hki/hkr/fi/Viheralueet/Usein_kysyttya/Vihertoimen+historia)  
Luettu 2.4.2014

Rakennusvirasto 2014a. Viraston esittely. Luettavissa: [http://www.hel.fi/hki/HKR/fi/Viraston+esittely+ja+ty\\_paikat](http://www.hel.fi/hki/HKR/fi/Viraston+esittely+ja+ty_paikat). Luettu 8.3.2014

Rakennusvirasto 2014c. Viraston esittely. Luettavissa:

[http://www.hel.fi/hki/HKR/fi/Viraston+esittely+ja+ty\\_paikat](http://www.hel.fi/hki/HKR/fi/Viraston+esittely+ja+ty_paikat). Luettu 8.3.2014

Rakennusvirasto 2014b. Yleisten töiden lautakunta. Luettavissa

[http://www.hel.fi/hki/HKR/fi/P\\_\\_t\\_ksenteko/Teht\\_v\\_t](http://www.hel.fi/hki/HKR/fi/P__t_ksenteko/Teht_v_t)

Luettu 2.4.2013

Riikonen, E., Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K., Sillanpää, J. 2006. Työsuojelun perusteet. Työterveyslaitos. Vammala.

Siiki, P. 2010. Työturvallisuuslaki. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Työterveyslaitos 2014. Työhyvinvointi uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Luettavissa

[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW\\_ty%C3%B6hyvinvointi\\_web.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf)

Luettu 17.4.2014

Työturvallisuuskeskus 2014. Työterveyshuolto. Luettavissa.

[http://www.ttk.fi/files/3030/tyoterveyshuolto\\_kumppaniksi\\_netti.pdf](http://www.ttk.fi/files/3030/tyoterveyshuolto_kumppaniksi_netti.pdf)

Luettu 7.4.2014

Työturva 2014a. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Luettavissa

[http://www.tyoturva.fi/files/1264/Tyosuojelutoiminta\\_20012012.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/1264/Tyosuojelutoiminta_20012012.pdf)

Luettu 3.4.2014

Työturva 2014b. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Luettavissa

[http://www.tyoturva.fi/files/1264/Tyosuojelutoiminta\\_20012012.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/1264/Tyosuojelutoiminta_20012012.pdf)

Luettu 7.4.2014

Työturva 2014c. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Luettavissa

[http://www.tyoturva.fi/files/1264/Tyosuojelutoiminta\\_20012012.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/1264/Tyosuojelutoiminta_20012012.pdf)

Luettu 7.4.2014

Työturva 2014. Työsuojelupari. Luettavissa.

[http://www.tyoturva.fi/tyosuojelun\\_yhteistoiminta/tyosuojelun\\_yhteistoimintahenkilosto/tyosuojelupari](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelun_yhteistoiminta/tyosuojelun_yhteistoimintahenkilosto/tyosuojelupari)

Luettu 8.4.2014

Visithelsinki 2014. Helsinki Matkailijan opas. Luettavissa

[http://www.visithelsinki.fi/sites/visithelsinki.fi/files/files/Esitteet/EN/hmo\\_fin.pdf](http://www.visithelsinki.fi/sites/visithelsinki.fi/files/files/Esitteet/EN/hmo_fin.pdf)

Luettu 2.4.2014

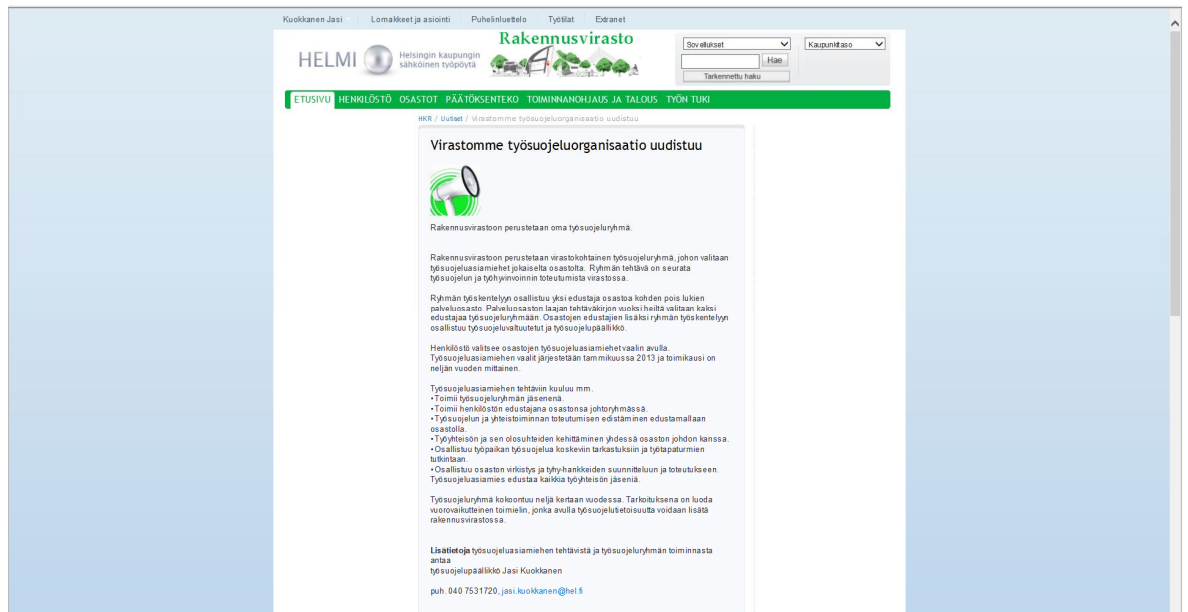
## Liitteet

Liite 1. Helsingin kaupungin työhyvinvoinnin toimintaohjelma 2010 – 2013



## Liite 2. Työsuojeluorganisaation uudistaminen Power point-esitys

### Liite 3. Virastomme työsuojeluorganisaatio uudistuu. Rakennusviraston Intran tiedote 4.1.2013



### Liite 4. Virastomme työsuojeluasiamiesvaalit helmikuussa. Rakennusviraston Intran tiedote 14.1.2013

