

Jaana Sävel

TYÖSUOJELUTUEN TUOTTEISTAMINEN
TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUNA

Kuntoutuksen koulutusohjelma

Ylempi AMK

2010

TYÖSUOJELUTUEN TUOTTEISTAMINEN TYÖTERVEYSHUOLLON
PALVELUNA

Sävel, Jaana
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Kuntoutuksen koulutusohjelma
Elokuu 2010
Ohjaaja: Sallinen, Merja
Sivumäärä: 79
Liitteitä: 4

Asiasanat: työsuojelu, työterveyshuolto, tuotteistaminen, riskinarviointi, työkuormituksen arviointi

Opinnäytetyön aiheena oli työterveyshuollon tuottaman työsuojelutoimintaan liittyvän palvelun tuotteistaminen. Työterveyshuollon asiakasyritykset hyödyntävät työterveyshuollon asiantuntijuutta muun muassa työkuormitukseen, työkykyisyyteen ja altisteisiin liittyvissä tilanteissa. Tämän asiantuntijuuden hyödyntäminen työsuojelutoiminnassa ei kuitenkaan ole kovin järjestelmällistä, eikä työterveyshuolto sitä juuri myöskään markkinoi. Pienissä asiakasyrityksissä työsuojelu saattaa kokonaisuudessaan olla hyvin heikolla tasolla, mutta myös suurissa yrityksissä työsuojelutoimintaan voidaan kaivata apua.

Tutkimustyössä selvitettiin esikyselyn (n=12), teemahaastattelujen (n=11) ja havainnoinnin (n=6) avulla työsuojelun tukemisen tarvetta ja keinoja. Esikyselyssä selvitettiin työterveyshuollon ja työsuojelun ammattilaisten mielipiteitä työsuojelutoiminnan ja työterveyshuollon yhteistyön tasosta. Haastatteluissa kyseltiin kohdehenkilöiden kokemuksia työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyöstä ja hyväksi havaituista käytännön toiminnoista. Haastatteluista saatiin viisi työsuojelun tukemiseen liittyvää teemaa, joiden mukaan käsiteltiin myös muuta tutkimusaineistoa. Havainnoinnit kohdistettiin työterveyshuollon asiakasyritysten työsuojelutoimintaan ja erityisesti työsuojelutoimikunnissa tapahtuvaan toimintaan.

Tutkimuksen perusteella asiakasyritysten työsuojelutoiminnan tukemiselle on selkeä tarve. Tuotteistettavalla Työsuojelutuki-palvelulla voidaan vastata tähän tarpeeseen tehokkaasti ja laadukkaasti, minkä lisäksi tuotetta voidaan myös helpommin markkinoida. Tutkimuksen perusteella laadittiin sisältöehdotus tuotteistettavaan palveluun, minkä avulla asiakas tietää ostamansa palvelun sisällön. Koemarkkinointi tehtiin työsuojeluteemaan liittyvässä seminaarissa. Siitä saadun palautteen (n=53) perusteella tuotteen sisältöä vielä kehitettiin vastaamaan tarkemmin asiakasyritysten toivomuksia ja tarpeita.

Tuotteistettu ”Työsuojelutuki”-palvelu suunnitellaan tilaustyönä Porin Lääkäritalo Oy:n Työterveyshuollon liiketoiminta-alueen käyttöön.

PRODUCTIZATION OF THE WORK SAFETY SUPPORT AS A SERVICE OF OCCUPATIONAL HEALTH CARE

Sävel, Jaana

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Rehabilitation

August 2010

Supervisor: Sallinen, Merja

Number of pages: 79

Appendices: 4

Keywords: work safety, occupational health care, productization, risk evaluation, work stress evaluation

The purpose of this thesis was the productization of the work safety service produced by occupational health care. The client companies of an occupational health care unit use the expertise of this unit for example in occupational stress, working ability and exposures. The use of this expertise is though not very systematic, nor is it much marketed by the occupational health care unit. Smaller companies might not have any organized work safety in process at all, but also some bigger companies might need help in the work safety.

The survey with pre-informative questionnaire (n=12), interviews (n=11) and observations (n=6) identified the need and methods to support work safety. The questionnaire was to find out which kind of opinions the professionals in occupational health care and safety have about the co-operation and future of these two branches. The interviews were to find out the experiences in the co-operation and successful projects of the two branches. The interviews gave five themes of work safety support, which then became the basis for the whole survey. The observations were focused in the actions in work safety, especially in safety committees in the client companies of the occupational health care unit.

Based on the survey, there is a clear need to support work safety in the client companies. The productization of the service gives an effective and good quality answer to this need. Furthermore, the productized service can be marketed easier. The survey created a suggestion for the content of the productized service, so the client company would know what they have purchased. The product was tested in a seminar related to occupational safety. Based on the feedback (n=53) from the seminar the content of the product was further developed to meet the needs and wishes of the client companies according to the feedback.

The finished product, "Työsuojelutuki" (supporting service for work safety), is created as a commission of the occupational health care unit of Porin Lääkäritalo Oy.

”Tavoitteena on, että työntekijä lähtee terveenä ja loukkaantumattomana pois töistä paitsi yksittäisen työpäivän jälkeen, myös silloin, kun lähtee työmaalta viimeisen kerran ennen kuin siirtyy eläkkeelle.”

(Ote haastatteluaineistosta)

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS.....	8
3	TUTKIMUKSEN KEHITTÄMISMENETELMÄ - KEHITTÄVÄ TYÖNTUTKIMUS	9
4	TYÖSUOJELU	13
4.1	Työsuojelu lakisääteisenä toimintana	13
4.2	Työsuojelun valvonta.....	16
4.3	Työsuojelun ja työturvallisuuden kehittämistoiminta.....	17
4.4	Välineitä ja työkaluja työsuojelun avuksi	20
5	TYÖTERVEYSHUOLTO	21
5.1	Työterveyshuollon järjestäminen.....	21
5.2	Työterveyshuollon kattavuus	22
5.3	Työterveyshuollon palvelut	23
5.4	TYKY- ja TYHY-toiminta	25
5.5	Työterveyshuollon asiantuntijuuden käyttö muissa työtehtävissä.....	26
5.6	Työterveyshuollon kehittämistoimintaa	26
6	TYÖN KUORMITTAVUUDEN ARVIOINTI	27
6.1	Työn kuormittavuustekijät ja niihin vaikuttaminen.....	27
6.2	Työn kuormittavuus määritelmänä	29
6.3	Työkuormituksen arviointi- ja mittausmenetelmiä.....	31
6.3.1	Työn integroitu kokonaiskuormituksen arviointimenetelmä TIKKA.....	32
6.3.2	Sykeanalyysiin perustuva arviointi	34
6.3.3	Muita työn kuormittavuuden arviointimenetelmiä.....	36
7	TUOTTEISTAMINEN	37
7.1	Tuotteistamisen tarkoitus	37
7.2	Asiantuntijapalvelun tuotteistaminen	38
7.3	Tuotteistettua työturvallisuutta	40
7.4	Työsuojelun koulutus tuotteistettuna	41
8	TUTKIMUSAINEISTO	42
8.1	Aineiston hankinta tutkimusprosessissa	42
8.2	Esikysely työterveyshuollon ja työsuojelutoiminnan yhteistyöstä	43
8.3	Teemahaastattelu	44
8.4	Osallistuva havainnointi	48
8.5	Palautekysely koemarkkinoinnin jälkeen	49
9	TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO JA ANALYSOINTI	50
9.1	Esikyselyn tulokset	50

9.2 Teemahaastattelujen tulokset.....	51
9.3 Havainnoinnin tulokset.....	56
9.4 Palautekyselyn tulokset.....	58
9.5 Aineiston yhteenveto	58
10 TULOSTEN YHTEENVETO.....	60
11 POHDINTA.....	61
11.1 Tutkimustyön toteutus	61
11.2 Työterveyshuollon keinoja työsuojelutyössä.....	63
11.3 Luotettavuuden arviointi.....	64
11.4 Jatkotutkimusehdotukset.....	66
11.5 Tulevaisuuden haasteet	67
LÄHTEET.....	69
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työelämä on ollut lähes alituiseissa muutoksessa 1990-luvulta eteenpäin. Työ on muuttunut ennenkin, mutta 90-luvulle tultaessa muutossykli on nopeutunut ja muutokset monimutkaistuneet. Uudelleenorientoitumista tarvitaan niin johtamisessa, työn tekemisen strategioissa kuin myös työterveyshuollossa. Työhyvinvoinnin ongelmat ja mahdollisuudet liittyvät kiinteästi työn muutoksiin, joten yksi mahdollinen kehittämistyöhön osallistuva osapuoli on työterveyshuolto, mikä voi omasta näkökulmastaan tukea muutostapahtumaa. (Mäkitalo & Paso, 2008, 20 – 21.)

Työsuojelun merkitys ja arvostus työpaikalla määräytyvät johdon ja henkilöstön työsuojeluasenteiden perusteella. Kaikkia työpaikalla työskentelijöitä koskeva työsuojelu on yhteistyötä, jokaisen on tunnettava oma työnsä ja työympäristönsä vaarat ja tiedettävä, miten niiltä suojaudutaan. Työsuojelullisten näkökohtien huomioon ottaminen onkin osoitus hyvästä ammattitaidosta. (Työsuojelutoiminta työpaikoilla, 2010.) Työsuojelun avulla voidaan myös säädellä työn kuormittavuustekijöitä, kun tarpeettomat altisteet, heikosti suunniteltu työaikajärjestelmä tai esimerkiksi huono työergonomia saadaan työsuojelutoiminnan avulla korjattua. Työn kuormittavuutta täytyy kuitenkin ensin luotettavasti arvioida, jotta korjaavat toimenpiteet osataan kohdentaa oikein. (Savolainen, 2009.)

Suomessa työsuojelu kattaa turvallisuuden ja terveellisuuden lisäksi palvelussuhteen ehdot, henkisen hyvinvoinnin, johtamisen ja organisaation toimivuuden sekä tuottavuuden. Työnantajalla on laissa säädetty vastuu työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, työsuojelutoiminnasta ja työympäristön parantamisesta aiheutuvista kustannuksista. Työntekijän tulee puolestaan huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työsuojeluhallinto, työterveyshuolto ja muut asiantuntijapalvelut tukevat työpaikkojen työsuojelutoimintaa. (Työsuojelu Suomessa, 2006, 4.) Työturvallisuuslaki määrittääkin, että työnantajan tulee käyttää ulkopuolista asiantuntijuutta työpaikan vaaratekijöiden selvittämiseen ja poistamiseen, jos se ei itse siihen riittävässä määrin kykene (L 738/2002, 10 §). Tyypillinen lain tarkoittama ulkopuolinen asiantuntija on työterveyshuolto, jonka toimintaa säätelee Työterveyshuoltolaki (L 1383/2001).

Työterveyshuollon vaikutukset kohdistuvat yksittäisten henkilöiden lisäksi työhön, työympäristöön ja työyhteisöön. Työterveyshuolto on suunnitelmallisesti ja aktiivisesti yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden kanssa sekä toimii koordinoivana ja välittävänä organisaationa eri toimijoiden ja työpaikan välillä. Työterveyshuolto osallistuu tarvittavissa määrin muun muassa riskinarviointiin, torjuntatoimenpiteisiin sekä tapaturmavaarojen ja työn kuormitustekijöiden selvittämiseen. (Manninen, Laine, Leino, Mukala & Husman, 2007, 14, 28, 92 – 105.)

Tämä kehittämistyö pohjautuu tutkijan ylemmän ammattikorkeakouluopintojen alkuvaiheessa tekemään kyselyyn, jossa selvitettiin työsuojelun ja työterveyshuollon ammattilaisten ja asiantuntijoiden mielipiteitä työsuojelutoiminnan ja työterveyshuollon yhteistyön tasosta ja oletetusta toiminnasta tulevaisuudessa. Kyselyn perusteella suunniteltiin teemahaastattelut, jotka suunnattiin työsuojelussa tai työterveyshuollossa eri tasoilla työskenteleville henkilöille. Haastatteluissa selvitettiin kohdehenkilöiden kokemuksia työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyöstä ja hyväksi havaituista käytännön toiminnoista.

Haastatteluista saatiin viisi konkreettista teemaa, joiden mukaan käsiteltiin myös muuta tutkimusaineistoa. Tutkijalla oli mahdollisuus osallistua työterveyshuollon toimintaan liittyviin asiakasyritysten työsuojelutoimikuntien palavereihin ja joihinkin niin ikään työsuojeluun liittyviin tapahtumiin asiakasyrityksissä. Näissä osallistumisissa tehdyt havainnot on analysoitu pohtimalla erityisesti työterveyshuollon asiantuntijuuden hyödyntämistä asiakasyritysten työsuojelutoiminnassa, ja sitten verrattu analyysia haastatteluista ja kyselystä saatuihin tuloksiin.

2 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS

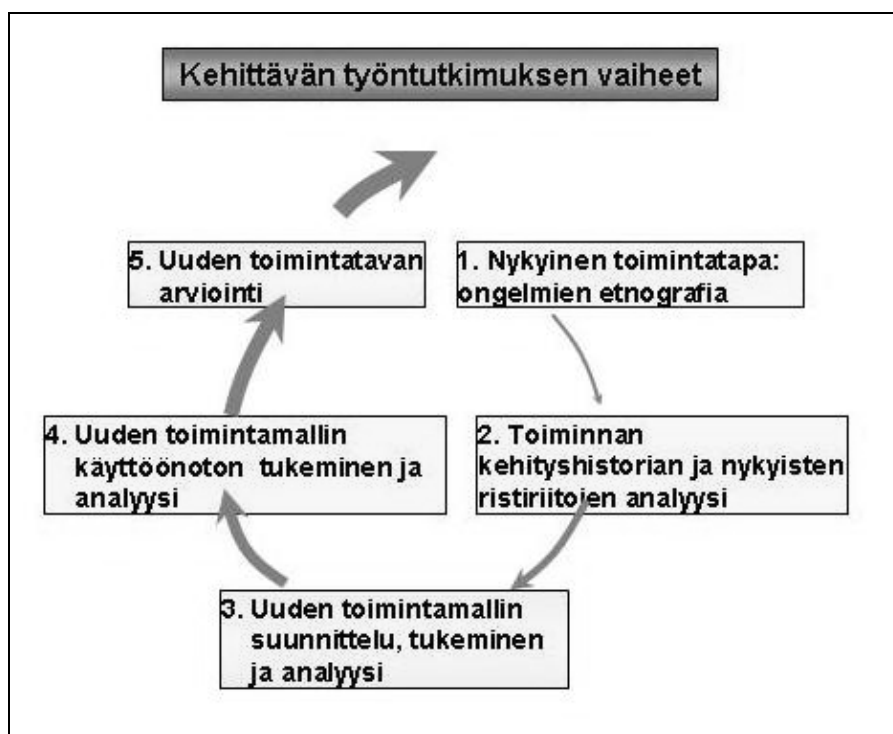
Tässä tutkimuksessa oli tavoitteena selvittää työterveyshuollon tuottaman työsuojeluasiantuntijuuden tarvetta ja todellista käyttöä. Tutkimushypoteesina oli oletus, että työterveyshuollon tuottamaa asiantuntijuutta ei hyödynnetä asiakasyritysten työsuojelutoiminnassa siinä määrin kuin olisi mahdollista ja ehkä jopa tarvittavaakin.

Tavoitteena oli myös selvittää, millainen näkemys työsuojelun ja työterveyshuollon ammattilaisilla on työsuojelutuen tuotteistamisesta, sen käytettävyydestä ja tarkoituksenmukaisuudesta. Erityisesti pienten yritysten työsuojelutoiminnan tasosta haluttiin laaja-alaista näkemystä, ja selvittää työsuojelun ja työterveyshuollon ammattilaisten mielipiteitä siitä, voidaanko tuotteistettavalla työsuojelutuella pyrkiä tukemaan näitä yrityksiä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli suunnitella työterveyshuollon käyttöön tarkoitettu työsuojeluun liittyvä palvelutuote, jota voidaan tarjota asiakasyrityksille. Tällaisella toiminnan tuotteistamisella voidaan tukea asiakasyrityksen työsuojelutoimintaa ja toisaalta vahvistaa työterveyshuollon sisällön työlähtöisyyttä. Palvelutuote viimeistellään tutkimuksen tilaajan tarkoituksiin ja toimintajärjestelmään soveltuvaksi varsinaisen tutkimuksen päätyttyä. Lopullinen tuotos eli tuotteistettu palvelu, ”Työsuojelutuki”, jää tilaajan eli Porin Lääkäritalo Oy:n Työterveyshuollon liiketoimintayksikön käyttöön.

3 TUTKIMUKSEN KEHITTÄMISMENETELMÄ - KEHITTÄVÄ TYÖNTUTKIMUS

Tutkimuksessa on Yrjö Engeströmin raportoiman kehittävän työntutkimuksen piirteitä. Kehittävä työntutkimus perustuu toiminnan kohteen ja motiivin laajenemiseen, jolloin syntyy vuorovaikutteisia asiantuntijuuden kokonaisuuksia, kun ylitetään toimien rajoja (Engeström, 1995, 87). Alkuvaiheessa on suhteellisen vakiintunut toimintatapa, sitten eri vaiheiden kautta päädytään uuteen toimintamalliin (kuvio 1).



Kuvio 1. Kehittävän työntutkimuksen vaiheet (Engeström, 1995, 128).

Vaiheiden väleissä on neljä ristiriita-astetta. Ensimmäisen asteen ristiriita läpäisee toiminnan kaikki perusosat perusristiriitana, toisen asteen ristiriita syntyy toiminnan eri osien välille. Kolmas ristiriita syntyy uuden ja vanhan käytännön kesken, ja neljännessä muuttunut toiminto joutuu ristiriitaan muihin rinnakkaisiin toimintoihin nähden. (Engeström, 2004.)

Engeström kuvaa näitä ristiriitoja tämän tutkimuksen kannalta perin osuvasti; työsuojelusäännöt ovat teollisuusyrityksessä yhtäältä lisäkustannuksia aiheuttavia rasitteita, toisaalta hyödyllisiä tuotannon toimivuuden kannalta. Tämä työn kaksinaisluonteen aiheuttama ensimmäinen ristiriita aiheuttaa ´kitkaa´, mutta sitä ei koeta kriisinä. Kun työprosessiin tunkeutuu ulkopuolelta uusia aineksia, joku tai jotkut toimintajärjestelmän osatekijät muuttuvat ja jotkut pyrkivät jäämään ennalleen. Tästä seuraa toinen ristiriita, mikä työsuojelusäännösten osalta voi olla niiden omaksumisen ja aktiivisen tulkinnan johtaminen työpaikalla akuutteihin konflikteihin, kun uudet säännöt ja vanhat perinteet ovat ristiriidassa keskenään. Toimintajärjestelmän kokonaisuuden uudelleenorganisointi saa puolestaan aikaan vaikeuksia siirtyessään käytäntöön, kun

aiempi toimintatapa ei häviä vaan jää kapinoimaan uutta vastaan, eli saadaan kolmas ristiriita. Kun uusi toimintamalli vakiintuu, joutuu se neljänteen ristiriitaan eli jo mainittuun konfliktiin naapuritoimintojen välillä. (Engeström, 1995, 62 – 63.)

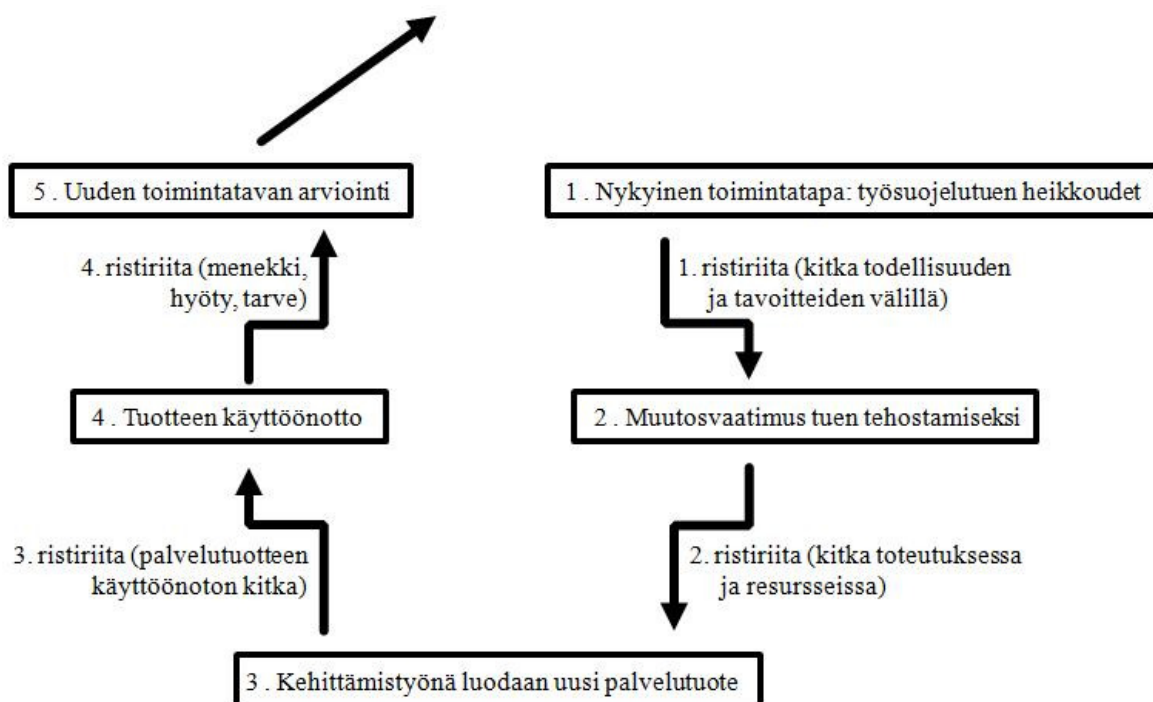
Siinä missä työturvallisuuslaki edellyttää työnantajan huolehtivan työntekijöidensä työturvallisuudesta (L 2738/2002, 8 §), velvoittaa työterveyshuoltolaki työnantajan järjestämään työntekijöilleen työterveyshuollon antaen mahdollisuuden myös sairaudenhoidon palvelujen järjestämiselle (L 1383/2001, 14 §). Työterveyshuollon toiminnan ensisijainen lähtökohta on siis ennaltaehkäisy, toisin sanoen pyrkimys vaikuttaa työntekijän työterveyteen, jotta sairastumista ei tapahdu. Työhön kuuluu siten merkittävästi myös työsuojeluun liittyvät toimenpiteet, jotta työntekijän sairastuminen tai loukkaantuminen voidaan ennaltaehkäistä. Tässä tutkimuksessa oletuksena on, että ensimmäinen tutkimuksen ristiriita on heikon työsuojelutuen ja tuen tehostamisen tarpeen välillä.

Kehittämistyö pyrkii selventämään työterveyshuollon ja työsuojelutyön yhteistoiminnan tasoa selvittämällä taustoja, käytettyjä toimintamalleja, tarpeita ja odotuksia. Tästä syntyy toinen ristiriita-aste, eli odotteet toiminnan muuttamiseksi laukaisevat kehittämistarpeen syntymisen. Kehittämistyön tarkoituksena on suunnitella uusi palvelutuote tutkimuksen tilaajan tuottaman työterveyshuoltopalvelun käyttöön, joskin sen käytettävyyden ja tuottavuuden ratkaisee kysyntä eli asiakasyritykset ja niiden saama hyöty tuotteen ostamisesta.

Tämä palvelutuotteen suunnittelu ja käyttöönotto luo kolmannen ristiriidan, kun tuote pyrkii muuttamaan totuttua käytäntöä. Kyse ei ole kuitenkaan sellaisesta muutoksesta, missä otettaisi kokonaan uusi toimintamalli käyttöön, koska työterveyshuolto itse asiassa tekee samaa/vastaavaa työtä jo nyt. Asiakasyrityksissä on kuitenkin paljon niitä, joiden kohdalla ennaltaehkäisevät interventiot eivät juuri koskaan toteudu työterveyshuollon asiantuntijuutta hyödyntäen. Täten kolmannen ristiriidan luoma muutos tarkoittaa sitä, että toimintaa pyritään uuden palvelutuotteen avulla laajentamaan ja luomaan toisaalta entistä selkeämmin kuvattava ja siten myös markkinoitava tuote, jotta asiakasyritykset pystyvät valmiiksi päättelemään, mitä palvelua työterveyshuollolla on heille tarjota.

Neljäs ristiriita syntyy palvelutuotteen käyttöönoton jälkeen, kun ”työsuojelutuki” saadaan lanseerattua yrityksille ja alkaa syntyä käyttökokemusta. Ristiriidan toisena osapuolena saattaa olla tällöin muut käytössä olevat palvelutuotteet, kustannustehokkuusajattelu eli asiakasyritys itse ostajana, tai sitten työterveyshuollon oma toiminta (työterveyshuoltopainotteisessa) sairauenhoidossa, jos siitä ei osata, haluta tai voida resurssien vuoksi riittävässä määrin luovuttaa. Neljännen asteen ristiriidan selvittäminen ei kuitenkaan ole enää osa tämän kehittämistyön loppuraporttia, vaan sitä seurataan tutkimuksen tilaajan toimesta tarpeen mukaan. Siinä vaiheessa uusi toimintatapa on siis jo oletettavasti vakiintunut käyttöön, jos sille löytyy kysyntää.

Työsuojelutuen kehittävän työntutkimuksen vaiheet ristiriitoineen on kuvattu kuviossa 2.



Kuvio 2. Työsuojelutuen kehittävän työntutkimuksen vaiheet ristiriitoineen.

Kehittävän työntutkimuksen vaiheita voisi tarkastella myös itse työsuojelun näkökulmasta. Ensimmäisen asteen ristiriitana voisi olla eräänlainen vajaatoiminta. Suurissa yrityksissä on tavallisesti työsuojelutoiminnan taso melko korkea tai ainakin lain vaatimat perusasiat ovat kohdallaan, mutta pienissä yrityksissä työsuojelutoimintaa ei välttämättä toteuteta mitenkään. Työturvallisuuslain vaatimat selvitykset ja

toimenpiteet saattavat siis olla täysin suunnittelematta, toteuttamatta tai jopa kokonaan vieraita. Työsuojelu voidaan kokea ylimääräisenä, jopa tarpeettomana kustannuksena. Työsuojelutoiminta on kuitenkin aina työnantajan vastuulla, ja yrityksen työterveyshuolto – erityisesti, jos se on ulkoistettu - toimii asiantuntijatehtävissä työsuojelutyössä vain kutsuttuna. Tästä syystä ei tutkimuksessa paneuduta työsuojelutoiminnan ristiriita-asteisiin ja sen sykleihin, vaan käsitellään työsuojelua siten, mikä työterveyshuollon oman toiminnan kautta on mahdollista.

Kehittävässä työntutkimuksessa on eri etenemisvaiheita, joilla työntekijöille pyritään saamaan havaintoaineistoa omasta työstään, asettaa näille tehtäviä uuden toimintamallin muodostamiseksi ja tarjota käsitteellisiä välineitä tehtävien toteuttamiseksi. Työntekijät osallistuvat siten eräänlaiseen uuteen koulutusprosessimalliin. (Engeström, 1995, 126.) Tällainen koko työntekijäjoukon kouluttaminen ei kuitenkaan ole tämän tutkimuksen sisältönä, vaan enemmänkin yleinen toiminnan määrittely ja sitä kautta uuden palvelutuotteen laatiminen.

Tutkimustyön toteuttaminen edellyttää teoreettista tarkastelua, jolla selvitetään tutkimukseen liittyvien aihealueiden sisältöä ja taustoja sekä aiemmin tehtyjä vastaavia tutkimuksia ja hankkeita. Tämän kehittämistyön teoreettinen viitekehys koostuu työsuojelun, työterveyshuollon ja tuotteistamisen tarkastelusta. Haastatteluissa painokkaasti esiin tullut työn kuormittavuuden arviointi on myös otettu mukaan teoreettiseen tarkasteluun.

4 TYÖSUOJELU

4.1 Työsuojelu lakisäätteenä toimintana

Työturvallisuuslain lähtökohta ja tavoite on, että työpaikat edistävät työn turvallisuutta ja terveellisyyttä oma-aloitteisesti. Turvallisuutta on johdettava, ja siksi laki asettaa työnantajalle laajan yleisen työsuojelusta huolehtimisvelvoitteen. Vuoden 2003 alusta voimaan tullut uusi työturvallisuuslaki kumosi vuodesta 1959 voimassa olleen vanhan työturvallisuuslain. Uusi laki pyrkii ottamaan huomioon

elinkeinorakenteen sekä töiden ja tehtävien muutosten lisäksi myös työvoiman ikääntymisen. (Työturvallisuuslaki - soveltamisopas, 2007, 8, 23.)

Työturvallisuuslain perusteella työnantajan yleisiin velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on huomioitava työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Poikkeuksena ovat ainoastaan epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet ja tapahtumat, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa tai joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista. Lain mukaan työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet, jotta voidaan estää tai poistaa vaara- ja haittatekijöiden syntyminen tai korvata ne vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla. Ensisijaisesti työnantajan tulee huolehtia yleisesti vaikuttavista työsuojelutoimenpiteistä ja huomioida tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen. Laki velvoittaa työnantajan tarkkailemaan työympäristöä, työyhteisöä ja työtapoja kaikissa organisaation tasoissa jatkuvasti. (L 738/2002, 8§.)

Työturvallisuuslain tavoitteena on torjua työtaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisiä ja henkisiä terveyden haittoja. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä sekä työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, sekä edistää työntekijän terveyttä. Lain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan ja selvittämään riittävän järjestelmällisesti työstä aiheutuvia haitta- ja vaaratekijöitä, ja ellei niitä voida poistaa, arvioimaan niiden merkityksen terveydelle ja turvallisuudelle. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan ja työntekijöiden on ylläpidettävä ja parannettava yhteistoiminnassa työturvallisuutta työpaikalla. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas, 2007, 9.)

Lain mukaan työnantajalla on oltava *työsuojelun toimintaohjelma*, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. (L 738/2002, 9§.) Toimintaohjelman sisältö, laajuus ja muoto ovat kuitenkin kunkin työnantajan itselleen sopivaksi ja tarkoituksenmukaiseksi

laadittavissa. Näin yritys voi huomioida toimintaohjelmassaan toimialan, koon, tuotantotavan ja työsuojelutarpeen yksilöllisesti. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas, 2007, 27.)

Työnantajalla on lisäksi velvollisuus selvittää ja arvioida työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät huomioiden muun muassa työn kuormitustekijät, tapaturmavaarat, esiintyneet vaaratilanteet ja ammattitaudit, työntekijän henkilökohtaiset edellytykset työntekoon ja mahdollinen työntekijän lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara. Jos työnantajalla ei ole tällaiseen toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on lain mukaan käytettävä ulkopuolisia, varmistettavasti päteviä asiantuntijoita, kuten työterveyshuoltolaissa määriteltyjä työterveyshuollon asiantuntijoita ja ammattihenkilöitä. Vaarojen arviointi ja selvitys tulee olla työnantajalla hallussaan, ja sitä on päivitettävä riittävästi olosuhteiden muuttuessa. (L 738/2002, 8§, 10§.)

Muita lain määrittämiä työsuojeluvelvoitteita työnantajalle ovat muun muassa

- työympäristön suunnittelu
- työn suunnittelu
- työntekijälle annettava opetus ja ohjaus
- riittävä henkilösuojainten ja apuvälineiden hankinta
- työturvallisuuteen liittyvä yhteistoiminta työnantajan ja työntekijöiden välillä

Toisaalta laki myös edellyttää työntekijältä annettujen määräyksien ja ohjeiden noudattamista ja annettujen henkilösuojaimien ja muiden varusteiden käyttöä. Työntekijällä on kuitenkin oikeus pidättäytyä vakavaa vaaraa aiheuttavasta työstä, kunhan ilmoittaa asiasta työnantajalle riittävien korjaustoimenpiteiden aikaansaamiseksi. (L 738/2002, 18§, 20§, 23§.)

Laki määrittää tarkemmin myös säännöksiä muun muassa työympäristö- ja työolosuhteista, nostoista ja toistorasituksesta, näyttöpääte- ja yksintyöskentelystä sekä työn tauottamisesta (L 738/2002, 24 - 25§). Lisäksi laissa on työpaikan ja työympäristön rakenteisiin koskevia säännöksiä, kuten kemiallisiin, biologisiin ja fysiologisiin tekijöihin liittyviä velvoitteita. Onnettomuuden vaarat tulee selvittää, työntekijät

kouluttaa onnettomuuden aikaisen käyttäytymisen varalle ja riittävät pelastautumis-, hälytys- ja turvallisuusvälineet pidettävä työntekijöiden käytettävissä. Työnantajan tulee lisäksi järjestää tarvittava ensiapuvalmius sekä palontorjunta- ja pelastustoimenpiteet huomioiden työntekijöiden lukumäärä, työn luonne ja työolosuhteet. (L 738/2002, 44 - 47§.)

4.2 Työsuojelun valvonta

Sosiaali- ja terveysministeriö vahvisti 1998 hallinnonalan työsuojelustrategian, jossa määritellään toiminnan tavoitteet, painopisteet ja kehittämisperiaatteet lähivuosille. Erityisiksi kehittämiskohteiksi määriteltiin tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy, henkinen hyvinvointi, työssä jaksaminen ja oman työn hallinta. Strategiassa korostetaan, että työsuojelua toteuttavat ensisijaisesti työpaikat itse, tärkeänä tavoitteena on työsuojelutoiminnan yhdistäminen tuotantoon ja työpaikan muuhun toimintaan. Valvonnassa työsuojelupiirit (nyk. aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet, tutkijan huomautus) kehittävät omaa mahdollisimman tehokkaasti suunnattua valvontatoimintaansa työelämän tarpeiden pohjalta. (Työsuojelustrategian seurantaraportti 1998-2007, 2008, 11, 24.)

Työsuojeluviranomaisten valvomia keskeisiä lakeja ovat työaikalaki, työsopimuslaki, työterveyshuoltolaki, työturvallisuuslaki ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Näitä on uusittu kymmenen viime vuoden aikana huomioiden Sosiaali- ja terveysministeriön laatimassa työsuojelustrategiassa mainitut painotus- ja kehittämisalat. (Työsuojelustrategian seurantaraportti... 2008, 35 – 36.)

Työsuojeluhallinnosta annetun lain (16/1993) ja asetuksen (176/1993) mukaan työsuojeluviranomaisia ovat sosiaali- ja terveysministeriö (työsuojeluosasto) sekä työsuojelupiirien (huom. muuttunut nimike) työsuojelutoimistot. Työssä käytettävien koneiden ja laitteiden ja aineiden markkinavalvontaa ohjaa ja osaltaan toteuttaa sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluviranomaisten valvonnasta ja valvonnassa käytettävissä olevista keinoista säädetään työsuojelun valvontalaissa. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas, 2007, 100.)

Eräissä tämän lain säädöksissä on työturvallisuuteen tai yleiseen turvallisuuteen liittyviä säännöksiä, joiden noudattamista valvovat muut kuin työsuojeluviranomaiset. Tällaisia säännöksiä on esimerkiksi kaivostoimintaa, vaarallisia aineita, sähköturvallisuutta ja ydinenergiaa koskevassa lainsäädännössä. Lähtökohtaisesti työsuojeluviranomaiset valvovat kaikilla työpaikoilla tätä lakia ja sen nojalla annettuja alemmanasteisia säännöksiä ja erityisviranomaiset valvovat työpaikoilla omia säännöksiään. Eri viranomaisilla on eri laeissa säädetyt tehtävänsä ja toimivaltansa, joilla ei ole tarkoitus syrjäyttää toisiaan. (Työturvallisuuslaki - soveltamisopas, 2007, 100.)

4.3 Työsuojelun ja työturvallisuuden kehittämistoiminta

Työturvallisuuden kehittäminen ja siihen tehtävät investoinnit ovat kannattavia ja maksavat itsensä nopeasti takaisin. Tulevaisuudessa halukkuutta työturvallisuuteen panostamiseen tulevat lisäämään työturvallisuuden merkitys kilpailukyvyille ja työvoiman saannille. Suomalainen teoreettinen osaaminen työturvallisuudessa on kansainvälisesti korkealla tasolla; täällä on vahvaa työturvallisuuteen liittyvää kilpailukykyistä osaamista muun muassa henkilönsuojain- ja menetelmäosaamisessa, kemikaaliriskinhallinnan ja työterveyshuollon osaamisessa sekä turvallisuuskonsepteissa, kuten esimerkiksi TUTTAVA (kts. myös kappaleessa 5.3) ja Nolla tapaturmaa – ohjelmissa. Kuitenkin yrittäjien verkostoon tarvitaan vielä osaajia, jotka hallitsevat turvallisuuden ja kehittämisen laaja-alaisemmin. (Aaltonen, Anttonen, Grönqvist ym., 2006, 5.)

Työpaikalla, jossa turvallisuutta pidetään tärkeänä, huolehditaan perusedellytyksistä, kuten tarpeellisista apuvälineistä ja muusta teknisestä työympäristöstä sekä noudatetaan turvallisia työtapoja. Epäkohtiin kiinnitetään jatkuvaa huomiota, havaitut vaaratekijät tuodaan esille nopeasti ja ongelmiin haetaan ratkaisut. Työpaikalla järjestetään myös työtapaturmien, läheltä piti –tapatumien sekä uhka- ja vaaratilanteiden sisäinen raportointi ja tilastointi. Kertyneet tapausraportit ja yhteenvetotilastot käsitellään työyksiköittäin. Näin on mahdollista saada oppia vastaisen varalle ja ennaltaehkäistä työtapaturmien sattuminen. (Saarela, 2004, 95.)

Osa suomalaisyrityksistä on ryhtynyt voimakkaasti panostamaan työturvallisuustyöhön, ja tapaturmien torjunta on kytketty kiinteästi laatu- ja ympäristöasioiden hoitoon. Ulkomaalaisten yritysten kanssakäyminen suomalaisten toimijoiden kanssa on myös saanut suomalaiset panostamaan työturvallisuuteen ulkomaalaisten tilaajien vaatimuksesta. Työturvallisuustarpeet vaihtelevat varsin paljon toimialoittain, yrityksittäin ja jopa työosastoittain. Jokaisen yrityksen tulee kuitenkin laatia juuri itselleen sopiva turvallisuusohjelma, kunkin työpaikan on tunnistettava omat turvallisuustarpeensa. Ongelmana on ollut työsuojeluasioiden hoitaminen muusta yritystoiminnasta irrallisina, ikään kuin toisen luokan asioina. Turvallisuusjohtaminen pitäisikin olla osa kunkin yrityksen toimintaa, osa yleistä toimintatapaa. (Rissa, 2001, 13.)

Toisaalta myös työsuojeluyhteistyössä on melkoisesti parantamisen varaa - työsuojeluhallinnon työpaikkatietojärjestelmään oli vuoden 2007 lopussa ilmoitettu yli 34 000 vähintään 10 työntekijän työpaikkaa, mutta Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisterissä samaan aikaan oli tiedot vain alle 11 000 työpaikasta, jossa oli nimetty työsuojelupäällikkö tai -valtuutettu. (Työsuojelustrategian seurantaraportti... 2008, 27 - 28) Kuitenkin jokaisessa vähintään 10 työntekijän työpaikassa tulee olla valittuna työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua (L 44/2006, 29§). Kaksi kolmannesta vähintään 10 työntekijän yrityksestä ei siis ilmeisesti ole noudattanut lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta, tai on ainakin laiminlyönyt velvollisuutensa ilmoittaa valittua työsuojeluvaltuutettu työsuojeluhenkilörekisteriin.

Työterveyslaitoksen ja työsuojeluhallinnon yhteistyön kehittämiseksi toteutettiin vuosina 2003 - 2005 Työsuojelun tuki -toimintaohjelma tiivistämään käytännön yhteistyötä Työterveyslaitoksen ja työsuojeluhallinnon välillä. Ohjelman avulla saatiin työsuojeluun liittyvä sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tietotaito entistä tehokkaammin palvelemaan työolojen parantamista. Yhteistyö tuotti työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen toimintamalleja ja menetelmiä sekä yhteistyösapuolten että työpaikkojen käyttöön. (Työsuojelustrategian seurantaraportti... 2008, 37 - 38.)

1990-luvulta työtapaturmakehitys on ollut myönteinen, erityisesti kuolemaan johtaneet työtapaturomat on saatu vähenemään. Silti vuosittain Euroopassa tapahtuu lähes 5

miljoonaa sellaista työtaturmaa, joka johtaa yli kolmen päivän työstä poissaoloon. Keskimäärin työtaturman vuoksi työstä ollaan poissa kaksi viikkoa. Tilastojen mukaan pienet yritykset ovat vaarallisimpia, alle 10 työntekijän yrityksissä oli lähes kolminkertainen kuolemaan johtaneiden työtaturmien määrä suhteessa työntekijämäärään kuin yli 250 työntekijän työpaikoilla. Tämä antaa näyttöä siitä, että suurilla yrityksillä on enemmän voimavaroja työsuojeluasioihin. Työturvallisuustoimintaa tulisikin suunnata koko Euroopan Unionin alueella erityisesti pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. (Rissa, 2001, 6 – 7.)

Vuonna 1996 perustettu Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto pyrkii myös osaltaan helpottamaan unionin jäsenvaltioiden työsuojeluasioiden käsittelyä ja lisäämään tietämystä työsuojeluasioista ruohonjuuritasolla. Virasto tuottaa eurooppalaista työsuojeluportaalia, jota on ylläpidetty vuodesta 1997 lähtien. Online-varastoon virasto onkin kerännyt huomattavan määrän työsuojelutietoa. Verkoston kotisivuilla, <http://osha.eu.int/>, on linkit yli 30 kansalliseen viraston koordinoitikeskusten ylläpitämään web-sivustoon, joka tarjoaa yleisesityksen kaikista verkoston tarjoamista tiedoista, ajankohtaisista kampanjoista ja suosituista linkeistä. (Aaltonen ym., 2006, 23.)

Kesällä 2001 EU:n komissio julkisti tiedonannon työelämän laadusta. Tämä asiakirja korostaa, että Euroopassa pitää olla laadullisesti korkeatasoisia työpaikkoja ja tavoitteena on, että ihmiset voivat hyvissä työpaikoissa työskennellä terveinä koko työikänsä. EU:ssa nähdään yhä painokkaammin, että turvalliset ja terveelliset työolot ovat alueen väestön hyvinvoinnin edellytys ja kehittyneen yhteiskunnan tunnus. Tähän tavoitteeseen sopii hyvin riskien arviointi, joka korostuu myös eurooppalaisten yritysten turvallisuusajattelussa. Toiminnan turvallisuus on noussut myös erääksi yritysten kilpailukyvyn, ammattitaidon ja laadun kriteeriksi. Kauppasopimuksissa on alettu vaatia korkeaa turvallisuuden tasoa toimitusten ehtona, ja menestyvät yritykset haluavat olla tekemisissä vain sellaisten alihankkijoiden kanssa, joiden toiminta täyttää lainsäädännön vaatimusten lisäksi korkean turvallisuustason. (Rissa, 2001, 5.)

Toimenpiteet työturvallisuuden edistämiseksi voivat olla esimerkiksi seuraavia:

- työturvallisuusasioiden säännöllinen käsittely johtoryhmässä, tuotantopalaverissa, tiimipalaverissa tms.
- työympäristön tilan jatkuva seuranta
- sattuneiden tapaturmien tutkinta
- läheltä piti -tilanteiden tutkinta
- riskien ja vaaratilanteiden kartoittaminen ja arviointi
- uudistusten ja muutosten aiheuttamien riskien ennakointi
- puutteiden korjaamisen toimiva organisointi
- työturvallisuusasioiden käsittely henkilöstötilaisuuksissa
- tehokas tiedotustoiminta
- tehokas turvallisuuskoulutus ja työhön opastus
- ajan tasalla olevat turva- ja käyttöohjeet
- työturvallisuuden huomioiminen suunnittelussa ja hankinnoissa
- työturvallisuustoiminnan palkitseminen

(Rissa, 2001, 14 – 15.)

Työn haitallista kuormitusta voidaan poistaa suunnittelemalla työpaikat, työmenetelmät ja työtehtävät ergonomisesti oikein ihmisen lähtökohdista. Ergonomia pitäisi ottaa huomioon jo alkusuunnitteluvaiheessa. Huomiota tulee kiinnittää mm. työasentoihin, työkaluihin, työliikkeisiin sekä työn aiheuttamaan ruumiilliseen ja henkiseen rasitukseen. Virheelliset toistoliikkeet, väärin mitoitettu työpiste tai pitkään samana pysyvä työskentelyasento vaarantavat kehon terveyden aiheuttaen jännittymisiä, rasittumista ja lisäävät tapaturmariskiä. (Rissa, 2001, 23.)

4.4 Välineitä ja työkaluja työsuojelun avuksi

Sekä työterveyshuollon, työsuojelutoiminnan että yleisesti yritysten käytettävissä on valmiita erilaisia työkaluja turvallisuustyön avuksi. Osa näistä työturvallisuuden seuranta- ja kehittämismenetelmistä edellyttää menetelmäkoulutusta ja kaikki ainakin jonkin verran perehtyneisyyttä työturvallisuuteen ja työsuojeluun, osa myös työterveyshuoltoon.

Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus ovat kehittäneet useita erilaisia työsuojelun työkaluja, joista muutamia on kuvattu kappaleessa 7.3. Lisäksi käytettävissä on NOLLA TAPATURMAA –foorumi, mikä on suomalaisten työpaikkojen vapaaehtoisesti muodostama verkosto. Foorumin tavoitteena on turvallisuuden jatkuva edistäminen. Sampo Teollisuusvakuutuksessa kehitetty turvallisuusohjelma ASKELMA tähtää asiakaskohtaisen työsuojelun kehittämiseen. Sen avulla voidaan arvioida yrityksen työsuojelun perustaso sekä laatia ehdotukset kehittämiskohteista. TUKE-valmennus ohjaa työyhteisöä kehittämään välitehtävien avulla työoloja, KUVA-työpaikkaselvitys kattaa tietojen hankinnan, tietojen käsittelyn, tulosten arvioinnin, raportoinnin ja seurannan. Turvallisuuskymppi-menetelmällä yritys voi arvioida ja parantaa turvallisuustasoaan, ja SAMIR-työturvallisuuden seurantajärjestelmä (lyhenne sanoista Safety Mirror) puolestaan opastaa yrityksiä järjestelmälliseen henkilöriskien kartoittamiseen ja torjumiseen. (Rissa, 2001, 32 - 33, Aaltonen ym., 2006, 40 – 41.)

Työturvallisuuskeskuksen www-sivuilta on tulostettavissa Työturvallisuus työpaikalla –työkirja. Sitä seuraamalla ja täyttämällä yrityksen on mahdollista arvioida omaa työturvallisuutensa nykytilaa, kirjata työterveyshuollon ja ensiapuvalmiuden järjestäminen, täyttää turvallisuuskatselmusraporttia ja tehdä perehdytysuunnitelma sekä riskianalyysi. Myös tapaturma- ja vaaratilanneilmoitukselle on oma ohjeellinen lomakkeensa täytettäväksi kuten myös koneiden ja laitteiden tarkastukseen, turvallisuus suunnitelman tekoon, meluntorjuntaan ja vaarallisten aineiden luettelointiin. Jopa sisäiseen ajoneuvoliikenteen suunnitelmaan ja ilmapiirikartoitukseen löytyy ohjeellinen täytettävä lomake. (Työturvallisuus työpaikoilla –työkirja, 2003.)

5 TYÖTERVEYSHUOLTO

5.1 Työterveyshuollon järjestäminen

Työterveyshuoltolain mukaisesti kaikille työsuhteessa oleville tulee työnantajan järjestää kustannuksellaan työterveyshuolto, mikä voidaan toteuttaa yrityksen omana toimintana tai ostopalveluna joko julkiselta sektorilta (tavallisesti terveyskeskusten

yhteydessä) tai yksityisiltä palveluntuottajilta (L 1271/2009, 7§). Työterveyshuolto toimii työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi (L 1383/2001, 4 §).

Työterveyshuoltolaki edellyttää, että työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen käytetään pätevää ja määrällisesti riittävää ammattihenkilöstöä ja heidän tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita (L 1383/2001, 5§). Ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyysvaatimukset ja täydennyskoulutustarpeet on määritelty työterveyshuoltolain vastaavassa asetuksessa (A 1484/2001, 16 - 19§). Pätevyys nähdään niin keskeisenä laadukkaan ja vaikuttavan työterveyshuollon toteuttamisessa, että lakia ja sen soveltamisopasta täydentämään on tehty erillinen opas pätevyysvaatimuksista. Riittävyys puolestaan määräytyy työpaikan tarpeiden mukaan. Mitoitukseen vaikuttavat muun muassa toimiala, ammattiryhmittäinen jakauma ja työntekijöiden ikäjakauma. Vastuu pätevän, riittävän ja moniammatillisen työterveyshenkilöstön käytöstä on työnantajalla, ja tämän toteutumista valvovat lääninhallitukset, terveydenhuollon oikeusturvakeskus ja sosiaali- ja terveysministeriö. (Manninen ym., 2007, 18.)

5.2 Työterveyshuollon kattavuus

Työterveyshuoltotoiminnan laajuutta kuvaavien Kansaneläkelaitoksen korvaushakemusten määrä on viime vuosina ollut noin 44 000, tosin pienillä yrityksillä on taipumus jättää korvaushakemukset tekemättä. Työterveyshuoltojen asiakasyrityksistä 77 prosenttia oli alle 10 henkeä työllistäviä, kun taas yli 250 työntekijän yrityksiä oli yksi prosentti. Työterveyshuoltoyksiköitä on puolestaan noin 700, ja ne keskittyvät enimmäkseen taajama-alueille. (Työsuojelustrategian seurantaraportti... 2008, 27.)

Vuoden 2010 toukokuussa Suomessa oli työllisiä 2,482 miljoonaa (Työvoimatutkimus 2010). Tässä lukemassa on mukana kaikki ne, jotka ovat työsuhteessa tai yrittäjiä. Kolme vuotta aiemmin noin 75 prosenttia työllisistä on kuulunut työterveyshuollon piiriin, minkä mukaan laskien vuonna 2010 toukokuussa työterveyshuolto lienee laskennallisesti kuulunut 1,859 miljoonalle suomalaiselle (Kelan Taskutilasto 2010).

Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Eteran kolmivuotisen seurantatutkimuksen perusteella työterveyshuolto kattaa yhä enemmän työllisistä, ja arvioi jopa 81 prosenttia työllisistä kuuluvan työterveyshuollon piiriin (Rytkönen ym., 2009). Tämän perusteella laskettuna tammikuussa 2010 työterveyshuolto kosketti jopa hieman yli kahta miljoonaa työllistä Suomessa.

Työpaikkojen työsuojeluhenkilöstölle, työterveyden ammattilaisille ja työelämä tutkijoille maksutta jaettavan Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen julkaiseman erikoislehden Telman mukaan suomalaisissa yrityksissä työterveyshuolto kattaa jopa noin 90 prosenttia suomalaisesta työvoimasta (Härkönen, 2009). Tämä tarkoittaisi, että vuonna 2010 peräti 2,240 miljoonalla olisi järjestetty työterveyshuolto. Tilastollisesti laskettava virallinen luku selvinnee aikaisintaan vuonna 2012, kun Kelan tilastot valmistuvat.

Jos lakia noudatetaan kirjaimellisesti ja työterveyshuolto toimii työnantajan ja työntekijöiden tukena asiantuntijaroolissa työsuojelutoiminnassa, on kohderyhmä joka tapauksessa erittäin laaja riippumatta siitä, mitä tilastointia tai laskennallista arviota tarkastellaan. Kun ammattinimikkeitä lienee lukematon määrä ja työskentelyalojakin melkoisesti, variaatiot työsuojelutoiminnan pääasiallisesta kohteesta luultavasti vaihtelevat laidasta laitaan. Tällöin myöskään työsuojelutyöhön liittyvä työterveyshuollon palvelu ei voi olla aina identtistä, vaan palvelun sisältöä tulee muokata tarvittavissa määrin aina kulloisenkin tavoitteen mukaan. Jos työsuojelutyöhön liittyvää työterveyshuollon tuottamaa palvelua kuitenkin tuotteistetaan, täytyy ainakin jokin selkeästi kuvattava sisältö saada toimintaan, jotta asiakasyritys tietää ostaessaan, mitä on ostanut. Toisaalta tuotteistamisessa käytettävä palvelun kuvaus voi myös sallia asiakkaan yksilöllisen valinnan, jolloin tämä pystyy valikoimaan tuotteesta vain haluamansa osat.

5.3 Työterveyshuollon palvelut

Valtioneuvoston periaatepäätös työterveyshuollon kehittämislinjoista on voimassa vuoteen 2015 asti. Strategian pääpaino on työelämän laadun parantamisessa, työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä ehkäiseviä toimenpiteitä tehostamalla sekä

kattavien ja laadukkaiden työterveyshuoltopalvelujen turvaamisella. Tämä periaatepäättös auttaa työterveyshuoltoa sen suunnitellessa joko omaa tai asiakastoimipaikan työterveyshuollon toimintaa. (Manninen ym., 2007, 11.)

Työterveyshuollon toimintamuotoja ovat toimintasuunnitelma ja siihen liittyvät toimenpide-ehdotukset, terveystarkastukset työhön sijoitettaessa, erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä ja kun on perusteltua aihetta epäillä työstä johtuvan terveydellisiä vaaroja sekä työpaikkaselvitykset. Tarvittaessa toteutetaan yksilöllinen työkuormituksen selvitys ja työn sovittaminen työntekijän työ- ja toimintakyvyn mukaiseksi, annetaan (työterveyteen liittyviä) tietoja ja ohjausta sekä osallistutaan työkykyä ylläpitävään toimintaan. Myös kuntoutukseen tai hoitoon ohjaaminen sekä ensiavun järjestämiseen osallistuminen ovat työterveyshuollon tehtäviä. (Aaltonen ym., 2006, 17.)

Työterveyshuollon sisältö lähtee yrityksen tarpeista, mitkä määritellään yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuolto selvittää mahdollisia terveystarpeita ja kuormitustekijöitä sekä tekee ehdotuksia korjaavista toimenpiteistä. Käytännössä useimmat työnantajat ostavat työterveyshuollon palvelut niitä tarjoavilta organisaatioilta. Kansaneläkelaitos korvaa työnantajalle osan työterveyshuollon aiheuttamista kustannuksista. Työterveyshuollon palvelu jakautuu korvattavuuden perusteella kahteen luokkaan, ennaltaehkäisevään (I-luokka) ja sairaanhoidolliseen (II-luokka) toimintaan. (Aaltonen ym., 2006, 16 – 17.)

Työterveyshuollon toiminta perustuu yhteistyössä suunniteltuun ja sekä työnantajan, työntekijöiden, työsuojeluorganisaation että työterveyshuollon hyväksymään toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä esiin ne työterveyshuollon toimenpiteet, joilla pyritään terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön ja tuetaan työntekijöiden jaksamista työuran kaikissa vaiheissa. Toimintasuunnitelma perustuu työpaikkaselvitykseen, jossa on selvitetty työssä esiintyvät vaaratekijät ja arvioitu niiden aiheuttama riski työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. (Lindström, Elo, Hopsu ym., 2006, 10.)

Työpaikkaselvityksen avulla määritellään millaisia työterveyshuollon palveluja yrityksessä tarvitaan. Selvityksen kautta muodostetaan käsitys työpaikasta, sen

vaaratekijöistä, riskeistä ja henkilöstön kuormittumisesta. Keskeisistä terveysvaaroista tehdään johtopäätökset ja annetaan niiden perusteella työympäristöön kohdistuvat korjausehdotukset sekä tehdään terveystarkastussuunnitelma. Sovittujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia seurataan yhdessä työpaikan kanssa ja pyritään ylläpitämään toiminnan toteuttamista jatkuvana prosessina. Tarvittavissa määrin työpaikkaselvitysten yhteydessä annetaan myös ohjausta ja neuvontaa työpaikan, työntekijöiden ja työyhteisön terveyteen liittyvissä asioissa. (Manninen ym., 2007, 85.)

5.4 TYKY- ja TYHY-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli TYKY-toiminta on tärkeä työhyvinvointia edistävä toimintamuoto. Työpaikoilla TYKY-toiminnan osa-alueita ovat yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja työympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen. Tavoitteena on sovittaa tasapainoisesti yhteen ihmisen voimavarat ja työn vaatimukset. TYKY-toiminnassa tarvitaan esimiehen, työntekijän ja työyhteisön hyvää yhteistyötä. Työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio tukevat työkyvyn ylläpitämistä ja kehittämistä. (Työsuojelu Suomessa, 2006, 17.)

Työhyvinvointia edistävä toiminta eli TYHY käsittelee työkykyisyyttä laajemmin. Työhyvinvointi katsotaan syntyvän yksilön, työyhteisön, muun lähiyhteisön ja yhteiskunnan voimavarojen vuorovaikutuksessa. Yksilön terveys ja toimintakyky muodostavat hyvinvoinnin perustan, lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat esimiestyö, työilmapiiri, yksilön ja työyhteisön osaaminen ja oppiminen sekä työsuojelu. Työterveyshuollon tavoitteena on edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia terveystarkastuksilla, kuntoutustoimilla ja tukemalla työntekijän selviytymistä työssään. Työterveyshuollon työyhteisötoiminta ja työympäristötyö tukevat omalta osaltaan samoja tavoitteita, lisäksi työterveyshuolto osallistuu työhön liittyvään suunnitteluun ja työhön liittyvien kuormitustekijöiden ehkäisytoimintaan. (Vihersalo, 2004, 118 - 126.)

5.5 Työterveyshuollon asiantuntijuuden käyttö muissa työtehtävissä

Työterveyshuoltolainsäädäntö edellyttää työterveyshuollolta sellaista toimintaa, jota ei voi laadukkaasti tehdä seuraamatta henkilöstön sairauksia, niiden syitä ja niistä aiheutunutta työkyvyttömyyttä. Tärkeimmät lakisääteisen työterveyshuollon sairauslähtöiset tehtävät liittyvät vajaakuntoisten työntekijöiden tukemiseen, päihteiden käyttäjien hoitoonohjaukseen sekä työtapaturmien ja ammattitautien seurantaan. (Manninen ym., 2007, 185.) Työterveyshuoltolain (L 1383/2110, 14§) perusteella työnantaja voikin järjestää työntekijöilleen myös sairaanhoitoa ja muuta vapaaehtoista terveydenhuoltoa. Työterveyspainotteinen sairaanhoito antaa paremman mahdollisuuden toimintakyvyn ja työn välisen yhteyden arvioimiseen, työkyvyn ja työssä selviytymisen tukemiseen sekä kuntoutustarpeen arviointiin. Sairaanhoidon perustavoitteena onkin siten juuri työkykyyn vaikuttavien sairauksien hyvä hoito. (Manninen ym., 2007, 83.)

5.6 Työterveyshuollon kehittämistoimintaa

Työterveyshuolto on aiemmin, ja osittain edelleenkin ainakin asiakkaiden odotusten perusteella tarkastellen, paljolti mielletty sairaanhoidollisen palvelun tuottajaksi työssä oleville henkilöille. Tällöin työterveyshuollon todellinen työkenttä eli työn sairastuttavuuden ennaltaehkäisyyn pyrkivä toiminta on jäänyt taka-alalle. Toisaalta liian usein on myös jääty pelkkään työpaikkaselvitysten tekemiseen ja päivittäistämiseen, eikä niistä saatavaa tietoa ole osattu tai voitu hyödyntää työterveyden ja työsuojelun edistämiseksi. (Launis K., 2009.) Tähän on kuitenkin aktiivisesti pyritty saamaan muutosta muun muassa erilaisin projektein ja koulutuksin sekä tutkimustyöllä.

Muun muassa Työterveyslaitos on ollut mukana kehittämässä työlähtöistä työterveyshuoltoa, kuten esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa hankkeessa ”Työhyvinvointia edistävä työn kehittäminen työterveyshuollon ja kuntoutuksen yhteistyönä”, jota toteutettiin 2005 - 2007 neljässä eri maakunnassa. Projekti perustui ajatukseen, että tärkein ja hämmästyttävän usein unohdettu työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on itse *työ*. Työpaikkaselvitysten taso pyrittiinkin viemään analyyttisempaan suuntaan huomioimalla työolojen muutokset

ja suuntaamalla työhyvinvoinnin ajattelu itse työhön eikä pyrkimällä kohentamaan työn ulkopuolelle jääviä seikkoja. (Mäkitalo & Paso, 2008, 10 – 20.)

Terveyskeskusten tuottaman työterveyshuollon toimintaa puolestaan on pyritty kehittämään vuosina 2000 - 2003, jolloin Työterveyslaitos toteutti tutkimus- ja kehittämishankkeen ”Asiakkaan ja työterveyshuollon dialogin kehittäminen”. Hankkeen tavoitteena oli analysoida, mitä työterveyshuollon arjen työssä tehdään ja mistä lähtökohdista terveyskeskuksen työterveyshuoltoa on mahdollista kehittää. Kehittävän työntutkimuksen menetelmällä toteutetun hankkeen tuottamat kehitysjännitteet eli työhypoteesit loivat pohjaa selvittää ratkaisuja ja uusia toimintamalleja työterveyshuoltojen käyttöön myös muualla kuin terveyskeskuksissa. (Rokkanen & Launis, 2003, 9, 10, 82.)

6 TYÖN KUORMITTAVUUDEN ARVIOINTI

6.1 Työn kuormittavuustekijät ja niihin vaikuttaminen

Ihmisen kuormittumiseen työssä vaikuttavat työn kuormitustekijät ja ihmisen yksilölliset ominaisuudet sekä organisaation työhön antamat voimavarat ja mahdollisuudet. Työn kuormitustekijä voi olla mikä tahansa ruumiillinen, henkinen tai ympäristöön liittyvä piirre, esimerkiksi työliikkeet, työn yksitoikkoisuus tai jokin olosuhdetekijä kuten lämpötila tai melu. Kuormitustekijät ovat työhön liittyviä, työn asettamia vaatimuksia, joihin työntekijä vastaa omien yksilöllisten edellytystensä, kuten työ- ja toimintakykynsä, terveytensä ja ammattitaitonsa mukaan. (Tamminen-Peter, 2004, 66.)

Vaikka yleisesti mielletään, että työelämän muutos on johtanut myös työn keventymiseen (”se mikä ennen tehtiin lihaksilla, tehdään nykyisin tietokoneella”), on Työolotutkimusten mukaan työn kuormittavuus pysynyt kohtalaisesti ennallaan. Vuodesta 1977 vuoteen 2003 toteutetussa 6-7 vuoden välein uusitussa seurantalutkimuksessa työ kuvattiin lähes yhtä usein melko tai erittäin raskaaksi. (Stålhammar, 2007.)

Varsinainen raskas ruumiillinen työ on kuitenkin vähentynyt, vaikka lähes neljännes työssä olevista suomalaisista altistui sille vielä vuonna 2002. EU:n jäsenmaissa yli 45-vuotiailla esiintyy edelleen paljon fyysisiä kuormitustekijöitä, mutta Suomessa vuonna 2002 sekä naisilla että miehillä on kuitenkin ollut fyysistä kuormitusta enemmän kuin EU-maissa keskimäärin. (Hopsu, 2004.)

Työterveyshuoltolain mukaan työterveyshuollon tulee antaa työntekijän perustellusta syystä pyytämä selvitys tämän henkilökohtaisesta työkuormituksesta (L1383/2001, 12§). Työn *fyysisiä* kuormitustekijöitä on tarpeen arvioida, kun käytetään suuria lihasryhmiä voimasuorituksiin tai staattiseen työhön, työssä on äkkiponnistuksia tai toistuvia työliikkeitä, kumaria tai kiertyneitä työasentoja ja käytetään raskaita suojavausteita tai työskennellään poikkeavissa työoloissa, esimerkiksi kuumassa tai kylmässä (Hopsu, 2004). Myös erittäin yleiseksi työskentelytavaksi muodostunut näyttöpäätetyöskentely voi näennäisestä keveydestään huolimatta olla varsin merkittävä kuormitustekijä erityisesti niskalle, yläraajoille ja silmille. Jopa kolmannes näyttöpäätetyöntekijöistä on saanut vuoden seurannassa niskakipuja epäedullisen laitesijoittelun tai työympäristötekijöiden (valaistus, lämpötila, vetoisuus, työtila jne.) yhteisvaikutusten vuoksi. (Ketola, 2004a.)

Psyykkisiä kuormitustekijöitä tulee arvioida silloin, kun työntekijä kokee velvollisuudekseen tehdä enemmän kuin ehtii tai jaksaa. Työn voi kokea liian vaikeaksi tai työn tavoitteet saattavat olla epäselviä. Jatkuva kiireen tuntu vaikuttaa jaksamiseen, mutta työntekijä saattaa pyrkiä pois työkierteestä tekemällä vielä enemmän. Jos työhön ollaan sitoutuneita, työpaikan toiminnan tavoitteita pidetään tärkeinä ja niiden toteuttamiseen ollaan valmiita panostamaan. Jos taas samanaikaisesti ilmenee voimakasta kuormittuneisuutta erilaisten kuormitustekijöiden vuoksi, on syytä olla huolissaan työntekijöiden jaksamisesta. (Multanen, 2004, 40.)

Kokonaiskuormittuvuuteen vaikuttavat itse työn lisäksi myös monet muut tekijät, kuten työajat, vapaa-ajalla tapahtuva palautumiseen vaikuttava toiminta ja nukkuminen. Jos unen laatu tai määrä ovat riittämättömät, ei tarvittavaa palautumista ehdi tapahtua ja siten kuormittuneisuus lisääntyy kevyemmästäkin työstä. Ongelma on oleellinen erityisesti vuorotyössä, joten työvuorojen suunnittelussa tulisikin noudattaa tiettyjä ohjeita järjestelmän kiertosuunnassa, vuorojen kestossa, väliin jäävissä

lepoaikamäärissä ja vapaajaksojen sijoittumisessa. (Hakola, 2004; Lindström, Elo, Kandolin ym., 2003, 19.)

Liikuntaharrastuksilla on myös merkittävä vaikutus kokonaiskuormittavuuteen. Esimerkiksi näyttöpäätetyössä tehdyn seurantatutkimuksen tuloksissa havaittiin vähän liikkuvien ja stressaantuneiden seitsenkertainen yhteys verrattuna liikuntaa harrastaviin näyttöpäätetyöntekijöihin (Ketola, 2004a). Työn kuormittavuutta tulisikin arvioinneissa verrata mieluummin arvioitavan työntekijän henkilökohtaiseen suorituskykyyn kuin yleiseen tulkintaan esimerkiksi tietyn ammattiryhmän tutkittuun metaboli-an arvioon, syketaajuuteen tai vaikkapa sairauspoissaolotilastoihin (Lindholm, 2004; Lindström ym., 2003, 48).

6.2 Työn kuormittavuus määritelmänä

Työkuormituksella tarkoitetaan ihmisen fyysisten ja psyykkisten toimintojen ja ominaisuuksien käyttöä työssä ja työprosessissa. Sekä yli- että alikuormitus ovat haitallisia ihmisen hyvinvoinnin ja terveyden näkökulmasta. Kuormituksen ohella stressistä on tullut tärkeä tarkkailtava ilmiö työpaikoilla. Kuormitustekijät voivat liittyä itse työhön, työprosesseihin, työn organisointiin, työyhteisön ja organisaation toimintatapoihin tai työympäristöön. Kuormitustekijöitä ovat erilaiset työympäristöön, -menetelmiin, -välineisiin ja -tiloihin liittyvät tekijät, työaika ja psykososiaaliset tekijät. (Lindström ym., 2006, 5.)

Kuormitusta voidaan tarkastella yksittäisinä kuormitustekijöinä, jotka voivat olla samoja tekijöitä, joita tarkoitetaan tarkasteltaessa vaaroja ja riskejä. Kuormitusta pitää kuitenkin yleensä tarkastella kokonaiskuormituksena, sillä ihminen ei kuormitu pala palalta vaan kuormitustekijät summautuvat ja vaikuttavat toisiinsa. Kuormituksen arviointi ei ole sama asia kuin yksilön kuormittuneisuuden arviointi. Kuormituksen arvio pyritään tekemään pääsääntöisesti siten, että kyseistä työtä tekevän henkilön ominaisuudet eivät vaikuta arviointiin. Toisaalta haitallista kuormitusta voi syntyä myös niin, että työntekijä ei osaa tehdä työtä oikein, esimerkiksi hän ei hallitse jonkun laitteen käyttöä tai käyttää väärää työtekniikkaa. (Lindström ym., 2006, 9.)

Kuormitus ei kuitenkaan ole yksinomaan haitallista, vaan hyvinvointiin tarvitaan sopiva kuormitustaso. Kuormituksen arviointi ja riskinarviointi eivät myöskään ole synonyymeja (taulukko 1). Vaikka työn kuormitustekijä voikin olla myös vaaratekijä, terveyshaitan riskin todennäköisyys vaihtelee ja työkuormitus voi siten olla jopa terveyttä edistävää (Rokkanen, 2004; Lindström ym., 2006, 9; Lindström ym., 2003, 9).

Taulukko 1. (Lindström ym., 2006, 9.)

RISKINARVIOINTI	KUORMITUKSEN ARVIOINTI
riski voi kohdistua kehen tahansa(esim. vierailijoihin)	kuormitus kohdistuu työntekijään
riski on aina negatiivinen	kuormitus voi olla myös positiivista
riskejä voidaan tarkastella toisistaan erillisinä	kuormituksen arvioinnissa pitää lopuksi tarkastella kokonaiskuormitusta
riskinarviointiin liittyy todennäköisyyden tarkastelua	kuormitus kohdistuu työntekijään aina jossain muodossa

Työn kuormittavuuden arviointi on varsin haasteellista ja edellyttää monipuolista työn ja työntekijän tarkastelua. Toiselle fyysiseen kuormittumiseen riittää pienikin rasittuminen, jos oma fyysinen suorituskyky on päässyt heikentymään inaktiivisuuden, sairauden tai esimerkiksi tapaturman vuoksi. Jollekulle muulle puolestaan raskeampikin nosto vaikka useinkin toistettuna ei vielä aiheuta fyysistä kuormittumista, vaan saattaa jopa toimia kuntouttavana tai ainakin fyysistä suorituskykyä ylläpitävänä. Esimerkiksi nostotyöhön määriteltäviä virallisia kilomääräisiä suositusrajoja on erittäin vaikea antaa, joskin työministeriöllä on päätös nuorille vaarallisista töistä (taakkarajana nuorille miehille 20 kg ja naisille 15 kg). EU-direktiivin ja Valtioneuvoston 1993 antaman päätöksen mukaisesti on joka tapauksessa ryhdyttävä työn turvallisuuden arviointiin, jos käsin nostamista ei voida välttää, mutta täsmällisiä raja-arvoja ei voida antaa. (Takala, 2004b.)

Psykososiaalisten kuormitustekijöiden määrittäminen on vielä monimutkaisempaa, koska kokemus esimerkiksi työmäärän ja työtahdin sekä kehittymisen ja oppimisen mahdollisuuksien kohtuullisuudesta tai yhteistyön toimivuudesta ja tiedonkulusta on tavallisesti erittäin yksilöllistä. Muita psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa keskeytykset ja esteet työssä, työn tavoitteiden selkeys, vastuun kohtuullisuus ja työstä saatu palaute sekä arvostus, tasa-arvoinen kohtelu, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän esiintyminen ja monet vuorovaikutustilanteet erityisesti asiakastyössä. (Ahola, 2005; Lindström ym, 2003, 33.)

6.3 Työkuormituksen arviointi- ja mittausmenetelmiä

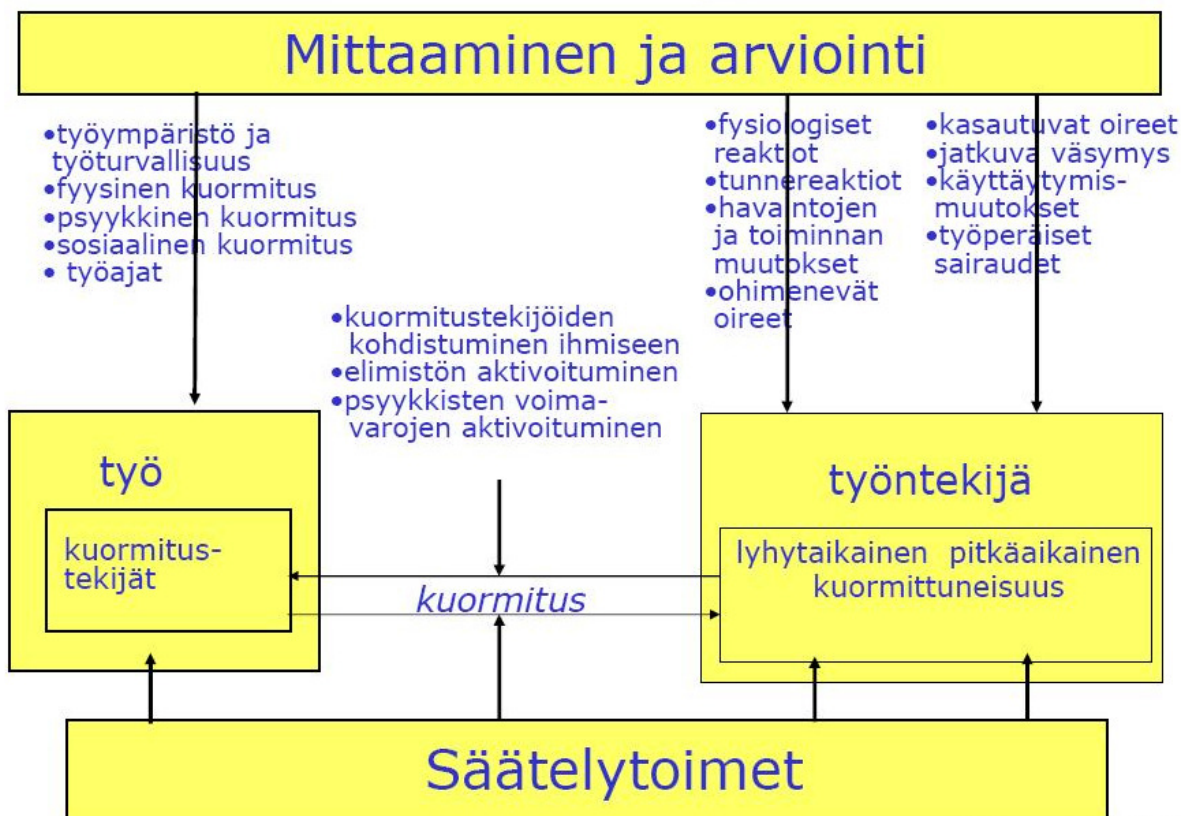
Käytettävissä on useita erilaisia niin ergonomiaan, fyysiseen kuormitukseen, työturvallisuuteen kuin psykososiaalisiin tekijöihin kohdistuvia kuormituksen ja riskinarvioinnin menetelmiä. Osa on niin sanottuja yleismenetelmiä, joilla voidaan kartoittaa eri kuormitustekijöitä yhdellä ja samalla menetelmällä erilaisissa töissä. Monet menetelmistä kohdistuvat johonkin tiettyyn kuormitustekijäryhmään tai tietyn tyyppiseen työhön (esim. päätetyöskentelyyn tai rakennustyöhön). (Lindström ym., 2006, 12.) Unitutkimukseen ja vuorotyön kuormittavuuteen on käytettävissä erilaisia kyselyjä ja analyysimenetelmiä, ja yksittäisen työntekijän työkuormittavuuden arviointiin puolestaan sykkeen ja sykevaihdelun selvittämiseen perustuvia menetelmiä (Hakola, 2004; Hopsu, 2004).

Kuormituksen arviointimenetelmän valinnassa tulee ennen arviointitoimintaa pohtia miksi ja mitä arvioidaan, miten sopivin menetelmä valitaan ja kuka arvioinnin suorittaa. Myös arvioinnin jälkeen tapahtuvat toimenpiteet tulee jo ennen arviointia pohtia erityisesti, jos on mahdollista esimerkiksi päätyä merkittäviin investointeihin tai työntekijän työsuhteeseen vaikuttaviin seikkoihin. Kuormituksen arvioinnissa voidaan käyttää seulontaa, jossa ensin toteutetaan jokin ”helppo” menetelmä haitallisten kohteiden tunnistamiseen. Menetelmän tulee myös olla luotettava, eri töihin muunneltava ja yleisesti hyväksytty, kuten Sosiaali- ja terveysministeriön 2003 laatima ohjeistus Riskien arviointi työpaikalla tai Työterveyslaitoksen suunnittelema TIKKA. (Takala, 2004a; Ahola, 2005.)

6.3.1 Työn integroitu kokonaiskuormituksen arviointimenetelmä TIKKA

Työterveyslaitos on vuonna 2005 kehittänyt työkuormituksen selvittämiseen työtehtävää tai työkokonaisuutta arvioivan TIKKA-menetelmän. Työkuormituksen arvioinnin tavoitteena on torjua työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden häiriöitä, tapaturmia, ammattitauteja ja muita haittoja. Menetelmä muodostuu viidestä osasta, eli työn fyysisistä, työturvallisuuteen liittyvistä, työn psyykkisistä, sosiaalisista ja työaikoihin liittyvistä kuormitustekijöistä. Eri osatekijät arvioidaan vastaamalla menetelmän ohjaaviin kysymyksiin ja vertaamalla tilannetta asianomaista osatekijää kuvaavaan ”kunnossa”, ”osittain kunnossa” tai ”ei kunnossa” – määrittelyyn. Menetelmää ei kuitenkaan käytetä yksittäisen työntekijän työkuormituksen arviointiin. (Lindström ym., 2006, 4, 19.)

TIKKA-menetelmällä voidaan selvittää karkeasti työn terveellisyden ja turvallisuuden ”taso” seulomalla esiin työkokonaisuuden haitallisesti kuormittavat tekijät. Näitä voivat olla esimerkiksi työpisteen väärä mitoitus ja työmäärän kohtuuttomuus. Tekijät voivat liittyä työn organisointiin, työympäristöön jne. TIKKA-menetelmällä saadaan selville työkokonaisuuden kuormittavien tekijöiden profiili. (Lindström ym., 2006, 20.) Työn kuormittavuuden arviointi koostuu sekä työn kuormitustekijöiden arvioinnista ja mittaamisesta että tarvittaessa työntekijöiden kuormittuneisuuden arvioinnista kuvion 3 mallin mukaisesti.



Kuvio 3. Työn kuormittavuuden arviointi ja mittaaminen. (Lindström ym, 2006, 11.)

Työkuormituksen arviointi jakautuu seuraaviin vaiheisiin:

- työhön tutustuminen ja esitietojen hankinta
- arvioinnin tason ja arviointimenetelmien valinta
- arvioinnin tekeminen
- tietojen analysointi
- palaute ja jatkotoimet
- seuranta

Työpaikalla toteutettu työkuormituksen arviointi edellyttää perustietoa arvioitavasta työpaikasta ja suunnitelmaa arvioitavien kohteiden valinnasta sekä arvioinnin suorittavasta. Työkuormituksen näkökulmasta kannattaa arviointi kohdistaa työkokonaisuuksiin, joita yksittäiset henkilöt tai työryhmät tekevät. Tiedonhankinta tehtäväkokonaisuuksista tapahtuu havainnoimalla työympäristöä ja työntekoa sekä haastatteleamalla asianomaisessa kohteessa työskenteleviä työntekijöitä, esimiehiä ja

työsuojeluvastaavia. Tehtävän kuormituksen kokonaisarviointi tapahtuu esimerkiksi TIKKA-menetelmän eri osioiden yhdistelmänä. (Lindström ym., 2006, 16 – 17.)

6.3.2 Sykeanalyysiin perustuva arviointi

Sykkeeseen perustuva arviointi toimii arvioitaessa yksilön työkuormittumista. Energeettinen työkuormitus, eli dynaamisen lihastyön vaatima energiantarpeen lisääntyminen, voidaan arvioida sykkeen ja energiankulutuksen lineaariseen yhteyteen perustuvalla sykeanalyysillä. (Louhevaara, 2001, 116; Hopsu, 2004.) Analyysi toimii hyvin kuormittuneisuuden indikaattorina, joskaan se ei kuvaa energiankulutusta, jos syke on alle 100 lyöntiä minuutissa. Sykkeen mukaista tulkintaa työn kuormittavuudesta voidaan tehdä useiden eri lähdeluokitusten perusteella. Esimerkiksi Rosenblat-tin vuonna 1969 laatiman ohjeen mukaan viikossa tulisi olla enintään 6 tuntia työtä, jossa syke nousee yli 140 lyöntiin/min, ja 8-tunnin työvuorossa keskisyke ei saisi nousta yli sataan lyöntiin minuutissa. Christensen puolestaan luokittelee työn fyysisen kuormittavuuden sykkeen mukaan siten, että alle sata lyöntiä aiheuttava työ on kevyttä, 100 - 125 lyöntiä/min on keskiraskasta, 125 - 150 raskasta ja yli 150 lyöntiä jo hyvin tai erittäin raskasta työtä. (Hopsu, 2004.)

Sykkeen mittausta voidaan työpäivän aikana toteuttaa varsin luotettavasti laajassa käytössä olevilla sykemittareilla. Terveiden työntekijöiden henkilöiden sykintätaajuuksien ryhmäkeskiarvoja mittaamalla saadaan tietoa yleisestä kuormittavuudesta. Tutkittaessa yksittäisen työntekijän työkuormittuvuutta työpäivän aikaiset sykintätaajuuden tuntikeskiarvot ja huiput suhteutetaan erikseen mitattuun yksilölliseen maksimikapasiteettiin. Erotus kuvastaa kulutettua toimintareserviä. Jos epäsuhtaa ilmenee, työn kuormitustekijät analysoidaan. Yksilötasolla tulokset on aina syytä suhteuttaa henkilökohtaisiin suorituskykyarvioihin. Tarvittaessa laaditaan toimintakykytestien tuloksia hyväksi käyttäen kuntoutusohjelma tai sairauksiin liittyvä jatkohoitosuunnitelma. (Terveystarkastukset työterveyshuollossa, 2005, 51 - 52.)

Työvuorokauden kuluessa rekisteröidyn sykevariaation analyysillä tutkitaan palautumista työpäivän jälkeen ja yön aikana. Muutaman tunnin kestoisia rekisteröintejä voidaan tehdä useimmilla sykemittareilla, mutta vaativissa tapauksissa ja

tutkimustyössä käytetään EKG:n pitkäaikaisrekisteröintiä. Rentoutuneella, terveellä ja rasituksesta hyvin palautuneella henkilöllä sykevariaatio on suuri ja rasittuneella pieni. Verenpaineen vuorokausirekisteröintiä käytetään, jos tavoitteena on tutkia verenkierron ja sydämen kokonaiskuormitusta. Jos sykintätaajuuden ja yläverenpaineen yhteistulo työssä ylittää 75 % kuormituskokeessa mitatusta maksimitasosta, on työ verenkierrollisesti erittäin kuormittavaa. (Terveystarkastukset työterveyshuollossa, 2005, 52 - 53.)

Sykevaihtelua on käytetty tutkimusmenetelmänä jo vuonna 1998 Arja Uusitalo-Koskisen liikuntafysiologian alaan kuuluvassa väitöskirjassa "Ability of non-invasive and invasive methods of autonomic function measurements and stress hormones to indicate endurance training-induced stress" kuvaamassa urheilijoiden kuormittumista raskaassa kestävyysharjoittelussa. Vuonna 2006 Mirka Hintsanen on käyttänyt väitöskirjansa aineistona sykevälivaihtelun vertailua selvittäessä työstressin ja nuorten aikuisten ateroskleroosin välistä yhteyttä (Work Stress and Early Atherosclerosis: Do Genetic Background and Pre-Employment Risk Factors Explain Conflicting Findings?). Myös opettajien (autonomisen hermoston) palautumista on tutkittu sykevälivaihtelun avulla väitöksessä Seasonal Psychophysiological Stress of Teachers Related to Age and Aerobic Fitness (Ritvanen, 2006). Kaikissa tutkimuksissa todettiin, että sykevälivaihtelun mittaamisella voidaan selvittää työntekijöiden työperäistä kuormittumista ja analysoida siten kuormittumisen yhteyttä erilaisiin terveysongelmiin. Mittaamisella voitiin arvioida autonomisen hermoston kuormittumisen tasoa, palautumista työperäisestä kuormituksesta ja levon sekä fyysisen kunnan merkityksestä palautumiskykyyn.

Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskuksesta KIHU:sta lähtöisin oleva Firstbeat Technologies on kehittänyt Jyväskylän yliopiston liikuntabiologian emeritusprofessori Heikki Ruskon tutkimustyön avulla sykeanalyysiohjelmiston. Sen avulla saadaan sykemittariin työpäivänä ja vapaa-ajalla tallentunut tieto automaattisesti analysoitua ja raportoitua. Sykeanalyysimenetelmä perustuu siihen, että kehon eri tapahtumien vaikutuksia sykkeeseen pystytään tunnistamaan ja erottelemaan laskennallisesti. (Firstbeat Technologies Oy:n [www-sivut](http://www.sivut).)

6.3.3 Muita työn kuormittavuuden arviointimenetelmiä

Taulukkoon 2 on koottu erilaisia työturvallisuuteen ja fyysiseen sekä psykososiaaliseen kuormittumiseen liittyviä kuormitustekijöiden arviointimenetelmiä. Taulukko ei ole kattava, vaan enemmänkin havainnollistava otos erittäin mittavasta menetelmävalikoimasta.

Taulukko 2. Työn kuormittavuuden arviointimenetelmiä. (Ketola, 2004b; Lindström ym., 2003, 24; Lindström ym., 2006, 72; Takala, 2004a.)

MENETELMÄ	FUNKTIO	KÄYTTÄJÄ
työn turvallisuusanalyysi	tapaturmanvaarojen selvitys	mm. työsuojeluhenkilöstö
Ergotool	kokoonpanoteollisuuden käyttöön	yrietykset itse
ELMERI, ELMERI +	laskee turvallisuusindeksin	mm. työterveyshuolto ja työsuojelu
Näppärä	pääte-ergonomia	mm. työterveyshuolto
TR-mittari	rakennustyömaille	työsuojelutarkastajat
ToistoRepe	toistotyöhön	mm. työterveyshuolto
Safety Check	pienyrittäjille	mm. työsuojeluhenkilöstö
Pk-yrietysten riskienhallintamenetelmät	mm. tarkistuslistoja pk-yrietysten käyttöön	yrietykset itse
KAURIS	väkivaltariskien kartoitus ja hallinta	mm. ts-päälliköt
Sattuneiden tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkinta	tapaturmanvaarojen selvitys	työsuojeluhenkilöstö
REBA, RULA, OWAS, PEO	fyysinen kuormittuminen, havainnointimittareita	mm. työterveyshuolto
Työstressikysely	psykkiset kuormitustekijät	työterveyshuolto
Työn psykkisten kuormitustekijöiden arviointimenetelmä	työpaikkaselvityksessä havainnointina	työterveyshuolto
PMI	”	menetelmäkoulutettu henkilöstö
THB (barometri)	”	työterveyshuolto
QPS Nordic	työn psykososiaaliset tekijät	mm. työterveyshuolto
Shift Plan Assistant	työajan kuormitustekijät	mm. työterveyshuolto
TTL:n vuorotyökysely	”	menetelmäkoulutettu henkilöstö
unipäiväkirja, Aktigrafi	lepotilan tutkimus	menetelmäkoulutettu henkilöstö

Suurin osa menetelmistä on työterveyslaitoksen suunnittelema ja testaama. Osa taulukkoon valituista arviointimenetelmistä on vapaassa käytössä, ja ne löytyvät jokseenkin helposti Internetin hakukoneiden avulla. Osa on tuotteistettuja ja kaupallisia tuotteita, koska niiden käyttö edellyttää koulutusta ja mahdollisesti erityisiä mittareita ja välineitä.

7 TUOTTEISTAMINEN

7.1 Tuotteistamisen tarkoitus

Tuotteistamisella tarkoitetaan organisaation tai työyksikön palvelutuotannon kehittämistä vastaamaan asiakkaiden tarpeita. Se edellyttää palvelutuotannon sisällön, laadun ja kohderyhmän täsmentämistä. Asiakkaan pitää voida arvioida eri tuotteiden sisältöä sekä niiden hinta - laatu -suhdetta. Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaat ovat laatutietoisia ja kiinnostuneita erilaisista julkisen ja yksityisen sektorin tarjoamista palveluvaihtoehtoista. Tuotteistaminen on yksi keino analysoida palvelutuotannon onnistumista sekä palvelun tuottajan että asiakkaan näkökulmasta. (Kivistö, 2003, 8 – 9.) Kun tuotteistamisen lähtökohtana on kuluttajan tarpeisiin vastaaminen, on tuote helppo ostaa ja miellyttävä kuluttaa (Välke, 2007, 47). Tuotteistusta tarvitaan kaupankäynnin välineeksi, vaikka se on myös organisaation koko palvelutuotannon ja laadun kehittämistä vastaamaan asiakkaan tarpeita (Melin & Linnakko, 2003, 12).

Tuotteistaminen voidaan luokitella vakioiduksi eli kaikille samansisältöisenä tarjottavana, täysin yksilölliseksi tai näiden välimuodoksi. Esimerkiksi työterveyshuollossa tarkastukset ovat sisällöltään vakioituja, mutta asiakaskohtaisesti räätälöityjä. (Kivistö, 2003, 10.) Palvelun sovittaminen asiakkaan tarpeisiin vaatii kohderyhmän tarkkaa määrittelyä – mitä abstraktimpi palvelutuote on, sen paremmin sen sisältö on osattava konkretisoida asiakkaalle (Välke, 2007, 48). Markkinoinnissa onkin helpompaa esitellä ja myydä jotain konkreettista kuin epämääräistä (Sipilä, 1996b, 20).

Tuotteistaminen alkaa ydinpalveluprosessista, mutta markkinoilla erottuakseen ydinpalvelu tarvitsee usein erilaisia oheistuotteita ja -palveluita, joilla erotutaan kilpailijoista. Yritys joutuu suunnittelemaan, millainen on se kokonaisuus, joka asiakkaalle tarjotaan tuki- ja liitännäispalveluineen. On kuitenkin harhaa, että asiakkaan tarve kohdistuisi tuotteeseen tai palveluun, sillä tuote on vain väline ihmisen sisäiseen tarpeeseen. (Välke, 2007, 39, 53.) Selin & Selin huomauttaakin, että yritysasiakkaita ei tarkalleen ottaen ole, koska yritys ei osta, vaan ihmiset yrityksessä ostavat. Asiakkaat ovatkin viimekädessä ihmisiä ja näihin vaikutetaan menetelmillä, joilla vaikutetaan ihmisiin. (Selin & Selin, 2005, 17.) Näin ollen tuotteistuksen rinnalle tarvitaan myös tuotemerkkijattelua (Välke, 2007, 54).

Sosiaali- ja terveystalvelujen kehittämässä käytetään organisaatiotasolla erilaisia laadun kehittämisen menetelmiä, joista yksi on arviointitiedon kerääminen nykyisistä palveluista. Kerätyn tiedon analysointi osoittaa, mitkä ovat eri organisaatioiden ja palvelumuotojen kehittämistarpeet. Ongelmalähtöisten lähestymistapojen tavoitteena on yleensä jo käytössä olevan palvelumuodon parantaminen tai vanhentuvan tuotteen uudelleenkehittäminen. (Jämsä & Manninen, 2000, 29.) Suoritteiden tuotteistaminen palvelutuotteiksi mahdollistaa hallitun asiakaspalautteen hyödyntämisen ja tuotteen jatkuvan parantamisen sekä lisää asiakastyytyväisyyttä, toiminnan tehokkuutta, tuottavuutta ja vaikuttavuutta (Jämsä & Manninen, 2000, 9-10).

7.2 Asiantuntijapalvelun tuotteistaminen

Työturvallisuus on tullut yhä merkittävämmäksi osaksi yritysten toimintaa tuloksellisuuden, tuottavuuden, kilpailukyvyn, eettisyyden ja yhteiskuntavastuun, toiminnan laadun sekä kestävän kehityksen ohelle. Näistä erityisesti turvallisuudella on selkeä yhteys liiketoiminnan tuloksellisuuteen ja tuleva työvoimapula lisää mahdollisuuksia työturvallisuustoimialalle tulevaisuudessa. Hyvät työolot yhdistetään entistä vahvemmin korkeaan tuottavuuteen, ja työturvallisuus tulisikin nähdä yhtenä tekijänä, jolla voidaan varmistaa korkea kilpailukyky. Työterveys ja -turvallisuus ovat nousseet huomion kohteeksi myös Euroopan Unionin tasolla, ja Euroopan työsuojelustrategia korostaakin turvallisen ja terveellisen työn ja työympäristön merkitystä talouden ja liikeyritysten tulostekijöinä. (Aaltonen ym., 2006, 4.)

Monet asiantuntijaorganisaatiot vierastavat sanaa ”tuote”, mieluummin käytetään termejä ”palvelu, projekti, työ”. Tuoteajattelun puuttumisen seuraus on, että monessa asiantuntijaorganisaatiossa toiminta aloitetaan uudelleen aina alusta. (Sipilä, 1996a, 98 – 99.) Asiantuntijapalveluissa tuotteistaminen on usein työmenetelmien kehittämistä ja erilaisten puiteiden luomista tapauskohtaisesti laadittavalle sisällölle. Tuotteistamattomalla mallilla toimittaessa voimavarat sitoutuvat liiaksi niihin asioihin, joiden pitäisi olla jo tuotantosysteemin hallinnassa. Hyvä tuotteistustuki auttaa suunnittelemaan paremmin omaa työtä, ja siten tiukassakin aikapaineessa jää kuitenkin vähintään suunniteltu aika vaativimmalle työosuudelle. (Sipilä, 1996b, 17.) Tosin meneillään olevan palvelutoiminnan ohella tarjottava lisämyyntituote saattaa olla niin selkeästi irrotettavissa omaksi kokonaisuudekseen, että sen voi tehdä joku varsinainen ”päätuotteen” toteutuksen ulkopuolella toimiva osapuoli (Sipilä, 1998, 154). Tuotteistamisen avulla kokeneet ammattilaiset voivat siirtyä vaativampiin ja kehittävempiin tehtäviin, kun taas nuoremmat asiantuntijat pystyvät tuotetuen avulla hoitamaan asioita itsenäisesti nopeammin ja kenties paremmin kuin mihin muuten pystyisivät (Sipilä, 1996b, 18).

Tuotteistaminen merkitsee suunnitelmallisempaa toimintaa ja usein myös resurssien keskittämistä strategisiin asioihin henkilökohtaisista ambitioista lähtevän puuhastelun sijaan (Sipilä, 1996b, 21). Asiantuntijoiden kannalta toiminnan laajentaminen merkitsee haastetta ja kehittymistarvetta sekä asennemuutosta. Samalla kuitenkin luodaan oman työn vaikuttavuutta ja työturvallisuutta toimenkuvan monipuolistamisella. (Sipilä, 1998, 178.)

Tuotteistamisesta saatuja kokemuksia voidaan pitää pääsääntöisesti hyvänä. Työterveyslaitoksen saamia hyötyjä työterveyshuollon tuotteistamisprojekteista olivat vuonna 2002 Kuntakoulutuksen koulutustilaisuudessa luennoineen Pulkkinen-Närhen mukaan esimerkiksi työn hallittavuuden parantuminen, työtyytyväisyyden kasvu ja asiakkaiden saama parempi palvelu. Myös oman työn arvioinnin ja kehittämisen parempi mahdollistuminen sekä organisaation sisällä yksilön arvostuksen kasvu olivat tuotteistamisesta syntyneitä etuja. (Melin & Linnakko, 2003, 70.)

7.3 Tuotteistettua työturvallisuutta

Työsuojelutoiminta on siis lakisäateistä, mikä koskee kaikkea yritystoimintaa yrityksen koosta riippumatta. Parhaimmillaan työsuojelutoiminta tapahtuu työpaikoilla sisäisenä toimintana, mutta toisinaan yrityksen omat resurssit eivät kenties riitä tarvittavan työsuojelutyön toteuttamiseksi. Tällöin voidaan käyttää erilaisia työturvallisuuden parantamiseen tarkoitettuja palveluja ja tuotteita, joita on saatavissa sekä internetin, kansallisten toimijaorganisaatioiden (mm. Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus) että yksityisten palveluntuottajien kautta. Taulukossa 2 ja kappaleessa 4.4 luetteloiduista työn kuormittavuuteen ja työsuojeluun liittyvistä menetelmistä suurin osa on tuotteistettu. Esimerkin omaisesti on tähän avattu laajemmin muutama kohtalaisen laajassa käytössä oleva tuote.

Työssä käytettävien suojainten, apuvälineiden tai altistemittareiden lisäksi on tuotteistettu myös työturvallisuuden asiantuntijuutta. Työsuojelurahaston ja Suomen Akatemian tuella vuosina 1984 - 1987 Työterveyslaitos tuotteisti TUTTAVAn (Turvallisesti tuottavat työtavat). TUTTAVA® on järjestykseen ja siisteyteen perustuva kehittämisohjelma työpaikoille, jolla erityisesti haetaan asioita, joilla on merkitystä turvallisuudelle ja työn tekemiselle päivittäisessä toiminnassa. Kun konkreettiset tavoitteet on määritelty ja järjestyksen perusedellytykset laitettu kuntoon, voidaan rakentaa järjestysohjeet ja -mittari. Mittarin ja säännöllisten mittausten avulla annetaan myönteistä palautetta asioiden kuntoon saattamisesta. Tuotteen sisältöön kuuluu työryhmien kouluttaminen, TUTTAVA-ohjelman laatiminen ja tarvittaessa koko ohjelman toteutukseen osallistuminenkin valmista tuotettua materiaalia käyttäen. (Turvallisesti tuottavat työtavat, 2010.)

ELMERI on myös Työterveyslaitoksen kehittämä työturvallisuuden palvelutuote, jonka avulla havainnoiden voidaan arvioida työtapojen ja työympäristön turvallisuutta sekä työssä esiintyviä kuormitustekijöitä. ELMERIä voidaan käyttää samalla työpaikan sisäisenä turvallisuustarkastuksena minkä tuloksena saadaan selkeä kokonaisarvio työpaikan turvallisuustasosta. ELMERillä todettu työturvallisuuden puute on mahdollinen tapaturman tai sairauden aiheuttaja ja voi osoittaa tarvetta kehittää turvallisuustoimintaa. ELMERI-menetelmässä yrityksen turvallisuustaso määritellään ns. turvallisuusindeksin avulla. ELMERI+ on pitkälti samanlainen, mutta

tiivistetynmpi työturvallisuuden havainnointituote, millä voidaan nopeasti kartoittaa työympäristöstä ne kohteet, joissa esiintyy epäkohtia. Kohteiden yhdistäminen keventää ja nopeuttaa hieman havainnointia, mutta korostaa myös epäkohtien määrää. (ELMERI/ELMERI+, 2010.)

TR-mittari on rakennustyömaan työturvallisuuden havainnointimenetelmä, jonka avulla saadaan selville työmaan työturvallisuuden taso. Se lisää viihtyisyyttä ja auttaa aikataulujen pitämisessä. Tavoitteena on myös hyvä työn laatu ja kerralla valmiiksi tekeminen. TR-mittari on työmaalla myös yhteistyön toteuttamisväline. Se antaa yhteistyölle konkreettisen ja tasapuolisen lähtökohdan, sen avulla tiedetään mitkä asiat työmaalla ovat kunnossa ja mitkä kaipaavat kohennusta. (TR-mittari, 2010.)

TESSU on Työturvallisuuskeskuksen tuottavuus-, tuloksellisuus- ja laatuasiantuntijat -työryhmän ylläpitämä työyhteisön kehittämiseen tarkoitettu yhteistoiminnallinen työkalu. TESSUUN kerätään muun muassa lainsäädäntöä, toimintaohjeita, sovellettavia ohjelmia ja tarkoituksenmukaisia lomakkeita. TESSUSTA löytyy esimerkiksi ohjeita ja vihjeitä henkilöstön terveydestä ja työkyvystä huolehtimiseen, tapaturmien seurantaan sekä käytettäviä lomakepohjia työsuojelun toimintaohjelmaksi ja vaikkapa yrityksen TYKY-toiminnan kirjaamiseksi. (TESSU, 2010.)

7.4 Työsuojelun koulutus tuotteistettuna

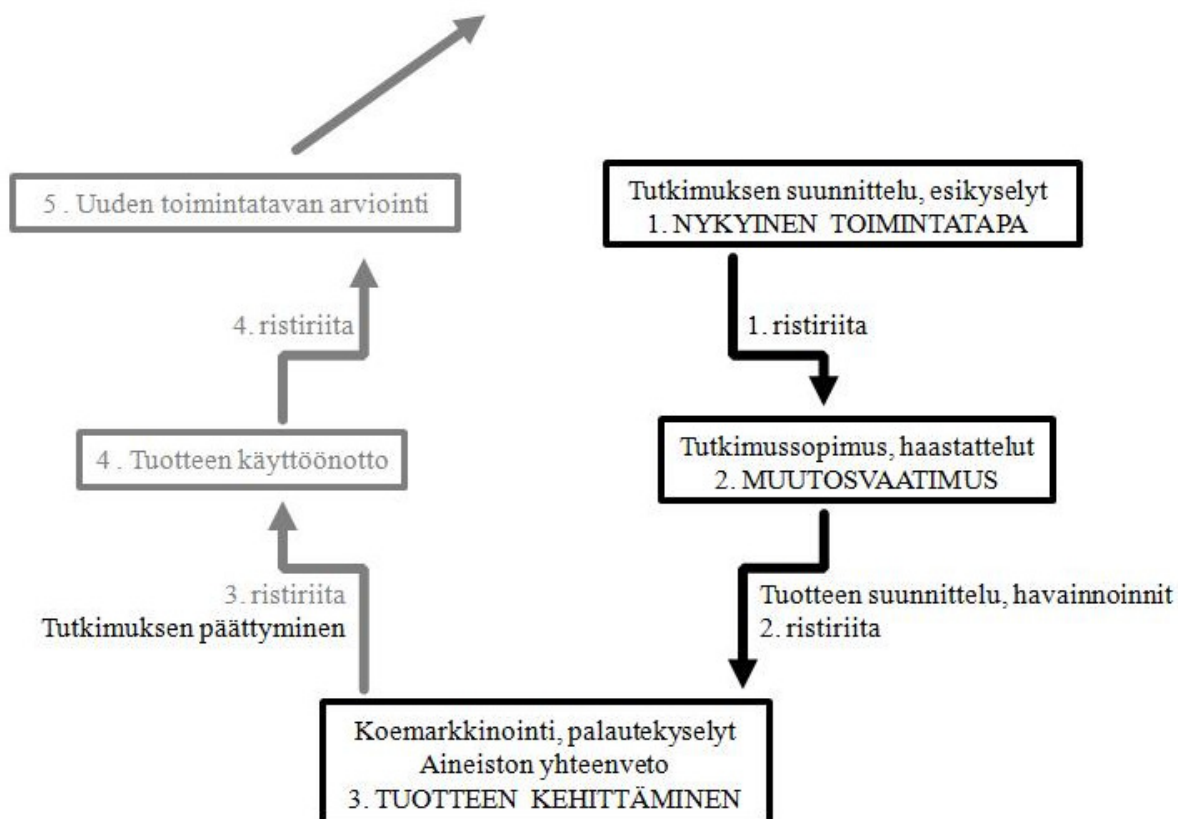
Työturvallisuuslain edellyttämä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta (L 44/2006, 33 §) luo koulutusjärjestäjille suoran mahdollisuuden työsuojelukoulutuksen tuotteistamiseen. Suomessa toimii useita työsuojelu- ja työturvallisuuskoulutusta tarjoavia tahoja, kuten ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset, työmarkkinajärjestöjen omat tai niiden tukemat koulutusyksiköt, säätiöiden ja elinkeinon elämän ylläpitämät tutkimus- ja kehittämissyksiköt, valtion sektoritutkimuslaitokset ja päätoimiset kouluttajat sekä konsultit ja yrittäjät. Myös yliopistoilla, korkeakouluilla ja täydennyskoulutuskeskuksilla sekä ammatillisilla oppilaitoksilla (ja ammatikorkeakouluilla, tutkijan lisäys) on työsuojelutyöhön liittyvää koulutusta. (Aaltonen ym., 2006, 17.)

Työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvää koulutusta järjestetään kohdennettuna joillekin erityisaloille tai joihinkin altisteisiin, työsuojeluorganisaatioiden jäsenille perus- ja täydennyskoulutuksena sekä esimerkiksi uusiin lainsäädännön vaatimuksiin tai työoikeuteen liittyvinä opintoina. Myös ammattitutkintoon tähtääviä koulutuksia on tarjolla, kuten Laurea-ammattikorkeakoulun Turvallisuusalan koulutusohjelma (2008), jossa on tehty opinnäytetyönä muun muassa Turvallisuusassistentti-palvelun tuotteistaminen (Koski, 2009). Työturvallisuus on myös tuotteistettu erityisenä työturvallisuuskortti-koulutuksena, lisäksi räätälöityjä korttikoulutuksia järjestetään lisäksi muun muassa tulityöhön. Suomalainen työturvallisuuskorttikoulutus on kansallisenä, laajasti hyväksyttynä menettelytapana ainutlaatuinen, vaikka vastaavanlaisia pätevyyttä osoittavia järjestelmiä on toki muuallakin. Esimerkiksi Britanniassa on useita ”Safety Passport” –tyyppisiä toimialakohtaisia kortteja. Hollannin sertifioitava turvallisuusjohtamisjärjestelmä SCC puolestaan on levinnyt Keski-Euroopassa jo useampiin maihin. (Aaltonen ym., 2006, 21 – 22.)

8 TUTKIMUSAINEISTO

8.1 Aineiston hankinta tutkimusprosessissa

Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelusta, havainnoinneista sekä jo aiemmin saadusta sähköpostitse toteutuneesta esikyselystä. Saaduista aineistoista tehdyn yhteenvedon perusteella laadittiin suunnitelma tulevasta palvelutuotteesta, mikä lanseerattiin kohderyhmälle tarkoitettussa luento- ja koulutustilaisuudessa. Tilaisuuden jälkeen osallistujilta saatiin vielä lyhyen kyselyn avulla palautteet, jotka kerättiin yhteen analysoitavaksi. Kuviossa 4 on aineistonhankinnan eteneminen kuvattu suhteessa tutkimuksen toteutumiseen ja tutkimusmenetelmän käyttämiseen.



Kuvio 4. Aineistonhankinta tutkimusprosessissa.

Kolmannen ristiriidan aiheuttama tuotteen käyttöönoton ongelma on siis jo jätetty tästä tutkimuksesta pois. Tutkimuksen tilaaja seuraakin jatkossa omalla toiminnallaan neljättä ja viidettä vaihetta arvioiden 4. ristiriitatasoa jatkuvasti myös viidennen vaiheen jälkeen.

8.2 Esikysely työterveyshuollon ja työsuojelutoiminnan yhteistyöstä

Esikysely oli tarkoitus toteuttaa Delfoi-kyselynä osana ylemmän ammattikorkeakouluopintojen vapaavalinnaista opintojaksoa. Delfoi-kyselyssä peruslähtökohtana on oletus aidosta asiantuntijuudesta. Tällöin vastaajat saavat kertoa subjektiivisen kannanottonsa siitä, millaisena näkevät tulevaisuuden, ja näiden vastaajien oletetaan siten antavan maallikkoa luotettavamman arvion. (Ennakointimenetelmänä Delfoi,

2000.) Delfoi voidaan toteuttaa teemahaastatteluna tai paneelina, mutta myös kyselynä. Delfoi-kyselyssä tavallisesti toistetaan kaksi tai kolme kierrosta, jolloin vastaajille annetaan mahdollisuus muuttaa mieltään sen mukaan, miten he haluavat korjata omaa tulevaisuuden ennustustaan nähtyään kaikkien vastaajien mielipiteiden yhteenvedon. Etsitty ennuste on siten vastausten keskiarvo hajontoineen. (Routio, 2005.) Vastausten yhteenvedossa ja niistä tehdyssä loppuraportissa kuitenkin todettiin, että jo heti alkuun vastaajilla oli niin merkittävä yksimielisyys näkökannoissaan, että varsinainen konsensus syntyi niin ikään ilman mielipiteiden korjaamista ja uusia kysymyskierroksia. Kysely toteutuikin lopulta tavanomaisempana mielipidekyselynä, jossa kysymykset olivat osittain avoimia. (Liite 1)

Kysely toteutettiin jo syyskuussa 2008 ennen varsinaisen tutkimustyön aloittamista, jolloin 15:lle työterveyshuollossa ja/tai työsuojelussa työskentelevälle henkilölle lähetettiin kysely sähköpostitse. Kyselyssä selvitettiin työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistoiminnan koettua tasoa sanallisesti ja kouluarvosanalla arvioiden, tärkeintä kehittämiskohdetta yhteistyössä sekä mielipidettä työsuojelun ja työterveyshuollon yhdistämistä tulevaisuudessa. Vastauksia saatiin 12, joista yksi tuli kirjallisena ja anonymina, muut sähköpostitse eli epäanonymina.

8.3 Teemahaastattelu

Haastattelu sopii aineistonhankintamenetelmäksi, kun halutaan saada esiin kuvaavia esimerkkejä tai käyttää aineistoa kartoitukseen jotta saadaan muun tiedon ohella uusia hypoteeseja ja osoittaa ilmiöiden välisiä yhteyksiä (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 36).

Kirjallisuuden antama pohjatieto, tutkijan kiinnostus ja kehittämistyön tilaajan hyötynäkökulman yhdistäminen määrittivät tässä tutkimuksessa tarpeen keitä haastatellaan ja minkä verran tulee haastatteluja tehdä. Haastateltavat valittiin siten tarkoituksenmukaisuusperiaatteella, koska satunnaistaminen ei olisi luultavasti tuonut tämän tutkimuksen kohdalla merkityksellistä tietoa. Tavoiteltavaa oli saada haastateltavia eri organisaatiotasoilta ja eri toimialueilta, jotta voitiin välttyä yksipuoliselta näkökulmalta. Myös tutkimuksen luotettavuuden kannalta oli toivottavaa, että haastateltavista osa olisi käytännön työn tekijöitä, osa vastuuasemassa olevia, suunnittelijoita,

kehittäjiä, kouluttajia tai päättäjiä. Haastateltavien määrä ei voinut käytännön syistä olla kovin suuri (lähinnä aikaresurssit ja kustannustekijät), eikä myöskään siksi, että mitä suurempi vastausten määrä on, sitä monisyisempi saattaa olla myös vastausten kirjo ja siten analysointi vaikeutuu. Tavoitteeksi asetettu 10 - 12 henkilön haastattelu toteutui (11 haastattelua). Itse asiassa jo kolmen haastattelun jälkeen oli osoitettavissa selvää toistuvuutta vastauksissa, joten määrä oli luotettavuuden kannalta ainakin kohtuullinen.

Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna eli teemahaastatteluna. Siinä käydään jokaisessa haastattelutilanteessa läpi samat teemat eli aihepiirit, mutta kysymysten muotoilu ja järjestys voivat vaihdella (Ruusuvoori & Tiittula, 2005, 11 - 12). Haastattelija siis varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teema-alueet käydään haastateltavan kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus vaihtelevat haastattelusta toiseen. Haastattelijalla on käytettävissään tukilista käsiteltävistä asioista, ei valmiita kysymyksiä. (Eskola & Suoranta 1998, 87.) Puolistrukturoidussa haastattelussa saadaan myös paljon tutkimusaiheen kannalta epärelevanttia materiaalia, eli se on tutkijalle huomattavasti vaativampi menetelmä kuin esimerkiksi lomaketutkimus. Haastattelun luotettavuus voidaan kuitenkin tarkistaa muista tiedoista, kuten observoinnilla eli havainnoinnilla. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 36.)

Haastattelut tallennettiin digitaalisesti. Tallentamisesta on monissa haastatteluissa etua, kun tutkijalla on mahdollisuus käyttää tallennetta muistiapuna ja tulkintojen tarkistamisen välineenä (Ruusuvoori & Tiittula, 2000, 14). Tallentamisesta kuitenkin sovitaan haastateltavan kanssa erikseen, koska haastateltavalla on luonnollisesti oikeus kieltäytyä haastattelun taltioinnista. Tällöin haastattelijan on harkittava riittävätkö kirjalliset muistiinpanot, vai tulisiko kenties haastattelusta luopua, koska monet analyysitavat edellyttävät tarkkaa litterointia. (Eskola & Suoranta, 1998, 91.)

Tutkimuksen haastatteluissa oli kahden haastateltavan kohdalla tilanne, jossa haluttiin nauhoituksen keskeyttämistä. Näissä tapauksissa kerrottiin sellaisista yksittäisten asiakasyritysten toiminnoista, mitkä kuuluvat yrityssalaisuuden piiriin eivätkä sellaisinaan kerrottuna edes ole tarkoituksenmukaista informaatiota tähän tutkimukseen. Nauhoittaminen keskeytettiin muutaman kerran myös, kun haastateltava selvästi

keskeytti vastaamisen kysymyksiin esimerkiksi puhelun ajaksi, tai kun välillä tämän täytyi hoitaa varsinaisia työhön liittyviä tehtäviä.

Haastattelut tehtiin keväällä 2009 niin ikään haastateltavien työpaikoilla Porissa, Turussa, Tampereella ja Helsingissä.

Analyysia varten tallennetut aineistot muutettiin kirjoitettuun muotoon eli litteroitiin. Litterointi toimii hyvänä muistiapuna ja helpottaa tärkeiden yksityiskohtien havaitsemista aineistosta. Litteroinnin tarkkuus on riippuvainen tutkimuskysymysten asetelusta ja käytetystä tutkimusmetodista. Sanojen lisäksi äänenvoimakkuutta, painotuksia, taukoja ja intonaatioita voidaan merkitä silloin, kun tutkimuskohteena ovat esimerkiksi tuntemukset. (Ruusuvoori & Tiittula, 2000, 16.) Haastattelu voidaan kuitenkin tehdä koko haastatteludialogin sijaan valikoiden, esimerkiksi käyttäen teema-alueita tai vain poimien kohtia haastateltavan puheista (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 138). Haastateltavilta ei tässä tutkimuksessa kysytty *henkilöittäviä* kokemuksia, tuntemuksia tai muuta mitä voidaan pitää intiiminä, joten litteroinnissa ei myöskään korostettu kaikkea elehtimistä ja tauottamista.

Litteroinnin jälkeen aineisto analysoitiin teemoittelun perusteella. Laadullisessa tutkimuksessa on vain vähän standardoituja analysointitekniikoita, eikä ole yhtä oikeaa tai muita parempaa analysointitapaa. Aloitteleva tutkija voi oppia lukemalla aiempia tutkimuksia tai kokeilemalla erilaisia ratkaisutapoja. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 136.) Analyysia voidaan helpottaa laatimalla visuaalinen käsitekartta, jotta tutkija voi hahmottaa suuren kokonaisuuden ja sen kaikki osat yhtä aikaa, selkiyttää eri osien välisiä suhteita ja toisaalta nostaa esiin oleelliset ja epäoleelliset seikat (Metsämurtonen, 2006, 125).

Teemoittelulla tarkoitetaan sitä, että analyysivaiheessa tarkastellaan sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Ne saattavat pohjautua teemahaastattelun aihealueisiin, ja odotettavaa onkin, että ainakin lähtökohta-teemat nousevat esiin. Sen lisäksi tulee tavallisesti esille lukuisia muitakin aihealueita, ja toisaalta niihin voi kuulua myös alkuperäisten aiheiden väliset yhteydet. Analyysista esiin nostetut teemat pohjautuvat tutkijan tulkintoihin haastateltavien sanomisista. Tutkija voi siten koodata samaan luokkaan eri haastateltavien kertomat,

vaikkakin on erittäin epätodennäköistä, että nämä ilmaisisivat asian täysin samoin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 173.)

Merkitysten luokittelu tarkoittaa haastattelujen koodaamista tiettyihin luokkiin. Merkitysten tulkinta, jota esiintyy usein kvalitatiivisissa analyysissä, voi tutkijasta ja tämän omasta näkökulmasta riippuen olla kyseenalaistettavaa. Ad hoc –menettelyllä (latinankielinen termi, tarkoittaa ”tätä varten”) tutkijalla ei ole mitään tiettyä analyysitapaa käytössään, vaan hän toimii parhaaksi katsomallaan tavalla saadakseen merkitykset esiin. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 138.) Luokittelu on olennainen osa aineiston analyysia. Se luo pohjan tai kehyksen, jonka varassa haastatteluaineistoa voidaan myöhemmin tulkita sekä yksinkertaistaa ja tiivistää. Luokittelussa tutkittavaa ilmiötä jäsennetään vertaamalla aineiston eri osia toisiinsa. Aineiston luokittelussa voidaan käyttää apuna tutkimusongelmaa, tutkimusmenetelmää, aiempia käytettyjä luokitteluja, teoreettisia malleja, itse aineistoa tai jopa tutkijan mielikuvitusta eri tavoin yhdistellen. Tutkimusmenetelmä voi toimia luokittelun pohjana siten, että esimerkiksi teemahaastattelun teemat ovat jo karkeita alustavia luokkia. (Hirsjärvi & Hurme, 2000 147 – 149.)

Aineisto tulee luokittelun jälkeen yhdistellä niin, että pyritään löytämään luokkien esiintymisen välille joitakin säännönmukaisuuksia tai samankaltaisuuksia. Tarkastelussa löydetään usein säännönmukaisuuksien lisäksi vaihtelua ja muista poikkeavia tapauksia. Faktorit faktorianalyysin tuloksena osoittavat, mitkä ilmiöt liittyvät sisällöllisesti yhteen. Tutkijan ajattelutyön ja ymmärtämisen osuus on kuitenkin tärkeä yhdistelyvaiheessa, sillä löydetty yhteydet olisi pystyttävä ymmärtämään, ei vain empiirisinä ilmiöinä, vaan myös teoreettisesti. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 149 – 150.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulkintaa tehdään koko tutkimusprosessin ajan aina alusta asti, joten tutkimuksen jatkuminen on tarkoituksenmukaista. Haastattelututkimusta lukeva henkilö ei saa luettavakseen itse haastattelua, vaan hänen on luotettava tutkijan tulkintaan. Tällöin voidaan kirjoittaa tarkka selvitys siitä, miten tulkintaan on päädytty. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 152.) Myös Metsämuurosen mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja analysointi tapahtuvat ainakin osittain yhtä aikaa. Tutkimusaineiston perusteella tehdyt johtopäätökset voidaankin irrottaa

yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista ja lausumista, ja siirtää ne yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle. (Metsämuuronen, 2006, 122.)

Tässä tutkimuksessa haastattelujen kysymysasetelma pyrittiin luomaan sellaiseksi, että vastausten avulla löydetään riittävästi aineistoa uuden työterveyshuollolle käyttöön tulevan työsuojelutuki-palvelutuotteen sisällöksi. Valmis tuotteistettu palvelutuote pyritään laatimaan sellaiseksi, että se vastaa haastateltavien kokemuksiin työsuojelutoiminnan ongelmiin. Tällöin sen houkuttelevuus todennäköisesti lisääntyy, joskin lopullinen menekki riippuu asiakasyritysten suhtautumisesta ja valmiudesta hyödyntää työterveyshuollon asiantuntijuutta myös työsuojelutoiminnassa. Tehdyn tutkimuksen haastattelujen analysoinnissa on käytetty teemoittelua, mutta koko aineiston (lisäksi havainnointi ja kyselyt) yhteenvedossa on käytetty Ad Hoc –menettelyä, koska mitään selvästi käytettävää tai aineiston käsittelyn kannalta tarkoituksenmukaista valmista prosessia ei löytynyt. Koko aineistosta luotu yhteenvedo on siten tutkijan oma luomus, joten yhteenvedon luotettavuus jää tehtyjen tulkintojen varaan.

8.4 Osallistuva havainnointi

Havainnointi on kaikille tieteenhaaroille yhteinen ja välttämätön perusmenetelmä, jota voidaan käyttää tarkkailtaessa sekä käyttäytymistä että kielellisiä ilmaisuja. Havainnointia voidaan menestyksellisesti käyttää myös perussuunnaltaan kvalitatiivisissa töissä. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija osallistuu itse tilanteeseen jota havainnoi. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 37 – 38.) Tässä tutkimuksessa tutkija osallistui havainnointitilanteisiin tarpeen mukaan olemalla läsnä, sikäli kuin (palkka)työ sitä edellytti, joten osittain on kyse osallistuvasta havainnoinnista. Osallistuva havainnointi on subjektiivista toimintaa, eli voi olla hyvinkin ennakoivaa. Havaintoja tehdään tunnetuista, käsitteellisistä asioista, ja havainnoitsija vaikuttaa itse havainnoitavaan ilmiöön. Subjektiivisuus voi kuitenkin olla myös havainnoinnin rikkaus kuvaessaan hyvin tulkintojen runsautta. (Eskola & Suoranta, 1998, 103 – 104.)

Tässä kehittämistyössä tutkijalla oli mahdollisuus osallistua työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja muiden asiantuntijoiden kanssa muutamien asiakasyritysten työsuojelutoimintaan niin työsuojelutoimikuntien kokouksissa kuin varsinaisina

interventioina työpaikoilla. Havainnointitilanteita syntyi yhteensä kuudessa eri asiakasyrityksessä, joista yhdessä niitä oli useampia. Havainnoinnit tapahtuivat syksyn 2009 ja kevättalven 2010 välisenä aikana Porissa toimivissa yrityksissä.

Tutkimuksessa käytettiin osittain myös havainnointia ilman varsinaista osallistumista, eli havainnointitilanteissa toimitaan tällöin pelkästään objektiivisena seuraajana. Aina työfysioterapeutilla ei ole mahdollisuutta osallistua asiakasyritysten työsuojelutoimintaan, koska yrityksissä on totuttu käymään vuoropuhelua lähinnä oman työterveyshoitajan kanssa. Työsuojelutoiminnassa käsitellään usein asioita, joihin työfysioterapeutin asiantuntijuutta ei tarvita tai pelätään kustannusten nousua, kun osallistujia on yksi lisää. Näissä tapauksissa tutkija havainnoi puhtaasti tutkimuksellisin lähtökohdin kommentoimatta tai osallistumatta varsinaiseen työsuojelutoimintaan.

8.5 Palautekysely koemarkkinoinnin jälkeen

Haastattelujen ja havainnointien perusteella laadittiin suunnitelma uudesta palvelutuotteesta, ja se koemarkkinoitiin eli esilanseerattiin asiakasyrityksille järjestettävässäluentotilaisuudessa otsikolla ”Yhteistyöllä turvallinen työelämä”. Tutkimuksen tilaajan TYKY-päivä-nimikkeellä kulkevaluentotilaisuus on vuotuinen tapahtuma, jossa on eri vuosina ollut erilaisia teemoja. Tilasta riippuen osallistujia on ollut sadasta kahteensataan henkilöä, lähinnä asiakasyritysten johtoa ja/tai luottamushenkilöstöä.

Vuoden 2009 TYKY-päivä, jossa työsuojelu-palvelutuote esiteltiin, oli teemaltaan työsuojelupainotteinen. Porin Promenadi-keskuksessa 4.11.2009 järjestetyssäluentotilaisuudessa oli viisi erillistä luento-osuutta, joista yksi oli case-tyyppinen kuvaus asiakasyrityksen työsuojelutoiminnan ja työterveyshuolto-yhteistyön kuvauksesta. Päivän loppuessa yleisöltä kerättiin jaetut kyselylomakkeet, joissa pyydettiin lyhyttä palautetta jokaisesta päivän luennoitsijasta ja luentoaiheesta. Tästä syystä lomakkeeseen ei voitu sisällyttää erityisen laaja-alaista kysymysluetteloa juuri työsuojelupalvelutuotteesta, vaan tarkoituksenmukaisinta oli laatia vain muutama yksilöivä kysymys, joihin vastaaminen olisi yksinkertaista ja nopeaa (rasti ruutuun). Lomakkeeseen jätettiin kuitenkin riittävästi tilaa avoimelle vastaukselle jokaiseen

vastauskohtaan. Työsuojelu-palvelutuotteen esilanseeraamisen saamista vastauksista tehtiin yhteenveto, mahdollinen sanallinen palaute lajiteltiin tarpeen mukaan ja tuloksia verrattiin muista aineistonkeruumenetelmistä saatuihin tuloksiin.

Vilkan (2005) mukaan tutkimusaineiston kerääminen kyselylomakkeella voidaan toteuttaa paikan päällä jossain tapahtumassa, jos tutkimusongelma ei ole laaja ja tutkimuskysymykset ovat tarkkaan rajattuja. Tämä sopii tutkimuksiin, joissa tutkittava joukko on jollain tapaa rajattu, esimerkiksi messuilla ja muissa tapahtumissa. (Vilka, 2005, 75.) Tämän kaltainen tilanne oli kyseessä myös tämän tutkimuksen kyselyssä.

9 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO JA ANALYSOINTI

9.1 Esikyselyn tulokset

Syksyllä 2008 tehdyssä kyselyssä (Liite 1) selvitettiin siis työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyötä. Vastauksia saatiin 12 kappaletta, jotka yhtä lukuun ottamatta olivat yksimielisiä yhdistämisen mahdottomuudesta, eritoten kun työterveyshuoltoa ja työsuojelua määrittävät jo omat lakinsa. Myös työterveyshuollon vastuulla oleva yksityisyydensuojaan liittyvä salassapitovelvoite koettiin merkittäväksi tekijäksi pitämään työsuojelu työterveyshuollosta riittävästi erillään. Kun asiantuntijuus edellyttää kummassakin aihealueessa erikseen merkittävää perehtymistä, yhdistymisen koettiin myös heikentävän kokonaisuuden hallintaa.

Työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyölle annettiin kouluarvosanaksi 6,7. Toisaalta yhdeksän vastaajaa oli arvioinut erikseen isojen ja pienten yritysten toiminnan, tällöin isojen yritysten yhteistyön arvosanaksi tuli 8,4 ja pienten 4,7. Pienissä yrityksissä koettiinkin olevan melkoisesti työsuojeluun liittyviä ongelmia, eikä niissä koeta olevan halukkuutta hyödyntää työterveyshuollon asiantuntijuutta riittävästi ongelmien ratkaisuun.

Tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi koettiin varsinaisena kyselyn aiheena ollut yhteistyö (n=11), koska sen avulla vastaajien mukaan voitaisiin lisätä niin yksilön työturvallisuutta ja työterveyttä kuin koko työyhteisön ja yleensä työelämän hyvinvointitasoa. Riskikartoitukset tulisivat usean (n=8) vastaajan mielestä olla suoraan osa työpaikkaselvitystä, vaikka molemmat ovatkin laajoja toimintoja ja sellaisenaankin vievät runsaasti aikaa niin työsuojelulta ja työterveyshuollolta kuin myös yritysorganisaatiolta. Toisaalta yhdistettynä molempien anti voisi olla aiempaa selvästi merkittävämpi ja siten välittömistä kustannuksista huolimatta tuoda sekä työpaikalle että työterveyshuollolle merkittävää tietoa työpaikan kuormittavuudesta, jolloin välilliset kustannukset voivat alentua jopa merkittävästi.

Työsuojelun tulisi yhteistyön avulla suunnata toimenpiteet tarkemmin oikeisiin kohtiin ja tukea yritystä työkuormittavuuden vähentämisessä erityisesti parantamalla työturvallisuutta. Työterveyshuolto puolestaan voisi tukea työntekijää työkuormituksen säätelyssä ja siitä toipumisessa ja näin lisätä myös työssä viihtymistä. Vastauksissa mainittiin myös toistuvasti työsuojelun ja työterveyshuollon toimintojen osittainen päällekkäisyys, mitä ei koettu huonona asiana, mutta toisaalta todettiin myös tietämättömyys toisen organisaation toiminnoista ja siitä tuesta, minkä voisi omalle toiminnalleen saada. Lisäksi verrattuna ensimmäisen kysymyksen yhteistyöntason arviointiin vastauksissa näkyi myös kriittisyyttä juuri pienten yritysten halukkuuteen selvittää omaa työhyvinvointitasoaan. Tällöin työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyö nähdään juuri ylimääräisenä kustannuseränä, jolloin yhteistyön kehittäminen ei onnistu millään tasolla.

”Firmat ei huomaa, että säästäessään riskikartoituksista ne voi aiheuttaa itselleen ongelmia, mitkä maksaakin mielettömästi jälkeenpäin työterveyshuollon kustannuksina.”

9.2 Teemahaastattelujen tulokset

Haastateltavina olleet henkilöt (n=11) edustivat työterveyshuoltoa ja/tai työsuojelua eri näkökulmista. Haastateltavissa oli yksityisyrittäjien työsuojelupäällikkö, korkeakoulun työhyvinvointitutkija, Sosiaali- ja terveysministeriön Aluehallintovirastosta

(aik. työsuojelupiiri) kaksi työsuojelutarkastajaa ja yksi lakimies, kaksi työsuojelun ja työhyvinvointitoiminnan kouluttajaa, työterveyshoitaja, Työterveyslaitoksen tutkija, yksityisen työhyvinvointipalvelun koordinaattori ja Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston lääkintöneuvos.

Haastatteluissa useimmin toistuvat ja laajimmin tai aineiston yhteenvedon kannalta konkreettisimmin käsitellyt teemat kerättiin sekä irrallisista lausahduksista että litteoidun tekstin kokonaisuuksista. Jonkin verran käytettiin poimintojen teossa myös tallenteissa kuuluvaa painotusta. Jos haastateltava esimerkiksi ohitti jonkin oletettavasti merkittävän teeman nopealla kuittauksella, vaikka teeman käsittely olisikin ollut yhtenevä muiden haastateltavien tyylien kanssa, ei pelkkä maininta oikeuttanut vielä varsinaiseen teeman poimintaan johtopäätöksiä varten. Toisaalta nopeakin asian käsittely puheessa oikeutti teeman poimintaan, jos puheessa selkeästi kuului teemaan suhtautuminen erityisen kiihkeästi tai painokkaasti. Eri haastateltavien lausahdukset kerättiin alateemojen mukaisiin ryhmiin, joista edelleen tehtiin yhteenveto keräten alateemat pääteemoiksi (Liite 2). Analyysin myötä pääteemoiksi nousivat

- työpaikkaselvitys
- TYKY-toiminta
- työsuojelutoiminta
- työn kuormittavuuden arviointi
- sairauslomalta työhönpaluun tukeminen

Työpaikkaselvityksien taso nähtiin ongelmallisena, koska vaikka selvityksiä runsaasti tehdäänkin, niiden hyödyntäminen käytännön työhön ei jostain syystä ole toiminut tavoitteellisesti. Kaikki vastaajat olivat samaa mieltä työpaikkaselvityksien tärkeydestä, ja seitsemän vastaajaa pohti suoraan mahdollisuutta rinnastaa työpaikkaselvitys ja riskiarvioinnit (tai synonyymisesti vaarojenarviointi). Vain kaksi vastaajaa ei nähnyt mahdolliseksi yhdistää niin laajoja toimintoja, mutta pitivät tärkeänä kummankin huolellista toteuttamista ja käytettävyyttä rinnakkain.

TYKY-toiminnan sisällön käsittely jakautui jokseenkin kahtia; viisi vastaajaa 11:stä kuvasi työkykyä ylläpitävän toiminnan enemmän työn ulkopuolella tapahtuvana

toimintana, kuusi korosti itse työssä tapahtuvaa toimintaa. Näiden kuuden vastaajan viesti oli jokseenkin yhtenevä, eli erityisesti painotettiin huomioimaan itse työn merkitystä TYKY-toiminnassa eikä niinkään *”vapaa-ajalla tapahtuvaa puuhastelua, missä kehitetään yhteistyötä vapaa-ajalla puuhastellen eikä yhteistyötä työssä”*. Toisin myös viiden muun haastateltavan vastauksissa käsiteltiin jonkin verran työssä tapahtuvaa TYKY-toimintaa, mutta koettiin samalla, että se on eräällä tavalla vakiintunut tarkoittamaan *”mukavaa yhdessäoloa ja muualla kuin työympäristössä toinen toisensa tapaamista”*. Vapaa-ajan ”puuhastelu” koettiin toki mielekkääksi myös kuuden vastaajan joukossa, mutta sillä ei katsottu olevan juurikaan merkitystä työhyvinvoinnin, työturvallisuuden tai työterveyden edistämisessä, mitä TYKY-toiminnan parhaimmillaan tulisi olla.

Toisaalta vapaa-ajallakin tapahtuva ryhmien vetäminen toivottiin mieluummin olevan työterveyshuollon toteuttamaa, jotta toiminnassa säilyisi tarkoituksenmukainen työaspekti edes jollain tasolla. Työkykyä ylläpitävän toiminnan kuvauksessa kuitenkin oli jonkin verran yhteneväisyyttä myös muihin pääteemoiksi valittuihin aiheisiin, joten tähän pääteemaan liittyvistä kommentteista osa olisi saattanut voida liittää myös jonkin muuhun pääteemaan.

Työsuojelutoimintaan liittyi merkittävimmin pienten yritysten työsuojelun heikko organisatorinen taso. Vain yksi vastaaja ei uskonut voivansa arvioimaan pienten yritysten työsuojelutoimintaa, muilla eli 10 vastaajalla oli hyvin selvä yhteneväisyys mielipiteissään pienyritysten varsin heikosta työsuojelutoiminnan toteutumisesta. Tukea toivottiin kaikkeen toimintaan alkaen työsuojeluorganisaation perustamisesta työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen, huolellisiin työpaikkaselvityksiin, riskiarviointiin ja melko mittaviin työsuojelun projektiluonteisiin interventioihin. Kahdeksan vastaajaa toisaalta pohti, onko työterveyshuollossakaan riittävästi asiantuntijuutta tai henkilö- ja aikaresursseja toteuttaa kaikkea tarvittavaa. Kuitenkin toivottiin löytyvän jokin taho, joka voisi toimia näiden yritysten tukena.

”On aika ymmärrettävää, että viiden miehen betonivalufirman pomo ei oikein ole perillä kaikista lomakkeista mitä tulisi täyttää, ja sitten ne lomakkeet jää täyttämättä ja joku vakava riski voi jäädä sen vuoksi huomaamatta.”

Varsinaisina työsuojelun interventioina nähtiin muun muassa ergonomiaan, altisteisiin tai muuhun työkuormitukseen vaikuttavan tekijän selvitys- ja kehittämistoiminat. Tällaisien projektiluonteisten toimintojen heikkoutena nähtiin kustannustekijät, koska erityisesti pienyritysten talous ei tahdo juuri kestää edes vaatimattomampia työterveyshuollon toimenpide-ehdotuksia. Neljä haastateltavaa kertoi erilaisista hyviä tuloksia saaneista projekteista, joissa olivat itse olleet mukana (välillisesti tai suoraan). Näissä kaikissa kustannukset olivat maksaneet itsensä takaisin kohtalaisen lyhyessä ajassa sairauspoissaolojen, aineellisten vahinkojen ja työtapaturmien määrän vähentyessä. Pienyrityksissä koettiin kuitenkin alkuvaiheenkin panostuksen mahdollisesti vaativan niin suuria investointeja, ettei niihin käytännössä ole varaa edes lopullinen hyöty huomioiden.

Työn kuormittavuuden arviointi tuli puheeksi eniten työterveyshuoltotyötä tekevien tai sitä aiemmin tehneiden haastateltavien kertomassa, mutta myös ne työsuojelutoiminnassa työskentelevät, jotka olivat jollain tavalla olleet tekemisissä työn kuormittavuuden arvioinnin kanssa, kertoivat arvioinnin merkityksestä ja vaativuudesta. Erilaisia mittareita ja valmiita välineitä koettiin olevan tarjolla, mutta niiden käyttö edellyttää haastateltavien mielestä erityistä perehtymistä asiaan. Pelkkä lomakkeen täyttö ei kerro työn kuormittavuudesta vielä mitään merkityksellistä, eikä siten voida myöskään tehdä tarvittavia interventioita kuormittavuuden säätelemiseksi. Myös oikean mittarin valinta kulloiseenkin tapaukseen edellyttää asiantuntijuutta ja harjaantuneisuutta. Yksi haastateltava huomautti myös, että lakisääteistä oikeutta saada työterveyshuolloilta selvitys työntekijän työkuormittavuudesta ei käytetä riittävästi. Syyinä saattaa olla se, että selvityksen pelätään osoittavan, ettei työ todellisuudessa kuormitakaan työntekijää. Näin varsinainen ”syy” työssä kuormittumiseen olisikin työntekijässä, ei itse työssä. Toisaalta työn kuormittavuuden arviointia ei työterveyshuollossa osata luotettavasti toteuttaa, joten sitä ei myöskään osata tai uskalleta markkinoida.

Sairauslomalta työhön palaaminen tarkoitti selkeimmin pitkäaikaisten, jopa kuukausia kestävien sairauslomien jälkeistä työhön paluuta. Kun työntekijä on pois työstä kauan, on pelkkä työhön palaamisen kynnyks korkeaa, mutta myös itse työ on voinut muuttua poissaolon aikana tai työntekijän mahdollisuus yleensäkin tehdä samaa

työtä on saattanut heikentyä. Erään haastateltavan pohdinta siirtyi suoraan suunniteltavan palvelutuotteen sisältöön:

”Jos työsuojelu laittais sen työpaikan kondikseen, ja työterveyshuolto laittais sen työntekijän kondikseen, niin tällainen työsuojelutuki-palvelu toimis siinä välissä jonkinlaisena koordinaattorina, ja raportois myös sille työntekijälle, et mitä on tehty, jotta sen työhön paluu olis helpompaa.”

Työsuojelun toimintoina pohdittiin itse työssä tai työmenetelmissä tehtäviä muutostöitä, työntekijään kohdistuvia toimenpiteitä ja mahdollisia työaikaan tai esimerkiksi työnkiertoon liittyviä toimenpiteitä. Enin osa vastaajista (n=7) mainitsi jälleen, että suurissa yrityksissä on nämä asiat kohtalaisen hyvin hoidettu ja työsuojeluorganisaatiolla voi olla jopa valtuutus edistää työhön paluuta. Pienyrityksissä saattaa olla tilanne, jossa vain odotetaan, että työntekijä palaa entiseen työhönsä, jotta muut saavat jälleen vain keskittyä omaansa.

Myös työilmapiiri ja psyykkinen työkuormittuminen mainittiin muutamia kertoja, mutta niiden sisältöä ei kuitenkaan haastatteluissa erityisesti avattu, joten ne on jätetty pois yhteenvedosta. Kolme vastaajaa osoitti myös selvää kyllästymistä henkisen kuormittumisen aiheesta, koska *”sitä henkisyyttä on nyt jauhettu ainakin viimeiset viisi vuotta eikä se tilanne mihinkään oo siitä muuttunu, kiire säilyy ja muutos on ainoa pysyvä olotila”*.

Vain yksi haastateltava vastasi ”ei” kysymykseen ”olisiko tällainen työterveyshuollon tuotteistettu palvelu tarpeen yritysten työsuojelutoiminnalle”. Muiden vastaajien mielestä palvelutuotteen käytettävyys on toki riippuvaista palveluntuottajien asiantuntijuuden tasosta, asiakasyritysten halukkuudesta hyödyntää työterveyshuoltojensa asiantuntijuutta ja vielä palvelun kustannuksistakin, mutta joka tapauksessa palvelu koettiin hyväksi ja uskottiin, että sitä kannattaa markkinoida. Yhden vastaajan sanoin: *”Kaikki, mikä edistää työntekijöiden työturvallisuutta, on aina hyväksi!”*

9.3 Havainnoinnin tulokset

Työsuojelutoimikuntien palaverissa työterveyshuolto toimi kutsuttuna asiantuntijana, jonka yleisin rooli oli pitkälti kuunnella yrityksen oman työsuojelutoiminnan kehittymistä ja mahdollisia muutoksia. Asiantuntijakommentteja kysyttiin melko vähän, eikä niille juurikaan syntynyt spontaaneja hetkiä. Toisaalta näiden yritysten työsuojelutoimikunnissa oli periaatteessa asiat hoidettu hyvin, koska kyse oli enemminkin suurista yrityksistä, joissa työsuojelutoiminta toimii aktiivisesti ja säännöllisesti täyttäen ainakin lain vaatimukset.

Työterveyshuollon merkittävin anti työsuojelutoimikuntien palaverissa oli sairauspoissalojen toteaminen ja niihin vaikuttaneiden syiden pohtiminen. Myös altisteista keskustellessa työterveyshuollolla oli merkittävä asiantuntijarooli, joskin esimerkiksi kemiallisia altisteita saattoi olla niin runsaasti, ettei työterveyshuollonkaan asiantuntijuus riittänyt kaikkien kemikaalien tunnistamiseen. Näissä tapauksissa asiakasyrityksissä oli esimerkillisen hyvin hoidettu käyttöturvallisuustiedotteiden kirjaaminen ja tarvittavien suojainten hankinta, eli yrityksissä oli selvästi perehdytty kemikaalialtisteisiin.

Yhdessä havainnoitavassa asiakasyrityksessä työterveyshuolto osallistui järjestelmällisesti alusta alkaen perustettavan työsuojelutoimikunnan toimintaan. Yrityksessä ei ollut aiemmin ollut lainkaan työsuojelutoimikuntaa, vaikka henkilöstömäärä olisi sitä edellyttänyt. Yrityksessä oli kuitenkin positiivinen suhtautuminen toimikunnan perustamiseen, ja tässä pyydettiin erikseen työterveyshuollolta tukea, jotta kaikki toteutuisi asianmukaisesti. Yrityksen oma työterveyshoitaja hankki aiheeseen liittyvän taustamateriaalin ja selvitti muun muassa lainsäädännön luomia vaatimuksia toimikunnan perustamiselle. Työsuojelutoimikunnan kokoontumisissa laadittiin sitten työsuojeluohjelma, suunniteltiin riskinkartoitustoiminta ja saatettiin työterveyshuollon työpaikkaselvitykset ajantasaisiksi. Muun muassa suojainten ja varoituskylttien hankinta ja turvallisuuskäyttäytymisen edistämiseen liittyvä ohjaus ja neuvonta olivat toimikunnan käsittelemiä asioita. Lisäksi pohdittiin säännöllisten turvallisuustietokujien käyttöönottoa. Niissä käytäisiin läpi teemoittain erilaisia asioita, kuten kuulonsuojausta, henkilökohtaista ergonomiaa ja vapaa-ajalla tapahtuvaa kehonhuoltoa tai vaaratilanteiden havainnointia ja niistä raportoimista. Myös läheltäpiti-tilanteiden

raportointi otettiin käyttöön. Ne käytiin toimikunnan palavereissa läpi mahdollisten toistuvien tilanteiden riittävän aikaiseksi havaitsemiseksi.

Varsinaisia työsuojeluun liittyviä mittavia interventioita, joihin tutkijalla olisi ollut pääsy havainnoimaan, ei tutkimuksen aineistonkeruun aikana ollut. Työsuojelutoimintaa sivuavia työkykyä ylläpitäviä projekteja toteutui kuitenkin muutama. Näissä kyse oli enemmänkin työntekijöiden henkilökohtaisesta hyvinvoinnista ja vapaaajalla tapahtuvasta palautumista edistävästä toiminnasta koulutuksen ja käytännön harjoitteiden avulla, ja ne toteutettiin kertaluonteisina tapahtumina. Toisaalta työterveyshuollon toiminnassa oli jatkuvasti joitain työsuojelutoimintaan liittyviä työtehtäviä, kuten altisteiden selvitystä, työergonomian kehittämistoimintaa, pitkäaikaissairaiden työkykyisyyden selvittämistä ja (psykkisten) kuormitustekijöiden selvittämistä ja purkamista.

Tutkija osallistui henkilökohtaisesti pääasiassa työergonomian kehittämistoimintaan ja työkykyisyyden arviointiin kuntotestauksen ja fysioterapeuttisen tutkimuksen kautta. Näissä tapauksissa työergonomian kehittäminen oli kohtalaisen laaja-alaisesti sekä työnantajan, työsuojeluorganisaation että itse työntekijän intressinä ja siltä osin yhteistyö toimi hyvin. Työkykyisyyden arvioinnissa yhteistyötä ei juuri ollut työnantajan tai työsuojeluorganisaation kanssa. Työkykyisyyden arvioinneissa olikin eniten havainnoitavissa työntekijän työkyvyttömyyden osoittaminen, eli käytännössä tavoitteena oli työntekijän työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen. Tosin työkykyselvitykseen saapuneet asiakkaat olivatkin jo monisairaita ja erittäin vaikeasti työllistettäviä jo päivittäisten toimintojen rajoitustenkin vuoksi.

Koska havainnoiteja syntyi tutkimusaineiston keräysaikana vain rajallisesti, ei raportoinnista voi tehdä yhteenvetoa työterveyshuollon todellisesta määrällisestä tai laadullisesta toiminnasta yritysten työsuojelutoiminnassa. Erityisesti pienten yritysten havainnointimahdollisuuksien puuttuminen kuitenkin tuki alkuperäistä tutkimushypoteesia, minkä mukaan työsuojelutoiminnassa työterveyshuollon asiantuntijuus ei ole käytössä järjestelmällisesti tai siinä laajuudessa kuin sitä olisi mahdollisuus tai todellinen tarve hyödyntää.

9.4 Palautekyselyn tulokset

Työsuojelutuki-palvelutuotteen esilanseerauksen jälkeen saatiin palaute 53 henkilöltä. Vastaajista 7,5 prosenttia oli työnantajia, 34 % esimiehiä, ja 58,5 % työntekijöitä. Palautteissa tuote koettiin pääasiassa mielenkiintoisena ja hyödyllisenä, mutta vielä keskeneräisenä eli kehittelyä ja viimeistelyä edellyttävänä. Avoimiin kysymyksiin saaduissa kommentteissa kiitettiin työterveyshuollon toiminnan kuvaamista ja sen tulevaisuutta, ja koettiin työterveyshuollon tulleen jollain tavalla ”läheemmäs”. Myös kehiteltävän työsuojelutuen tarpeellisuus sai positiivisia kommentteja, mutta joissakin vastauksissa myös pohdittiin tai peräti epäiltiin, onko työnantajilla halukkuutta panostaa toimintaan rahallisesti.

Yhteensä 47 vastaajaa eli 89 % koki, että tuotteen esittely toi (n=28 vastausta) tai ehkä toi (n=19) jotain uutta oman yrityksen/työnantajan työsuojelutoimintaan. 77 % vastaajista (n=41) koki, että omassa työpaikassa olisi tai saattaisi olla tarvetta ulkopuoliseen työsuojelun tukeen. Vastaajista yksi oli työsuojelupäällikkö ja yksi työsuojeluasiamies, työsuojeluvaltuutettuja oli kolme. Palautekyselyn yhteenveto on tutkimuksen liitteenä (Liite 3).

9.5 Aineiston yhteenveto

Tutkimusaineiston taulukoinnissa (Liite 4) on käytetty jo mainittuja viittä eniten haastatteluissa toistuvaa teemaa, joskin samat teemat niin ikään sisältyivät myös havainnoiteihin ja tulivat ainakin joiltakin osin esiin kummassakin kyselyssä. Tutkimusaineiston taulukoinnin perusteella on laadittu yhteenveto (taulukko 3) lähinnä osoittamaan eri aineistonhankintamenetelmien antamien tulosten yhteneväisyyttä tai eroja. Teemojen merkittävyys on kaikista saaduista aineistoista toistuvuuden, painotusten, niin ikään ajankäytön ja konkreettisen käsittelyn kautta kerätty tutkijan subjektiivinen käsitys, luokittelu jäsenelty sen mukaan, onko tehtävä ”erittäin tärkeä”, ”tärkeä”, ”olennainen” vai ”epäolennainen”. Yksikään teema ei kuitenkaan jäänyt varsinaisesti epäolennaiseksi missään aineistonhankinnan vaiheessa, joskin joitakin teemoja ei ollut lainkaan käsitelty kyselyvastauksissa.

Taulukko 3. Tutkimusaineiston yhteenveto oletettavan tärkeyden mukaisesti.

TEEMA	ESIKYSELY	HAASTAT- TELU	HAVAIN- NOINTI	PALAUTE- KYSELY
työpaikkaselvi- tys	tärkeä	erittäin tärkeä	olennainen tehtävä	ei kom- mentteja
työkykyä ylläpi- tävä toiminta	olennainen teh- tävä	olennainen teh- tävä	tärkeä	tärkeä
työsuojelutoi- minnan tukemi- nen	erittäin tärkeä	erittäin tärkeä	olennainen tehtävä	erittäin tär- keä
työn kuormitta- vuuden arviointi	ei kommentteja	tärkeä	olennainen tehtävä	ei kom- mentteja
sairauslomalta työhön palaa- minen	ei kommentteja	tärkeä	olennainen tehtävä	ei kom- mentteja

Tärkeyden perusteella koottu taulukko osoittaa jonkin verran eroavuuksia aineistojen kokemuksessa kaikkein tärkeimmästä työsuojeluun liittyvästä teemasta. Siinä missä esikysely korostaa työsuojelutoiminnan tukemista ja työpaikkaselvityksiä, palautekysely arvostaa myös TYKY-toimintaa, mutta ei kommentoi työpaikkaselvityksiä lainkaan. Laaja-alainen tietotaito työsuojelun ja työterveyshuollon ammattilaisilla ja asiantuntijoilla puolestaan näkyy kaikkien muiden teemojen merkittävyyden korostumisena, mutta erillinen TYKY-toiminta jää vähemmälle huomiolle. Havainnoinnissa taas juuri TYKY-toiminta korostuu ja muut teemat jäävät vähemmälle huomiolle, vaikkakaan eivät täysin huomiotta. Eniten merkitystä kuitenkin yhteenvedon mukaan näyttäisi olevan työsuojelutoiminnan tukemisella.

10 TULOSTEN YHTEENVETO

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työterveyshuollon työsuojeluasiantuntijuuden tarvetta ja todellista käyttöä sekä työsuojelun ja työterveyshuollon ammattilaisten mielipiteitä työsuojelutuen tuotteistamisesta, sen käytettävyydestä ja tarkoituksenmukaisuudesta. Selvityksen avulla oli tarkoitus selvittää millaista työsuojeluun liittyvää toimintaa ja asiantuntijapalvelua työterveyshuollon tulisi asiakasyrityksilleen tarjota.

Aineiston perusteella asiantuntijapalvelulle on selkeä tarve, mutta sitä ei osata hyödyntää. Erityisesti pienissä yrityksissä on erittäin vähäinen työterveyshuollon asiantuntijapalveluiden hyödyntämistä, joskin myös joissakin suurissa yrityksissä työterveyshuolto on pelkästään työsuojelutoimikunnissa esiintyvä sairauspoissaolojen todentaja ja (ulkoisen) TYKY-toiminnan toteuttaja. Jotta asiantuntijuus saadaan tehokkaammin esiin, tulee työterveyshuollon aktiivisesti hakea erilaisia keinoja vaikuttaa asiakasyritysten työntekijöiden työterveyteen ja –turvallisuuteen. Koska toiminnan tulisi mieluiten tapahtua työpaikoilla eikä sairausvastaanotolla, täytyy työterveyshuollon jalkautua, näkyä työpaikoilla, tukea työympäristössä tapahtuvaa työsuojelutoimintaa ja pyrkiä vaikuttamaan itse työhön ja työmenetelmiin omalta osaltaan ennaltaehkäisevästi.

Työsuojelun ja työterveyshuollon asiantuntijoiden mukaan pienten yritysten työsuojelutyössä on paljon puutteita, joihin pitää pystyä vaikuttamaan työturvallisuuden parantamiseksi. Kuitenkin myös suurissa yrityksissä on usein tarvetta työsuojelutyön tukemiselle ja kehittämiseksi. Työterveyshuolto koettiin merkittäväksi yhteistyötahoksi kaiken työsuojelutoiminnan edistämiseksi, koska työterveyshuollossa on jo valmiiksi runsaasti asiantuntemusta työsuojelutoiminnasta. Jos työterveyshuollon työsuojeluasiantuntijuus kuitenkin perustuu pelkkään henkilökohtaiseen tietotaitotasoon, voi työterveyshuollon henkilöstön tuottama työsuojelun asiantuntijapalvelu olla tasoltaan varsin vaihtelevaa. Tämän vuoksi tuotteistettava työsuojelutuki nähtiin uutena käyttökelpoisena keinona saada toimintaan tasalaatuisuutta ja tuoretta sisältöä, kun työterveyshuollon toimintamallit ja työjärjestys työsuojelutoiminnassa voidaan tarpeen mukaan poimia käytettävästä toimintajärjestelmästä. Tällaista

tuotteistettua palvelua voidaan myös aktiivisesti markkinoida, ja asiakas saa tietoonsa paitsi palvelun sisällön, myös siihen käytettävissä olevan työterveyshuollon henkilöstön määrän ja ammatillisen jakauman sekä koko palvelun hinnan.

11 POHDINTA

11.1 Tutkimustyön toteutus

Tutkijan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opintojen alussa suorittaman vapaavalintaisen opintojakson (Tulevaisuuden tutkiminen) tehtävä eli oletettu Delfoi-kysely ei alun perin liittynyt tähän tutkimustyöhön. Kuitenkin juuri tuon esikyselyn perusteella löytyi jo aiemmin suunnitelmissa olleeseen työsuojeluaiheeseen uusi lähestymistapa, ja tutkimustyön tarkoituksen jäsentyminen alkoi hahmottua. Tutkimusmenetelmäksi alun perin suunniteltu projekti ei menetelmänä ollut tilaajan tarkoituksiin soveltuvin vaihtoehto, joten tutkimusmenetelmää, -suunnitelmaa ja –sopimusta muokattiin useamman kerran.

Havainnointi oli kaikkein ongelmallisin aineistonkeruumenetelmä, koska tutkijalla ei ollut mahdollisuutta päästä moneenkaan työsuojeluun liittyvään tilanteeseen mukaan aineistonhankinta-aikana. Havainnointi ei myöskään toiminut täysin niissä tilanteissa, joihin tutkija pääsi osallistumaan, koska kaikki tapahtumat olivat työsuojelutoimikuntien palavereja, eivätkä varsinaisia työsuojeluun liittyviä interventioita. Tosin tutkijalla oli oman työnsä puolesta joitakin työsuojeluun liittyviä toimenpiteitä toteutettavina, mutta koska nämä koskettivat enimmäkseen yksittäisiä työntekijöitä, ei näitä toimenpiteitä voitu käsitellä havainnointikohteina. Jos havainnointitilanteiden heikko saatavuus olisi ollut tiedossa jo heti tutkimustyön alkaessa, olisi havainnoinnit olleet syytä aloittaa mahdollisesti jopa jo ennen haastatteluja.

Haastatteluista saatiin kaikkein eniten suoria ehdotuksia palvelun sisältöön. Koska haastateltavat ovat kaikki ainakin jonkin verran toimineet erilaisissa työsuojeluun liittyvissä tapahtumissa, heiltä saatujen esimerkkien pohjalta voi pohtia millaista on

toimiva yhteistyö työterveyshuollon ja työsuojelun välillä. Useammalla haastateltavista oli myös konkreettisia vihjeitä tai ohjeita palvelutuotteen sisällön suunnitteluun. Haastateltavien henkilöiden saatavuus oli yllättävän helppoa, ja kun haastatteluihin oli pääsääntöisesti valmistuttu huolella, ei niiden toteuttamisessa ollut juurikaan hankaluuksia. Osa haastateltavista oli jopa kerännyt erilaista materiaalia tutkijalle luovutettavaksi. Palautekyselystä saatiin vähiten suoria ehdotuksia Työsuojelutuki-palveluun, mutta kysely kuitenkin toimi hyvin peilattaessa esisuunnittelua koettuun tarpeeseen.

Kirjallisuudesta saatiin sekä tukea palvelun sisällön suunnitteluun että suoria ehdotuksia toimintamalleiksi muun muassa työkuormituksen arviointiin ja riskien arviointiin. Myös valmiita käytettäviä lomakkeita ja niiden käyttöohjeita löytyi työturvallisuuden ja työterveyshuollon toimijoiden Internet-sivuilta. Valmiita lomakkeita on useimmiten helppo täyttää, mutta pelkkä lomakkeen täyttäminen ei suoraan lisää työturvallisuutta. Toisaalta jos lomakkeita ei täytetä ensinkään, ei myöskään välttämättä havaita jotain kohtalaisen yksinkertaistakin vaaratilannetta, mikä voitaisi helposti lomakkeen avulla havaita ja siten korjata. Pienikin riski on tarpeeton ja jos se voidaan poistaa, se kannattaa poistaa. Muussa tapauksessa riskistä kannattaa olla tietoinen, jotta pahimmat vaaratilanteet voidaan välttää ennaltaehkäisemällä, suojautumalla, tiedottamalla ja kouluttautumalla.

Kehittävä työntutkimus on kohtalaisen uusi tutkimusmenetelmä, mitä muun muassa Työterveyslaitos on jo käyttänyt muutamassa työoloja tai työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa ja kehittämistoimissa. Tutkimusmenetelmä ohjaa kehitysvaiheiden ja ristiriitojen analysoinnin avulla käsittelemään tutkimusta, jossa kehittämiskohde voi olla määritelty jo heti alussa, mutta se voidaan myös löytää tutkimusmenetelmän avulla. Tässä tutkimuksessa kehittämiskohde, eli työterveyshuollon työsuojeluasiantuntijuuden tuoton ja käytön tehostaminen, oli osittain määritelty jo ennen varsinaisen tutkimustyön alkamista, joskin aiheen käsittely muokkautui matkan varrella saatuttaen lopullisen muotonsa vaihe vaiheelta tapahtuneen tutkimusaineiston analysoinnin mukaan.

Tutkimuksen päätyttyä tilaajan kannalta merkittävimmäksi muodostuvat kolmas ja neljäs ristiriita. Niissä on kyseessä uuden palvelutuotteen käyttöönotto ja

käyttöönoton jälkeinen vaihe, jolloin punnitaan muun muassa markkinoiden löytyminen. Koska työsuojelutuen tuotteistaminen on kuitenkin tutkimuksen tilaajan näkökulmasta pitkälti yrityssalaisuus, ei kehittävästä työntutkimuksesta toteutettu kokonaisuudessaan käyttöönottamisen kuvauksineen ja markkinaraon löytymisineen.

11.2 Työterveyshuollon keinoja työsuojelutyössä

Tutkimusaineiston yhteenvedon ja analysoinnin sekä kirjallisuuden ja aiempien tutkimusten perusteella työntekijänäkökulma korostaa henkilökohtaista etua, asiantuntijanäkökulma kaipaa laaja-alaista yhteistyötä ja toimijanäkökulma tuotteistamisen kautta saatavaa taloudellista hyötyä. Yrityksen kannalta työterveyshuollon käytettävyys työsuojelutoiminnassa on positiivinen seikka, jos vain kaikkea asiantuntijuutta osattaisi hyödyntää. Siten myös kustannuksille saataisiin katetta.

Jos työsuojelutoiminta jää yritysten, erityisesti pienten yritysten, omaksi toiminnaksi, jää koko työsuojelu liian helposti huomioimatta. Tarjolla olevien työsuojelun välineiden ja työkalujen käyttöönotto voi olla tarpeettoman monimutkaista. Siihen saattaa kuluja yrityksen perustoiminnan kannalta liikaa aikaa, henkilöstöresursseissa ei ole ylimääräistä irrottamaan työntekijää – tai esimiestä – selvittämään työsuojelujärjestelmää tai satsausta työsuojeluun ei vain nähdä vaivanarvoisena, tarvittavana tai tuottavana.

Muun muassa Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen kehittämät työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin palvelutuotteet ja esimerkiksi TEKES:n edistämät erilaiset työsuojeluhankkeet ovat lisänneet työssäjaksamista, vähentäneet työtapa-turmien määrää ja jopa lisänneet yritysten taloudellista tuottavuutta. Kun asiakasyri-tys haluaa kiinnittää yhä enemmän huomiota työturvallisuuteen, voi työterveyshuolto olla mukana tukemassa yritystä monin eri tavoin.

Tuotteistettavalla Työsuojelutuki-palvelulla voidaan selvittää asiakkaalle työterveys-huollon tuottaman palvelun sisältö ja sen toimintamallit, käytettävissä oleva asian-tuntijhenkilöstö ja palvelun hinta. Työsuojelutuki toimii siten edelleen työterveys-huollon toimintana, jolloin yhteistyö työsuojelun ja työterveyshuollon välillä toimii

katkeamatta ja mutkattomasti, ja työterveyshuollon kaikki asiantuntijuus saadaan laaja-alaiseen käyttöön. Työterveyshuollon henkilöstö voi tuotteen avulla löytää toimintajärjestelmästä helposti ja nopeasti käytettävissään olevat työkalut ja pystyy myös perustelemaan niiden käytön ja hyödyn asiakasyritykselle. Toisaalta palvelun avulla yritykselle voidaan tarjota päivitettyä asiantuntijuutta ja konkreettista työsuojelutyön apua sekä tukea työturvallisuuslainsäädännön toteutumisessa. Nyt suunniteltu Työsuojelutuki voisi omalta osaltaan tarjota myös mahdollisuuden tukea valtakunnallista tavoitetta lisätä työvuosien määrää ennen työväestön eläköitymistä.

11.3 Luotettavuuden arviointi

Luotettavuus voidaan jakaa reliabiliteetin eli toistettavuuteen ja validiteettiin eli siihen, vastaako tutkimus siihen mitä on haluttu tutkia (Hirsjärvi & Hurme, 2000, 186-188). Tosin Hirsjärvi ja Hurme ovat kriittisiä reliabiliuden käsitettä kohtaan (2000, 186), koska toistettavuuteen vaikuttaa jo pelkkä tutkimuksen aikakonteksti sekä tilannekohtainen käyttäytyminen.

Tässä tutkimuksessa esikyselyn anonymisyys ja havainnointitilanteiden sattumanvaraisuus olivat reliabiliteetin kannalta ongelmallisia. Esikyselyssä kuitenkin kysyttiin nimenomaan henkilökohtaista mielipidettä, mikä tehtiin kyselylomakkeella selväksi ja annettiin toisaalta mahdollisuus vastata myös anonymisti. Havainnointitilanteiden oletettiin olevan selvästi kivuttomammin järjestettävissä, joten niistä saadun aineiston hyödynnettävyys tässä tutkimuksessa osoittautui erittäin haasteelliseksi. Kuitenkin myös havainnointien avulla voitiin tehdä johtopäätöksiä työterveyshuollon työsuojeluasiantuntijuuden varsin suppeasta käytöstä. Alkuperäiseen tutkimuskysymykseen vastaamisessa työterveyshuollon asiantuntijuuden käyttöasteesta havainnointien merkitys olikin hyvin konkreettinen, vaikka toivottavasti ei kuitenkaan toistettava.

Haastateltavien tarkoituksenmukaisuusperiaatteella toteutettua valintaa puolestaan voidaan kritisoida validiteettia tarkasteltaessa. Koska osa haastateltavista oli mahdollisesti todennettavissa pelkän ammattinimikkeensä perusteella, on analysoinnissa jätetty kaikki tarpeeton statukseen viittaava huomio raportoimatta. Näin ei ainakaan

voida yleistää vastauksia johonkin työtehtävään liittyvään näkökulmaan, ja kun haastattelussa jo lähtökohtaisesti kohdehenkilöt valikoitiin, ei kohdentamista enää luotettavuuden parantamiseksi lisätty.

Palautekysely tutkimuksen aineistonkeruun menetelmänä on myös validiteetin kannalta ongelmallinen. Vastaajan status todennäköisesti vaikuttaa siihen, miten vastaaja kertoo työnantajansa tai työyhteisönsä työsuojelullisista tarpeista. Yksittäisen työntekijän kokemus työterveyshuollosta ja työsuojelutoimenpiteistä voi olla erittäin vähäinen ja lähinnä henkilökohtaista hyötynäkökulmaa korostava. Toisaalta tällaisetkin mielipiteet osoittavat, että työterveyshuollon ja työsuojelun sekä yrityksen hallinnon keskinäinen yhteistyö on epäonnistunut, jos yksittäisen työntekijän subjektiivinen kokemus tukitoiminnoista on kovin suppea. Tällöin esimerkiksi Työsuojelutukipalveluun kuuluvat sekä henkilökohtaiseen työturvallisuuden edistämiseen liittyvät osat että laaja-alaisesti vaikuttavat toimenpiteet saattavat antaa yksittäisille työntekijöille konkreettisen kokemuksen työsuojelutoiminnan ja työterveyshuollon asiantuntijuuden tuottavasta ja tehokkaasta yhteistyöstä.

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan päätyä erilaisiin tulkintoihin näkökulmasta riippuen. Kvalitatiivisen tutkimusaineiston käsittely lienee aina jonkin verran subjektiivista, joten tutkijan oma näkökulma todennäköisesti korostuu tutkimuksessa validiteetin kustannuksella. Toisaalta koko tutkimuksen lähtökohta on luotettavuuden kannalta varsin merkityksellinen; tavoitteena oleva tuote, jonka markkinointiin ja varsinaiseen tuottamiseen tilaaja osallistuu, tulee olla sekä sisällöltään että habitukseltaan sellainen, minkä voidaan olettaa olevan kysytty ja tehokas. Tällöin voidaan pohtia tutkimuksen eettisyyttä ja koko tutkimustyön mielekkyyttä, jos tavoitteena on taloudellisen edun saaminen suunnitellusta palvelutuotteesta. Yrityksmaailmassa ei kuitenkaan voida lähteä palvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa yhteishyödyllisistä näkökulmista, vaan liiketaloudellinen hyöty on merkittävä koko yritystoiminnan jatkumisen kannalta.

Liitteen 3 mukaisesti yhteen vedettynä aineistot tukevat toisiaan kohtalaisen hyvin. Varsinaisesti merkittäviä ristiriitaisuuksia ei aineistonhankinnassa saatu, ja siten analysoinnissa voitiin koko ajan edetä palvelutuotteen sisällön suunnitteluun.

11.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimusprosessi päättyi kehittävän työntutkimuksen kolmanteen ristiriitaan. Tutkimusta voidaankin jatkaa pohtimalla käyttöönotosta aiheutuvaa kitkaa ja käyttöönoton jälkeen tuotteelle löydettävää tarvetta ja menekkiä. Viimeisen vaiheen kohdalla arvioidaan uuden palvelutuotteen aikaansaamaa muuttunutta toimintatapaa, minkä jälkeen saavutetaan syklin päätyminen ja tarvittaessa uuden alkaminen.

Koska työterveyshuollon tuottaman työsuojeluun liittyvän toiminnan määrää ei tutkimuksessa selvitetty, palvelutuotteen käyttömääräinen selvitys ei palvele varsinaista tutkimustyötä, vaan edellyttää lähinnä tilastointia. Tuotteen käyttöönottoa ja siitä saatua hyötyä voidaan kuitenkin selvittää seuraamalla asiakasyritysten työsuojelutoiminnan tasoa esimerkiksi case-tyyppisillä tutkimuksilla.

Tilaaajan omana innovaationa suunniteltava palvelutuote voisi myös osallistua johonkin kansalliseen tai peräti kansainväliseen projektiin, jolloin voidaan saada vertailevaa tietoa työsuojelutoiminnan tehokkuudesta tällaisen tukipalvelun avulla. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston Suomessa koordinoima Eurooppalainen kunnossapidon turvallisuuskampanja vuosina 2010 - 2011 keskittyy ensimmäisenä vuonna teollisuuden huolto- ja kunnossapitotöiden riskeihin. Kampanja toteutetaan yhteistyössä Kunnossapitoyhdistys Promaint ry:n ja Suomen työsuojelualan yritysten liitto ry:n (STYL) kanssa. Eurooppalaisen kunnossapidon turvallisuuskampanjan keskeisiin tukitoimintoihin kuuluu hyvien eurooppalaisten käytäntöjen palkitseminen; tässä yhteydessä on erityisesti tarkoitus löytää esimerkkejä huolto- ja kunnossapitotöiden turvallisuuden hallinnan hyvistä käytännöistä. Palkintojen tarkoituksena on osoittaa esimerkkien avulla hyvän työsuojelun käytännön edut Euroopan työnantajille ja työntekijöille sekä alan organisaatioille, kuten työmarkkinaosapuolille, työsuojelualan ammattilaisille ja asiantuntijoille sekä muille työpaikoilla apua ja tietoa tarjoaville tahoille. Kampanjaan voivat osallistua myös menetelmiä kehittäneet tutkimusorganisaatiot, mutta tällöin hakemuksessa mukana on oltava myös työpaikka, jolla menetelmää on sovellettu ja hyviä tuloksia saavutettu. Palkinnot jaetaan kahdessa ryhmässä: alle 100 ja vähintään 100 työntekijän työpaikoilla sovellettavista hyvistä käytännöistä. (Eurooppalainen kunnossapidon turvallisuuskampanja, 2010.)

Käynnissä on myös useita työturvallisuushankkeita, kuten RaTuKe, joka on rakennusalan eri osapuolten yhteisyritys rakentamisen turvallisuuden kehittämiseksi, ja TEKESin eli Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskuksen erilaisia turvallisuusprojekteja, joista löytyy aiheita myös omiin työturvallisuuden jatkotutkimuksiin (RaTuKe-hanke, 2010; TEKES:n www-sivut, 2010).

11.5 Tulevaisuuden haasteet

Työterveys ja työturvallisuus tulevat korostumaan tulevaisuudessa. Tuotteiden ja palveluiden markkinoinnissa, niiden hankintatilanteissa sekä henkilöstön työssä jaksamisessa on otettava huomioon työterveys- ja työturvallisuusnäkökulmat. Toimivan työterveyshuollon ja työturvallisuustoiminnan avulla saadaan turhat kustannukset poistettua ja samanaikaisesti voidaan kasvattaa tuottavuutta. (Aaltonen ym., 2006, 11.) Kuitenkin Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä 2009:22 todettiin, että työterveyshuoltojen kokema panostus pieniin yrityksiin on jäänyt suurempia yrityksiä vähäisemmäksi. Työterveyshuollot olisivat halukkaita osallistumaan asiakasyrityksen työolojen arviointiin sekä kehittämistoimien suunnitteluun ja toteuttamiseen, jos ne vain pyydetäisiin mukaan. (Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveyssäännösten vaikuttavuus, 2009, 4.)

Työsuojelutoiminnan ja työterveyshuollon yhteistyö työntekijöiden työturvallisuuden ja työterveyden edistämiseksi edellyttäneen siten jatkuvaa kehittämistä, johon tulee myös yritysjohton osallistua oman etunsa mukaisesti. Työterveyshuolto voi tällöin toimia yrityksen toiminnan tukena edistämällä yrityksen taloudellista tuottavuutta sekä henkilöstön työssä jaksamista ja työterveyttä myös työsuojelun tueksi nyt laadittavaa palvelua toteuttamalla. Erityisesti jos yrityksen työsuojelutoiminnassa otetaan vasta ensiaskeleita, voi ulkopuolinen asiantuntija-apu olla tarpeen.

Tutkimuksen tilaajalla on vuonna 2010 käynnissä mittava laajennus, julkaisuilmeneen uusiminen sekä sähköisessä että painetussa mediassa, liiketoimintarakenteen muokaus ja palveluvalikoiman lisääminen. Työterveyshuolto on tilaajan suurin liiketoiminta-alue, ja harkinnan mukaan sen palvelutuotteisiin tulee myös nyt suunniteltu Työsuojelutuki. Tilaaja vastaa tuotteen markkinoinnista, toteuttamisesta ja tuotteen

kuvauksen viennistä yrityksen toimintajärjestelmään saamansa laatustandardin ISO 9001-2008 mukaisesti. Tutkimuksen tilaajan kanssa tehdyn tutkimussopimuksen mukaisesti palvelutuotteen sisältöehdotus on vain tilaajan käytössä. Ehdotus on kuvattu liitteessä 5, mikä sisältyy vain tilaajalle toimitettavaan raporttiin. Sisältöä työstetään tilaajan kanssa tutkimuksen päätyttyä tarvittavissa määrin. Tutkijan toiveena on saada olla toteuttamassa Työsuojelutuki-palvelua asiakasyrityksille.

LÄHTEET

A 1484/2001. Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Viitattu 12.7.2010. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011484>

Aaltonen M., Anttonen H., Grönqvist R., Liuhamo M., Saari J., Vauhkonen T. & Vorne J. 2006. Työturvallisuus liiketoimintana, esiselvitys. Helsinki: Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus TEKES.

Ahola K. 2005. Psyykkisen ja sosiaalisen työkuormituksen arviointi työterveyshuollossa. Työterveyslaitos, Helsinki. Luento Työfysioterapeuttien syysopintopäivillä 22.-23.11.2007. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tampere.

ELMERI/ELMERI+. 2010. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 5.6.2010. http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tyoturvaluuden_edistamiskeinoja/

Engeström Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Painatuskeskus.

Engeström Y. 2004. Kehittävän työntutkimuksen peruskurssi. Helsingin yliopisto. Viitattu 23.5.2010. www.edu.helsinki.fi

Ennakointimenetelmänä Delfoi. 2000. Savonlinnan normaalikoulu. Opettajankoulutustarpeiden ennakointi. Viitattu 6.2.2010. <http://snor.joensuu.fi/oph/ennakointi5.htm>

Eskola J. & Suoranta J. 1998 Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Euroopan työsuojelustrategia 2007 – 2012. Työn laadun ja tuottavuuden parantaminen: yhteisön työterveys- ja työturvallisuusstrategia. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:24. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Yliopistopaino.

Eurooppalainen kunnossapidon turvallisuuskampanja. 2010. Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto. Viitattu 28.7.2010. <http://osha.europa.eu/fop/finland/fi>

First Beat Technologies. 2010. Viitattu 24.7.2010. <http://www.firstbeattechnologies.com/>

Hakola T. 2004. Työajat ja kuormittuneisuus. Työkuormituksen arviointi, koulutuspäivät 10.-11.11.2004. Työterveyslaitos, Helsinki.

Hintsanen M. 2006. Work Stress and Early Atherosclerosis: Do Genetic Background and Pre-Employment Risk Factors Explain Conflicting Findings? Helsingin yliopisto. Väitöskirja. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi S. & Hurme H. 2000 Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hopsu L. 2004. Hengitys- ja verenkiertoelimistön kuormitustekijöiden arviointi. Työkuormituksen arviointi, koulutuspäivät 10.-11.11.2004. Työterveyslaitos, Helsinki.

Härkönen H. 2009. Pysy töissä! Telma, työelämän kehittämisen erikoislehti. 4 /2009, 10-14.

Jämsä K. & Manninen E. 2000 Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: Tammi.

Kelan Taskutilasto 2010. Helsinki: Kela.

Ketola R. 2004a. Kuormituksen arviointi näyttöpäätetyössä. Työkuormituksen arviointi, koulutuspäivät 10.-11.11.2004. Työterveyslaitos, Helsinki.

Ketola R. 2004b. Toistotyöhön liittyvän kuormituksen arviointi. Työkuormituksen arviointi, koulutuspäivät 10.-11.11.2004. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kivistö A. 2003. Talousohjaus ja tuotteistaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Tampere: Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja C. Oppimateriaalit nro 5.

Koski L-M. 2009. Turvallisuusassistentti-palvelun tuotteistaminen. Laurea-ammattikorkeakoulu, Turvallisuusalan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 15.6.2010. <https://publications.theseus.fi/>

L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki 21.12.2001. Viitattu 25.6.2010. <http://www.finlex.fi>

L 738/2002. Työturvallisuuslaki 23.8.2002. Viitattu 20.6.2010. <http://www.finlex.fi>

L 44/2006. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006. Viitattu 25.6.2010. <http://www.finlex.fi>

L 1271/2009. Työterveyshuoltolaki 22.12.2009. Viitattu 24.6.2010 <http://www.finlex.fi>

Launis K. 2009. Työterveyslaitos, Helsinki. Haastattelu 19.5.2009. Haastattelijana Jaana Sävel. Muistiinpanot haastattelijan hallussa.

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2010. Turvallisuusalan koulutusohjelma 2008. Viitattu 15.6.2010. www.laurea.fi

Lindholm H. 2004. Kuormittuminen. Työkuormituksen arviointi, koulutuspäivät 10.-11.11.2004. Työterveyslaitos, Helsinki.

Lindström K., Elo A-L., Hopsu L., Kandolin I., Ketola R., Lehtelä J., Leppänen A., Mukala K., Rasa P-L. & Sallinen M. 2006. Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. Työterveyslaitos. Helsinki: Yliopistopaino.

Lindström K., Elo A-L., Kandolin I., Ketola R., Lehtelä J., Leppänen A., Lindholm H., Rasa P-L., Sallinen M. & Simola A. 2003. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Työterveyslaitos. Helsinki: Yliopistopaino.

Louhevaara, V. 2001. Energeettisesti kuormittava työ ja kuormituksen arviointi. Teoksessa Kukkonen R., Hanhinen H., Ketola R., Luopajarvi T., Noronen L. & Helminen P. (toim.) Työfysioterapia – Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. Helsinki: Työterveyslaitos. 116.

Manninen, P., Laine, V., Leino, T., Mukala, K. & Husman, K. (toim.). 2007. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos.

Melin T. & Linnakko E. 2003. Tuotteistuksen ja kustannuslaskennan hyvät käytännöt kuntien sosiaali- ja perusterveydenhuollossa. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Metsämuuronen J. (toim.). 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Multanen L. 2004. Hyvä työ – hyvä työyhteisö. Teoksessa Terveystieteiden tutkimuskeskuksen työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 34-46.

Mäkitalo J. & Paso E. 2008. Työ, työ ja työ – työlähtöinen työterveyshuolto ja kuntoutus. Oulu: Kalevaprint Oy.

RaTuKe-hanke. 2010. Helsinki: Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus TEKES. Viitattu 3.8.2010. <http://www.tyotapaturmaohjelma.fi/hankkeet/>

Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveyssäännösten vaikuttavuus. 2009. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:22. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Yliopistopaino.

Rissa K. 2001. Turvallisuudella tulosta. Tavoitteena 0 tapaturmaa. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työturvallisuuskeskus. Jyväskylä: Gummerus.

Ritvanen T. 2006. Seasonal Psychophysiological Stress of Teachers Related to Age and Aerobic Fitness. Kuopion yliopisto. Väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja D / Lääketiede.

Rokkanen T. 2004. Työkuormituksen arviointi osana työterveyshuollon toimintaa. Nostehaku-työseminaari 26.11.2004. Työterveyslaitos, Helsinki.

Rokkanen T. & Launis K. 2003. Terveyskeskustyöterveyshuolto – mahdoton tehtävä? Kaaoksen tunteesta muutoksen paikalliseen analyysiin. Työterveyslaitoksen tutkimusraportti 22. Helsinki: Työterveyslaitos.

Routio P. 2005. Toteava tutkimus: Ennustaminen. Aalto-yliopiston Taideteollinen korkeakoulu. Viitattu 6.2.2010. www.uiah.fi/projects/metodi/090.htm

Ruusuvuori J. & Tiittula L. (toim.). 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus.

Rytkönen H., Hyttinen M., Hänninen K., Sorvari S. & Juntunen J. 2009. 3T - Työterveys tutkimus, Työolot, terveys ja työkyky rakennus-, metsä-, maatalous- ja satamialalla vuosina 1998, 2001, 2004 ja 2008. Eteran tutkimuksia 7/2009. Etera. Lahti: Esaprint.

Saarela K. 2004. Tapaturma- ja väkivaltariski työssä. Teoksessa Terveystuotojen palvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 94-100.

Savolainen H. 2009. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tampere. Haastattelu 15.5.2009. Haastattelijana Jaana Sävel. Muistiinpanot haastattelijan hallussa.

Selin E. & Selin J. 2005. Kaikki on kiinni asiakkaasta. Avaimia asiakasrajapintojen hallintaan. Pieksämäki: RT-Print Oy.

Sipilä J. 1996a. Asiantuntijapalvelujen markkinointi. Porvoo: WSOY.

Sipilä J. 1996b. Asiantuntijapalvelujen tuotteistaminen. Porvoo: WSOY.

Sipilä J. 1998. Asiantuntija ja asiakas. Porvoo: WSOY.

Stålhammar H. 2007. Käsien tapahtuvat nostot ja siirrot työssä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tampere. Koulutusaineisto Työfysioterapeuttien syysopintopäivillä 22.-23.11.2007. Työterveyslaitos, Helsinki.

Takala E-P. 2004a. Kuormituksen arviointimenetelmän valinta. Työkuormituksen arviointi, koulutuspäivät 10.-11.11.2004. Työterveyslaitos, Helsinki.

Takala E-P. 2004b. Raskaita taakkoja sisältävän työn arviointi. Työkuormituksen arviointi, koulutuspäivät 10.-11.11.2004. Työterveyslaitos, Helsinki.

Tamminen-Peter L. 2004. Työn fyysiset kuormitustekijät ja niiden säätely. Teoksessa Terveystuotojen palvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 66-74.

TEKES:n www-sivut. 2010. Viitattu 2.8.2010. www.tekes.fi

Terveystarkastukset työterveyshuollossa. 2005. Helsinki: Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö.

TESSU. 2010. Helsinki. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 6.6.2010. www.ttktessu.net

TR-mittari. 2010. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 5.6.2010. http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ekaisyytyoturvaluuden_edistamiskeinoja/

TUTTAVA – Turvallisesti tuottavat työtavat. 2010. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 5.6.2010. http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ekaisyytyoturvaluuden_edistamiskeinoja/

Työsuojelu Suomessa. 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2006:16. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Yliopistopaino.

Työsuojelun valvonta. 2007. Työterveyslaitos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Työsuojelustrategian seurantaraportti 1998-2007. 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:23. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Yliopistopaino.

Työsuojelutoiminta työpaikoilla. 2010. Työturvallisuuskeskuksen esite 1/2010. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Paino Mara Oy.

Työturvallisuus työpaikalla –työkirja. 2003. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.7.2010. http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu_tyopaikalla

Työturvallisuuslaki – soveltamisopas. 2007. Työterveyslaitos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Työvoimatutkimus 2010. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 24.6.2010. http://www.stat.fi/til/tyti/2010/05/tyti_2010_05_2010-06-22_tie_001_fi.html

Työympäristön arviointimenetelmä ELMERI / ELMERI+. 2010. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 5.6.2010. http://www.ttl.fi/fi/tyoturvaluus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tyoturvaluuden_edistamiskeinoja/elmeri/Sivut/default.aspx vai www.ttl.fi/

Uusitalo-Koskinen A. 1998. Ability of non-invasive and invasive methods of autonomic function measurements and stress hormones to indicate endurance training-induced stress. Tampereen Yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 9.7.2010. <http://www.uta.fi/laitokset/kirjasto/vaitokset/1998/5798.html>

Vihersalo M. 2004. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen työpaikoilla. Teoksessa Terveystuoltopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisoapas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 116-133.

Vilka H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Välke R. 2007. Miksi pitäisi tuotteistaa? Teoksessa Hyvivointiyrittäjän liiketoimintaopas. Tallinna: AS Pakett. 39-54.

LIITE 1

Hyvä työsuojelun ja/tai työterveyshuollon asiantuntija,

Pyydän Sinua vastaamaan, vaikka hyvin lyhyestikin, seuraaviin kolmeen kysymykseen. Kysely on osa opiskelujani, ja liittyy eri tutkimusmenetelmien käyttöön. Käytän tässä ennakoivaa **Delfoi**-metodia, jossa teen usean työsuojelualan asiantuntijan antamista vastauksista yhteenvedon. Teen myöhemmin myös ensimmäisessä kyselyssä esille nousseista asioista lyhyen lisäkyselyn samoille asiantuntijoille. Tulen käyttämään vastauksia hyväksi myös suunnitellessani tulevaa opinnäytetyön aihetta. Vastaukset tulevat olemaan yhteenvedossa **nimettömiä**, joten vain minä tiedän vastaajan. Jos haluat vastata niin, että myöskään minä en tiedä nimeäsi, voit toki tulostaa kyselyn paperille ja lähettää vastauksen postitse alla olevaan työosoitteeseen. Haluan nyt tietää henkilökohtaisen mielipiteesi näistä asioista:

1. Minkä arvosanan (asteikko 4-10) annat työsuojelun ja työterveyshuollon tämänhetkisen yhteistyön tasolle Suomessa? Miksi?

2. Mikä on työterveyshuollon ja työsuojelun tärkein kehittämiskohde? Miksi?

3. Uskotko, että työterveyshuolto ja työsuojelu tulevat joskus olemaan yhtä? Miksi (ei)?

Syyskuussa 2008,

Jaana Sävel
työfysioterapeutti



LIITE 2

HAASTATTELUJEN YHTEENVETO TEEMOITTELUN AVULLA

Esimerkki haastattelusta poimitusta lausahduksesta	Poimintojen jäsentely alateemoihin	Jäsentely päätemoihin
<p>”Työntekijän ei pitäis tulla terveysasemalle vaan terveysaseman pitäis mennä sinne työmaalle”</p> <p>”Työterveyshuolto ei välttämättä tiedä yhtään missä oloissa työntekijät nykyisin työskentelee”</p> <p>”Työpaikkaselvitykset tehdään vaan tekemisen vuoks, ei sen vuoks että saatais vaikuttaa työn kuormittavuuteen”</p> <p>”Firmat ei päästä työterveyshuoltoa käymään, ettei vaan kukaan näe miten paljon sääntöjä rikotaan”</p> <p>”Keski-ikäinen mies voi kokea lääkäriinmenon jopa pelottavaks, eli kyllä kannattais (lääkäriin) käydä siellä työpaikalla näyttäytymässä ja vähän kyselemässä että mites se työnteko siinä sujuu, niin se tavallaan madaltaa kynnystä mennä kertomaan huolistaan ja terveysongelmistaan”</p>	<p>Työpaikalla käynti</p> <p>Työskentelyolosuhteiden tunteminen</p> <p>Muuttuneet työolot</p> <p>Jalkautuminen</p>	<p>TYÖPAIKKA-SELVITYS</p>
<p>”Ei jumpparyhmien vetäminen mitään työkykyisyyttä edistä, se edistää siinä jumpparyhmässä pärjäämistä”</p> <p>”Koko työyhteisö tulee saada mukaan työpaikoilla tapahtuvaan yhteistyön ja koko toiminnan kehittämiseen”</p> <p>”Joskus riittää, että asia otetaan esille, annetaan työntekijöille viesti että tämä on tärkeä juttu, kerrotaan että työntekijöiden työkyky on merkittävä muutenkin kuin vain sairauspoissaolojen vähentymisen vuoksi”</p> <p>”Tietysti on parempi, että jos jotain TYKY-ryhmiä vedetään, niin sen tekee työterveyshuolto, että siinä on ainakin jokin tatti siihen työelämään”</p>	<p>Työpaikoilla tapahtuva kehittämistyö</p> <p>Vapaa-ajan toiminnan ohjaus ja neuvonta</p> <p>Työssäjaksaminen</p>	<p>TYKY-TOIMINTA</p>
<p>”Tässä maassa on vielä liikaa yrityksiä, joissa edes lain kirjain ei toteudu eikä niillä ole veloitettua työsuojeluorganisaatiota”</p> <p>”Työsuojeluorganisaatio yrittää pinnistellä itsenäisesti tietämättä mitä pitäis tehdä tai miten tarttis toimia”</p> <p>”Ei jonkun pikkufirman teeji mitään tajua jostain riskiarvioinneista, jos ei ole joku asiantuntija sitä opastamassa”</p> <p>”Ongelmallistahan on yrittää hoitaa vaivoja vasta jälkeenpäin, kun tarkoitus oli velvoittaa poistamaan altisteet etukäteen”</p>	<p>Altisteet ja suojaimet</p> <p>Työsuojelutoimikunnan tukeminen</p> <p>Työsuojelutoimikunnan perustaminen</p> <p>Ohjaus, neuvonta, koulutus</p>	<p>TYÖSUOJELU-TOIMINNAN TUKEMINEN</p>

<p>”Työergonomiaan pitäis vaikuttaa ennen kuin mitään ongelmia ehtii aiheutua”</p> <p>”Säännöllisin välein tulisi muistuttaa, että merkittävät ajokaistoja ei ylitetä, suojaamia tulee käyttää, vapaalla tulisi oikeasti pyrkiä palautumiseen eikä lisätä kuormittuneisuutta ja sitä rataa”</p> <p>”Vielä on liikaa ajatusta, että työntekijää tulee muokata niin, että tämä jaksaa tehdä hänelle määrätyn työtehtävän. Se pitäisi mennä niin-päin, että työstä muokataan sellainen, että sen pystyy tekemään paitsi kyseinen työntekijä, myös kuka tahansa muu soveltuva henkilö.”</p> <p>”Työkuormitusta tulee joka tapauksessa kaikissa töissä, mutta liika on liikaa ja jos siihen ei puututa, ei koskaan päästä työuran loppuun terveenä.”</p>	<p>Ylikuormitus</p> <p>Työn kuormittavuuden vähentäminen</p> <p>Ergonomiatarkistukset</p>	<p>TYÖN KUORMITTAVUUDEN ARVIOINTI</p>
<p>”Jos työsuojelu pistäis sen työpisteen kuntoon ja työterveyshuolto samaan aikaan pistäis sen työntekijän kuntoon...”</p> <p>”Työhönpaluu voi pelottaa aika lailla, jos tietää että samaan paikkaan sitä mennään mistä ongelmia alun perin syntyikin...”</p> <p>”Siinä täytyis olla jonkun ihan vieressä katso-massa, että miten se nyt sitten sujuu se työ”</p> <p>”Jos on kerran opastettu että tee näin, niin hel-posti sitä ajatellaan, että kyllähän se nyt sen osaa, vaikka on voinu laitteet ja kaikki muuttua matkan varrella”</p> <p>”Muut on odottanu, että se tulee töihin tekemään työnsä ettei ne muut enää tarte tehdä sen töitä, ja sit se tulee töihin eikä se pystykään sitä työtä tekemään, ja sit kuitenkin ne kaikki muut tekee edelleen sen työt, niin sit koko porukka sairastuu, kun ei jaksaa”</p>	<p>Työpiste kuntoon</p> <p>Työntekijän työterveys-huollon toiminta</p> <p>Perehdytys ja sen päivi-tys</p> <p>Jaksamisen seuranta</p>	<p>SAIRAUUSLOMALTA TYÖHÖNPALUUN TUKEMINEN</p>

LIITE 3

YHTEISTYÖLLÄ TURVALLINEN TYÖELÄMÄ –
LUENNON SAAMAT PALAUTTEET 4.11.2010

Vastauksia yhteensä 53 kpl, kommentteja 40 vastauksessa

Kommenttien yhteenveto:

- Tärkeä asia 6 kpl
- Hyvä aihe 17
- Mielenkiintoinen uusi palvelutuote 8
- Keskeneräinen 3
- Muita kommentteja:
 - niukasti aikaa suureen asiamäärään
 - ajattelemisen aihetta ennakoivaan työterveyshuoltoon
 - melko kaupallinen luento, odotettavastikin
 - vaikuttaa hyvältä, mutta onko työnantajilla rahaa tähän?
 - hyvä muistutus, että suunnitelmat pitää olla, mutta ne täytyy myös toteuttaa
 - mennään oikeaan suuntaan eli jalkaudutaan

Tuliko kyseisen luennon sisällössä esille jotain uutta tai ajankohtaista yrityksenne työsuojelutoimintaan liittyen?

kyllä	28 kpl (<i>kommentti: Kyllä aina jotain uutta</i>)
ei	4 kpl
ehkä	19 kpl (<i>kommentti: ennaltaehkäisy painopisteenä, aihetta olisi jatkoonkin</i>)

Onko yrityksessänne tarvetta ulkopuoliseen työsuojelutukeen tai työterveyshuollon apuun työsuojelutyössä?

kyllä	16 kpl (<i>kommentti: Yhteistyön pitää olla jatkuvaa ja saumatonta</i>)
ei	8 kpl
ehkä	25 kpl

Vastaajana (*rastita oikea vaihtoehto*)

työnantaja	4 kpl
esimies	18 kpl
työntekijä	31 kpl
joista:	
työsuojelupäällikkö	1 kpl
työsuojeluvaltuutettu	3 kpl
työsuojeluasiamies	1 kpl
	yht. 5 kpl

LIITE 4

Aineistonhankinnassa eri menetelmin saadun aineiston yhteenveto haastattelujen perusteella syntyneiden pääteemojen mukaisessa luokittelussa.

TYÖPAIKKASELVITYS

ESIKYSELY N=12	10 vastaajaa eli 83 % viittasi työpaikkaselvitykseen ja sen tasoon, 8 vastaajaa eli 67 % toivoi riskikartoituksen ja työpaikkaselvityksen yhdistämistä
HAASTATTELU N=11	10 vastaajaa eli 91 % piti hyvin laadittua työpaikkaselvitystä oleellisimpana työterveyshuollon työtehtävänä, mihin kaikki muu toiminta perustuu
HAVAINNOINTI N= 6	tehty kaikissa havainnoituissa yrityksissä
PALAUTEKYSELY N=53	ei kommentteja

TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

ESIKYSELY N=12	2 kommenttia varsinaisesta TYKY-toiminnasta, ei kuitenkaan kuvattu sen sisältöä. 9 vastauksessa eli 75 % mainittiin pienten yritysten heikko työterveyshuollon asiantuntijuuden hyödyntäminen työpaikoilla
HAASTATTELU N=11	5 vastaajaa (45,5 %) kuvasi TYKY-toimintaa työpaikan ulkopuolella tapahtuvana toimintana, 6 (54,5 %) työpaikalla tapahtuvana; koettiin tärkeäksi, jos sisältö on kohdallaan
HAVAINNOINTI N= 6	kaikissa havainnointitilanteissa TYKY-toiminta jollain tavalla esiin, eniten juuri työterveyshuollolle asetettuna toteuttamishaasteena ja työpaikan ulkopuolella tapahtuvana
PALAUTEKYSELY N=53	aiheeseen liittyen 19 (36 %) sellaista mainintaa, mitkä tulkittiin toiveeksi TYKY-toiminnan järjestämisestä tai kokemuksiksi jo toteutetuista toimista

TYÖSUOJELUTOIMINNAN TUKEMINEN

ESIKYSELY N=12	11 vastaajaa eli 92 % mainitsi yhteistyön yhdeksi tärkeimmistä kehittämiskohteista työsuojelun toteutumiseksi.
HAASTATTELU N=11	Kaikki vastaajat eli 100 % toivoivat työterveyshuollon aktiivista osallistumista kaikkeen työsuojelutoimintaan, esim. työsuojelutoimikunnan palavereihin, työsuojelutoimikunnan perustamiseen, projekteihin jne.
HAVAINNOINTI N= 6	kaikissa tilanteissa työterveyshuolto toimi kutsuttuna asiantuntijana, päätehtävät sairauspoissaolojen toteaminen, asiantuntijuus altisteissa; lisäksi ergonomiaprojekteja, suunnattuja terveystarkastuksia ja työpaikkaselvityksiä ongelmallisiin työpisteisiin
PALAUTEKYSELY N=53	kaivattiin oman yrityksen työsuojelutoimintaan aktiivista osallistumista, joskin epäiltiin projektien toteutumista mm. taloudellisista syistä

TYÖN KUORMITTAVUUDEN ARVIOINTI

ESIKYSELY N=12	ei kommentteja
HAASTATTELU N=11	7 vastausta eli 64 % mainitsi työn kuormittavuuden arvioinnin, 5 näistä painotti asiantuntijuutta ja perehtyneisyyttä menetelmiin
HAVAINNOINTI N= 6	käsiteltiin lähinnä samanaikaisesti sairauspoissaolotilastojen käsittelyn yhteydessä tai mietittäessä ergonomiaprojekteja, uudelleensijoittamista tai yksittäisiä työntekijöitä, joilla oli ollut työssäselviytymisen ongelmia
PALAUTEKYSELY N=53	ei kommentteja

SAIRAUSLOMALTA TYÖHÖN PALAAMINEN

ESIKYSELY N=12	ei kommentteja
HAASTATTELU N=11	9 vastaajaa eli 75 % mainitsi työhön palaamisen pitkittyneen sairauslomien jälkeen, 7 vastaajaa (64 %) moitti pieniä yrityksiä puutteellisesta toiminnasta
HAVAINNOINTI N= 6	käsiteltiin 4 (66 %) havainnointitapahtumassa samassa yhteydessä sairauspoissaolotilastojen kanssa, kahdessa ei ollut tähän aihetta
PALAUTEKYSELY N=53	ei kommentteja