

TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJE SOSIAALIALALLE

Petri Saloranta

Opinnäytetyö, syksy 2013

Diakonia- ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön

suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) +

kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Saloranta, Petri. Työsuojelun toimintaohje sosiaalialalle. Syksy 2013, 59 s., 1 liite. Dia-konia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus.

Tavoitteena oli kehittämispainotteisen opinnäytetyön avulla kuvata sosiaalialan yhtiön työsuojelun tämän hetkinen tilanne ja kehittää työsuojelutoimintaa yhtiössä. Opinnäytetyöhön sisältyi työsuojelun organisointi yrityksessä lainmukaisten vaatimusten tasolle. Opinnäytetyön produktio on Työsuojelun toimintaohje sosiaalialalle (LIITE 1), jonka tarkoitus on tarjota työsuojeluun liittyvää tietoa sosiaalialan ja Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työnantajille, työyhteisöille ja työntekijöille.

Teoreettisen viitekehyksen produktiolle luovat työsuojelua sekä työturvallisuutta koskevat lait ja asetukset sekä useiden viranomaistahojen julkaisut. Sosiaalialan ja kirkon työntekijöiden kokemuksia työstään on selvitetty eri alojen työolobarometreistä. Työelämän yhteistyötahon NAL Palvelut Oy: n työntekijöiden kokemukset ja näkökulmat yhtiön työsuojelusta ja työnsä kuormittavista tekijöistä kerättiin kirjallisena työpaikka-kokouksen yhteydessä.

Lakien, asetusten ja viranomaisjulkaisujen perusteella yhtiön työsuojelutoimintaa arvi- oitiin ja kehitettiin. Yhtiölle laadittiin tarvittavat työsuojelua koskevat asiakirjat ja jär- jestettiin työsuojeluvaalit. Teoreettisen työsuojelua koskevan tiedon ja yhteistyö yhtiön työsuojelun kartoituksen avulla laadittiin Työsuojelun toimintaohje sosiaalialalle. Työ- suojelun toimintaohjeen tarkoitus on kuvata yleisellä tasolla lakien velvoittamat toi- menpiteet työsuojelun järjestämiseksi sekä tarjota toimintatapoja ja ohjeita työyhteisöil- le sekä työntekijöille työsuojelun näkökulmasta.

Sosiaalialan ja kirkon työssä osoittautui merkittävimmäksi työsuojelun osa-alueeksi psyykinen työsuojelu sekä henkisen hyvinvoinnin edistäminen. Työsuojelun toiminta- ohjeeseen on kerätty työntekijöiden, työyhteisön sekä työntekijöiden keinoja edistää henkis- tä hyvinvointia ja psyykkistä työsuojelua.

Asiasanat: työsuojelu, työturvallisuus, henkinen hyvinvointi, toimintaohje

ABSTRACT

Saloranta, Petri. A directive of occupational health and safety for social services. 59 p., 1 appendix. Language: Finnish. Järvenpää, Autumn 2013. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Christian Youth Work. Degree: Bachelor of Social Sciences.

The aim of the thesis was to organize and to document the arrangements of occupational health and safety in a company that operates in the field of social services. The aim was also to improve and develop the occupational health and safety functions of the cooperating corporation and ensure that all functions comply with the law. This thesis included the arrangements for the election of the employees' representative for occupational health and safety. The product is a directive of occupational health and safety for social services that offers information on health and safety in work for social services and for the Evangelical Lutheran Church of Finland. The directive includes information for employers, work communities and employees.

The theoretical framework of this study consists of legislation, decrees and the official publications of authorities. The employees' experience and knowledge on the working environment was studied from the research on working conditions made in different sectors. The evaluation of the working conditions of employees at the corporation involved was researched and documented during a meeting in October. Based on legislation, decrees, official publications and research the necessary documents and functions related to occupational health and safety were made for the corporation.

The most significant sector in occupational health and safety in social services proved to be the psychological wellbeing and improvement of mental wellbeing. The means for increasing the psychological health and safety in work and mental wellbeing are introduced in the directive.

Key words: occupational health and safety, mental wellbeing, directive

SISÄLLYS

1 TYÖSUOJELUA TYÖYHTEISÖILLE JA TYÖNTEKIJÖILLE	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET	8
2.1 Lähtötilanne ja kehitystarpeet	8
2.2 Produktion tarkoitus ja tavoitteet	8
2.3 Kohderyhmä ja hyödynsaajat	9
2.4 Tietoperusta ja teoreettinen ajattelu sekä tiedonhankinta	10
3 TYÖSUOJELUN TAVOITTEET JA KÄSITTEET	11
3.1 Työsuojelun tavoitteet ja vaikutukset	11
3.2 Työsuojelun perustana lait	13
3.3 Työympäristö ja työolot	13
3.4 Työturvallisuus ja työhyvinvointi	14
3.5 Työsuojelun yhteistoiminta	14
4 TYÖSUOJELUN ORGANISOINTI	16
4.1 Työsuojeluorganisaatio	16
4.2 Työsuojelupäällikkö	16
4.3 Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta	17
4.4 Työsuojeluvaltuutetun valinta	18
4.5 Työsuojelun toimintaohjelma	19
5 SOSIAALIALAN JA KIRKON TYÖN ERITYISPIIRTEET	20
5.1 Työn luonne ja ominaispiirteet	20
5.2 Kuormittavat tekijät kirkon työssä ja kunta-alalla	20
5.3 Henkinen hyvinvointi ja henkinen työsuojelu	23
6 VAARATEKIJÄT JA VAAROJEN EHKÄISY	25
6.1 Haitat ja vaarat - tunnistaminen ja arviointi	25
6.2 Väkivallan uhka	26
6.3 Työaika ja työajan hallinta	30
6.4 Yksintyöskentely ja liikkuvatyö sekä mobiilityö	33
6.5 Nuorisotyönohjaajien leirityö	35
6.6 Työsuojelun muita osa- alueita	36
6.7 Työsuojelullisia toimenpiteitä	37
7 OPINNÄYTETYÖ PROSESSIN PALVELUT OY: SSÄ	40

7.1 NAL Palvelut Oy ja opinnäytetyön lähtökohdat.....	40
7.2 Työsuojeluorganisaatio NAL Palvelut Oy:ssä.....	41
7.3 NAL Palvelut Oy:n työsuojelun nykytilanne ja kuormittavat tekijät.....	42
7.4 NAL Palvelut Oy:n työsuojelun kuvaus	43
8 TYÖSUOJELUN HAASTEET JA OPINNÄYTETYÖ PROSESSIN ARVIOINTI ..	49
8.1 Opinnäytetyö prosessin arviointi ja kehittämisehdotukset.....	49
8.2 Työsuojelun tulevaisuus sosiaalialan ja kirkon työssä.....	50
8.4 Ammatillisen osaamisen kehitys.....	53
LÄHTEET.....	54
LIITE 1: TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJE SOSIAALIALALLE.....	

1 TYÖSUOJELUA TYÖYHTEISÖILLE JA TYÖNTEKIJÖILLE

Työsuojelu ja työsuojelun organisointi on noussut vuoden 2013 lopussa ajankohtaiseksi tuhansilla työpaikoilla, joilla työsuojelun yhteistoimintakausi päättyy vuoden lopussa ja työsuojeluvaaleilla valitaan uuden toimikauden työsuojeluhenkilöstö. Uusi toimikausi on alkamassa esimerkiksi kunta-alalla, palvelualoilla sekä seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä. Marraskuun ja joulukuun aikana järjestettävissä vaaleissa valitaan työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut sekä työsuojelutoimikuntien ja yhteistyötoimikuntien jäsenet.

Työympäristön ja työntekijöiden turvallisuuden sekä terveellisyys edistäminen ja kehittäminen eivät ole ainoastaan työsuojeluhenkilöstön tehtävä tai velvollisuus. Turvallisuuden ja terveellisyys takaamiseen työsuojelun avulla vaaditaan koko työyhteisön yhteistä toimintaa ja osallistumista. Työssä jaksaminen, fyysinen ja psyykkinen hyvinvointi, turvallisuus sekä viihtyvyys koskettavat jokaista työntekijää työpaikoilla vaikuttaen myös vapaa-aikaan. Työpaikalla tehtävän työn ja olosuhteiden pätevin asiantuntija on kyseisen työpaikan työyhteisö. Työntekijää henkilökohtaisesti kuormittavien asioiden asiantuntijuus ja kokemus on työntekijällä itsellään. Mahdollisuudet ja puitteet työsuojelun onnistumiselle perustuvat työnantajan sekä työsuojeluhenkilöstön toimintaan. Toimenpiteet ja niiden kohdistaminen oikeisiin osa-alueisiin vaativat työyhteisön sekä yksittäisten työntekijöiden panosta. (European Commission 2010, 16, 24- 25.) Toiminnan keskeisenä menestystekijänä ja strategisena voimavarana sosiaalialalla toimii henkilöstö. Voimavarojen kehittämisellä vaikutetaan asiakaskeskeisten palveluiden kehittämiseen ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimiseen, joilla vaikutetaan toiminnan laatuun ja tuloksellisuuteen. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2009, 11.)

Aiemmin työsuojelu on keskittynyt fyysiseen työsuojeluun, joka sisälsi tapaturmien, fyysiseen kuormitukseen ja vaaratekijöihin kuten meluun sekä myrkkyyhin liittyvää ehkäisyä ja valistusta. Työsuojelun tarkastelu oli erillään jokapäiväisestä toiminnasta ja vastuu koski ainoastaan nimettyjä henkilöitä. Työsuojelun painopiste on siirtynyt entistä enemmän ennaltaehkäisevään työhön ja työyhteisöjen kehittämiseen. (Voipio 2002, 5; Rapatti 2011, 44.) Työsuojelu voidaan jakaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osa-

alueeseen sekä erilaisiin tavoitealueisiin, jotka sisältävät terveyden, työympäristön, työvoiman, toiminnallisuuden, talouden ja kestävän kehityksen. (Kämäräinen 2009a, 9-10.)

Opinnäytetyössä on pyritty selvittämään työsuojelun eri osa-alueiden merkitys ja kehittämistarpeet sosiaalialalla ja Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa tehtävässä työssä. Tavoitealueista opinnäytetyössä keskitytään terveystavoitteisiin, työympäristötavoitteisiin sekä toiminnallisiin tavoitteisiin. Sosiaalialan ja kirkon työn erityispiirteitä työsuojelun näkökulmasta on selvitetty työolobarometreista sekä erilaisista viranomaistahojen julkaisuista. Lait ja määräykset keskittyvät pääasiassa velvollisuuksiin, joita työnantajilla on työsuojelun osalta.

Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä työelämätahon kanssa, jonka työsuojelutoimintaa ja organisointia on dokumentoitu ja kehitetty osana opinnäytetyötä. Työelämätahon osalta opinnäytetyö keskittyy yritykseen ja organisaatioon, työyhteisöön ja työntekijään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työsuojelun näkökulmasta. Opinnäytetyön osana on yrityksen työsuojelun organisointi järjestetty lakien asettamalle tasolle ja työsuojeluun liittyvät toimenpiteet ja kehittämistarpeet kuvattu opinnäytetyön raportin teoreettisen osuuden perusteella. Opinnäytetyössä työntekijöiden kokemukset on nostettu esiin työolobarometriä ja yhteistyötahon henkilökunnan näkemysten avulla. Työyhteisön ja työntekijöiden turvallisuuden, terveellisyys ja hyvinvoinnin edistämiseen ja kehittämiseen painottuu opinnäytetyön produktio, Työsuojelun toimintaohje sosiaalialalle (LIITE 1). Toimintaohjeessa käsiteltävät teemat ovat valikoituneet työolobarometriä tulosten ja työelämä yhteistyötahon henkilökunnan kokemusten perusteella. Toimintaohjetta on tarkoitus käyttää työelämä yhteistyötahon perehdytysmateriaalina sekä jokapäiväisen työn työturvallisuuden tukena.

Työsuojelun ja työelämän muutokset ja kehitys sosiaalialalla sekä työsuojelun yhteiskunnalliset ja taloudelliset vaikutukset ovat huomioituna opinnäytetyön raportissa sekä tuotoksessa. Väestön ikääntymisen vaikutukset sosiaalialan ja kirkon työhön sekä työyhteisöihin ovat tarkastelun kohteina. Näkökulmien valinnalla on tarkoitus varmistaa opinnäytetyön hyödyllisyys yrityksen ja organisaation sekä työyhteisöjen ja työntekijän kannalta.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

2.1 Lähtötilanne ja kehitystarpeet

Nuorisoasuntoliitto ry:n ja Espoon, Helsingin sekä Porvoon nuorisoasuntoyhdistysten omistama NAL Palvelut Oy perustettiin vuonna 2009 itsenäistyvien nuorten asumisen tukemiseksi ja turvaamiseksi (Nuorisoasuntoliitto i. a). Yhtiön henkilöstömäärä ja asiakasunta ovat kasvaneet jatkuvasti ja osittain rakenteiden sekä toimintamallien vakiinnuttaminen on edelleen käynnissä ja kehitystyö jatkuvaa. Työsuojelutoiminnan osalta NAL Palvelut Oy:ssä oli tarve kartoittaa nykyinen tilanne ja tarpeen mukaan päivittää, täydentää ja kehittää jo olemassa olevia työsuojelun toimintamalleja. Nuorisoasuntoliitto ry:n ja NAL Palvelut Oy:n yhteisen strategian (2012) mukaisesti kaikkien NAL-toimijoiden työhyvinvoinnista, turvallisuudesta ja osaamisen kehittämisestä kannetaan vastuuta.

2.2 Produktion tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteeksi asetettiin yhteistyössä NAL Palvelut Oy:n kanssa tuottaa työsuojelun toimintaohje (LIITE1). Toimintaohjeen sisällön muodostamiseksi selvitettiin NAL Palvelut Oy:n henkilökunnan kokemuksia yhtiön työsuojelun nykytilanteesta ja mahdolliset kehittämissuhteet. Toimintaohjeen kattavuuden takaamiseksi sen sisältö perustuu työsuojelua koskeviin lakeihin sekä sosiaalialan ja kirkon työntekijöiden kokemuksiin työstään. Toimintaohjeen pohjalta järjestettiin NAL Palvelut Oy:n työsuojelu ajantasaiseksi, päivittäen jo olemassa olevia asiakirjoja ja luomalla uusia sekä suorittamalla työsuojeluun liittyvien lakien edellyttämät toimenpiteet. Kehittämissuhteisen opinnäytetyön tarpeeseen vaikuttivat jatkuvasti muuttuva lainsäädäntö ja sosiaalialan työkentän muutokset palvelurakenteen muutoksen osalta.

Kehittämissuhteisen opinnäytetyön tuotekehittelyn tulee sisältää suunnittelua ja valmistelua, toteutusta ja testausta sekä arviointia ja mahdollisesti markkinointia (Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010, 33–34). Toimintaohjeen laatiminen koostui suunnitte-

lusta ja tiedon keräämisestä sekä varsinaisen toimintaohjeen sisällön koostamisesta. Toteutus ja testaus suoritettiin NAL Palvelut Oy:n työsuojelun järjestämisenä sekä jatkuvana arviointina ohjeen käytettävyydestä ja kattavuudesta. Toimintaohjeen lopullinen arviointi toteutetaan kun työsuojelu prosessi NAL Palvelut Oy:ssä on saatu päätökseen.

Yhteiskunnassa jatkuvasti etenevien muutosten seurauksena töiden järjestelyissä tapahtuu muutoksia. Muutokset johtavat esimerkiksi ulkoistamisiin, pienyritysten syntyyn, joustavuusvaatimuksiin ja epätyypillisiin työsuhteisiin, jotka aiheuttavat epävarmuutta, epäselvyyttä vastuista ja tietokatkoksia. Työsuojelun näkökulmasta muutoksiin tulee varautua ehkäisemällä mainitun kehityksen aiheuttamia tapaturma- ja turvallisuusuhkia. (Kämäräinen ym. 2009, 188–189.)

NAL Palvelut Oy:n tuottaman palvelun tilaajien osalta on tapahtunut muutoksia toimintatavoissa. Tilaajatahot kilpailuttavat palveluntarjoajia entistä useammin ja erilaisten vaatimusten perusteella. Työsuojelun kehittäminen ja lainmukaisuuden varmistaminen on olennaista, jotta edellytykset osallistua kilpailutuksiin varmistetaan ja kilpailutuksissa menestymistä edistetään.

2.3 Kohderyhmä ja hyödynsaajat

Jotta opinnäytetyön tekemiseen liittyvä työsuojelutoiminnan kartoittaminen ja käytäntöjen järjestäminen ei jäisi kertaluontoiseksi ja ainoastaan NAL Palvelut Oy:n hyödynnettäväksi valikoitui opinnäytetyön muodoksi produktio. Tuotteena on toimintaohje sosiaalialan yrityksen työsuojelutoiminnan järjestämiseksi sekä haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi työssä. Tavoitteena oli tuottaa toimintaohje, jota voivat hyödyntää Nuorisواسuntoliitto Ry:n valtakunnalliset paikallisyhdistykset, joita on yhteensä 27. Toimintaohje keskittyy yritys ja organisaatiotasolle, työyhteisöihin ja työntekijöiden näkökulmaan. Toimintaohjeen sisältöön on vaikuttanut sosiaalialan sekä NAL Palvelut Oy:n henkilökunnan tekemän työn erityispiirteet. Nuorisواسuntoliiton paikallisyhdistysten työ sisältää merkittävästi sosiaalialan työhön sisältyviä osa- alueita, joten toimintaohjeen käytettävyys koko organisaation sisällä on perusteltua. Produktion pääpainon ollessa työsuojelutoiminnan rakenteiden ja toimintatapojen kartoittamisessa on toimintaohje hyödynnet-

tävissä yleisesti sosiaalialan yrityksissä ja seurakunnissa. Työsuojeluun liittyvät lait eivät aseta muista työaloista poikkeavia määräyksiä kirkon tai seurakuntien osalle. Työalasta tai työpaikasta riippumatta tulee työsuojelun toimenpiteiden kohdistamisen perustana olla kyseisellä työpaikalla tehdyn työn luonne sekä riskien kartoitus ja arviointi. Kartoituksella ja arvioinnilla pystytään huomioimaan tietyn työpaikan tai työtehtävän erityispiirteet.

2.4 Tietoperusta ja teoreettinen ajattelu sekä tiedonhankinta

Opinnäytetyössä käytetty teoreettinen viitekehys muodostuu pääsääntöisesti työsuojelua ja työturvallisuutta koskevasta ajantasaisesta lainsäädännöstä, määräyksistä sekä suosituksista. Lisäksi käsitellään ihmissuhdetyön ominaispiirteitä työsuojelun näkökulmasta. Opinnäytetyössä on hyödynnetty muun muassa työturvallisuuskeskuksen, työterveyslaitoksen, sosiaali- ja terveysministeriön, työsuojeluhallinnon, sosiaalialan ammattiliittojen ja Suomen evankelisluterilaisen kirkon julkaisuja. Työsuojeluun on opinnäytteessä pyritty luomaan sosiaalialan näkökulma, joka korostuu järjestettäessä NAL Palvelut Oy:n työsuojelu toiminta laadittavan toimintaohjeen mukaiseksi. Sosiaalialan näkökulmaan sisältyy kirkon seurakuntatyön ominaispiirteet.

Theseus- tietokannasta löytyi sosiaalialan opinnäytetoista omavalvontasuunnitelmia ja perehdytysmateriaalia, jotka sisältävät osin työsuojelun teemoja. Varsinaista työsuojeluun kokonaisuutena keskittyvää opinnäytetyötä eivät hakutulokset kattaneet. Diakonia-ammattikorkeakoulun informaation avulla etsittiin lähdemateriaalia sosiaalialan työsuojelusta. Suoranaisesti sosiaalialaan liittyvää, koko aihealueen kattavaa lähdemateriaalia löytyi niukasti. Työturvallisuuskeskus on julkaissut vuonna 2004 sosiaalialan työsuojelu- ja kehittämisoppaan, jonka tieto on osin vanhentunutta. Tarve toimintaohjeelle on olemassa ja sen laatiminen sovellettavaksi NAL Palvelut Oy:n lisäksi sosiaalialan muille toimijoille on perusteltua.

3 TYÖSUOJELUN TAVOITTEET JA KÄSITTEET

3.1 Työsuojelun tavoitteet ja vaikutukset

Työsuojelun tarkoituksena on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Ylläpitävän ja edistävän tehtävän lisäksi tarkoituksena on ennalta ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja työympäristössä. Työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi työsuojelun käsitteeseen kuuluvat henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Onnistuneen työsuojelun vaikutuksia työnantajan näkökulmasta ovat tuottavuuden ja kilpailukyvyn lisääntyminen, tuloksellisuuden ja kannattavuuden turvaaminen sekä kustannusten väheneminen. Työntekijään asianmukaisesti järjestetty työsuojelu vaikuttaa työilmapiirin parantumisella, työmotivaation vahvistumisella sekä osaamisen kehittymisellä. Työsuojelulla varmistetaan toiminnan sujuvan häiriöttä, jonka seurauksena työn laatu kasvaa. (Kämäräinen 2009a, 8.)

Teknisten tapaturmien ja ammattitautien ehkäisyn lisäksi olennaisia työsuojelun osa-alueita ovat työhygieniä, henkinen työsuojelu, työssä jaksaminen sekä väkivallan uhan huomioiminen työpaikalla ja varsinaisen työpaikan ulkopuolella suoritettavissa työtehtävissä. Työsuojelutoiminnan lähtökohtana tulee olla haittojen ja vaarojen ehkäisyn lisäksi työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen, joiden kehittämistoiminta on tärkeä osa työsuojelua. Työsuojelun riittävyyden ja kehittämisen takaamiseksi on työpaikan johdon sitoutuminen tärkeää, lisäksi vaaditaan yhteistyötä henkilöstön kanssa kuten minkä tahansa toiminnan johtamisessa. (Kämäräinen 2009a, 11, 16).

Yhteiskunnallisessa merkityksessä työsuojelun vaikutukset ovat laajat. Työikäisen väestön terveydentilaa ylläpidetään ja parannetaan työvoiman riittävyyden takaamiseksi, työelämän tasa- arvon lisäämiseksi ja osallistumismahdollisuuksien kasvattamiseksi, joilla saadaan aikaan kansantaloudellisia säästöjä. (Kämäräinen 2009a, 9.) Aiemmin työsuojelun päätehtävänä on pidetty terveyteen ja turvallisuuteen liittyvää näkökulmaa yhdistämättä tähän taloudellista ulottuvuutta. Taloudellisen merkityksen huomioiminen alkoi korostua 1990- luvulla ja yhteiskunnan maksurasituksen vähenemisen, yritysten toiminnan ja tuotteiden laadun, kannattavuuden ja tehokkuuden näkökulma on kasvanut

osana työsuojelua. Kansantalouden turvaamisen keskeisiä tekijöitä ovat kansalaisten terveyden edistäminen ja toimintakyvyn ylläpitäminen sekä lisääminen, joilla turvataan kestävä kehitys muuta Eurooppaa nopeammin ikääntyvässä väestössä. Kestävän kehityksen edellytyksenä kansantalouden ja yritystalouden tavoitteiden tulisi olla yhteiset. Yritystaloudellinen näkökulma toimii suurimpana työelämän ja työolojen kehittämisen kannustimena. Työstä johtuvilla sairastumisilla ja terveyden menetyksillä on taloudellisia vaikutuksia yritykseen esimerkiksi sairausajan palkoissa, sijaisuus järjestelyissä ja työn jatkuvuuden sekä tehokkuuden häiriintymisessä. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2013, 2–4.)

Työn tehtävien ja sisältöjen laajeneminen sekä uuden tekniikan käyttö ovat vähentäneet työn sidonnaisuutta aikaan ja paikkaan. Suomalaiset tekevät kansainvälisesti verrattuna paljon työtä varsinaisen työpaikkansa ulkopuolella, liikkuva työ ja etätö ovat lisääntyneet. Kehitys on vaikuttanut myös työn rajojen hämärtymiseen, joka lisää yksilön vastuuta työnsä rajaamisesta. Työn määrittelemiselle ja rajaamiselle organisaation tuki on tärkeää, lisäksi määrittelyn kiinnekohtina voivat toimia työn sisällön ja työtehtävien merkityksellisyys ja yhteiskunnalliset sidokset. Yhteiskunnallinen työmotiivi sisältää tarpeet työhön yksilönä, yhteiskunnallisena vaikuttajana sekä sosiaalisen vastuun kantajana. Kokemus yhteiskunnallisesta merkittävydestä lisää työyhteisön ja työntekijän motivaatiota ja kokemusta työnsä mielekkyydestä. (Järvensivu & Piirainen 2012, 84–85.)

Kämäräinen (2009a, 9) esittää työsuojelulle kuusi tavoitealuetta. Terveystavoitteet liittyvät tapaturmien ja ammattitautien ehkäisemiseen sekä hyvinvoinnin edistämiseen. Työympäristötavoitteilla pyritään turvallisuuteen, terveellisyyteen ja viihtyvyyteen. Työvoimatavoitteet liittyvät esimerkiksi pyrkimykseen pidentää henkilöstön työuran kestoja. Toimintasuunnitelmat, toimintaohjelmat sekä koulutukset sisältyvät toiminnallisiin tavoitteisiin. Työsuojelun avulla saavutettu kustannusten pieneneminen ja työsuojelun investoinnit kuuluvat taloudellisiin tavoitteisiin. Kuudes tavoitealue kattaa kestävä kehityksen, jolloin painotus on ympäristönsuojelun ja työsuojelun yhdistämisellä.

Työpaikan taloudellisella tilanteella ja työntekijöiden kokemuksella työhyvinvoinnista on tutkitusti yhteys. Työntekijät voivat sitä paremmin mitä vakaammaksi he arvioivat

työpaikkansa talouden, työntekijöiden hyvinvointi myös edistää organisaation taloutta. Mahdollisten talousongelmien ei tulisi heijastua työoloihin sillä heijastumisen vaikutus heikentää tuottavuutta. Työyhteisöissä tulisi panostaa luottamukselliseen ilmapiiriin, vuoropuheluun ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien edistämiseen, joilla luodaan työrauhaa ja mahdollisuutta työn tuloksellisuuteen. (Ojala & Jokivuori 2012, 39–40.)

3.2 Työsuojelun perustana lait

Vähimmäisvaatimukset ja lähtökohdat työsuojelulle luo työturvallisuuslaki (2002), jonka tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita velvoittaen työnantajia ja työntekijöitä. Lakia sovelletaan kaikkeen työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, lain alaisuuteen kuuluvat esimerkiksi sosiaalialalla ja kirkon parissa tehtävä työ. Lisäksi työturvallisuuslaki määrittää asiakirjat, jotka yrityksellä ja organisaatioilla on oltava liittyen työsuojeluun ja työturvallisuuteen.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006) varmistaa työsuojelu määräysten noudattamisen ja työnantajan sekä työntekijän yhteistoiminnan. Laissa säädetään muun muassa työsuojeluvaltuutetun valinnasta ja tehtävistä kun työpaikalla työskentelee säännöllisesti yli kymmenen henkilöä ja työsuojelutoimikunnan perustamisesta työpaikalla, jossa työskentelee vähintään 20 henkilöä.

3.3 Työympäristö ja työolot

Työsuojelu käsittää useita osa- alueita ja käsitteitä, jotka on huomioitava työsuojelua toteutettaessa. Työympäristö tarkoittaa työpaikan olosuhteita, joihin toiminta kohdistuu ja on jaettavissa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osa- alueeseen. Fyysisellä työympäristöllä tarkoitetaan mitattavissa ja havaittavissa olevia tekijöitä kuten tiloja, koneita, laitteita ja fyysistä kuormittavuutta. Psykkinen osa- alue kattaa henkisen kuormittavuuden, työn sisällöt ja vaatimukset sekä työssä viihtymisen, kehittymisen ja motivaation henkilökohtaisella tasolla. Sosiaaliseen osa- alueeseen kuuluvat organisointiin, ilmapiiriin, arvoihin, hierarkioihin, työntekijöiden välisiin suhteisiin ja johtamiseen liit-

tyvät tekijät. Työolot ovat osa työympäristöä huomioiden työaikaan, palkkaukseen ja lomiin liittyvät käytännöt. (Kämäräinen 2009a, 10– 11.)

3.4 Työturvallisuus ja työhyvinvointi

Työturvallisuus koostuu työympäristöstä ja työolosuhteista, jotka edistävät sekä turvaavat työntekijöiden työkykyä ja samalla ennalta ehkäisevät fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työturvallisuus on työsuojelun avulla saavutettu työympäristön tavoitetilä, jolloin ei ilmene terveyttä ja turvallisuutta vaarantavia tekijöitä. (Työturvallisuuslaki 2002; Kämäräinen 2009a, 11.)

Työntekijän näkökulmasta työhyvinvointi sisältää mielekkääksi koetun työn, joka on palkitsevaa ja tukee elämänhallintaa yleisellä tasolla. Organisaatioissa ja yrityksissä työhyvinnoilla tarkoitetaan hyvällä johtamisella toteutettua tuottavaa työtä, joka on turvallista ja terveellistä. (Työturvallisuuskeskus i. a. b.)

3.5 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä sekä molempien osapuolten osallistumista ja vaikuttamista työturvallisuuden, terveyden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöt 2011.)

Kirkon yhteistoimintasopimuksella (2010) pyritään edistämään työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa, joka sisältää oikea- aikaisen tiedon välityksen ja työntekijöiden mahdollisuuden vaikuttaa työsuojelun järjestämiseen. Pää tavoitteena on kehittää tuloksellista ja kestävää toimintaa sekä työntekijöiden työhyvinvointia. Kirkon yhteistoimintasopimus (2010) noudattaa määräyksiä, jotka laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006) asettaa. Yhteistoimintasopimukseen on koottu lain asettamat vaatimukset työntekijöiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista työsuojelun osalta. Työturvallisuuslain (2002) mukaan menetelmät vaarojen ja riskien sel-

vittämiseen on valittava huomioiden työn ja toiminnan luonne. Kirkon yhteistoimintasopimus ei määrittele toimenpiteitä tai tapoja, joilla työntekijöiden osallistumis- ja vaikutus mahdollisuudet toteutetaan, vastuu toimenpiteistä ja tavoista jää yksittäisille seurakunnille.

4 TYÖSUOJELUN ORGANISOINTI

4.1 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojelun organisoiminen työpaikalla perustuu työsuojelun yhteistoimintaan, jonka tarkoituksena on työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutuksen edistäminen. Yhteistoiminnalla mahdollistetaan työntekijöiden osallistuminen turvallisuutta ja terveyttä koskevien asioiden käsittelyyn ja näihin vaikuttamiseen. Yhteistoimintaa varten jokaisella työpaikalla työnantaja nimeää edustajakseen työsuojelupäällikön, henkilökuntaa edustamaan valitaan työsuojeluvaltuutettu. Työpaikoilla, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää, on työsuojeluvaltuutettu valittava. Lisäksi valinta voidaan suorittaa alle kymmenen työntekijän työpaikoillakin. Työntekijöiden lukumäärän kasvaessa kahteenkymmeneen on perustettava työsuojelutoimikunta. (Työterveyslaitos 2010, 50, 58–59, 73.) Myös seurakunnissa on oltava nimettynä työsuojelupäällikkö ja seurakunnissa, joissa työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, on valittava työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut sekä vähintään kaksikymmentä työntekijää sisältävissä seurakunnissa on perustettava yhteistyötoimikunta (Tamminen & Marttila 2002, 26).

Työsuojelun yhteistoimintatehtäviin valittavat ja näissä toimivat henkilöt tulee ilmoittaa työsuojeluhenkilörekisteriin. Rekisteriin ilmoitetaan lisäksi työnantajaa koskevat tiedot, työpaikan ja toimialan tiedot, työsuojelun yhteistoimintamuoto ja tiedot työterveyshuollosta. Työsuojeluhenkilörekisteriä ylläpitää työturvallisuuskeskus, rekisteri on sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön hallinnoima. (Laki työsuojeluhenkilörekisteristä 2001; Työturvallisuuskeskus i .a. c.)

4.2 Työsuojelupäällikkö

Työnantajan edustajana työsuojelun yhteistoiminnassa toimii työsuojelupäällikkö, jonka tehtäviin kuuluu työnantajan ja esimiesten avustaminen työsuojelun asiantuntemuksen hankkimisessa ja työsuojelun yhteistoiminnan edistäminen sekä kehittäminen työpaikal-

la. Tehtäviin kuuluu lisäksi järjestää yhteistyö työterveyshuoltoon, työsuojeluviranomaisiin sekä muihin asiantuntijoihin. Työsuojelupäällikön tulee perehtyä työsuojelua koskeviin määräyksiin ja huolehtia tarpeellisen tiedon siirtymisen työnantajalle. Lakisääteisesti työsuojelupäällikön tehtävät rajautuvat yhteistoiminta-asioihin eikä hänen vastuuseensa kuulu työsuojelun varsinainen toteuttaminen työpaikalla ja työolojen lainmukaisuuden toteuttaminen. On huomioitava työsuojelupäällikön työsuojeluvastuun määräytyvän hänen asemansa mukaan, joka hänellä muuten on työpaikalla. (Kämäräinen 2009b, 19; Hietala ym. 2013, 95, 138.)

4.3 Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta

Työntekijöiden valitsema edustajansa työsuojelun yhteistoimintaan ja yhteydenpitoon työsuojelu viranomaisten kanssa on työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetun toimikausi kestää kaksi kalenterivuotta kerrallaan. Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu työympäristön tarkkailu ja perehtyminen työsuojelua koskeviin lakeihin sekä määräyksiin oma-aloitteisesti. (Kämäräinen 2009b, 19.) Työsuojeluvaltuutetun tulee tarpeen vaatiessa osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin työpaikalla ja kiinnittää työntekijöiden huomio turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin asioihin. Työsuojeluvaltuutetun tulee työolojen osalta mahdollisia puutteita havaitessaan ilmoittaa niistä työnjohtolalle ja työsuojelupäällikölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille. Yhteydenpito muuhun työpaikan työsuojelu organisaatioon on osa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus nähdä työpaikan työsuojeluun liittyvät asiakirjat ja hänellä on oikeus saada asianmukaista koulutusta tehtävänsä hoitamiseksi. Työsuojeluvaltuutettu on vapautettava säännöllisistä työtehtävistään vähintään neljäksi tunniksi neljän perättäisen kalenteriviikon aikana, kyseinen aika on tarkoitettu työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseen. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006.) Työsuojeluvaltuutettua koskee korostettu irtisanomissuoja, joka vastaa luottamusmiehen irtisanomissuojaa. Irtisanomissuoja on määritelty työsopimuslaissa. (2001.)

Kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan valittava työsuojelutoimikunta huolehtii työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä työpaikalla. Toimikunnan tulee koostua työnantajan

ja työntekijöiden edustajista (Hietala ym. 2013, 141). Työsuojelutoimikunnan valinta perustuu Lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006).

4.4 Työsuojeluvaltuutetun valinta

Työsuojeluvaltuutettu sekä varavaltuutetut tulee valita työntekijöiden järjestämällä vaaleilla, joihin kaikki työpaikan työntekijät voivat osallistua. Vaalien ajankohta tulee sopia etukäteen työnantajan kanssa eikä vaaleista saa aiheutua tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnassa. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006.) Kun vaalien ajankohta on päätetty työntekijöiden ja työnantajan sopimana, tulee vaalien ajankohta ilmoittaa työpaikan työntekijöille ja toimihenkilöille vähintään 14 vuorokautta ennen vaaleja. Vaaleissa ehdolla voivat olla ainoastaan työpaikalla työskentelevät työntekijät ja toimihenkilöt, joista kaikki voivat asettua ehdokkaiksi tai asettaa ehdokkaita. Ehdokkaiden suostumus on tarkistettava, ketään ei voida nimetä työsuojeluvaltuutetuksi tai varavaltuutetuksi ilman suostumustaan. Ehdokkaiden asettelulle on varattava vähintään seitsemän päivää ja ehdokas asettelu päättyy seitsemän päivää ennen vaaleja.

Työsuojeluvaltuutettujen valinta voidaan suorittaa myös sopuvaalina, jos ehdokkaita ei ole kuhunkin tehtävään kuin yksi. Sopuvaali voidaan järjestää myös sillä edellytyksellä, että äänioikeutetut ovat yksimielisiä valintamenettelystä ja henkilöistä, jotka tulevat valituiksi. Enemmistövaali toimitetaan suljetuin äänestyslipuilla ja vaalisalaisuutta kunnioittaen. Äänioikeutettuja ovat kaikki työntekijät ja toimihenkilöt, joilla on vaalipäivänä voimassa oleva työsopimus, näin äänioikeus koskee esimerkiksi vanhempainvapaalla tai lomautettuina olevia. Työsuojelupäällikkö on äänioikeutettu, mutta ei voi asettua ehdokkaaksi. Vaaleissa käytettävissä lipuissa äänestetään erikseen työsuojeluvaltuutettua ja varavaltuutettuja, työsuojeluvaltuutetuksi valitaan eniten ääniä työsuojeluvaltuutetun vaalissa ääniä saanut ja varavaltuutetuiksi kaksi eniten varavaltuutettujen vaaleissa ääniä saanutta. Äänestyksen tulos on laskettava mahdollisimman pian vaalien jälkeen ja vaalien järjestämisestä huolehtivien henkilöstön jäsenten on tehtävä vaaleista pöytäkirja,

joka asetetaan työpaikalle nähtäväksi. Pöytäkirjasta on toimitettava työnantajalle jäljennös. (Työterveyslaitos 2010, 61- 64; Työturvallisuuskeskus i. a. c.)

Työsuojelutoimikuntaan voidaan työpaikan laajuus ja olosuhteet huomioon ottaen valita neljä, kahdeksan tai kaksitoista jäsentä. Neljännes jäsenistä on työnantajan edustajia, toimihenkilöiden ja työntekijöiden määrä jakautuu sen mukaan, kumpi ryhmä on suurempi. Suuremman ryhmän edustajista valitaan toimikunnasta puolet ja neljännes pienemmästä ryhmästä. Työsuojeluvaltuutetut kuuluvat toimikuntaan, muut jäsenet valitaan käytännöllä joka on soveltuvin osin sama kuin työsuojeluvaltuutetun vaaleissa. (Työterveyslaitos 2010, 73- 74.)

Seurakunnissa, joiden työntekijämäärä on vähintään kymmenen, on valittava työsuojeluvaltuutettujen lisäksi yhteistyötoimikunta neljäksi kalenterivuodeksi. Yhteistyötoimikunta perustetaan seurakuntien edustuksellista yhteistoimintaa varten, joka sisältää laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat. Yhteistyötoimikunnassa vähintään neljäsosan tulee edustaa seurakuntaa työnantajana. (Kirkon yhteistoimintasopimus 2010.)

4.5 Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojelun toimintaohjelmaan tulee kirjata toiminta ja kehittämistarpeet työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi sekä työympäristön vaikutukset turvallisuuteen ja terveellisyyteen. Toimintaohjelma tulee käsitellä henkilöstön kanssa, jotta työsuojelusta muodostuu osa jokapäiväistä toimintaa. Työoloissa mahdollisesti tapahtuvien muutosten yhteydessä on toimintaohjelma päivitettävä vastaamaan uusia vaatimuksia. Toimintaohjelmaan voi sisältyä tarvittavat työkykyä ylläpitävät toimet, joilla ylläpidetään työkykyä, jaksamista ja ehkäistään uupumista. Toimintaohjelman lisäksi voidaan laatia työsuojelun toimintasuunnitelma, jonka tarkoitus on konkretisoida toimintaohjelman tavoitteet toimenpiteiksi. (Kämäräinen 2009b, 21, 34.)

5 SOSIAALIALAN JA KIRKON TYÖN ERITYISPIIRTEET

5.1 Työn luonne ja ominaispiirteet

Sosiaalialalla työskenneltäessä lähtökohtana toimivat ihmiset ja heidän tarpeensa sekä elämäntilanteensa. Sosiaalialan työ ja tehtävät turvaavat ihmisten arkielämän sujumista. Elämänvaihelähtöisen ja vaikutussuuntautuneen lähestymistavan toteutumiseksi vaaditaan työskentelyä ihmisten kanssa ja heidän kohtaamistaan erilaisissa tilanteissa, jotta asiakaslähtöisyys voidaan varmistaa. Asiakkaiden kohtaaminen monissa eri tilanteissa ja ympäristöissä on kuormittavaa sisältäen vaaroja ja uhkia työhyvinvoinnille sekä turvallisuudelle. Mahdollisia vaaroja aiheuttavat esimerkiksi jatkuva valppaana olo, ihmishuhdekuormitus, väkivallan uhka, yksintyöskentely sekä työpisteiden välillä liikkumiseen sisältyvä tapaturmavaara. (Kananoja 2004, 7- 13; Soini 2009, 90- 91.)

Sosiaaliala on yksi työväkivallan riskitoimialoista, riskit korostuvat varsinkin kohteissa, joissa henkilöstömäärä on pieni sekä työskenneltäessä yksin, riskit kasvavat työskenneltäessä aikaisin aamulla sekä myöhään illalla. Riskiä kasvattaa päihtyneiden ja henkisesti tasapainottomien ihmisten kohtaaminen työtehtävissä. (Työturvallisuuskeskus i. a. b.)

Seurakunnissa tehtävän hengellisen työn luonne vastaa muiden auttamis- ja ihmishuoleammattien työtä ja työn kuormittavuus- sekä riskitekijät ovat samankaltaiset. Asiakkaiden kohtaamisen mukanaan tuomat vaihtuvat tilanteet ja ennakoimattomuus ovat henkistä hyvinvointia ja jaksamista vaarantavia tekijöitä. Asiakastyön tulosten vaikuttavuus ja mitattavuus on haastavaa jolloin on vaikea arvioida milloin työtä on tehty riittävästi. Yhteydenpidon ja työskentelyn rajaamiseen liittyvät yhteiset käytännöt työpaikka- ja työntekijätasolla edistävät kuormituksen välttämistä. (Tamminen 2002, 34- 35.)

5.2 Kuormittavat tekijät kirkon työssä ja kunta-alalla

Kirkon työolobarometri 2011 selvittää kirkon työntekijöiden kokemusta työhyvinvoinnista, työn organisoinnista ja mahdollisista kuormittumista aiheuttavista vaaroista ja

uhista. Työolobarometrissa on puhelinhaastatteluin selvitetty koko kirkon työntekijöiden kokemusten lisäksi eri työalojen kokemuksia, yhtenä työaloista työolobarometrissä ovat seurakuntatyötä tekevät työntekijät, joihin lukeutuvat muun muassa diakonit ja nuorisotyönohjaajat. (Kirkon työolobarometri 2011, 5,8.)

Diakoniabarometri (2013, 5) selvittää Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnissa diakoniatyössä toimivien käsityksiä ja kokemuksia työstään. Barometrissä selvitetään muun muassa kokemuksia työn mielekkyydestä, työstä selviytymisessä auttavia keinoja ja väkivallan kohtaamista diakoniatyössä.

Seurakuntatyötä tekevät eivät kokeneet työtään fyysisesti raskaaksi tai rasittavaksi eivätkä kokeneet tapaturmavaaraa todennäköiseksi. Fyysisistä vaaroista nousi esille väkivallan kohteeksi joutuminen, jonka koki vaarana hieman yli puolet vastanneista. Lisäksi väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikallaan kaikista kirkon työntekijöistä oli viimeisen vuoden aikana havainnut lähes neljäsosa. (Kirkon työolobarometri 2011, 34, 44.)

Diakoniatyön osalta suoranaista väkivaltaa tai väkivallan uhkaa työpaikallaan oli viimeisen vuoden aikana havainnut kolmannes työntekijöistä, väkivallan tai väkivallan uhan kohteeksi oli työpaikallaan joutunut joka viides työntekijä. Henkistä väkivaltaa asiakkailta oli havainnut yli puolet diakoniatyössä toimivista. Työtovereidensa taholta henkistä väkivaltaa oli kokenut usein tai joskus 65 prosenttia työntekijöistä. (Diakoniabarometri 2013, 64- 65.)

Väkivallan uhat, vaarat sekä kuormittavat tekijät eivät vaarana ainoastaan fyysisistä hyvinvointia vaan kuormittavat työntekijää myös henkisesti vaikuttaen työssä jaksamiseen (Saarela 2009, 59).

Koko kirkon työntekijöiden osalta 59 prosenttia vastanneista koki työnsä ainakin jossain määrin henkisesti raskaaksi ja seurakuntatyön osalta 66 prosenttia. Seurakuntatyössä vakavaa työuupumusta pitää vaarana vähintään silloin tällöin 76 prosenttia vastanneista. Mielenterveyden järkkymisen kokee vaarana 36 prosenttia seurakuntatyötä tekevästä. (Kirkon työolobarometri 2011, 34.) Diakoniatyötä tekevästä puolet koki työnsä kuormittavan paljon ja kolmannes koki työnsä väsyttävän usein (Diakoniabarometri 2013, 59).

Yli puolet koko kirkon työntekijöistä kokee henkilöstövajausta ja lähes puolet arvioi kiireen lisääntyneen. Kolmasosa kokee kehitys- ja yksilökeskusteluita järjestettävän liian vähän. Työympäristön turvallisuuden parantumiseen vaikuttavia toimenpiteitä kokee tehdyksi 87 prosenttia ja työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä kokee toteutetuksi 90 prosenttia. Fyysisen työkyvyn ylläpitoon ja parantamiseen on vaikutettu paljon vastaajista 25 prosentin mielestä. (Kirkon työolobarometri 2011, 14, 16, 21, 35.)

Seurakuntatyössä työnorganisointi, koulutus- ja kehitysmahdollisuudet sekä mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakamiseen koetaan hyviksi. Seurakuntatyön osalta vastanneista 99 prosenttia kokee tekevänsä hyödyllistä ja merkityksellistä työtä. Diakoniatyötä tekevistä 95 prosenttia kokee työnsä hyödylliseksi ja merkitykselliseksi. (Kirkon työolobarometri 2011, 24, 42, 50; Diakoniabarometri 2013, 54.) Kehittymis- ja vaikutusmahdollisuudet omassa työssä sekä työn merkityksellisyys edistävät työhyvinvointia ja työhön sitoutumista sekä työssä jaksamista. Henkisen hyvinvoinnin edellytyksiä ovat ammattitaitoa vastaava, kiinnostava ja arvostettu työ, johon voi itse vaikuttaa (Suomen mielenterveysseura 2006, 8).

Kuntien ja kuntayhtymien työoloja kuvaa Kunta- alan työolobarometri (2012). Lähes puolet kuntien ja kuntayhtymien työntekijöistä kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, henkisesti raskaana työtään pitää 75 prosenttia. Työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa asiakkaan taholta oli kokenut 51 prosenttia, työtoverien taholta samoin 51 prosenttia. Suoranaista, fyysistä väkivaltaa tai väkivallan uhkaa asiakkaiden taholta oli kokenut ainakin kerran viimeisen vuoden aikana 45 prosenttia kunta- alalla. Vajaa kolmannes koki omaan työhönsä voivan vaikuttaa. Koulutukseen työajalla oli osallistunut 66 prosenttia. Työturvallisuuden edistämiseen oli vaikutettu 84: en prosentin mielestä. (Kunta- alan työolobarometri 2012, 3, 11, 15, 17- 19.)

5.3 Henkinen hyvinvointi ja henkinen työsuojelu

Työsuojelun painopiste on siirtynyt fyysisestä työsuojelusta henkiseen työsuojeluun. Fyysisen osa- alueen kehitys on ollut onnistunutta ja tuloksellista mahdollistaen henkisen osa- alueen huomioimisen entistä paremmin. Työympäristön käsitteen sisältämät henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi ovat yhä useammin esillä fyysisen työsuojelun rinnalla. (Voipio 2002, 5; Kämäräinen 2009a, 8.)

Henkisen hyvinvoinnin merkkeinä työpaikalla toimivat työtyytyväisyys ja vähäinen stressi. Henkinen hyvinvointi ilmenee motivaationa ja sitoutumisena työhön sekä työn hallintana. Henkiseen hyvinvointiin luetaan lisäksi kehittymismahdollisuudet kuten koulutuksen mahdollisuus ja eteneminen työuralla sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työtehtäviin sekä työaikaan. (Soini 2009,74- 76.)

Henkinen työsuojelu on käytännön yhteistoimintaa työpaikalla, jonka tavoitteena on luoda työolot, joissa työn vaatimustaso ja työntekijän suoriutumisedellytykset ovat tasapainossa. Työkuormituksen ehkäiseminen on henkisen työsuojelun osa- alue, tavoitteena työkuormituksen syntymisen estäminen. Työkuormitusta voi syntyä käytettäessä fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaalisia ominaisuuksia työtehtävissä. Kuormitusta aiheuttavat tekijät voivat olla samalla työn ominaisuuksia, jotka lisäävät työn mielekkyyttä, liialliseksi kasvaessaan niistä muodostuu haitallisia. (Soini 2009, 76- 77.)

Työuupumus on työperäistä eroten näin muista syistä aiheutuvasta väsymyksestä. Työuupumus kehittyy ja ilmenee usein väsymyksenä, kyynisyytenä sekä ammatillisen itsetunnon laskuna. Pitkään jatkuva tunneväsymys johtaa kyynisyyteen, jolloin työntekijä toimii työssään konemaisesti ja ilman tunteita. Työ eriytyy muusta elämästä ja esiintyy ajattelussa pelkästään tulon lähteenä ja työn merkityksettömyytenä, työtä ei koeta mielekkääksi. Tilanteen pitkittyessä ammatillinen itsetunto heikentyy, jonka seurauksena heikentyy myös toimintakyky. Riittämättömyyden tunne, ammatillisiin päätöksiin kykenemättömyys ja asioiden lykkääminen ovat tunnusmerkkejä pitkittyneestä työuupumuksesta. Työn tekemiseen liittyy epävarmuutta, joka kuormittaa työntekijää tämän tarkistaessa ja palatessa aiempiin työsuorituksiinsa ja päätöksiinsä. Työuupumus voi olla kyseessä kun havaitaan väsymyksen tunnetta, epävarmuuden tunnetta, ärtymyksen

tunnetta ja ihmissuhteista vetäytymistä. Työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä voivat olla työtehtävä, työolosuhteet, työntekijä, työyhteisö, johtaminen, aiempi työura tai elämäntilanne. Työn ja työyhteisön kehittämisen kannalta on uupumus tapauksissa selvitettävä tapauskohtaisesti uupumuksen syyt. Uupumuksen tunnistamisessa ja tilanteen korjaamisessa tarvitaan koko työyhteisöä. Uupumisen itsessä tai työtoverissa havaitsemisen seurauksena tulee asia ottaa puheeksi huolen kohteen kanssa ja työyhteisössä, puheeksi ottaminen vaatii luottamusta ja tahdikkuutta. Esimiesten läsnäolo työpaikoilla ja heidän lähestymisensä helppous ehkäisevät työuupumuksen etenemistä. Tarpeeksi varhaisilla toimenpiteillä ja esimerkiksi yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa ehkäistään työuupumusta tehokkaasti. (Luukkala 2011, 53- 63).

6 VAARATEKIJÄT JA VAAROJEN EHKÄISY

6.1 Haitat ja vaarat - tunnistaminen ja arviointi

Työhön, työtiloihin, työaikoihin, työoloihin ja työympäristöön liittyvät haitat ja vaarat on tunnistettava sekä selvitettävä ja mahdollisuuksien mukaan poistettava. Poistamisen ollessa mahdotonta on haittojen ja vaarojen merkitys turvallisuudelle ja terveydelle arvioitava. Haittojen sekä vaarojen selvittäminen ja arviointi on työnantajan velvollisuus. Arviointi ja selvitys toteutetaan käytännössä riskinarviointina, joka sisältyy työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen. Riskinarvioinnissa havaitut kehittämiskohteet ja tavoitteet kirjataan työsuojelun toimintaohjelmaan aikataulun, vastuuhenkilöiden ja seurannan osalta. (Kämäräinen 2009b, 21- 22.) Työturvallisuuslain (2002) mukaan työnantajan on mahdollisimman järjestelmällisesti selvitettävä ja arvioitava haittojen ja vaarojen merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Selvittämiseen sekä arviointiin käytettäviä menetelmiä on useita ja sopivimman menetelmän valinta jää työnantajan vastuulle. Kuormituksen selvittämisen menetelminä voidaan työpaikoilla käyttää dokumentoituja yhteiskeskusteluja, kehityskeskusteluja, erilaisia työhyvinvointi kyselyitä sekä kuormituksen tunnistamis- ja arviointimenetelmiä (Soini 2009, 90.)

Riskejä arvioitaessa voidaan käyttää kolmiportaista asteikkoa riskin seurausten ja todennäköisyyden osalta. Riskin seuraukset arvioidaan vähäiseksi, haitalliseksi tai vakavaksi. Riskin esiintyminen on asteikolla joko epätodennäköinen, mahdollinen tai todennäköinen. Seurausten ja todennäköisyyden risteämisen perusteella määritellään riskin arviointi, riskin arvio on merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä tai sietämätön. (Soini 2009, 93- 94.)

Henkisen työkuormituksen selvitysmenetelminä voidaan käyttää esimerkiksi kehityskeskusteluja sekä työkuormituksen tunnistamis- ja arviointimenetelmiä. Henkisen kuormituksen kartoittamiseen voidaan käyttää Riskien arviointi työpaikalla - työkirjan (2013) osuutta, joka sisältää listan työn sisällöstä, organisoinnista ja toimintatavoista.

Haitallinen kuormitus voidaan määritellä yli- ja alikuormittumisena sekä määrällisenä ja laadullisena kuormituksena. Ylikuormittuminen voi ilmetä liiallisena kiireenä, alikuormittuminen esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien vähäisyytenä. Laadullisiin tekijöihin voidaan lukea työn vaativuus: liian helppo työ on alikuormittavaa ja vaikea työ ylikuormittavaa. Määrälliset tekijät voivat koskea kontakteja työtovereihin ja asiakkaisiin, alhainen kontaktien määrä esimerkiksi yksin työskenneltäessä on alikuormittavaa. Aktiivinen työ asiakkaiden parissa voi muodostua sosiaalisesti ylikuormittavaksi. (Soini 2009, 90- 92.)

6.2 Väkivallan uhka

Sosiaalialan ja kirkon työ on usein ihmisten parissa tehtävää työtä, johon voi sisältyä yksin tehtävää työtä. Ihmisiä kohdattaessa tulee mahdollinen väkivallan uhka ottaa huomioon. Työturvallisuuslaki (2002) säättää toimenpiteistä ja menettelytapaohjeista yksintyöskentelyn ja väkivaltatilanteiden varalta.

Väkivalta tilanteet voivat aiheuttaa eritasoisia fyysisiä vammoja, vaikka fyysisiltä vammoilta vältyttäisiinkin, voi kokemus olla henkisesti raskas. Väkivalta- ja uhkatilanteisiin luetaan myös solvaaminen, huutaminen ja sanallinen uhkailu. Väkivallan uhan ollessa jatkuvaa vaikutukset kohdistuvat työssä jaksamiseen, motivaatioon ja viihtymiseen. Työväkivalta on yleistä terveydenhuollossa ja sosiaalialalla. Väkivallan riskiammatteihin kuuluu lisäksi uskonnon alaan kuuluva työ. (Saarela 2009, 59- 60.)

Kaikessa asiakastyössä on väkivalta- ja uhkatilanteet huomioitava. Väkivaltariskien hallintajärjestelmä voidaan koostaa toimintaperiaatteista ja vaarojen arvioinnista, joiden perusteella voidaan ryhtyä teknisiin ja organisatorisiin toimenpiteisiin, järjestää koulutusta, huolehtia henkisestä jälkihoidosta ja kehittää raportointia sekä arviointia (Saarela 2009, 62).

Työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa kiinnitetään huomio uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin väkivalta tilanteiden rajoittamiseksi, menette-

lytapaohjeet on laadittava työpaikoilla, joissa havaitaan ilmeinen väkivallan uhka (Työturvallisuuslaki 2002).

Toimintaohjemalli työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi tukee toimenpiteitä, joilla tuetaan työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuutta, lisätään tietoisuutta työpaikkaväkivallan riskeistä ja vähennetään työpaikkaväkivallan uhkaa. Toimintaohjelman tulisi sisältää muun muassa riskien arviointia, valvontaa koko henkilöstön osalta ohjeiden noudattamiseksi sekä vakiinnuttaa turvallisuus näkökulma toiminnan rakenteisiin ja kaikkeen työpaikan toimintaan. (Soisalo 2011, 100–105.) Työsuojelun tulee kaikilta osin olla työpaikan henkilöstön yhteistä toimintaa, johon kaikki osallistuvat. Työsuojelun ei tule olla irrallinen osa toimintaa vaan osa jokapäiväistä esimiestyötä, työsuorituksia ja suunnittelua, jonka painopiste on ennalta ehkäisevässä toiminnassa. (Kämäräinen 2009a, 12.)

Työntekijälle on annettava riittävästi tietoa työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä perehdytyksen yhteydessä. Perehdytyksen tulee sisältää työpaikan olosuhteet, turvalliset työtavat, työvälineet ja niiden oikean käytön, työn vaarojen ehkäisemisen sekä työhön liittyvien turvallisuus- ja terveyshaittojen ehkäisemisen. Työtehtävien sisältäessä riskin väkivallasta on työnantajan järjestettävä koulutusta erilaisista toimintatavoista tilanteiden välttämiseksi ja tilanteissa toimimiseksi sekä tunnistamaan väkivaltatilanteiden kehittyminen sekä löytämään menetelmiä, joilla tilanteissa voidaan toimia väkivallattomasti. Työpaikkaväkivallan ehkäisemiseksi tarvitaan seurantaa, jonka avulla selvitetään minikälaisissa tilanteissa väkivaltaa tai sen uhkaa esiintyy. Seurannan avulla ennakoivia työsuojelun toimenpiteitä kohdistetaan havaittuihin vaara- ja uhkatilanteisiin. (Työturvallisuuslaki 2002; Saarela 2009, 63; Soisalo 2011, 92, 98.)

Väkivalta tilanteet syntyvät odottamatta, vaikka asiakas ennalta arvioitaisiin uhkaavaksi, itse väkivalta tilanteen ajankohtaa on vaikea ennakoida eikä tapahtumahetkellä välttämättä ole aikaa tilanteen arvioimiseen, vaaditaan toimintaa. Varautuminen ja asioiden ennalta käsittely työyhteisössä korostuu, varautumisen tulee olla osa työnsuunnittelua. Työtilojen kalustus ja poistumismahdollisuudet tiloista on otettava huomioon. Mahdolliset hälytysjärjestelmät ja yhteydenpitovälineiden olemassaolo ovat osa suunnittelua ja turvallisuuden edistämistä työpaikalla. Työpisteissä on varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen. Työpaikalle voidaan laatia ohjeet väkivaltatilanteiden varalle, ohjeeseen

sisältyvät varautuminen väkivaltaan, toiminta väkivalta tilanteessa sekä toiminta tilanteen jälkeen. (Suhonen 2004, 75- 78; Työturvallisuuslaki 2002.) Varauduttaessa vaarallisiin ja uhkaaviin tilanteisiin asiakastyössä on työnantajan ja työntekijöiden otettava huomioon tilat, joissa asiakkaita kohdataan, ennakkotiedot sekä havainnot asiakkaasta ja tämän käytöksestä, asiakkaankohtaamistilanne ja käsiteltävät asiat. Lisäksi huomiota on kiinnitettävä käytettäviin työasuihin ja välineisiin. (Soisalo 2011, 64- 69.)

Varautuminen väkivallan uhkaan sisältää työn suunnittelua, havaittaessa uhka asiakkaan kohtaamisessa on otettava huomioon tilanteen ja tapaamisen järjestelyt. Järjestelyihin voivat kuulua parityöskentely sekä tapaamispaikan ja ajan valinta niin, että lähellä on työtovereita tai muita ihmisiä. Mahdollisista uhkaavista tekijöistä sisältävistä asiakastaapaamisista on tiedotettava esimiestä tai työtovereita ja sovittava yhteydenpidosta. Turvallisuuden takaamiseksi on arvioitava tilanne ja tarvittaessa järjestettävä asiointi asiakkaan kanssa kirjallisesti tai puhelimitse. (Suhonen 2004, 78- 79.)

Väkivaltaista käyttäytymistä ennakoimalla ja siihen varauduttaessa on huomioitava väkivaltaista käyttäytymistä lisäävät tekijät. Asiakkaan epätoivoinen tilanne tai asiakkaan kokemus, ettei tule tilanteessa kuulluksi voivat lisätä väkivallan riskiä. Kokemus epäasiallisesta ja epäoikeudenmukaisesta kohtelusta sekä tilanteet, jossa asiakas kokee uhaa itseään tai läheisiään kohtaan lisäävät riskiä. Päihtyneen tai vieroitusoireista kärsivän asiakkaan kohtaamisessa on aina otettava huomioon lisääntynyt riski väkivaltaiselle käyttäytymiselle. Mielenterveyden ongelmat on huomioitava väkivallan uhan ja riskin näkökulmasta, esimerkiksi impulsiivisten persoonallisuushäiriöiden ja dementoivien sairauksien yhteydessä esiintyy vaikeuksia hallita aggressioitaan. (Soisalo 2011, 140-141.)

Työntekijän valppaus ja havainnot ovat tärkeässä asemassa asiakkaita kohdatessa. Mahdollisen väkivallan riskin ennalta arvioiminen aiempien tietojen ja kokemusten perusteella on tärkeää ja vaatii työntekijältä ammattitaitoa. Asiakkaita kohdatessa on tarkkailtava tämän katsetta, eleitä sekä puhetta ja pyrittävä tunnistamaan kiihtyminen ja aggressiivisuus. Tunnusmerkkeinä asiakasta tarkkailtaessa toimivat esimerkiksi rauhattomuus, levottomuus, äänensävy ja äänenvoimakkuuden muutokset sekä muut äkilliset muutokset käyttäytymisessä. Selkeinä merkkeinä henkisestä väkivallasta ja fyysisen väkival-

lan uhasta ovat vihamielisyys, solvaaminen ja uhkailu. Asiakkaan mukana olevat henkilöt tai asiakasta lähiympäristössä odottavat henkilöt on otettava huomioon väkivallan riskinä. (Saarela 2009, 60; Soisalo 2011, 112- 119.)

Uhkaavassa tilanteessa työntekijän keinoina on selvittää mistä asiakkaan aggressio johtuu sen sijaan, että yrittää tuomita tai estää tämän ilmaisun. Asiakkaan aggression hyväksyminen rauhoittaa asiakasta ja luo kokemuksen tämän tulleen kuulluksi asiassaan sekä kokemuksen, ettei aggressio ole esteenä hänen auttamiselleen. Tarjottaessa tilanteisiin vaihtoehtoisia ratkaisuja voidaan asiakasta rauhoittaa, tilanteen epätoivoisuuden kokemus vähenee vaihtoehdon ollessa olemassa. Sanallisen viestinnän vastaanottaminen heikkenee ihmisen ollessa vihainen. Sanallisen viestinnän ollessa tehotonta on työntekijän tärkeää säilyttää rauhallinen ja ystävällinen olemus sekä turvata kaikkien osapuolten turvallisuus tilanteessa. Tilanteen katkaisemiseen voi käyttää toiminnallista keinoa esimerkiksi tarjoamalla mahdollisuutta taukoon. Turvallisuuden takaamiseksi ehdotus jatkaa tapaamista ja tilannetta muussa ympäristössä voi rauhoittaa asiakasta ja luoda työntekijälle turvallisemman ympäristön sekä olosuhteet. (Soisalo 2011, 148–149; Suhonen 2004, 79.)

Asiakkaan kohtaamisen kehittyessä väkivaltaiseksi on pyrittävä välttämään henkilövahinkoja. Tilanteeseen on saatava välittömästi apua muilta työntekijöiltä tai lähellä olevilta henkilöiltä sekä viranomaisilta. Tilanteen turvallisuuden kannalta on tärkeää kaikkien työntekijöiden toimivan ennakkoon sovitulla tavalla. Väkivaltatilanteiden osalta erityisen tärkeää on tilanteen jälkipuinti sekä jälkihoito, ensisijaista on ruumiillisten vammojen lääketieteellinen selvittäminen ja hoitaminen. Jälkipuinnissa asia käsitellään työyhteisön ja esimiesten kanssa, jälkihoidossa koulutetun ammattihenkilöstön kanssa. Tilanteen käsittely väkivallan tekijän kanssa on suoritettava mahdollisuuksien mukaan, jotta väkivallan toistumisen uhkaa vähennetään. Väkivallan uhasta ja väkivallasta ilmoitetaan työnantajalle ja työterveyshuollolle, työpaikoilla sovitaan yhteisesti tapa, jolla ilmoitus tehdään. Ilmoitukseen voidaan käyttää erilaisia lomakkeita tai sähköisiä raportointivälineitä. Tilanteista tulee ilmoittaa viranomaisille kuten poliisille, vakavista väkivaltatapauksista tulee ilmoittaa aluehallintoviraston maakuntakohtaiselle työsuojelun vastualueelle. (Suhonen 2004, 80- 82; Hietala ym. 2013, 146.)

Työpaikkakiusaamiseen liittyy usein henkistä väkivaltaa työyhteisön toimesta, työpaikkakiusaamiseksi luetaan esimerkiksi jatkuva nöyryyttäminen ja syyllistäminen sekä työyhteisöstä eristäminen. Työntekijään kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua esiintyessä on työnantajan toimittava epäkohdan poistamiseksi ja kiellettävä epäasiallinen käyttäytyminen. Työnantajan on kuultava kaikkia osapuolia selvittääkseen toiseikat ja työyhteisön kanssa etsittävät ratkaisut epäkohtien poistamiseksi. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisen menetelminä toimivat muun muassa perehdyttäminen, säännölliset kehityskeskustelut, säännölliset työpaikkakokoukset ja työyhteisön jäsenten vastuullinen käyttäytyminen sekä vastuullinen johtaminen. (Työturvallisuuslaki 2002; Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2006, 6- 8.)

6.3 Työaika ja työajan hallinta

Työaika koskevista määräyksistä säädetään Työaikalaisissa (1996). Laki sisältää määritelmät esimerkiksi työajasta, jaksotyöstä ja liukuvasta työajasta. Laissa säädetään lisäksi yö- ja vuorotyöstä, jotka ovat yleisiä sosiaalialalla.

Liukuvasta työajasta voivat työnantaja sekä työntekijät sopia niin, että työntekijä voi määrittää itse työpäivänsä alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittava on kuitenkin kiinteästä työajasta, vuorokautisesta liukumaraajasta sekä työajan ylitysten sekä alitusten enimmäiskertymästä, joka saa olla korkeintaan 40 tuntia. Liukuma-ajaksi määritetään enintään kolme tuntia. (Työaikalaki 1996.) Työvuoron ajoittuminen, kesto ja kokonaisyöaika vaikuttavat merkittävästi toimintakykyyn, jolla on yhteys työssä suoriutumiseen sekä tapaturmiin. Suurimpana tapaturmiin altistavana tekijänä on työvuoron aikana tapahtuva valppauden heikkeneminen. Työajoilla on vaikutus terveyteen lisäten tai vähentäen erilaisten sairauksien todennäköisyyttä. Työajat vaikuttavat myös sosiaalisiin suhteisiin ja henkiseen hyvinvointiin. Sosiaalisten suhteiden ja henkisen hyvinvoinnin osalta työaikojen näkökulma liittyy vahvasti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen positiivisine ja negatiivisine vaikutuksineen. Työaikojen vaihtelevuus voi perustua työnantajan tarpeisiin kuten työssä tapahtuviin kausivaihteluihin tai asiakaslähtöisiin työskentely- ja aukioloaikoihin. Työntekijän näkökulmasta työaikojen vaihtelevuuden tarpeet kytkeytyvät työn ja vapaa-ajan sovittamiseen. Työajan säätelyn hyötyjä ovat työpaikan

toiminnan kattavuus ja tarpeisiin vastaavuus, työntekijöitä vaihtoehdot auttavat esimerkiksi perhe- elämän tukemisena ja ikääntyvillä työntekijöillä työkyvyn säilymisenä. (Työterveyslaitos 2007, 29- 41, 51- 52.)

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus (1998) säättää osan kirkon työntekijöistä kuulumattomiksi työaikalain piiriin. Asetus koskee kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä tekeviä työntekijöitä. Työaikalain ulkopuolelle jäävää kirkon parissa tehtävää työtä kutsutaan ajattomaksi tai työajattomaksi työksi, työntekijälle määritellään työajan sijaan vapaa- aika. Ajattoman työn tekijöille ei ole määritelty vuorokautista tai viikoittaista työaika, määriteltynä on viikoittainen vapaa-aika vuorokausina. Ajattoman työn määritelmään sisältyy lisäksi tuntikirjanpidon puuttuminen. (Kauppinen & Rantama 2003, 13, 15.)

Ajattoman työn ja seurakunnissa tehtävän asiakastyön ja ihmisten kohtaamisen välinen suhde on ristiriitainen. Työntekijöiltä edellytetään ihmisten kuuntelemista ja auttamista sekä hyvää valmistautumista tehtäviinsä ajasta riippumatta. Ihmissuhdetyö edellyttää työntekijältä läsnäoloa, virkeyttä ja valppautta (Kauppinen & Rantama 2003, 17). Kirkon työntekijöistä 46 prosenttia kokee kiireen lisääntyneen, vakavaa työuupumusta pitää vaarana ainakin silloin tällöin puolet työntekijöistä. Ylipitkiä työpäiviä vähintään kerran kuussa kokee tekevänsä 51 prosenttia ja yli kolmannekselta on jäänyt viikoittainen vapaa päivä pitämättä vähintään kerran kuussa. (Kirkon työolobarometri 2011, 14-16, 34.)

Työajattomassa työssä työajan seurannalla ja työajan hallinnalla on iso merkitys kirkon työntekijöiden hyvinvoinnille ja työtehtävänsä toteuttamiselle. Työn johtamisella ja suunnittelulla pyritään pitämään vaihtelevista työajoista aiheutuvat haitat mahdollisimman alhaisina. (Kauppinen & Rantama 2003, 68; Rantama 2002, 46.)

Uusiutuva teknologia, tiedon määrän lisääntyminen sekä muut työelämän muutokset vaativat työntekijöiden osaamisen päivittämistä. Muutosten myötä kiire on lisääntynyt, kiireen aiheuttajia voivat olla tehtäviin nähden liian vähäinen työntekijämäärä ja epäselvyys työyhteisön päämääristä sekä tavoitteista. Kiire johtaa usein työaikojen venymiseen ja niin sanottuun semi- työaikaan, jolla tarkoitetaan työtehtävien hoitamista kotoa

tai muualta, jolloin ollaan näennäisesti poissa töistä. Työajan hämärtyminen yhtenä syy-
nä toimii työajan seurannan puuttuminen. Seuranta voidaan järjestää kulunvalvonnalla
tai muilla asianmukaisilla järjestelyillä. Seuratessaan omaa työaikaansa yksittäinen
työntekijä voi havainnoida käyttämänsä työajan vaikutusta omaan hyvinvointiinsa. Työ-
aika seuraamalla työyhteisössä ja henkilökohtaisella tasolla voidaan kehittää työajan
hallintaa. Priorisoimalla tehtäviään ja asettamalla lyhyen ajan tavoitteita työyhteisö ja
työntekijä voivat havainnoida tärkeiden tehtävien suorittamiseen käytettävää työaika.
Jos tehtäviä ei pystytä suorittamaan kohtuullisessa ajassa tulee selvittää mistä tämä joh-
tuu. Syyt selvittämällä voidaan työpaikan toimintaa ja työtehtäviä uudelleen järjestellä
sekä kehittää, samalla ajanhallinta kehittyy. (Työterveyslaitos 2007, 63- 65.) Työajan
seuraaminen ja ajanhallinnan kehittäminen eri menetelmin edistää työntekijöiden työ-
hyvinvointia ja tarjoaa työnantajalle erilaisia vaihtoehtoja työaikakirjanpidolle. Työaika-
lain (1996) mukaan työnantajan on pidettävä kirjaa tehdyistä työtunneista työntekijä-
kohtaisesti, työaikakirjanpito on vaadittava esitettävä työsuojelutarkastuksen toimitta-
jalle.

Ajaton työ on myös palkitsevaa ja työntekijän hyvinvointia edistävää. Oman työn suun-
nittelu mahdollistaa esimerkiksi perhe- elämän huomioonottamisen vuorokausirytmisissä.
Työaikaan sisältyvät vapaudet mahdollistavat luovuuden ja itsensä toteuttamiseen työs-
sä, joka lisää motivaatiota ja vaikuttaa työhyvinvointiin. (Kauppinen & Rantama 2003,
54- 55.)

Työajanhallinnan kehittämisen apukeinoina toimivat huomion ja kehittämisen kohdis-
taminen työtahtiin työpäivän aikana, työn tauotukseen ja ajan jakautumiseen työn ja
vapaa- ajan välillä. Työtahtiin päivän aikana voidaan vaikuttaa priorisoimalla. Vaikka
työntekijällä olisi monta samanaikaista tehtävää, tulisi työtehtävien järjestys priorisoida
ja tärkeimmiksi arvioidut tehtävät hoitaa ensin. Priorisointia helpottaa työyhteisön sel-
keä perustehtävä ja tavoite sekä työnjako. Työyhteisössä vallitseva yhteinen näkemys
tärkeimmistä tehtävistä tekee priorisoinnin yksittäiselle työntekijälle helpommaksi.
Työntekijän ammattitaitoon ja sen kehittämiseen kuuluu järjestyksen suosiminen. Palau-
tumista tarvitaan työpäivän aikana, palautumisen keinona toimii työn tauotus. Keskeisiä
tauotukseen liittyviä periaatteita ovat tauon ajoittaminen ennen voimakasta väsymystä ja
välttämällä taukoa kesken hyvin käynnistyneen työskentelyn, tauon sisällön tulisi koos-

tua työn luonteelle vastakkaisesta sisällöstä. Tautuksella on myönteisiä vaikutuksia erityisesti henkiseen kuormitukseen ja näyttöpäätetyöhön. Ajan jakautuminen työn ja vapaa- ajan välillä on tärkeä rajata etenkin työssä, joka on luonteeltaan tai työajoiltaan rajatonta. Työntekijän työn ja ajan rajaaminen tapahtuu usein omilla päätöksillä, päätöksien tekemistä sekä toteumista helpottaa kun päätöksistä ja rajaamisesta keskustellaan työyhteisössä sekä läheisten ihmisten kanssa. Pyrkimyksenä tulisi olla tasapainoinen riittävyden tunne työssä ja vapaa-ajalla. Vapaa- ajan sisällössä tulee olla asioita, jotka vievät ajatukset pois työstä ja tuntuvat yksilöllisesti mielekkäiltä, tällä vältetään vapaa- ajasta muodostuvan vain työhön valmistava ajanjakso. (Työterveyslaitos 2007, 66- 69.)

6.4 Yksintyöskentely ja liikkuvatyö sekä mobiilistyö

Työturvallisuuslaki (2002) velvoittaa työnantajan huolehtimaan yksintyöskentelyyn liittyvien vaarojen ja uhkien olevan mahdollisimman vähäiset, lisäksi yhteydenpidon mahdollisuudet työnantajaan, esimieheen ja muihin työntekijöihin on varmistettava.

Yksintyöskentelyyn sosiaalialalla liittyvät haitat ja vaarat työsuojelun näkökulmasta sisältävät henkisen kuormituksen, väkivallan uhan ja yleisen turvallisuuden takaamisen. Kyseisiä haittoja, vaaroja ja niiden ehkäisemisen toimintamalleja on käsitelty aiemmissa luvuissa. Yksintyöskentelyyn liittyviä työntekijän työn- ja ajankäytönsuunnittelun sekä hallinnan kehittämisen näkökulmia on myös esitelty aiemmissa luvuissa. Asiakastyötä tehtäessä tapaamispaikkojen sijainti voi vaihdella tilanteen ja tapaamisen tarkoituksen vuoksi. Esimerkiksi kotikäyntejä suoritettaessa vaaditaan liikkumista paikasta toiseen.

Työliikenteen käsite sisältää työntekijän liikkumisen moottoriajoneuvolla, kävellen, pyörällä tai joukkoliikennevälineellä. Työliikennettä ovat työmatka, joka on kodin ja työpaikan välinen matka, työasiamatkalla tarkoitetaan työajalla tehtyä työtehtäviin liittyvää matkaa, kuten asiakastapaamisia. Työliikenteessä huomioitavia asioita ovat liikkujan kunto ja vireys tai väsymys, turvavarusteet, liikkumisolosuhteet sekä matkojen suunnittelu. Työliikenteen tapaturmia vältettäessä on huolehdittava riittävästä levosta ennen matkoja ja turvavarusteista kuten heijastimista sekä turvavöistä. Sää, vuorokaudenaika ja ruuhkat on huomioitava turvallisuuden sekä työnsuunnittelun suhteen. Suu-

rimpana riskinä työliikenteessä on kiire, joka aiheuttaa liikkumisnopeuden nousemista ja tarkkaavaisuuden heikentymistä. Matkapuhelimen käyttö heikentää kulkutavasta riippumatta liikenteen seuraamista ja huomiokykyä. Työliikenteen turvallisuutta parantaa huolellinen suunnittelu, johon mahdollisuuksien mukaan tulee sisältyä riittävän ajan varaaminen matkoihin, ruuhkien välttäminen ja julkisen liikenteen valitseminen. Liukuva työaika helpottaa varsinkin työmatkojen suunnittelua, työmatkan turvallisuus lisääntyy matkan sujumuudella. Sujuvuus edistyy ruuhkia välttämällä ja työajan liukuma tarjoaa joustoa perillä oloaikaan. Pehdytyksen yhteydessä tulee työntekijälle antaa työhön liittyvät ohjeet työliikenneturvallisuuteen liittyen. (Turvallisesti työliikenteessä 2009, 3, 6- 8, 15, 17.)

Mobiilityö on sähköisten viestintä- ja yhteistyövälineiden tukemana suoritettua liikkuvaa työtä, työntekijällä on mahdollisuus tehdä töitä esimerkiksi liikennevälineissä, kotona ja asiakkaan luona. Mobiilityön määritelmään kuuluu päätyöpaikan ulkopuolella tehtävää työtä vähintään 10 tuntia viikossa ja liikkumisen tarpeen syntyminen itse työstä ja tavoitteista. Jatkuva liikkuminen voi aiheuttaa kuormitusta synnyttäessään laajan määrän fyysisiä ja sosiaalisia työympäristöjä. Mobiilityö voi aiheuttaa työ- ja vapaaajan rajan hämärtymistä jos työajanhallinta ei ole riittävää. Parhaimmillaan mobiilityön avulla oman työn organisointi paranee ja omaan ajankäyttöön vaikuttaminen lisääntyvät. Mobiilityössä työntekijän vastuu kasvaa työnsä, hyvinvointinsa ja palautumisensa osalta. Monipaikkaisuudella tarkoitetaan työvälineiden mukana kuljettamista ja työpisteen perustamista erilaisiin paikkoihin, jotka eivät välttämättä ole alun perin suunniteltu työn tekemiseen. Mobiilityö ja sen monipaikkaisuus vaativat työn ja työn rakenteen suunnittelua sekä varautumista yllättäviin tilanteisiin. Työhön saattaa aiheutua eri syistä lyhyt- ja pitkäkestoisia katkoksia ja ympäristöstä aiheutuvia häiriöitä. Mobiilityö mahdollistaa tehokkuuden työnteossa työtehtävän suorittamisen ollessa riippumatonta paikasta ja tietyistä kellonajasta. Mobiilityö katkaisee työskentelyjaksoja ja liikkuminen vähentää pitkiä istumisjaksoja. Työyhteisössä tulee sopia mobiilityön periaatteista, huomioon on otettava tietosuojaan liittyvät riskit ja monipaikkaisen työn turvallisuus. Työvälineiden sopivuutta työtehtäviin ja mobiilityöhön on arvioitava, työntekijöiden on osattava käyttää laitteita ja välineitä. Lisäksi laitteiden ergonomiset ominaisuudet on huomioitava. Kuormitusta voivat aiheuttaa suuret ja painavat mukana kannettavat laitteet, sekä yhteyksien ja ohjelmien toimimattomuus. (Mobiilityö 2011, 1- 6, 12- 13, 16.)

6.5 Nuorisotyönohjaajien leirityö

Kirkon nuorisotyönohjaajien työhön tuo oman työsuojelullisen näkökulman retki- ja leirityö, joka sisältää monipaikkaisen ja liikkuvan työn näkökulmia. Leiri olosuhteissa työntekijä on vastuussa osallistujien turvallisuudesta, joka tulee huomioida työsuojelun näkökulmasta.

Vastuu seurakuntien järjestämän toiminnan turvallisuudesta on seurakunnalla ja sen työntekijöillä. Toimintaa järjestettäessä on huomioitava henkilökunnan määrä, jonka osalta tulee laskelmissa ottaa huomioon ainoastaan työntekijät. Harjoittelu jaksolla olevat opiskelijat ja mahdolliset vapaaehtoiset tulee jättää turvallisuutta koskevien henkilöstö mitoituksien ulkopuolelle. Riittävän henkilöstömäärän huomioimisessa on toiminnan turvallisuuden lisäksi kyse työntekijöiden työssä jaksamisesta ja kuormituksen ehkäisemisestä. Liian vähäinen työntekijämäärä on uhka työntekijöiden sekä osallistujien turvallisuudelle. Toimintaa ohjattaessa tulee välttää ohjaamista yksin, varsinkin alaikäisten ja vapaaehtoisten ei tule ohjata toimintaa ilman työntekijän läsnäoloa. (Seurakuntatoiminnan turvallisuusohjeet 2007, 8.)

Työntekijöiden turvallisuusosaamisesta ja turvallisuustoimintaan kohdistuvasta asenteesta on huolehdittava säännöllisesti muulloinkin kuin toiminnan alkaessa tai sen aikana. Vähintään kolmen vuoden välein tulisi työntekijöille järjestää turvallisuuskoulutusta ja valmiusharjoitus. Koulutuksen ja harjoituksen tulisi sisältää vähintään hälytystoimenpiteet, pelastus- ja sammutusvälineiden käytön sekä varautumista sairauskohtauksiin. Koulutusten ja harjoitusten järjestäminen on kirjattava sisältäen ajankohdan, osallistujat ja harjoitusten johtajan. (Seurakuntatoiminnan turvallisuusohjeet 2007, 9.)

Leirejä varten on laadittava turvallisuusasiakirja, jonka laadinnasta huolehtii leirikohtaisesti nimetty ohjelma- ja turvallisuusvastaava. Koko leirillä toimiva henkilöstö on perehdytettävä turvallisuusasiakirjaan ja asiakirja on oltava nähtävissä koko leirin ajan. Turvallisuusasiakirjasta tulee ilmetä leirin perustiedot, työntekijöiden tehtäväjako, arvio leirin riskeistä, turvallisuussuunnitelma ja avunhälyttäminen erilaisiin tilanteisiin. Turvallisuussuunnitelma on laadittava leirien tai retkien sisältämiä yksittäisiä suurempia

riskejä sisältäviä toimintoja varten. Suunnitelman tulee sisältää tiedot esimerkiksi työntekijöiden ja vapaaehtoisten määrästä, tehtävänjaosta, leiripaikan olosuhteista ja ympäristöstä sekä pelastusvälineistöstä. Suunnitelma on laadittava jokaista uhkia sisältävää toimintaa varten, yleisimpiä esimerkkejä ovat kalliokiipeily ja kanoottiretket. Leiri- ja retkityön osalta turvallisuuskoulutusta ja valmiusharjoitus tulee järjestää kerran vuodessa. (Seurakunnan retki- ja leiritoiminnan turvallisuusohjeet 2006, 4- 5, 10.)

6.6 Työsuojelun muita osa- alueita

Työhygieniä sisältää kemialliset, fysikaaliset ja biologiset tekijät, joilla on vaikutusta työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen. Työpaikoilla käytettävien kemikaalien yleisimpiä haittavaikutuksia ovat ihoaltistuminen sekä hengitystien kautta altistuminen. Fysikaalisiin tekijöihin kuuluvat melun, värinän, säteilyn ja valaistuksen aiheuttamat vaarat. Biologiset tekijät sisältävät muun muassa allergioiden ja tartuntatautien vaarat. (Hietala ym. 2013, 72- 73; Työturvallisuuslaki 2002.) Kirkon työssä ja sosiaalialalla erityisesti huomioitavia työhygieenisia seikkoja ovat asiakastyön mukanaan tuomat tartuntavaarat ja allergiat. Työhygieenisten vaarojen vähentämisen keinoina toimivat esimerkiksi työntekijöiden tiedotus ja opastus sekä rokotukset (Rantanen & Oksa 2009, 178).

Ergonomia sisältää työskentely tilaan, työasentoihin, työvälineisiin sekä apuvälineisiin, nostoihin sekä siirtoihin liittyvien rasiitusten ja kuormitusten ehkäisyyn. Tavoitteena on työn suorittaminen ilman terveydelle haitallista kuormitusta. (Hietala ym. 2013, 70.)

Sosiaalialalla sekä kirkon työssä on käytössä erilaisia raportointi- ja kirjaamisjärjestelmiä, jotka edellyttävät näyttöpäätetyötä, lisäksi suoritetaan lukuisia muita työtehtäviä näyttöpäätteiden avulla. Näyttöpäätetyön laitteisiin, työympäristöön ja käyttäjäliittymiin liittyvät vähimmäisvaatimukset määrittellään Valtioneuvoston päätöksessä näyttöpäätetyöstä (1993).

6.7 Työsuojelullisia toimenpiteitä

Johtamisen tavoitteena on saada organisaatio ja sen työntekijät toimimaan, tekemään ja käyttäytymään tavoitteita tukevalla ja halutulla tavalla. Organisaation keskittyessä oikeisiin ja oleellisiin asioihin, työn kuormittavuus ja kiire vähenevät. Johtamisella huolehditaan työn olevan palkitsevaa ja kannustavaa, jolloin työn eri osa-alueisiin motivoitutaan paremmin. (Salmimies 2008, 169- 172.) Työsuojelun johtaminen ei poikkea muusta johtamisesta, sen tulee tapahtua yhteistyössä henkilöstön kanssa. Johdon sitoutuminen tavoitteisiin on tärkeää myös työsuojelun osalta. (Kämäräinen 2009b, 16.)

Työterveyshuoltolaki (2001) velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon, jonka tarkoituksena on edistää tapaturmien ja työhön liittyvien sairauksien ehkäisyä sekä työympäristön ja työntekijöiden terveellisyyttä ja turvallisuutta. Työterveyshuollosta on oltava kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää työterveyshuollon osalta yleiset tavoitteet ja työpaikan olosuhteisiin liittyvät vaatimukset. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi sisältyä työsuojelun toimintaohjelmaan tai muuhun kehittämissuunnitelmaan. Työterveyshuoltolaki määrittelee myös minimivaatimukset työterveyshuollon sisällölle. Kirjallinen päihdeohjelma tulee laatia jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä huumausainetesti. (Työterveyshuoltolaki 2001.)

Työterveyshuollon keskeisimpiä toimenpiteitä ovat työpaikkaselvitykset, joilla selvitetään tietyn työpaikan ja työn työkykyä ylläpitäviä ja uhkaavia tekijöitä. Sosiaalialan ja seurakuntien työpaikkaselvityksissä tulisi painottua henkinen kuormittavuus ja hyvinvointi. (Kilpeläinen, Marttila & Seretin 2002, 17.)

Työtapaturman sattuessa työntekijällä on oikeus saada tapaturmasta korvausta, oikeus korvaukseen koskee myös ammattitauteja. Suorittaakseen korvauksen työntekijälle tulee työnantajan ottaa vakuutus vakuutuslaitoksesta, jolla on oikeus vakuutusten antamiseen. (Tapaturmavakuutuslaki 1948.)

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla vaikutetaan henkilöstön työkykyyn ja jaksamiseen. Työkyvyn perustana on ruumiillinen, henkinen sekä sosiaalinen työkyky. Työkykyä ylläpitävä toiminta on työpaikkojen omaa toimintaa, jossa voidaan hyödyntää työterve-

yshuollon asiantuntemusta. Toiminnan keskeisiä kohteita ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön toimivuus ja terveyden sekä osaamisen edistäminen. (Kämäräinen 2009b, 34; Työterveyslaitos i. a. c.)

Työturvallisuuskeskuksen ja Kuntaryhmän julkaisemassa *Selvitä ja paranna – vaarojen selvittäminen ja arviointi seurakuntatyössä* (2011, 14) oppaassa nimetään parhaaksi tavaksi varmistaa vaarojen, haitta- ja kuormitustekijöiden selvittäminen kehityskeskustelujen avulla. Kehityskeskusteluissa suositellaan käytettäväksi apuna työpaikkakohtaisia vaarojen sekä riskien arvioinnin tuloksia. Kehityskeskustelussa esimiehen on mahdollista saada tietoa työyhteisön tilanteesta ja kokemuksista työstään sekä organisaation yhteisistä ja yleisistä asioista. Työntekijälle kehityskeskustelu on yksi mahdollisuus ilmaista omaan työntekoonsa, jaksamiseensa ja työyhteisöön liittyvät asiat. (Työterveyslaitos i. a. a.)

Työntekijälle annettavassa perehdytyksessä tulee työnantajan antaa riittävät tiedot työympäristöstä, työoloista, työmenetelmistä, käytettävistä työvälineistä ja turvallisista työtavoista. Perehdytykseen tulee sisältyä opetusta työn haitoista ja vaaroista sekä näiden ehkäisemisestä. Annettua opetusta ja ohjausta tulee tarvittaessa täydentää. (Työturvallisuuslaki 2002.) Perehdyttäminen on tärkeimpiä henkilöstökoulutuksen muotoja, erityisen tärkeää on uusien työntekijöiden perehdyttäminen. Kattavan perehdyttämisen takaamiseksi voi hyödyntää erilaisia perehdyttämisen tarkistuslistoja sekä koko työyhteisöä perehdyttämisessä. (Marttila 2002, 73- 74.)

Täydennys- ja uudelleen koulutuksilla voidaan vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. Koulutusten tavoitteena on saavutetun osaamisen ylläpitäminen sekä tietojen ja taitojen kehittäminen, jotka lisäävät työn mielekkyyttä ja motivaatiota. Työsuojelukoulutuksesta vastuussa on työnantaja, työsuojelutehtävissä olevat tarvitsevat tehtäviinsä perus- ja jatkokoulutusta. (Marttila 2002, 74; Kämäräinen 2009b, 33.)

Ammatillisten valmiuksien ja vuorovaikutustaitojen kehittämisen sekä työntekijöille asetettujen tavoitteiden saavuttamisen apuna toimii työnohjaus. Työnohjauksen muoto voi olla yksilö-, ryhmä- tai yhteisötyönohjaus. Työnohjauksen tarkoituksena on selkeyttää organisaation perustehtävää ja tavoitteita, vahvistaa työilmapiiriä sekä edistää hen-

kistä hyvinvointia. Työnohjauksen avulla työntekijä voi vahvistaa osaamistaan ja ammattitaitoaan, joiden kehittyminen edistää työn mielekkääksi kokemista sekä työnhallintaa. Voimavarojen vahvistuessa stressinkäsittelykyky ja työssä jaksaminen lisääntyvät. Työnohjaus on kehittämiskeino oman työn kuormittavuuden arvioimiselle ja työn rajaamiselle. (Työterveyslaitos i. a. b.; Keskushallinto- Suomen evankelis- luterilainen kirkko i. a.)

Työnohjaus ei ole hengellistä ohjausta eikä sielun hoitoa, mutta voi kokemuksellisesti sisältää samankaltaisia elementtejä. Hengellinen ohjaus on apua, joka syventää ja vakiinnuttaa uskoa kolmiyhteiseen Jumalaan. Etsimällä sielunhoito yhteyttä ja hengellistä ohjausta työntekijä voi parantaa työhyvinvointiaan. (Marttila 2002, 76; Helsingin hiippakunta i. a.) Työhyvinvoinnin kannalta sielunhoito ja hengellinen ohjaus ovat tärkeitä. Kuormittavasta tilanteesta selviytymisen suurimpana voimavarana diakoniatyötä tekevistä kaksi kolmasosaa koki Jumalaan uskomisen (Diakoniabarometri 2013, 62).

Työpaikkakokoukset ovat tärkeitä työpaikan toiminnan kannalta, kokoukset edistävät tiedonkulkua sekä työpaikan yhteistoimintaa kaikilta osin. Varsinkin liikkuvaa ja yksintehtävää työtä sisältävissä työpaikoissa työpaikkakokousten merkitys korostuu, jottei työyhteisö ja sen tavoitteet hajaannu liiallisesti. Työpaikkakokouksen täyttäessä yhteistoiminnallisen järjestelmän kriteerit tulee työpaikkakokouksen olla järjestetty säännöllisesti, esimiesjohtoinen ja dokumentoitu esimerkiksi muistiona (Suhonen 2004, 53).

7 OPINNÄYTETYÖ PROSESSI NAL PALVELUT OY: SSÄ

7.1 NAL Palvelut Oy ja opinnäytetyön lähtökohdat

Nuorisoasuntoliitto ry (NAL) toimii kattojärjestönä muille NAL- toimijoille, joihin kuuluvat Nuorisoasuntoliiton 27 itsenäistä paikallisyhdistystä, yleishyödyllinen vuokratoloyhtiö Alkuasunnot Oy sekä NAL palvelut Oy. Nuorisoasuntoliitto Ry, Alkuasunnot Oy ja NAL Palvelut Oy muodostavat yhdessä NAL- konsernin. (Nuorisoasuntoliitto ry i. a.) NAL Palvelut Oy tuottaa asumisen sisältöpalveluja, erityisesti tuettua asumista Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla. Kohderyhmänä ovat 16–25-vuotiaat, itsenäistymisessä ja itsenäisen asumisen aloittamisessa tukea tarvitsevat nuoret sekä nuoret aikuiset. Asiakkaita ovat muun muassa lastensuojelun jälkihuollon asiakkaat, vaikeasta kotitilanteesta alaikäisenä itsenäistyvät nuoret, asunnottomat nuoret, mielenterveys- ja päihdekuntoutujat sekä nuoret maahanmuuttajat. Palvelu koostuu neljästä, erivahuisesta tukipaketista, joista muodostuu asiakkaan tarpeita vastaava palvelukokonaisuus. Palvelu tuotetaan pääsääntöisesti asiakkaan kotiin. (NAL Palvelut Oy i. a.) NAL Palvelut Oy:ssä työskentelee toimitusjohtaja, palvelupäällikkö, 4 kokopäiväistä ja 5 osa-aikaista asumisohjaajaa (NAL Palvelut Oy- Omavalvontasuunnitelma 2012a).

NAL Palvelut Oy:n asumisohjaajat vastaavat yrityksen asiakastyöstä tapaamalla asiakkaita erilaisissa ympäristöissä, pääsääntöisesti näiden kodeissa. Jokaiselle asiakkaalle nimetään oma asumisohjaaja, joka työskentelee itsenäisesti asiakkaan kanssa. Yksin suoritettavaa ja itsenäistä työtä voidaan pitää kyseisen työpaikan erityispiirteenä. Työntekijän turvallisuus on taattava huolellisesti samalla ottaen huomioon työn laadun takaaminen. Työntekijöiden ammattitaidolla varmistetaan turvallista, laadukasta ja tehokasta työskentelyä ja toimintaa. Yhtenä merkittävänä osa- alueena yrityksen rakenteessa ja toiminnassa turvallisuuden, laadun ja tehokkuuden takaamiseksi toimii työsuojelu.

NAL Palvelut Oy:n työsuojelun arvioimiseksi ja kehittämiseksi sai opinnäytetyöntekijä käyttöönsä yrityksen työsuojelua käsitteleviä asiakirjoja. Työsuojelua käsitellään NAL Palvelut Oy:n omavalvontasuunnitelmassa, turvallisuussuunnitelmassa, henkilöstösuunnitelmassa, työhyvinvointisuunnitelmassa sekä perehdytyskansiossa. Opinnäytetyön

raportissa esiteltyjen työsuojelun lakien, suositusten ja työsuojelun näkökulmien sekä yhtiön asiakirjojen perusteella NAL Palvelut Oy:n työsuojelua arvioitiin, organisoitiin ja kehitettiin. Opinnäytetyö prosessin aikana järjestettiin säännöllisesti kokouksia NAL Palvelut Oy: n toimitusjohtajan, palvelupäällikön ja henkilöstön kanssa prosessin tukemiseksi, ohjaamiseksi ja arvioimiseksi.

7.2 Työsuojeluorganisaatio NAL Palvelut Oy:ssä

NAL Palvelut Oy:ssä on työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäälliköltä on saatu apua opinnäytetyön suunnittelussa, toteutuksessa sekä arvioinnissa. Yrityksen työsuojelupäällikkö on vastuussa työsuojelusäännösten vaatimusten toteuttamisesta, vastuu määräytyy hänen asemastaan linjaorganisaatiossa.

Yhtiön henkilöstömäärä on kasvanut kahden viimeisen vuoden aikana ja lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006) mukaisesti tuli yhtiössä valita työsuojeluvaltuutettu varavaltuutettuineen. Vaalien suunnittelu ja toteutus toteutettiin osana opinnäytetyötä yhteistyössä yhtiön edustajan kanssa. Vaalien valmistelu ja toteutus noudattaa työturvallisuuskeskuksen työsuojeluvaaliohjetta (2011). Työsuojeluvaltuutetun valinta käynnistettiin 14.10.2013 järjestetyssä työpaikkakokouksessa, jossa henkilöstölle esiteltiin työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen tehtävät, velvollisuudet ja oikeudet. Samalla esiteltiin käytäntö sekä aikataulu ehdokasasettelun, ehdokaiden vahvistamisen ja vaalien osalta. Työsuojeluvaalit järjestettiin NAL Palvelut Oy:ssä 4.11.2013. Vaaleilla valittiin työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Vaalien vahvistamisen jälkeen tehtiin työsuojeluhenkilöstöstä ilmoitus työsuojeluhenkilörekisteriin. Työsuojeluvaltuutetulle on tarkoitus järjestää täydentävää koulutusta tehtäviensä hoitamiseksi tulevana vuonna. Koulutuksesta sovitaan tarkemmin viimeistään kahden kuukauden sisällä valinnasta.

7.3 NAL Palvelut Oy:n työsuojelun nykytilanne ja kuormittavat tekijät

NAL Palvelut Oy: n työsuojelun nykyisen tilanteen, työpaikan ja työn riskien, haittojen ja vaarojen selvittämiseksi kerättiin työntekijöiden kokemuksia työn kuormittavuudesta sekä työsuojelun toteutuksesta. Viikoittaisen työkokouksen yhteydessä käytiin työsuojelua koskeva osuus, johon liitettiin yhteiskeskustelua työsuojelun tarkoituksesta ja tavoitteista sekä työn kuormittavuudesta. Työntekijöiden arvio työsuojelun tilanteesta ja työn riskeistä NAL Palvelut Oy:ssä kerättiin kirjallisena. Kyseinen työkokous järjestettiin 14.10.2013, kirjallisen arvion kerääminen ja koostaminen kuului opinnäytetyö prosessiin. Kokouksessa olivat läsnä palvelupäällikkö sekä kaksi kokopäiväistä työntekijää sekä 4 osa- aikaista työntekijää. Arvioinnin kerääminen suoritettiin parityöskentelynä, jossa työparit kävivät keskustelua työsuojelusta, työn kuormittavuudesta ja työhön liittyvistä mahdollisista haitoista ja vaaroista. Työparit kirjasivat näkemyksensä vapaamuotoisesti. Työparit kirjasivat myös työsuojelun osa- alueita, jotka NAL palveluissa on toteutettu erityisen hyvin. Kirjallisesta arvioinnista koostettiin yhteenveto, johon kirjattiin kaikkien työparien näkemyksissä esiintyvät yhtenevät teemat ja näkökulmat.

NAL Palvelut Oy:n henkilökunnalta kerätyn työsuojelua koskevan palautteen ja arvion perusteella on työsuojelun osa- alueista erityisen hyvin huolehdittu työterveyshuollon sekä vakuutuksien järjestämisestä. Käytössä olevien työvälineiden tarkoituksenmukaisuuteen on kiinnitetty riittävästi huomiota. Kuormittavuutta ehkäisee erityisesti työyhteisö, työyhteisöltä saatu vertaistuki, esimiesten työskentely ja työpaikkakokoukset. Työhyvinvointia edistävät myös työntekijöille tarjotut edut, työajanhallintajärjestelmä sekä mahdollisuus parityöhön.

Kuormittavuutta aiheuttavaksi tekijäksi jokainen työpari mainitsi yksintyöskentelyn. Työ koettiin psyykkisesti kuormittavaksi, psyykkisen kuormituksen syiksi mainittiin vastuu asiakkaasta sekä vastuu tilaajataholla. Työtilat koettiin yhdeksi kehittämisen kohteeksi. Turvallisuutta vaarantavaksi asioiksi mainittiin kotikäynnit sekä työn edellyttämä liikkuminen erilaisissa olosuhteissa.

Arvioissa ei koettu työtä fyysisesti raskaaksi, eivätkä mainintoja saaneet esimerkiksi fysikaaliset, kemialliset tai biologiset tekijät eikä ergonomia.

Työntekijöiden kokemukset ja arvio kuormittavista tekijöistä on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan. Työsuojelun toimintaohjelmaan on kirjattu työturvallisuuskeskuksen (i. a. a.) ohjeiden ja työturvallisuuslain (2002) määräysten mukaisesti työnantajan ja työntekijöiden työsuojelutehtävät sekä työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto tehtävineen. Toimintaohjelmasta ilmenee myös miten työsuojelu huomioidaan perehdytyksessä ja työhön opastuksessa. Toimintaohjelma sisältää työympäristön kuvauksen, kehittämistavoitteet ja toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi sekä toimintaohjelman seurannan. Tietosuojaan vedoten työsuojelun toimintaohjelmaa ei ole liitetty opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyön valmistuttua työntekijöiltä kerätyn arvion sisältö otetaan työpaikkakokouksen asialistalle ja suunnittelu toimenpiteistä kuormittavien ja turvallisuutta vaarantavien tekijöiden ehkäisemiseksi käynnistetään koko työyhteisön kesken.

7.4 NAL Palvelut Oy:n työsuojelun kuvaus

NAL Palvelut Oy: n asiakirjojen, työntekijöiltä kerätyn arvioinnin ja työsuojelua koskevien lakien, määräysten ja suositusten perusteella on tässä luvussa kuvailtu NAL Palvelut Oy:n työsuojelun nykyinen tila. Työsuojelun kuvaus perustuu opinnäytetyön raportin luvussa viisi esitettyihin uhkiin ja vaaroihin sekä työsuojelullisiin toimenpiteisiin.

Yhteistoiminnan edistämiseksi toimitusjohtaja ja palvelupäällikkö ovat NAL Palvelut Oy:ssä jatkuvasti läsnä kaikkien työntekijöiden yhteisellä työpisteellä ja helposti tavoitettavissa. NAL palvelut Oy: n työyhteisössä on yhteisesti sovittu työsuojeluun liittyvien asioiden käsittelystä. Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus koska tahansa ilmaista esimiehilleen ja työsuojeluhenkilöstölle näkemyksiään työsuojeluun liittyen. Havainnot ja huomiot siirtyvät mahdollisimman nopeasti käsiteltäväksi koko henkilöstön kanssa yhteisesti viikoittaisiin kokouksiin. (NAL Palvelut Oy- Omavalvontasuunnitelma 2012a.)

Työympäristö ja sen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen osa- alue on kirjattu turvallisuussuunnitelmaan (2012b). Huomioituna turvallisuussuunnitelmassa ovat työtilat, henkisen kuormituksen mahdolliset aiheuttajat ja näiden ennaltaehkäisy sekä työtehtävät sekä työn organisointi. Työoloista kirjattuina ovat työaika sekä työajanhallinta sekä noudatettavat työhön liittyvät lait ja sopimukset. Turvallisuussuunnitelma käsittelee laajasti työturvallisuutta yrityksessä.

Perehdytyksestä päävastuu on palvelupäälliköllä, joka aloittaa uuden työntekijän perehdytyksen. Koko työyhteisö on mukana perehdytyksessä ja uusi työntekijä liikkuu kokeneempien työntekijöiden mukana työsuhteensa alkaessa. Perehdytyksessä hyödynnetään perehdytyksen tarkistuslistaa. Perehdytystä varten on laadittu perehdytysmateriaalia, joka on päivitetty lokakuun 2013 aikana. Työsuojelun näkökulma korostuu perehdytyksen sisältäessä omavalvontasuunnitelman, turvallisuussuunnitelman ja henkilöstösuunnitelman läpikäymisen.

NAL Palvelut Oy:ssä on käytössä liukuva työaika. Asumisohjaajat suunnittelevat itse työtehtäviensä järjestyksen sekä asiakastapaamisiensa ajankohdat ja paikat. Liukuvalla työajalla pyritään helpottamaan työn suunnittelua sekä toteutusta. Liukuva työaika tekee mahdolliseksi yksilökohtaisten vapaa- ajan sisältöjen huomioimisen. Lomista ja ylimääräisistä vapaapäivistä voi sopia palvelupäällikön kanssa, työyhteisössä huomioidaan tasa- arvoisesti kaikkien toiveet sekä tarpeet. Työajan hallinnan edistämiseksi ja työajan seuraamiseksi on otettu vuoden 2013 alusta käyttöön sähköinen työajanhallinta järjestelmä. Työntekijät voivat järjestelmän avulla tarkkailla ja kehittää ajankäyttöään ja vahvistaa ajanhallintaansa. Sähköinen järjestelmä on käytettävissä tietokoneella ja matkapuhelimella. Työajanhallinta järjestelmä helpottaa lisäksi työnantajan lakisääteistä työaikakirjanpitoa.

Yrityksessä järjestetään viikoittain työpaikkakokous, johon osallistuu koko henkilökunta. Perustehtävän suorittamisen ja asiakastyön kuormituksen välttämiseksi on jokaisessa kuussa yksi viikko, jolloin työpaikkakokousta ei järjestetä. Työpaikkakokouksen järjestämisen käytäntöä suunniteltaessa on koko henkilöstöllä ollut mahdollisuus esittää mielipiteensä työpaikkakokouksen sisällöstä ja järjestämisen tiheydestä. Nykyiseen malliin on päädytty työyhteisön yhteisellä päätöksellä. Työpaikkakokous sisältää tiedotusta,

työyhteisön vertaistukea, työyhteisön ja työn kehittämistä ja organisointia. Työpaikkakokouksen ajasta osa on varattu asiakastyön tilanteiden yhteiseen arviointiin. Kyseisessä osassa käydään läpi mahdolliset uhka- ja vaaratilanteet sekä toimenpiteet tilanteiden ehkäisemiseksi ja kehitetään työyhteisön käytäntöjä työsuojelun näkökulmasta. Työpaikkakokoukset ovat esimiesjohtoisia ja kokouksista laaditaan muistiot mahdollisten poissaolojen varalle ja yhteisten päätösten dokumentoimiseksi.

Työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työtehtäviinsä liittyviin seminaareihin ja koulutuksiin, tarkka kuvaus koulutukseen ja seminaareihin osallistumisesta sisältyy NAL Palvelut Oy:n Henkilöstösuunnitelmaan (2012). Koulutusten sisällöllisiä tarpeita suunnitellaan työpaikkakokouksissa, tarkoituksena on koulutusten vastaavan työyhteisöstä nouseviin kehittämistarpeisiin. Asumisohjaajien yksintehtävään asiakastyöhön liittyviin uhka- ja vaaratilanteisiin on varauduttu koulutuksin. Viimeisen vuoden aikana työntekijät ovat osallistuneet koulutuksiin, joiden sisällöt ovat käsitelleet päihde- ja mielenterveysasiakkaiden kohtaamista sekä uhka- ja vaaratilanteita asiakastyössä.

Henkilöstön ammatillisen kehityksen, työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemiseksi työntekijöillä on mahdollisuus osallistua ryhmätyönohjaukseen kerran kuussa, tilanteen vaatiessa on mahdollisuus myös yksilötyönohjaukseen (NAL Palvelut Oy- Oma-
valvontasuunnitelma 2012a).

Kehityskeskustelut järjestetään vähintään kerran vuodessa. Kehityskeskusteluihin valmistautumiseen käytetään kehityskeskustelulomaketta. Kehityskeskustelulomakkeessa ja kehityskeskustelussa on huomioitu työsuojelun näkökulma. Keskustelun aiheena ovat kuormittavat tekijät asumisohjaajan työssä, varsinkin henkisen kuormituksen ja työhyvinvoinnin näkökulmat on huomioitu lomakkeessa. Kehityskeskustelun sisältö ja rakenne tekee mahdolliseksi työyhteisöä ja työntekijän henkilökohtaista hyvinvointia kehittävien huomioiden ja ehdotusten esiintuomisen. (NAL Palvelut Oy- Kehityskeskustelulomake 2013.)

Yrityksessä on käytössä laajennettu työterveyshuolto, jonka kanssa yhteistyössä on laadittu työterveyshuollon toimintaohjelma. Kirjallisen päihdeohjelman laatimiselle ei ole aiempien kokemusten tai lain mukaan tarvetta. Työterveyshuolto on järjestetty työter-

veyshuoltolain mukaisesti, kuitenkin niin, että työterveyshuolto ylittää selkeästi lain määrittelemät vähimmäisvaatimukset. Asiakastyössä vaarana olevien tartuntatautien ehkäiseminen on huomioitu työterveyshuollossa mahdollisuutena rokotuksiin. Työntekijöiden vakuutukset on huomioitu laajasti ja vakuutusten taso on kattava.

Työhygienian osalta riskit ovat yrityksen toiminnassa vähäiset. Työterveyshuollon avulla on työpaikalle järjestetty nähtävillä ohjeita ja neuvoja työhygienian ja ergonomian huomioimiseksi ja haittojen ehkäisemiseksi. Työhygieniaan liittyvä opastus ja tiedotus ovat jatkuvaa esimiesten ja työterveyshuollon osalta. Ergonomiaan ja fyysiseen työympäristöön liittyvät työskentelytilat, joissa on kehitettävää. Tilojen koon on todettu aiheuttavan haittaa keskittymiskyvylle ja asiakastapaamisten järjestelyille.

Asumisohjaajien työ sisältää huomattavan määrän asiakastapaamisia varsinaisten toimittilojen ulkopuolella. Työasiamatkat suoritetaan julkisen liikenteen kulkuvälineillä. Liikumisesta varten henkilökunnalla on käytössään työsuhdematkaliput. Työasiamatkoista ohjeistetaan perehdytyksen yhteydessä painottaen turvallisuutta välttämällä kiirettä ja ottamalla huomioon olosuhteet. Työvälineiden käytöstä liikkua ohjeistetaan perehdytyksessä sekä turvallisuussuunnitelmassa (2012b). Asumisohjaajien työ täyttää mobiilityön kriteerit ja mobiilityön vaatimukset on huomioitu osana käytäntöjä. Työntekijät arvioivat työvälineensä asianmukaisiksi ja työhön soveltuviksi. Työntekijöillä on käytössään tietokoneet sekä matkapuhelimet, jotka mahdollistavat ja tukevat mobiilityötä. Turvallisuussuunnitelmassa (2012b) annetaan ohjeet työvälineiden käytöstä tietosuojan sekä ohjelmistojen ja yhteyksien osalta. Ohjeistus koskee myös varsinaisissa toimitiloissa tehtävää näyttöpäätetyötä.

Uhkaaviin tilanteisiin ja riskeihin väkivaltatilanteiden osalta varaudutaan työn suunnittelussa, organisoinnissa ja työn toteutuksessa. Riskit ja uhat sekä menettelytapaohjeet väkivaltatilanteiden osalta on kirjattu turvallisuussuunnitelmaan sekä omavalvontasuunnitelmaan ja käsitellään jo perehdytyksen yhteydessä. Suunnitelmissa painottuvat tilanteiden tunnistaminen, ennaltaehkäisy ja välttäminen. Parityöskentely otetaan käyttöön jos ennalta arvioidaan edes pieni todennäköisyys vähäiseenkin riskiin. Suunnitelmiin on kirjattu lisäksi ohjeet tapaamispaikan valinnasta sekä yhteydenpidon varmistamisesta muihin työntekijöihin ja esimiehiin sekä viranomaisiin. Työvälineet tukevat

yhteydenpidon mahdollisuuksia. Työpaikkakokouksissa käsitellään jatkuvasti asiakastyön tilanteita myös vaaratilanteiden ja väkivallan uhan näkökulmasta ja kehitetään työyhteisön varautumista kyseisiin tilanteisiin. Järjestettyjen koulutusten sisällöt ovat tukeet päihde- ja mielenterveysasiakkaiden sekä aggressiivisten asiakkaiden kohtaamisen riskeihin varautumista ja toimintaa uhkaavissa tilanteissa. Jälkipuinti sekä jälkihuolto tapahtuvat esimiesten kanssa, työyhteisön kesken sekä työterveyshuollon avulla. Tilanteista raportoidaan sähköiseen asiakastyön ohjaus- ja arviointijärjestelmään. Uhkaavien tilanteiden ja väkivalta tilanteiden osalta lisää huomioita tulee kiinnittää toimintaan ja menettelyyn tilanteisiin jouduttaessa.

Työn mielekkyyttä, kehittämismahdollisuuksia ja sitoutumista työhön on edistetty koko henkilöstön ja yrityksen hallituksen yhteisellä strategia työskentelyllä, joka on edelleen käynnissä. Strategian laatimista tukevan työskentelyn yhteydessä on koko työyhteisöllä mahdollisuus vaikuttaa palvelumuotojen kehittämiseen.

Työkykyä ja työhyvinvointia edistetään kaikin edellä kuvatuin keinoin ja työhyvinvoinnin, turvallisuuden ja terveyden näkökulma on pyritty ottamaan huomioon yrityksen kaikessa toiminnassa. Henkilöstön jaksamisen ja työn palkitsevuuden ja merkityksellisyiden tukemiseksi on vuonna 2012 otettu käyttöön palkitsemisjärjestelmä. Palkitsemisjärjestelmän suunnitteluun osallistui koko työyhteisö. Osallistumisen menetelminä olivat työpajat, jotka järjestettiin ulkopuolisten asiantuntijoiden järjestäminä. (NAL Palvelut Oy- Työhyvinvointisuunnitelma 2012c.) Tietosuoja syistä ei palkitsemisjärjestelmän yksityiskohtia esitellä opinnäytetyössä. Henkilöstöllä on käytössään myös henkistä ja fyysistä hyvinvointia tukevia etuja, jotka ovat käytettävissä myös vapaa-ajalla.

Kehittämistarpeet NAL Palvelut Oy:n työsuojelun osalta liittyvät yksintyöskentelyn turvallisuuteen, psyykkiseen kuormitukseen, jota aiheuttaa erityisesti vastuu eri tahoille ja työtilat.

Työtilojen osalta työn sujumista, keskittymistä ja asiakastapaamisten yksityisyyttä haittaa tilojen ahtaus. Ahtauden suhteen on yhtiössä käynnistetty toimenpiteet jo viimeisen vuoden aikana. Yhtiön toimitilojen läheisyydessä olevia NAL- konsernin muita tiloja on hyödynnetty varsinkin asiakastapaamisissa ja käyttöön on saatu tiloja, jotka ovat rauhal-

lisiä ja turvaavat yksityisyyden asiakkaita kohdattaessa. Liikkuvan ja mobiilityön osalta monipaikkaisuuteen on kiinnitetty lähiaikoina huomiota ja loppuvuoteen mennessä asumisohjaajat voivat hyödyntää NAL-konsernin muiden toimijoiden tiloja ympäri pääkaupunkiseutua.

Työntekijät kokivat vastuun asiakkaista ja vastuun tilaajataholle kuormittavaksi. NAL-konsernin sisällä on kuluvan vuoden aikana järjestetty konsernin toimijoiden sisäisiä kokouksia, joiden tarkoitus on ollut kehittää yhteistyötä entisestään ja selkeyttää työnkuvia, työnjakoa sekä vastuunjakoa. Toimenpiteillä on pyritty rajaamaan vastuualueita ja välttämään tehtävien päällekkäisyyttä ja näin vähentämään kuormitusta koko konsernissa ja NAL Palvelut Oy:ssä. NAL Palvelut Oy:n esimiesten ja asumisohjaajien tehtävät sekä vastuut on käyty läpi yhteisessä työpaikkakokouksessa ja aiempi työnkuvien, tehtävien ja vastuiden osalta tehty dokumentointi on päivitetty ja täydennetty.

Yksintyöskentelyyn liittyvien vaarojen osalta väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemiseen on vaikutettu koulutusten ja työyhteisön yhteisen toiminnan osalta kattavasti ja väkivaltatilanteilta on vältytty. Varautuminen ja toiminta väkivaltatilanteisiin jouduttaessa ovat olleet esillä koulutuksissa, mutta vaativat kehittämistä käytännössä. Opinnäytetyön produktiossa (LIITE 1) on pyritty tuomaan esille toimintamalleja ja ohjeita väkivalta tilanteissa toimimiseksi. Opinnäytetyön osia, jotka käsittelevät yhtiön työsuojelun kehittämiskohteita on tarkoitettu lisätä osaksi perehdytysmateriaalia.

8 TYÖSUOJELUN HAASTEET JA OPINNÄYTETYÖ PROSESSIN ARVIOINTI

8.1 Opinnäytetyö prosessin arviointi ja kehittämisehdotukset

Opinnäytetyön perusteella NAL palvelut Oy:n työsuojelutoiminnan nykyinen tilanne kuvattiin ja kehittämistarpeet kartoitettiin. Toiminta työsuojelun kehittämiseksi kirjattiin työsuojelun toimintaohjelmaan ja tarvittavat toimenpiteet yhtiössä käynnistettiin. Lisäksi työpaikalle valittiin työsuojeluhenkilöstö, vaalien järjestäminen toteutettiin osana opinnäytetyötä. Kämäräisen (2009a, 9) esittämistä työsuojelun tavoitealueista opinnäytetyö onnistui varsinkin toiminnallisten tavoitteiden saavuttamisessa. Terveydelliset tavoitteet ja työympäristötavoitteet huomioitiin selvittämällä työntekijöiden näkemys työsuojelun painopisteistä ja kehittämisestä. Painopiste tulee olemaan psyykkisen ja sosiaalisen työsuojelun osa-alueilla. Työsuojelun toimintaohjeessa sosiaalialalle (LIITE 1) on esitelty työntekijöille keinoja kuormittavuuden ehkäisemiseksi sekä haittojen ja vaarojen ennaltaehkäisemiseksi. Toimintaohjeet muun muassa väkivaltatilanteiden varalle ja niiden ennakoinniseksi ovat käyttökelpoisia osana perehdytysmateriaalia ja konkreettista jokapäiväistä toimintaa. NAL Palvelut Oy:n osalta opinnäytetyölle asetetut tavoitteet saavutettiin.

Työsuojelun tarkastelu ja käsittely ovat usein erillään työpaikan jokapäiväisen toiminnan sisällöistä (Rapatti 2011, 44). Myös opinnäytetyö prosessin suurin haaste oli työsuojelun aseman vahvistaminen työyhteisön ja työntekijöiden toiminnassa ja asenteissa. Opinnäytetyö prosessin aikana työsuojelu ja sen osa-alueet olivat käsittelyssä NAL palvelut Oy:n työpaikkakokouksissa ja työyhteisön yhteisessä työskentelyssä. Prosessin ajan työsuojelu oli osa työyhteisön jokapäiväistä toimintaa ja työsuojelun näkökulmat huomioitiin työn suunnittelussa ja toteuttamisessa. Haasteena tule olemaan työsuojelun näkökulmien säilyminen osana jokapäiväistä toimintaa tulevaisuudessa.

Työsuojelun toimintaohjeen sosiaalialalle (LIITE 1) käyttäminen on vaarassa jäädä ainoastaan NAL Palvelut Oy:n perehdytysmateriaaliksi. Jo opinnäytetyö prosessin aikana olisi tullut huomioida paremmin toimintaohjeen jakaminen NAL-konsernin muille toimijoille ja palautteen kerääminen. Toimintaohjeen käytön varmistamisessa NAL Palve-

lut Oy:n ulkopuolella jäi opinnäytetyö prosessin osalta kehitettävää. Toimintaohjeen käytön laajentamista ja varmistamista on tarkoitus jatkaa opinnäytetyö prosessin jälkeen.

Opinnäytetyössä käsitellyt lait ja määräykset vaativat työsuojelun toimintaohjeen luotettavuuden kannalta jatkuvaa seurantaa ja uusien säädösten sisällön päivittämistä toimintaohjeeseen. Sosiaalialan ja kirkon työntekijöiden esille nostamat kokemukset ja teemat henkisen hyvinvoinnin ja kuormituksen osalta ovat pysyviä, eivätkä lakien muutokset vaikuta kokemuksiin ja asiakastyön sisältöihin. Työsuojelun toimintaohjeen työntekijöille suunnattu osa on käyttökelpoinen mahdollisista lakimuutoksista huolimatta.

8.2 Työsuojelun tulevaisuus sosiaalialan ja kirkon työssä

Diakoniabarometrin (2013), Kirkon työolobarometrin (2011) ja Kunta-alan työolobarometrin (2011) tulosten perusteella työsuojelun osa-alueista on työpaikoilla ja työyhteisössä kehitettävä psyykkistä ja sosiaalista työsuojelua. Työolobarometreihin vastanneet työntekijät eivät koe työtään fyysisesti raskaaksi tai kuormittavaksi, fyysiseen työsuojeluun on vaikutettu riittävästi ja tavoitteena tulee olla fyysisen työsuojelun nykyisen tason ylläpitäminen. Työolobarometrien perusteella työsuojelun parantamiseksi on pyrittävä kehittämään työyhteisöjen toimintaa, jotta yhteiset käytännöt esimerkiksi työajan hallitsemiseksi, työn organisoinniksi ja jakamiseksi saadaan osaksi työpaikan ja työyhteisön rakennetta sekä jokapäiväistä toimintaa. Huolestuttavaa työolobarometrien tuloksissa ovat kokemukset työpaikkakiusaamisesta ja henkisestä väkivallasta työtoverien taholta. Työpaikkakiusaamiseen puuttuminen ja keinot sen poistamiseksi ovat työyhteisön kehittämiseen liittyviä seikkoja. Työpaikkakiusaaminen heikentää työpaikan ilmapiiriä, jolla on kielteinen vaikutus työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvoinnin edistämiseen. Työyhteisön keinoja työpaikkakiusaamisen esille tuomiseksi ja siihen puuttumiseen on esitelty opinnäytetyön raportin teoreettisessa osuudessa ja työsuojelun toimintaohjeessa (LIITE 1).

Työsuojelutoiminnan yhdistäminen jokapäiväiseen toimintaan työyhteisöissä vaatii kehittämistä. Työsuojelua käsitellään usein omana, erillisenä toimintanaan, joka voi aihe-

uttaa ristiriitaa työsuojelun sisällön osalta. Esimerkiksi koulutukset tukevat ja kehittävät työsuojelullisten näkökulmien huomioimista, samalla koulutukseen osallistuminen kulluttaa työaika, josta voi aiheutua perustehtävään liittyvien työtehtävien kasaantumista aiheuttaen kuormitusta. Työsuojelun yhdistäminen työyhteisön toimintaan vaatii yhteistoimintaa työpaikalla. Yhteistoiminnan käynnistämisessä ja toteuttamisessa on olennaista toimiva johtaminen sekä johdon ja henkilökunnan sitoutuminen yhteistoimintaan ja kehittämiseen. Erilaisten koulutusten rooli varsinkin kirkon seurakuntatyössä on haastava. Työntekijöiden kuormituksesta selviytymisen keinona tärkeinä toimivat hengellinen ohjaus ja sielunhoito. Ajattomassa työssä työajan hallinta on haasteellista ja ajan löytäminen koulutuksiin ja ohjaukseen voi osoittautua hankalaksi. Ajankäytön suunnittelu, työyhteisön yhteiset näkemykset ja esimiesten tuki ovat erityisen tärkeitä ajattoman työn hallinnan kannalta.

Euroopassa nopeimmin ikääntyvä väestö asettaa Suomessa haasteita sosiaalialan sekä kirkon työlle. Ikääntyminen vaikuttaa työtehtäviin ja käytettyihin työmuotoihin. Ikääntymisen vaikutukset ovat laajat myös työvoimaa koskien. (Diakoniabarometri 2013, 66.) Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöistä oli vuonna 2002 vähintään 50-vuotiaita 36 prosenttia. Jo vuonna 2002 haasteena pidettiin työkyvyn ylläpitämistä mahdollisimman pitkään ja uusien työntekijöiden rekrytoimista. (Voipio 2002, 6.) Vuonna 2011 kirkon henkilöstöstä vähintään 50-vuotiaita oli 49 prosenttia (Kirkon työolobarometri 2011, 15). Vuonna 2013 diakoniatyössä vakituksessa virassa olevista vähintään 50-vuotiaita on 46,5 prosenttia. Kirkon työvoimaa koskenut haaste on kasvanut entisestään, työyhteisön välineenä työsuojelun osa-alueiden merkitys korostuu työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Työn turvallisuuteen, terveellisyyteen ja hyvinvointiin panostaminen voivat toimia rekrytoinnin kannalta houkuttelevina ja työntekijää motivoivina tekijöinä.

Väestön ikääntymisellä sekä nuorten syrjäytymisellä on vaikutus asiakastyön työmuotoihin sosiaalialalla ja kirkon työssä. Yhteiskunnan vanhustyön niukat resurssit siirtävät tulevaisuudessa diakoniatyön panosta ikääntyvien pariin. Työmuodoista kotikäyntien tarve on lisääntynyt ja tarpeen ennakoidaan kasvavan entisestään. Nuorten syrjäytymisen työelämän ja opiskelun ulkopuolelle kasvattaa etsivän työn työmuotojen tarvetta. Erityisnuorisotyöhön kuuluu etsivä nuorisotyö, jonka tavoitteina ovat läsnäolo nuorten

keskuudessa tarjoten mahdollisuuden aikuiskontaktiin ja auttaa nuorta tavoittamaan tarvitsemansa palvelut. (Opetus- ja kulttuuriministeriö i. a; Diakoniabarometri 2013, 68, 77.) Varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtävä työ lisääntyy, joka työsuojelun näkökulmasta edellyttää liikkuvan ja monipaikkaisen mobiililyön huomioimista ja kehittämistä. Työajan hallinnan merkitys korostuu entisestään työasiamatkoihin käytetyn ajan kasvaessa. Resursseihin liittyen on turvallisuuden kannalta huomioitava mahdolliset kotikäyntien ja muiden asiakastapaamisten riskit ja niihin varautuminen esimerkiksi parityön osalta. Työtavoissa ja työmuodoissa tapahtuvat muutokset ovat työsuojelun kehittämisen kannalta huomioitavia seikkoja. Työntekijöiden kokemukset omasta työstään ja kokemusten kerääminen sekä esille tuominen ovat tärkeimpiä työsuojelun kehittämisen välineitä.

Seurakuntien toiminnassa varsinkin leiritoiminnan osalta tulee työsuojelun ja turvallisuuden näkökulmasta huomioida entistä enemmän suunnittelu ja ennaltaehkäisy. Turvallisuusasiakirjojen laatiminen on leirin turvallisuusvastaavan vastuulla ja turvallisuusasiakirjojen sekä turvallisuussuunnitelmien sisällöt painottuvat toimintaan riskien ja uhkien toteutuessa. Toimintaa tai leiriä järjestävän koko henkilöstön osallistumisella asiakirjojen ja suunnitelmien laadintaan edistetään varautumista ja ennaltaehkäisyä sekä varmistetaan turvallisuuden tulevan huomioiduksi kattavasti. Samalla ehkäistään vastuu henkilöksi nimetyn työntekijän kuormittumista ja edistetään tehtävien ja vastuun jakautumista tasaisemmin.

Opinnäytetyö prosessin perusteella vaikuttaa työsuojelua koskevan tiedon tuottamiselle ja levittämislle olevan tarvetta. Varsinkin työsuojelun psyykkisen ja sosiaalisen osa-alueen korostamista vaaditaan, jotta työsuojelu siirtyy osaksi työpaikkojen ja työyhteisöjen jokapäiväistä toimintaa. Työsuojelun osalta henkisen hyvinvoinnin, viihtyvyyden ja terveellisuuden esiin nostaminen fyysisen osa-alueen varjosta voisi lisätä työsuojelun tarpeellisuuden ja hyödyllisyyden arvostusta ja merkitystä. Vastuu työsuojelusta ja ymmärrys työsuojelun merkityksestä ei vaikuta edelleenkään ulottuvan koko työyhteisöihin vaan jää liian usein tehtäviin valittujen henkilöiden velvollisuudeksi. Työsuojelu kokonaisuudessaan on vaarassa jäädä sivuutetuksi kuormittavien tekijöiden kuten kiireen ja vähäisten resurssien vuoksi.

8.4 Ammatillisen osaamisen kehitys

Opinnäytetyön vaikutus ammatillisen osaamisen kehitykseen oli laaja. Opinnoissa kevyesti käsitellyn aihealueen tuntemus kasvoi ja laajensi näkökulmia. Työsuojelun tarkastelu työnantajan, työyhteisön ja työntekijän näkökulmista laajensi omaa kykyä tarkastella sosiaalialan ja kirkon työtä kokonaisuutena sekä useasta näkökulmasta. Omat työelämän valmiudet kasvoivat ja erilaiset keinot turvallisuudesta ja hyvinvoinnista huolehtimiseen ovat edistäneet työn hallintaa ja henkilökohtaista hyvinvointia. Ymmärrys työyhteisön merkityksestä työsuojelun osalta vahvistui, samalla korostaen työyhteisön voimavaroja ja vaikutusta kaikkeen toimintaan työelämässä. Käsitys työntekijän vaikuttamismahdollisuudesta ja vaikuttamisen tärkeydestä korostui. Työntekijällä on kokemuksensa työstään, työympäristöstään ja työhyvinvoinnistaan. Johtamisella ei voida vaikuttaa asioihin ottamatta työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia huomioon. Työntekijän etujen mukaista on tuoda kokemuksensa ja mielipiteensä julki. Työsuojelun järjestäminen ja onnistuminen vaatii työsuojelun yhteistoimintaa työpaikalla. Yhteistoiminnan työpaikoilla ei tule rajautua ainoastaan työsuojeluun vaan kattaa koko toiminta suunnittelusta toteutukseen sekä arvioinnista kehittämiseen.

Henkistä työkuormitusta määritellään laadullisena ja määrällisenä kuormituksena sekä yli- ja alikuormituksena (Itä- Suomen aluehallintovirasto i. a). Henkilökohtaisesti määritelmien soveltaminen omiin kokemuksiin ja voimavaroihin on kehittänyt kuormittavuuden hallintaa. Oman työn tarkastelu ja kuormittavien tekijöiden arviointi yhdistettynä työajan käyttöön ja rytmitykseen on helpottanut työn hallintaa. Jakamalla laadullisia ja määrällisiä sekä yli- ja alikuormittavia tehtäviä tasaisesti viikoittaisella ja kuukausittaisella tasolla voidaan ehkäistä kasautuvaa kuormitusta. Ihmisten parissa tehtävään työhön liittyy poikkeuksetta kuormittavia tekijöitä, joiden poistaminen kokonaan on mahdotonta. Kuormittavien tekijöiden hallinta ja ajankäytön hallinta työyhteisö- ja yksilötasolla on yksi opinnäytetyön tarjoamista merkittävimmistä hyödyistä. Kasautuvaan kuormitukseen vaikuttavat yksilökohtaiset asennoitumistavat, kuten vaikeus suunnitella, priorisoida ja rajata työtä. Henkilökohtaiset asennoitumistapani ovat opinnäytetyön aikana kehittyneet, mutta toivottavaa olisi kuitenkin ollut asennoitumistapojen korkeampi lähtötaso opinnäytetyötä aloittaessa.

LÄHTEET

- Diakoniabarometri 2013. Diakoniatyöntekijä– rinnallakulkija ja kaatopaikka. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33.
- European Comission 2010. Occupational health and safety in the healthcare sector. Guide to prevention and good practice. Directorate- General for employment. Social Affairs and Inclusion. Unit B.3.
- Helsingin hiippakunta i. a. Sielunhoito ja hengellinen ohjaus. Viitattu 20.10.2013.
http://www.helsinginhiippakunta.evl.fi/koulutus_ ja_toiminta/sielunhoito- ja-hengellinen-ohjau/
- Hietala, Harri; Hurmalainen, Mikko & Kaivanto, Keijo 2013. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Talentum.
- Itä-Suomen aluehallintovirasto i. a. Henkisen työkuormituksen määrittelyä. Viitattu 26.10.2013. <http://www.tyosuojelu.fi/upload/ym5xgcv6.pdf>
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2006. Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen– ohjeita henkilöstön edustajille. Helsinki: JHL.
- Järvensivu, Anu & Piirainen, Tatu 2012. Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 80–98.
- Kananoja, Aulikki 2004. Sosiaalipalvelut– hyvinvoinnin tukipilarit. Teoksessa Leena Seretin (toim.) Sosiaalialan työsuojelu- ja kehittämisoopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 5–13.
- Kauppinen, Juha & Rantama, Marketta 2003. Ajaton työ seurakunnassa. Helsinki: Edita.
- Keskushallinto- Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a. Kirkon työntekijöiden työnohjaus. Viitattu 20.10.2013.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content290EFD>
- Kilpeläinen, Marko; Marttila, Oili & Seretin, Leena 2002. Lainsäädännöstä puitteet työhyvinvoinnin edistämiseen. Teoksessa Leena Seretin (toim.) Hyvinvointi seurakuntatyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 7–23.
- Kirkon työolobarometri 2011. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Helsinki: Kirkkohallitus, Työturvallisuuskeskus & Tilastokeskus.

- Kirkon yhteistoimintasopimus 2010. Suomen evankelisluterilainen kirkko. Keskushallinto. Viitattu 5.5.2013.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/21B5682204135363C225770A00417FCD/\\$FILE/Yhteistoimintasopimus_2010.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/21B5682204135363C225770A00417FCD/$FILE/Yhteistoimintasopimus_2010.pdf)
- Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010. Opas Diakonia- ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C Katsauksia ja aineistoja 17.
- Kunta-alan työolobarometri 2012. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kämäräinen, Markku 2009a. Työsuojelu– lähtökohtia ja peruskäsitteitä. Teoksessa Markku Kämäräinen, Jorma Lappalainen, Panu Oksa, Rauno Pääkkönen, Salme Rantanen, Kaija Leena Saarela, Jarmo Sillanpää & Sinikka Soini (toim.) Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos, 8–13.
- Kämäräinen, Markku 2009b. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Teoksessa Markku Kämäräinen; Jorma Lappalainen; Panu Oksa; Rauno Pääkkönen; Salme Rantanen; Kaija Leena Saarela; Jarmo Sillanpää & Sinikka Soini (toim.) Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos, s. 14- 37.
- Kämäräinen, Markku; Lappalainen, Jorma; Oksa, Panu; Pääkkönen, Rauno; Rantanen, Salme; Saarela, Kaija Leena; Sillanpää, Jarmo & Soini, Sinikka 2009. Tulvaisuuden näkymiä. Teoksessa Markku Kämäräinen, Jorma Lappalainen, Panu Oksa, Rauno Pääkkönen, Salme Rantanen, Kaija Leena Saarela, Jarmo Sillanpää & Sinikka Soini (toim.) Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos, 188–193.
- Laki työsuojeluhenkilörekisteristä 2001/1039, 23.11.2001. Viitattu 4.10.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011039>
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44, 20.1.2006. Viitattu 5.5.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>
- Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa.. –työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.
- Marttila, Olli 2002. Henkilöstön kehittymismahdollisuuksien tukeminen. Teoksessa Leena Seretin (toim.) Hyvinvointi seurakuntatyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, s. 73- 76.

- Mobiilityö. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä 2011. Työturvallisuuskeskus, Palveluryhmä & Työterveyslaitos.
- NAL Palvelut Oy i. a. Etusivu. Viitattu 4.5.2013.
<http://www.nalpalvelut.fi/etusivu.html>.
- NAL Palvelut Oy 2013. Kehityskeskustelulomake.
- NAL Palvelut Oy 2012a. Omavalvontasuunnitelma.
- NAL Palvelut Oy 2012b. Turvallisuussuunnitelma.
- NAL Palvelut Oy 2012c. Työhyvinvointisuunnitelma.
- Nuorisoasuntoliitto Ry i. a.. NAL-tietoa. Viitattu 4.5.2013.
<http://www.nal.fi/nal-tietoa/asumisen+sisaltopalvelut/nal+palvelut+oy>
- Nuorisoasuntoliitto Ry i. a. Strategia 2012–2014. Viitattu 5.5.2013.
<http://www.nalpalvelut.fi/documents/strategia.pdf>
- Ojala, Satu & Jokivuori, Pertti 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 23–40.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö i. a. Etsivä nuorisotyö. Viitattu 25.10.2013.
http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/etsiva_nuorisotyö/
- Rantama, Marketta 2002. Työ- ja vapaa- ajan yhteensovittaminen. Teoksessa Leena Seretin (toim.) Hyvinvointi seurakuntatyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 46- 51.
- Rantanen, Salme & Oksa, Panu 2009. Työpaikan työhygieeniset tekijät. Biologiset tekijät. Teoksessa Markku Kämäräinen, Jorma Lappalainen, Panu Oksa, Ranno Pääkkönen, Salme Rantanen, Kaija Leena Saarela, Jarmo Sillanpää & Sinikka Soini (toim.) Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos, 173- 179.
- Rapatti, Hannele 2011. Työsuojelutoiminnan kehittäminen työelämän muutoksessa– Näkökulmia työsuojeluun ja työsuojeluvaltuutetun työhön. Teoksessa Kaarina Ranne; Heikki Markkanen & Tuula Malo (toim.) Työnohjaus- Ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä. Sarja C. Oppimateriaaleja 15. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, 44- 56.
- Riskien arviointi työpaikalla- työkirja 2013. Sosiaali- ja terveysministeriö, työsuojeluosasto & työturvallisuuskeskus. Viitattu 4.10.2013.

http://www.ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_26022_013_TTK.pdf

- Saarela, Kaija Leena 2009. Fyysisen väkivallan uhka. Teoksessa Markku Kämäräinen; Jorma Lappalainen; Panu Oksa; Rauno Pääkkönen; Salme Rantanen; Kaija Leena Saarela; Jarmo Sillanpää & Sinikka Soini (toim.) Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos, 59- 64.
- Salmimies, Raija 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki. WSOY.
- Selvitä ja paranna. Vaarojen selvittäminen ja arviointi seurakuntatyössä 2011. Helsinki: Työturvallisuuskeskus & Kuntaryhmä.
- Seurakunnan retki- ja leiritoiminnan turvallisuusohjeet 2006. Sarja C 2006: 5. Suomen ev. – lut. kirkon Keskushallinto.
- Seurakuntatoiminnan turvallisuusohjeet 2007. Sarja C 2007: 6. Suomen ev. – lut. kirkon Keskushallinto.
- Soini, Sinikka 2009. Henkinen hyvinvointi. Teoksessa Markku Kämäräinen; Jorma Lappalainen; Panu Oksa; Rauno Pääkkönen; Salme Rantanen; Kaija Leena Saarela; Jarmo Sillanpää & Sinikka Soini (toim.) Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos, 74- 101.
- Soisalo, Raul 2011. Väkivallan preventio sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys ry.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009: 17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suhonen, Heikki 2004. Asiakasväkivalta ja uhkatilanteet sosiaalialan työpaikoilla. Teoksessa Leena Seretin (toim.) Sosiaalialan työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 73- 83.
- Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus 1998/33, 23.1.1998. Viitattu 10.10.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980033>
- Suomen mielenterveysseura 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.
- Tamminen, Hannu 2002. Riskitekijät seurakuntatyössä. Teoksessa Leena Seretin (toim.) Hyvinvointi seurakuntatyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 29- 45.

- Tamminen, Hannu & Marttila, Oili 2002. Yhteistoiminnan periaatteet. Teoksessa Leena Seretin (toim.) Hyvinvointi seurakuntatyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 24–28.
- Tapaturmavakuutuslaki 1948/608, 20.8.1948. Viitattu 1.8.2013.
<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1948/19480608>
- Turvallisesti työliikenteessä–toimintamalleja ja vinkkejä työyhteisölle 2009. Helsinki: Työturvallisuuskeskus & Liikenneturva.
- Työaikalaki 1996/605, 9.8.1996. Viitattu 10.10.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/1996060>
- Työntekijöiden arvio työsuojelun tilanteesta ja työn riskeistä NAL Palvelut Oy:ssä 2013. NAL Palvelut Oy:n työpaikkakokous 14.10.2013.
- Työsopimuslaki 2001/55, 26.1.2001. Viitattu 1.8.2013.
<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työterveyshuoltolaki 2001/1383, 21.12.2001. Viitattu 6.10.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Työterveyslaitos 2010. Työsuojelun valvonta. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos 2007. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos i. a. a. Kehityskeskustelut. Viitattu 20.10.2013.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/kehityskeskustelu/sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos i. a. b. Työnohjaus. Viitattu 20.10.2013
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/tyonohja/sivut/default.aspx.
- Työterveyslaitos i. a. c. Tykytoiminta. Viitattu 2.9.2013.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/sivut/default.aspx>
- Työturvallisuuskeskus i. a. Työsuojelun toimintaohjelma. Viitattu 5.10.2013.
http://ttk.fi/tyosuojelu/tyosuojelun_toimintaohjelma
- Työturvallisuuskeskus i. a. Työsuojelu. Työväkivalta. Viitattu 19.10.2013.
<http://ttk.fi/tyosuojelu/tyovakivalta>
- Työturvallisuuskeskus i. a. c. Työsuojeluvaaliohjeet teollisuuden ja palvelualojen työpaikoilla 2011. Viitattu 22.9.2013.
http://ttk.fi/files/911/vaaliohje_11_netti.pdf

Työturvallisuuslaki 2002/738, 23.8.2002. Viitattu 4.5.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä 1993/1405, 22.12.1993. Viitattu 6.10.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931405>

Voipio, Risto 2002. Johdanto. Teoksessa Leena Seretin (toim.) Hyvinvointi seurakuntatyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, s. 5- 6.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöt 2011. Työhyvinvointia hyvinvointityöhön. Viitattu 5.5.2013.

http://www.jhl.fi/files/attachments/edunvalvonta/yksityiset_alat/sosiaaliala/tyohyvinvointia_hyvinvointityohon.pdf

LIITE 1: TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJE SOSIAALIALALLE

TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJE SOSIAALIALALLE

Sisältö

TYÖSUOJELU	4
Työsuojelun vaikutukset työpaikalla	4
Työyhteisön ja työntekijän näkökulma:	4
Työnantajan näkökulma:	4
Työsuojelu perustuu	4
Työsuojelun yhteistoiminta	4
Työsuojelu velvollisuudet	5
Työnantaja	5
Työntekijä	5
Työsuojelun toimintaohjelma	5
Haittojen ja vaarojen tunnistaminen ja selvittäminen	6
Työterveyshuolto	7
Vakuutukset	7
Työsuojeluhenkilöstö	8
Työsuojelupäällikkö	8
Työsuojeluvaltuutettu	8
Työsuojeluvaltuutetun valinta	9
Työsuojelutoimikunta	10
Työsuojelun osa-alueita	10
Työhygienia	10
Uhkia ja vaaroja- ehkäiseminen ja toimintamallit	11
Väkivalta ja uhkaavat tilanteet	11
Varautuminen	12
Uhkaavat tilanteet ja aggressiivisuus	13
Toiminta väkivaltatilanteessa	14
Häirintä	14
Työaika	15
Työajan seuranta ja hallinta	15
Palautuminen ja tauotus	16
Priorisointi ja rajaaminen	16

Yksintyöskentely	16
Työliikenne.....	17
Mobiilityö.....	17
Henkinen hyvinvointi.....	18
Henkisen hyvinvoinnin edistäminen.....	18
Johtamisella hyvinvointia	18
Perehdytys	19
Kehityskeskustelut.....	19
Koulutukset.....	19
Työnohjaus	19
Työpaikkakokoukset	20
Työuupumus	20

TYÖSUOJELU

- Ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä.
- Ehkäisee työtaturmia ja ammattitauteja työympäristössä.
- Edistää työhyvinvointia

Työsuojelun vaikutukset työpaikalla

<p>Työyhteisön ja työntekijän näkökulma:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Työ on turvallista ja terveellistä •Työilmapiiri paranee •Työmotivaatio vahvistuu •Osaaminen kehittyy •Toiminta sujuu häiriöttä, jonka seurauksena työn laatu kasvaa 	<p>Työnantajan näkökulma:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Tuottavuus ja kilpailukyky lisääntyy •Tuloksellisuuden takaaminen •Kannattavuuden turvaaminen •Kustannusten väheneminen
---	--

Työsuojelu perustuu

- Lakeihin sekä työyhteisön ja työpaikan kokemuksiin ja arvioon työympäristöstään
- Lait asettavat vähimmäisvaatimukset työsuojelutoiminnalle ja velvoittavat työnantajaa sekä työntekijöitä

Työsuojelun yhteistoiminta

- Työnantajan sekä työntekijän välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä
- Molempien osapuolten osallistumista ja vaikuttamista työturvallisuuden, terveyden ja työhyvinvoinnin edistämiseen

Työsuojelu velvollisuudet

<p>Työnantaja</p> <ul style="list-style-type: none"> •huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä •työympäristön, työyhteisön ja työtapojen turvallisuuden tarkkaileminen •selvitettävä ja tunnistettava työhön ja työympäristöön liittyvät haitat ja vaarat •poistettava haitat ja vaarat tai arvioitava niiden merkitys turvallisuudelle ja terveydelle •annettava työntekijälle riittävät tiedot työn haitoista ja vaaroista sekä niiden ehkäisemisestä 	<p>Työntekijä</p> <ul style="list-style-type: none"> •noudattaa työnantajan määräyksiä ja ohjeita •huolehdittava omasta ja muiden turvallisuudesta •vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua •ilmoitettava havaitsemistaan haitoista ja vaaroista
---	--

Työsuojelun toimintaohjelma

Sisältää:

- Työpaikan työolojen kehittämistarpeet
- Työympäristön vaikutukset turvallisuuteen ja terveellisyteen
- Toiminta ja kehittämistarpeet työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi
- Päivitettyä muutostilanteiden jälkeen
- Käsiteltävä henkilöstön kanssa

Haittojen ja vaarojen tunnistaminen ja selvittäminen

Työnantajan velvollisuus

Haitat ja vaarat on selvitettävä liittyen:

Työhön	Työtiloihin
Työoloihin	työaikoihin
työympäristöön	kuormittaviin tekijöihin

- Toteutetaan riskinarviointina, joka sisältyy työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen

<ul style="list-style-type: none"> •Menetelminä voidaan käyttää <ul style="list-style-type: none"> –dokumentoituja yhteiskeskusteluja –kehityskeskusteluja –työhyvinvointi kyselyitä –kuormituksen tunnistamis- ja arviointimenetelmiä 	<ul style="list-style-type: none"> •Riskejä arvioitaessa voidaan käyttää kolmiportaista asteikkoa riskin seurausten ja todennäköisyyden osalta: <ul style="list-style-type: none"> –Riskien seuraukset arvioidaan vähäiseksi, haitalliseksi tai vakavaksi –Riskin esiintyminen on asteikolla joko epätodennäköinen, mahdollinen tai todennäköinen –Riskin arvio on merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä tai sietämätön
--	---

- Työturvallisuuslaki 2002/738

- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44

Työterveyshuolto

- Työnantaja on velvoitettu järjestämään työterveyshuolto

Työterveyshuollon tehtävät:

- Ehkäistä tapaturmien ja työhön liittyvien sairauksia edistää
- Työympäristön ja työntekijöiden terveellisyyttä ja turvallisuutta

Työterveyshuollosta on oltava kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Työterveyshuoltolaki määrittelee minimivaatimukset työterveyshuollon sisällölle

Vakuutukset

- Työnantajan tulee ottaa vakuutus vakuutuslaitoksesta, jolla on oikeus vakuutus-ten antamiseen
- Työtapaturman sattuessa työntekijällä on oikeus saada tapaturmasta korvausta, oikeus korvaukseen koskee myös ammattitauteja

•Työterveyshuoltolaki 2002/738

•Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisäl- löstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 2001/1484

•Tapaturmavakuutuslaki 1948/608

Työsuojeluhenkilöstö

Työsuojelupäällikkö

Kaikilla työpaikoilla tulee olla nimetty työsuojelupäällikkö

<p>Yleistä:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Työnantajan edustaja työsuojelun yhteistoiminnassa •Työnantajan nimeämä •Vastuuseen eivät kuulu työsuojelun varsinainen toteuttaminen työpaikalla tai työolojen lainmukaisuuden toteuttaminen <p>–vastuun osalta on huomioitava työsuojelupäällikön muu asema työpaikalla</p>	<p>Tehtävät:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Työnantajan ja esimiesten avustaminen työsuojelun asiantuntemuksen hankkimisessa •Yhteistoiminnan edistäminen sekä kehittäminen työpaikalla •Järjestää yhteistyö työterveyshuoltoon, työsuojeluviranomaisiin sekä muihin asiantuntijoihin. •Perehtyä työsuojelua koskeviin määräyksiin ja huolehtia tarpeellisen tiedon siirtymisen työnantajalle
---	---

Työsuojeluvaltuutettu

Valittava työpaikoilla, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää

<p>Yleistä:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Työntekijöiden edustaja työsuojelun yhteistoiminnassa •Työntekijöiden valitsema •Toimikausi kaksi kalenterivuotta •Oikeus nähdä työpaikan työsuojeluun liittyvät asiakirjat •Oikeus saada asianmukaista koulutusta tehtävänsä hoitamiseksi. •Vähintään neljä tuntia neljän perättäisen kalenteriviikon aikana tehtäviensä hoitamiseen •Korostettu irtisanomissuoja 	<p>Tehtävät:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Työympäristön tarkkailu •Perehtyminen työsuojelua koskeviin lakeihin sekä määräyksiin oma-aloitteisesti •Kiinnittää työntekijöiden huomio turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviin asioihin •Mahdollisia puutteita havaitessaan ilmoittaa niistä työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille
--	---

Työsuojeluvaltuutetun valinta

- Valitaan työntekijöiden järjestämällä vaaleilla
- Valitaan työsuojeluvaltuutettu sekä 2 varavaltuutettua
- Vaaleissa ehdolla voivat olla työpaikalla työskentelevät työntekijät ja toimihenkilöt
- Ketään ei voida nimetä työsuojeluvaltuutetuksi tai varavaltuutetuksi ilman suostumustaan

Vaalien valmistelut:

- Vaalien ajankohta ilmoitetaan työpaikan työntekijöille vähintään 14 vuorokautta ennen vaaleja
- Ehdokkaiden asettelulle on varattava vähintään seitsemän päivää, ehdokasasettelu päättyy seitsemän päivää ennen vaaleja

Vaalit:

- Äänioikeutettuja ovat kaikki työntekijät ja toimihenkilöt, joilla on vaalipäivänä voimassa oleva työsopimus
- Työsuojelupäällikkö on äänioikeutettu, mutta ei voi asettua ehdokkaaksi
- Enemmistövaali suljetuin äänestyslipuun ja vaalisalaisuutta kunnioittaen
- Työsuojeluvaltuutettujen valinta voidaan suorittaa myös sopuvaalina, jos ehdokkaita ei ole kuhunkin tehtävään kuin yksi

- Työsuojelun yhteistoiminta tehtäviin valittavat ja näissä toimivat henkilöt tulee ilmoittaa työsuojeluhenkilörekisteriin

Työsuojelutoimikunta

- Valittava työpaikoilla, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää
- Toimikausi kaksi kalenterivuotta
- Huolehtii työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä työpaikalla
- Työpaikan laajuus ja olosuhteet huomioon ottaen valitaan neljä, kahdeksan tai kaksitoista jäsentä. Neljännes jäsenistä on työnantajan edustajia, loput edustavat työntekijöitä
- Työsuojeluvaltuutettu aina jäsen
- Valinnassa noudatetaan työsuojeluvaltuutetun valinnasta tuttuja käytäntöjä

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44 • Laki työsuojeluhenkilörekisteristä 2001/1039 • Työturvallisuuskeskus- työsuojeluvaaliohjeet |
|---|

Työsuojelun osa-alueita

Työhygieniä

Kemialliset tekijät	Fysikaaliset tekijät	Biologiset tekijät
<ul style="list-style-type: none"> • ihoaltistuminen sekä alitistuminen hengitystien kautta 	<ul style="list-style-type: none"> • melu, värinä, säteily ja valaistus 	<ul style="list-style-type: none"> • allergioiden ja tartuntatautien vaarat

Työhygieenisten vaarojen vähentämisen keinoina toimivat esimerkiksi työntekijöiden tiedotus ja opastus sekä rokotukset yhteistyössä työterveyshuollon kanssa

Ergonomia	Näyttöpäätetyö
<ul style="list-style-type: none"> • Työskentely tila • Työasennot • Työvälineet sekä apuvälineet • Nostot sekä siirrot 	<ul style="list-style-type: none"> • Laitteet ja käyttäjäliittymät • Työympäristö

- Työturvallisuuslaki 2002/738
- Valtioneuvoston asetukset ja päätökset
 - työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta
 - työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta
 - käsien tehtävistä nostoista ja siirroista työssä
 - näyttöpäätetyöstä

Uhkia ja vaaroja- ehkäiseminen ja toimintamallit

Väkivalta ja uhkaavat tilanteet

- Menettelytapaohjeet on laadittava työpaikoilla, joissa havaitaan ilmeinen väkivallan uhka
 - Työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa kiinnitetään huomio uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin väkivalta tilanteiden rajoittamiseksi

- Koulutusta on järjestettävä työtehtävien sisältäessä riskin väkivallasta. Koulutuksen tulee sisältää tietoa:
 - erilaisista toimintatavoista tilanteiden välttämiseksi ja tilanteissa toimimiseksi
 - väkivaltatilanteiden tunnistamisesta ja kehittymisestä sekä löytämään menetelmiä, joilla tilanteissa voidaan toimia väkivallattomasti

- Työpaikalle voidaan laatia ohjeet väkivaltatilanteiden varalle
 - ohjeeseen sisältyvät varautuminen väkivaltaan, toiminta väkivalta tilanteessa sekä toiminta tilanteen jälkeen.

Ilmoittaminen:

- Väkivallan uhasta ja väkivallasta ilmoitetaan työnantajalle ja työterveyshuollolle
- Työpaikoilla sovitaan yhteisesti tapa ilmoituksesta
 - ilmoitukseen voidaan käyttää erilaisia lomakkeita tai sähköisiä raportointivälineitä.
- Tilanteista tulee ilmoittaa viranomaisille kuten poliisille
 - vakavista väkivaltatapauksista tulee ilmoittaa aluehallintoviraston maakuntakohdaiselle työsuojelun vastuualueelle

Varautuminen

<ul style="list-style-type: none"> •Mahdolliset hälytysjärjestelmät •Työtilojen kalustus •Poistumismahdollisuudet •Yhteydenpitovälineiden olemassaolo •Työasut 	<ul style="list-style-type: none"> •Mahdollisuus avun hälyttämiseen •Ennakkotiedot sekä havainnot asiakkaasta ja tämän käytöksestä, •Asiakkaan kohtaamistilanne ja käsiteltävät asiat
---	--

Ehkäiseminen

<ul style="list-style-type: none"> •Parityöskentely •Tapaamispaikan ja ajan valinta: lähellä työtovereita tai muita ihmisiä •Asiain järjestyminen asiakkaan kanssa kirjallisesti tai puhelimitse •Mahdollisista uhkaavista tekijöistä sisältävistä työtehtävistä: <ul style="list-style-type: none"> -tiedotettava esimiestä tai työtovereita -sovittava yhteydenpidosta

Väkivaltaista käyttäytymistä lisäävät tekijät

<ul style="list-style-type: none"> •Asiakkaan epätoivoinen tilanne •Asiakkaan kokemus, ettei tule tilanteessa kuulluksi

- Kokemus epäasiallisesta ja epäoikeudenmukaisesta kohtelusta
- Asiakas kokee uhkaa itseään tai läheisiään kohtaan
- Päihtymys tai vieroitusoireet
- Mielen terveyden ongelmat

Tunnistaminen: Työntekijän valppaus ja havainnot tärkeitä, vaatii ammattitaitoa

- Pyrittävä tunnistamaan kiihtymys ja aggressiivisuus
- Tarkkailtava katsetta, eleitä sekä puhetta
- Tunnusmerkkeinä:
 - rauhattomuus, levottomuus
 - äänensävyn ja äänenvoimakkuuden muutokset
 - muut äkilliset muutokset käyttäytymisessä.
- Selkeät merkit henkisestä väkivallasta ja fyysisen väkivallan uhasta:
 - vihamielisyys
 - solvaaminen
 - uhkailu
- Huomiota kiinnitettävä myös:
 - Asiakkaan mukana olevat henkilöt tai asiakasta lähiympäristössä odottavat henkilöt

Uhkaavat tilanteet ja aggressiivisuus

- Pyrkimys selvittää mistä asiakkaan aggressio johtuu
- Ei tuomita tai estää tämän ilmaisua
- Asiakkaan aggression hyväksyminen:
 - rauhoittaa asiakasta
 - luo kokemuksen tämän tulleen kuulluksi asiassaan
 - luo kokemuksen ettei aggressio ole esteenä hänen auttamiselleen
- Pyrkii tarjoamaan tilanteeseen vaihtoehtoisia ratkaisuja

- Tilanteen epätoivoisuuden kokemus vähenee vaihtoehdon ollessa olemassa
- Sanallisen viestinnän vastaanottaminen heikkenee ihmisen ollessa vihainen
- Säilytä rauhallinen ja ystävällinen olemus
- Turvaa kaikkien osapuolten turvallisuus tilanteessa
- Tilanteen katkaisemiseen voi käyttää toiminnallista keinoa
- tarjoamalla mahdollisuutta taukoon
- Pyri turvallisempaan ympäristöön
- ehdottaa tapaamisen jatkamista toisessa ympäristössä

Toiminta väkivaltilanteessa

- Pyrittävä välttämään henkilövahinkoja
 - Välittömästi apua muilta työntekijöiltä tai lähellä olevilta henkilöiltä sekä viranomaisilta
 - Tärkeää kaikkien työntekijöiden toimivan ennakkoon sovitulla tavalla
-
- Mahdollisten ruumiillisten vammojen lääketieteellinen selvittäminen ja hoito
 - Jälkipuinnissa asia käsitellään työyhteisön ja esimiesten kanssa
 - Jälkihoidossa koulutetun ammattihenkilöstön kanssa
 - Tilanteen käsittely väkivallan tekijän kanssa suoritettava mahdollisuuksien mukaan, jotta väkivallan toistumisen uhkaa vähennetään

Häirintä

- Työntekijään kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua, työpaikkakiusaamista
- Työnantajan toimittava epäkohdan poistamiseksi ja kiellettävä epäasiallinen käyttäytyminen.
- Työnantajan on kuultava kaikkia osapuolia selvittääkseen tosiseikat
- Työyhteisön kanssa etsitään ratkaisut epäkohtien poistamiseksi

Työaika

Työnantajan on pidettävä kirjaa tehdyistä työtunneista työntekijäkohtaisesti

- Työaikakirjanpito on vaadittaessa esitettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle

Työaikaan liittyen huomioitava:

säännöllinen työaika	liukuva työaika	lisä- ja ylityö
yötyö	vuorotyö	lepoajat

Suurin tapaturmia aiheuttava tekijä työajan suhteen on työvuoron aikana tapahtuva valppauden heikkeneminen.

Työaikojen vaihtelevuus voi perustua työnantajan tarpeisiin:

- Työssä tapahtuviin kausivaihteluihin
- Asiakaslähtöisiin työskentely- ja aukioloaikoihin
- Toiminnan kattavuus ja tarpeisiin vastaavuus

Työntekijän näkökulmasta työaikojen vaihtelevuuden tarpeet ja hyödyt:

- Työn ja vapaa- ajan yhteensovittaminen
- Perhe- elämän tukeminen
- Ikääntyvillä työntekijöillä työkyvyn säilymisenä

Työajan seuranta ja hallinta

- Työaikaa seuraamalla työyhteisössä ja henkilökohtaisella tasolla voidaan kehittää työajan hallintaa
- Seuratessaan omaa työaikaansa yksittäinen työntekijä voi havainnoida käyttämänsä työajan vaikutusta omaan hyvinvointiinsa
- Asettamalla lyhyen ajan tavoitteita työyhteisö ja työntekijä voivat havainnoida tärkeiden tehtävien suorittamiseen käytettävää työaikaa

Palautuminen ja tauotus

- tauon ajoittaminen ennen voimakasta väsymystä
- välttämällä taukoa kesken hyvin käynnistyneen työskentelyn
- tauon sisällön tulisi koostua työn luonteelle vastakkaisesta sisällöstä

Priorisointi ja rajaaminen

- Työyhteisön selkeä perustehtävä ja tavoite auttavat
- Työntekijän työn ja ajan rajaaminen tapahtuu usein omilla päätöksillä, päätöksien tekemistä sekä toteumista helpottaa kun päätöksistä ja rajaamisesta keskustellaan työyhteisössä sekä läheisten ihmisten kanssa
- Pyrkimyksenä tulisi olla tasapainoinen riittävyys tunne työssä ja vapaa-ajalla

Työaikalaki 1996/605

Yksintyöskentely

- Työnantajan velvollisuus huolehtia yksintyöskentelyyn liittyvien vaarojen ja uhkien olevan mahdollisimman vähäiset
- Yhteydenpidon mahdollisuudet työnantajaan, esimieheen ja muihin työntekijöihin on varmistettava.

Työliikenne

- Työmatkat: matka työpaikalle ja työpaikalta kotiin
- Työasiamatka: työajalla tehty työtehtäviin liittyvä matka

Työliikenteessä huomioitavia asioita:

liikkujan kunto	vireys tai väsymys	turvavarusteet
olosuhteet	matkojen suunnittelu	kulkuvälineet

Vaarojen ehkäisy: Julkisten kulkuvälineiden käyttö, kiireen välttäminen suunnittelun avulla, matkapuhelimen käytön välttäminen matkan aikana

Mobiilityö

Sähköisten viestintä- ja yhteistyövälineiden tukemana suoritettua liikkuvaa työtä., esimerkiksi liikennevälineissä, kotona tai asiakkaan luona

Hyödyt	Kuormitus	Kuormituksen ehkäisy
<ul style="list-style-type: none"> •työn organisointi paranee ja omaan ajankäyttöön vaikuttaminen lisääntyy •tehokkuus työtehtävän suorittamisen ollessa riippumatonta tietystä paikasta ja kellonajasta •katkaisee työskentelyjaksoja ja liikkuminen vähentää pitkiä istumisjaksoja 	<ul style="list-style-type: none"> •synnyttää laajan määrän fyysisiä ja sosiaalisia työympäristöjä •voi aiheuttaa työ- ja vapaa-ajan rajan hämärtymistä •suuret ja painavat mukana kannettavat laitteet •yhteyksien ja ohjelmien toimimattomuus 	<ul style="list-style-type: none"> •riittävä työajanhallinta •työn suunnittelu ja tehtävien priorisointi •Työyhteisön yhteiset päätökset ja sopimukset työn suorittamisesta •asianmukaiset ja toimivat työvälineet

Henkinen hyvinvointi

Tunnusmerkit:	Hyvinvointi edistää:	Hyvinvointia tukee:
Työtyytyväisyys Vähäinen stressi Hyvä ilmapiiri	Motivaatiota Sitoutumista Työn hallintaa	Kehittymismahdollisuudet Koulutus Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön

Henkinen työsuojelu on käytännön yhteistoimintaa työpaikalla

Tavoitteet:

- Luoda työolot, joissa työn vaatimustaso ja suoriutumisedellytykset ovat tasapainossa
- Työkuormituksen ehkäiseminen

Henkisen hyvinvoinnin edistäminen

- Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla vaikutetaan henkilöstön työkykyyn ja jaksamiseen
- Työkyvyn perustana on ruumiillinen, henkinen sekä sosiaalinen työkyky
- Työn ja työympäristön kehittäminen
- Työyhteisön toimivuus
- Terveiden ja osaamisen edistäminen

Johtamisella hyvinvointia

Kuormitus vähenee:

- Ohjaamalla toimintaa, tekemistä ja käyttäytymistä oikeisiin ja oleellisiin asioihin

Huolehditaan:

- Työn olevan palkitsevaa ja kannustavaa
- Työsuojelun johtaminen ei poikkea muusta johtamisesta, tapahtuu yhteistyössä henkilöstön kanssa
- Johdon sitoutuminen tavoitteisiin on tärkeää työsuojelun onnistumiselle

Perehdytys	Kehityskeskustelut	Koulutukset
<ul style="list-style-type: none"> •Tulee sisältää opetusta työn haitoista ja vaaroista sekä näiden ehkäisemisestä •Annettua opetusta ja ohjausta tulee tarvittaessa täydentää •Tärkeimpiä henkilöstökoulutuksen muotoja •Kattavan perehdyttämisen takaamiseksi voi hyödyntää erilaisia perehdyttämisen tarkistuslistoja •Koko työyhteisö mukana perehdyttämisessä 	<ul style="list-style-type: none"> •Työntekijälle kehityskeskustelu on mahdollisuus ilmaista omaan työntekoonsa, jaksamiseensa ja työyhteisöön liittyvät asiat •Esimiehen on mahdollista saada tietoa työyhteisön tilanteesta organisaation yhteisistä ja yleisistä asioista. •Vaarojen, haitta- ja kuormitustekijöiden selvittäminen •Hyödynnetään työpaikkakohtaisia vaarojen sekä riskien arvioinnin tuloksia 	<ul style="list-style-type: none"> •Täydennys- ja uudelleen koulutukset vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin •Koulutusten tavoitteena –saavutetun osaamisen ylläpitäminen –Tietojen ja taitojen kehittäminen, jotka lisäävät työn mielekkyyttä ja motivaatiota •Työsuojelukoulutuksesta vastuussa on työnantaja •Työsuojelutehtävissä toimiville perus- ja jatkokoulutusta

<p>Työnohjaus</p> <ul style="list-style-type: none"> •Ammatillisten valmiuksien ja vuorovai- kutustaitojen kehittämistä •Selkeyttää organisaation perustehtävää ja tavoitteita •Vahvistaa työilmapiiriä •Edistää henkistä hyvinvointia 	<ul style="list-style-type: none"> •Työntekijän osaaminen ja ammattitaito vahvistuvat •Voimavarojen vahvistuessa stressinkäsittelykyky ja työssä jaksaminen lisääntyvät •Kehittämiskeino oman työn kuormittavuuden arvioimiselle ja työn rajaamiselle
---	--

Työpaikkakokoukset

<ul style="list-style-type: none"> •Tärkeitä työpaikan toiminnan kannalta •Edistävät tiedonkulkua sekä työpaikan yhteistoimintaa •Liikkuvaa ja yksintehtävää työtä sisältävissä työpaikoissa työpaikkakokousten merkitys korostuu 	<ul style="list-style-type: none"> •Järjestetty säännöllisesti •Esimiesjohtoinen •Dokumentoitu, esimerkiksi muistiona
--	--

Kuormitustekijöitä

Laadullinen yli-kuormitus	Laadullinen alikuormitus	Määrällinen yli-kuormitus	Määrällinen Ali-kuormitus
<ul style="list-style-type: none"> •Liian vaativat tehtävät ammattitaitoon nähden 	<ul style="list-style-type: none"> •Tehtävät liian helppoja ammattitaitoon nähden 	<ul style="list-style-type: none"> •Jatkuva valppaana ja virkeänä olo, mutta liian vähän työtehtäviä 	<ul style="list-style-type: none"> •Liikaa työtehtäviä käytössä olevaan aikaan ja resursseihin nähden

Työuupumus

Työperäistä eroten näin muista syistä aiheutuvasta väsymyksestä

Ilmeneminen:

<p>Kyynisyys</p> <ul style="list-style-type: none"> -toimii työssään konemaisesti ja ilman tunteita -työ eriytyy muusta elämästä -työ esiintyy ajattelussa pelkästään tulon lähteenä -työn merkityksettömyys, työtä ei koeta mielekkääksi 	<p>Ammatillisen itsetunnon laskeminen</p> <ul style="list-style-type: none"> -riittämättömyyden tunne -ammatillisiin päätöksiin kykenemättömyys -asioiden lykkääminen -Työn tekemiseen liittyy epävarmuutta, joka kuormittaa työntekijää tämän tarkistaessa ja palatessa aiempiin työsuorituksiinsa ja päätöksiinsä
---	---

Työuupumus voi olla kyseessä havaittaessa:

- väsymyksen tunnetta
- epävarmuuden tunnetta
- ärtymyksen tunnetta
- ihmissuhteista vetäytymistä

Työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä:

- | | | |
|----------------|-------------|----------------|
| •Työtehtävä | •Työntekijä | •Työolosuhteet |
| •Työyhteisö | •Johtaminen | •Elämäntilanne |
| •Aiempi työura | | |

Työn ja työyhteisön kehittämisen kannalta on uupumus tapauksissa selvitettävä tapauskohtaisesti uupumuksen syyt. Uupumisen havaitsemisen seurauksena itsessä tai työtoverissa, tulee asia ottaa puheeksi huolen kohteen kanssa ja työyhteisössä, puheeksi ottaminen vaatii luottamusta ja tahdikkuutta.

Esimiesten läsnäolo työpaikoilla ja lähestymisen helppous ehkäisee työuupumuksen etenemistä. Tarpeeksi varhaisilla toimenpiteillä ja yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa ehkäistään työuupumusta tehokkaasti.