

Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyö ja ”kansallinen visio” työturvallisuudesta

Julia Jäkärä

Tekijä(t) Julia Jäkärä	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyö ja "kansallinen visio" työturvallisuudesta	Sivu- ja liitesivumäärä 23 + 2
<p>Nykyisin yhteistyön tekeminen tuntuu olevan koko ajan olennaisempaa työelämässä. Toinen työelämää puhuttava asia on työturvallisuus. Joku voi ajatella, että miten nämä kaksi aihetta saadaan liittymään toisiinsa. Ne kuitenkin yhdistyvät puhuttaessa Työsuojelurahastosta ja Työturvallisuuskeskuksesta.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Työsuojelurahaston pyynnöstä Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyötä ja heidän "kansallista visiotaan" työturvallisuudesta. Työsuojelurahasto ja Työturvallisuuskeskus tekevät yhteistyötä keskenään, joten työssä tutkittiin, millaista organisaatioiden tämän hetkinen yhteistyö on ja miten se sujuu. Koska molemmat organisaatiot toimivat työturvallisuuden parissa, oli aihe luonnollinen valinta tutkittavaksi. Työssä selvitettiin organisaatioiden ajatuksia työturvallisuudesta ja miten ne kokevat vision kansallisella tasolla. Lisäksi työssä tutkittiin Työsuojelurahaston käytössä olevaa Hyvä hallintotapa -ohjetta ja sitä, onko kyseinen ohje tarpeellinen. Työn tavoitteena oli havainnollistaa organisaatioiden välistä yhteistyötä ja heidän käsityksiänsä ja ajatuksia työturvallisuuden näkökulmista.</p> <p>Työ on rajattu niin, että siinä on käsitelty Työsuojelurahastoa ja Työturvallisuuskeskusta organisaatioina, tutkittu työturvallisuutta mm. työturvallisuuslain avulla ja perehdytty siihen, mikä Hyvä hallintotapa -ohje on. Tämän lisäksi työssä on avattu yhteistyön käsitettä nimenomaan organisaatioiden välillä. Työssä on hyödynnetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta ja tutkimusmenetelmänä oli haastattelu. Haastateltava oli organisaatioiden toimitusjohtajat.</p> <p>Haastatteluista saaduista tuloksista selvisi, että tällä hetkellä Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyö sujuu hyvin ja sitä halutaan jatkossakin ylläpitää ja kehittää. Molemmilla organisaatioilla on omia näkemyksiä työturvallisuudesta, mutta molemmat kuitenkin kokevat kehittävänsä työllään työturvallisuutta. Organisaatiot kokevat, että tällä hetkellä "kansallista visiota" työturvallisuudesta ei ole. Vision kehitys lähtee ylemmältä tasolta. Hyvä hallintotapa -ohje taas on hyvä olla olemassa. Se helpottaa organisaatioita mm. perustelevaan toimintaansa paremmin ja selventämään eri sidosryhmille työtehtäviään.</p>	
Asiasanat Yhteistyö, työturvallisuus, työsuojelu, kansallinen, visio	

Sisällys

1	Johdanto	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja rajaukset	1
1.2	Työn rakenne	2
2	Organisaatiot.....	3
2.1	Työsuojelurahasto.....	3
2.2	Työturvallisuuskeskus.....	3
2.3	Organisaatioiden rooli työturvallisuuden edistämässä	4
2.4	Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyö	4
3	Työturvallisuus	6
3.1	Mitä työturvallisuudella tarkoitetaan?	6
3.2	Työturvallisuuden valvonta ja edistäminen	7
3.3	”Kansallinen visio”	8
3.4	Hyvä hallintotapa -ohje.....	9
4	Yhteistyö	10
4.1	Hyvä yhteistyö.....	10
4.2	Yhteistyö organisaatioiden välillä	10
5	Tutkimuksen toteutus	12
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	12
5.2	Tutkimuksen tulokset	13
5.2.1	Työsuojelurahaston tulokset.....	13
5.2.2	Työturvallisuuskeskuksen tulokset	15
6	Pohdinta.....	18
6.1	Johtopäätökset.....	18
6.2	Opinnäytetyöprosessin hallinta ja oman oppimisen arviointi.....	20
	Lähteet	22
	Liitteet.....	24
	Liite 1. Haastattelukysymykset Työsuojelurahastolle	24
	Liite 2. Haastattelukysymykset Työturvallisuuskeskukselle.....	25

1 Johdanto

Nykypäivänä yritykset ja organisaatiot tekevät paljon yhteistyötä ja siksi on tärkeää, että siihen panostetaan. Toinen aihe, josta puhutaan työelämässä tällä hetkellä, on työturvallisuus. Työpaikoilla on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että jokaisella on turvallista työskennellä. Miten nämä kaksi aihetta liittyvät toisiinsa? Yhteistyö ja työturvallisuus yhdessä liittyvät Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen toimintaan ja sitä tässä työssä tutkitaan tarkemmin.

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyötä ja organisaatioiden ”kansallista visiota” työturvallisuudesta. Lisäksi työssä tutkitaan, onko Työsuojelurahaston Hyvä hallintotapa -ohje tarpeellinen ja onko siitä jotain hyötyä. Työn aihe on saatu Työsuojelurahastolta. Työsuojelurahasto halusi aiheutta tutkittavaksi, sillä ne tekevät melkein jatkuvasti jollain tasolla yhteistyötä Työturvallisuuskeskuksen kanssa. Työn tarkoituksena on selvittää, minkälaista yhteistyötä organisaatiot tekevät ja miten ne itse kokevat yhteistyön sujuvan tällä hetkellä.

Molemmat organisaatiot työskentelevät tiiviisti työturvallisuuden parissa, joten se on keskeinen osa niiden toimintaa. Tämän takia työssä käsitellään työturvallisuutta. Lisäksi kyseinen aihe tuntuu olevan nykyisin yhä tärkeämpi työelämässä. Työturvallisuudesta on tarkoituksena selvittää organisaatioiden ajatuksia työturvallisuudesta, miten se näkyy toiminnassa ja miten ne kokevat asian kansallisella tasolla vision avulla. Toivon, että tätä luottaessa Työsuojelurahasto on saanut tarpeellista tietoa eri näkökulmista, joita hyödyntää jatkossa niin omassa toiminnassaan kuin yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kanssa.

Aihe itsessään on todella laaja ja sitä olisi voinut tutkia monelta eri kantilta, mutta päätimme rajata aiheen niin, että työssä keskitytään kahteen organisaatioon, Työsuojelurahastoon ja Työturvallisuuskeskukseen. Aiheeseen olisi voinut ottaa mukaan myös kaksi muuta työturvallisuuteen liittyvää organisaatiota – Koulutusrahasto ja Työttömyysvakuutusrahasto, joka organisaatioiden yhdistymisen myötä tunnetaan Työllisyysrahastona - jotka ovat kaikki keskenään yhteyksissä jollain tasolla. Näistä organisaatioista Työsuojelurahasto ja Työturvallisuuskeskus tekevät eniten keskenään yhteistyötä, joten näiden kahden organisaation välisen toiminnan tutkiminen hyödyttää eniten Työsuojelurahastoa. Työ on tutkimustyyppinen ja tärkein tutkimusmenetelmä on haastattelu. Haastateltavana oli Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen toimitusjohtajat. Tiesin, että heiltä löytyy kattavasti tietoa liittyen yhteistyöhön sekä näkemystä työturvallisuudesta.

Työtä varten määritettiin varsinainen tutkimusongelma, jotta aihetta pystyi tutkimaan oikealla tavalla. Tutkimusongelmana oli organisaatioiden välinen yhteistyö ja siihen liittyvä työturvallisuus. Voiko Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen toimintaa ja niiden keskinäistä yhteistyötä kehittää niin, että se edistäisi samalla työturvallisuutta. Vaikuttaako työturvallisuuden mahdolliset visiot jotenkin organisaatioiden toimintaan, tai voisivatko ne jotenkin vaikuttaa ”kansalliseen visioon”.

Tätä tutkimusongelmaa varten muodostui tutkimuskysymykset, joiden avulla lähteä selvittämään kyseistä ongelmaa. Tutkimuskysymykset olivat seuraavanlaiset:

- Miten Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyö sujuu?
- Miten organisaatio kokee työturvallisuuden ylipäättään ja miten visio työturvallisuudesta näkyy organisaation toiminnassa?
- Miten Hyvä hallintotapa -ohjetta hyödynnetään Työsuojelurahaston toiminnassa? Miten Työturvallisuuskeskuksessa toimitaan ilman samaista ohjetta?

1.2 Työn rakenne

Johdannon jälkeen esitellään tutkimuksen kohteena olevat organisaatiot, eli Työsuojelurahasto ja Työturvallisuuskeskus. Aiheeseen liittyen osiossa tulee ilmi myös organisaatioiden rooli työturvallisuuden edistämässä ja organisaatioiden yhteistyö. Esittelyn jälkeen työssä siirrytään suoraan aiheeseen, eli työturvallisuuteen. Mitä työturvallisuus tarkoittaa käsitteenä, miten sitä valvotaan ja edistetään sekä miten käsite ”kansallinen visio” liittyy työturvallisuuteen. Työturvallisuusosion viimeisenä osana on Hyvä hallintotapa -ohje ja sen tarkoitus. Ohje linkittyy myös työturvallisuuteen, joten aihe oli luontevaa ottaa työturvallisuuden jatkoksi.

Työturvallisuuden jälkeen siirrytään selvittämään yhteistyökäsitettä ja mitä se tarkoittaa organisaatioiden kohdalla. Teorian pohdinnan jälkeen vuorossa on tutkimuksen toteutus, eli millä tavalla tutkimus on toteutettu ja mitä menetelmää siinä on käytetty. Tutkimuksen toteutuksen jälkeen työssä avataan siinä esiin tulleet vastaukset ja viimeisenä arviointi koko työn onnistumisesta.

2 Organisaatiot

Tässä osiossa tutkitaan Työsuojelurahastoa sekä Työturvallisuuskeskusta. Molemmat organisaatiot työskentelevät työturvallisuuden parissa – toinen enemmänkin rahoittamalla työelämän kehityshankkeita, kun toinen taas enemmän kouluttamalla tarvittavia tietotaitoja. Tämän lisäksi selvitin, millaista yhteistyötä organisaatiot mahdollisesti tekevät – näkykö yhteistyön tekeminen tällä hetkellä millään tavalla ulkopuolisille.

2.1 Työsuojelurahasto

Työsuojelurahasto on perustettu vuonna 1979. Tämä tarkoittaa, että rahastolla on tänä vuonna (2019) käynnissä 40:n juhlavuosi. Työsuojelurahaston tarkoituksena on kehittää työpaikkoja. Organisaatio rahoittaa tutkimus- ja kehitystoimintaa, jonka avulla pyritään parantamaan työoloja ja edistämään työyhteisöjen toiminnan turvallisuutta ja tuottavuutta. Rahastolla on oma laki – Työsuojelurahastolaki, johon rahaston tehtävät perustuvat. Työsuojelurahaston toiminnan valvomisesta vastaa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Tästä johdettua luullaan, että rahasto kuuluu valtiolle, mutta näin asia ei kuitenkaan ole. (Työsuojelurahasto 2019.)

Rahaston toiminnasta vastaa päätoimisesti kuusi kokopäiväistä työntekijää. Työntekijöihin kuuluvat toimitusjohtaja, sihteeri, kaksi tutkimusasiiantuntijaa, viestintäasiiantuntija sekä talousasiiantuntija. Jokaisella heistä on omat työtehtävänsä. Tämän lisäksi organisaation hallitus kokoontuu joka kuukausi käsittelemään heille kuuluvat vastuut. Organisaatiolla on myös valtuusto, joka kokoontuu kerran vuodessa. Valtuusto päättää mm. seuraavan vuoden budjetin käytöstä sekä Työturvallisuuskeskuksen rahoituksesta. Rahaston pääsijaisena tehtävänä on käsitellä heille tulleita hakemuksia liittyen työelämän tutkintaan ja kehittämiseen. Työsuojelurahastolla on rahoitusmuotoja yhteensä 11; tutkimus, kehittämisavustus, tuotteistus, viestintätuote, konferenssi, koulutusmenetelmä, tiedotuskampanja sekä matka-, väitöskirja-, post doc- ja muu stipendi. (Työsuojelurahasto 2019.)

2.2 Työturvallisuuskeskus

Työturvallisuuskeskus on perustettu vuonna 1970. Organisaation tarkoituksena on auttaa suomalaisia työpaikkoja niiden työturvallisuustyössä, edistää työturvallisuuden ympärillä yhteistoimintaa sekä toimijoitten välillä että työpaikkojen sisällä (Hanhela 19.6.2019). Työturvallisuuskeskus tukee eri toimijoita ja tarjoaa koulutuksia työhön liittyvissä eri osa-alueissa. Työturvallisuuskeskuksella on monia erilaisia koulutuksia. Suorittaa voi mm. työtur-

vallisuus- tai työhyvinvointikortin. Koulutuksia voi suorittaa joko konkreettisesti osallistamalla kurssille paikan päällä tai itsenäisesti verkossa. He tarjoavat myös mahdollisuuden järjestää työpaikoille räätälöityjä kursseja. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Työturvallisuuskeskuksessa työskentelee päätoimisesti 36 henkilöä (Hanhela 19.6.2019). Organisaatio on työmarkkinajärjestöjen hallinnoima asiantuntijaorganisaatio. Heillä on myös hallitus, joka tapaa säännöllisesti ja käsittelee organisaation asioita. Työturvallisuuskeskuksen yhteydessä toimii neljä toimialaryhmää: teollisuusryhmä, palveluryhmä, kunтарыhmä ja kuljetus- ja logistiikkaryhmä. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

2.3 Organisaatioiden rooli työturvallisuuden edistämisessä

Miten Työsuojelurahasto ja Työturvallisuuskeskus edistävät konkreettisesti työturvallisuutta? Työsuojelurahaston konkreettisimpana keinona toimii organisaation rahoittamat hankkeet. Tutkimus- ja kehityshankkeista saaduilla tiedoilla voidaan tuottaa jotain uutta tai kehittää jo olemassa olevaa tietoa työelämään liittyen, tästä esimerkkinä eräs hanke, joka käsitteli asbestipurkutyön turvallisuutta. Tiedotus- ja koulutushankkeet on taas tarkoitettu sellaisen tutkimustiedon levittämiseen, joka kuuluu rahaston toimialueeseen. Kolmantena kategoriana on henkilökohtaiseen pätevytyymiseen tarkoitettut stipendit. Stipendien avulla henkilöt voivat pätevytyä ja tuottaa työelämään uutta tietoa. Rahoitetuista hankkeista on saatavilla raportteja ja aineistoja, joihin kuka tahansa pystyy perehtymään Työsuojelurahaston nettisivuilla. (Työsuojelurahasto 2019.)

Työturvallisuuskeskuksella työturvallisuutta edistävänä keinona on tiedon tarjoaminen turvallisuudesta työstä ja toimivasta työsuojelusta. Organisaatio tarjoaa erilaisia koulutuksia ympäri suomen. Näin ollen tietoa saadaan vietyä työpaikoille, joka taas edistää työturvallisuutta. Ne myös julkaisevat erilaisia julkaisuja, kuten oppaita ja ohjeita. Ohjeita löytyy laadasta laitaan, joko laajemmin työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista sekä spesifimpiä aiheita kattavia, kuten tiettyä työtä koskevia ohjeita. Julkaisut ovat helppo tapa opettaa ja oppia aiheesta jotain uutta. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

2.4 Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyö

Ennen haastatteluja tutkin, löytyykö mistään tietoa siitä, millaista yhteistyötä Työsuojelurahasto ja Työturvallisuuskeskus mahdollisesti tekevät. Työsuojelurahasto ja Työturvallisuuskeskus tekevät ja maksavat yhdessä Telma-lehteä. Telma on heidän julkaisema työelämän kehittämisen erikoislehti, joka ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Lehdestä löytyy tietoa mm. työelämän kehittämisestä ja työturvallisuudesta. (Telma 2019.)

Toinen organisaatioiden yhteistyötä vaativa toiminta on Työturvallisuuskeskuksen rahoitus. Joka syksy Työturvallisuuskeskus hakee Työsuojelurahastolta rahoitusta seuraavan vuoden menoihin. Tämä on määritetty Työsuojelurahastolaissa, eli Työsuojelurahaston pitää rahoittaa Työturvallisuuskeskusta. Rahoituksen hakeminen vaatii organisaatioiden välistä yhteistyötä.

Työsuojelurahastolain 1 pykälän 2 momentissa on säädetty seuraavanlaisesti: ”Työsuojelurahaston tehtävänä on lisäksi tukea Työturvallisuuskeskuksen Kannatusyhdistys r.y. -nimisen yhdistyksen ylläpitämää työturvallisuuskeskusta” (Työsuojelurahastolaki 6.4.1979/407). Tässä laissa on tällä hetkellä kuitenkin virhe. Laissa on mainittu Työturvallisuuskeskuksen Kannatusyhdistys r.y., vaikka nimi on nykyisin Työturvallisuuskeskus r.y. Asiasta on tehty muutosesitys ministeriölle, jotta nimi saataisiin vaihdettua lakiin oikein. Tällä hetkellä organisaatiot kuitenkin etenevät tällä lakiasetuksella.

3 Työturvallisuus

Tässä kappaleessa käydään tarkemmin läpi käsitettä työturvallisuus ja mitä se käytännössä tarkoittaa eri osapuolien kohdalla. Lisäksi avaan käsitettä ”kansallinen visio”, joka liittyy työturvallisuuteen - vision kautta työturvallisuus voisi parantua. Viimeisenä osiona työturvallisuudessa on Hyvä hallintotapa -ohje.

3.1 Mitä työturvallisuudella tarkoitetaan?

Ytimekkäästi sanottuna työturvallisuus tarkoittaa sitä, että jokaisella työntekijällä on ympäristö, jossa on turvallista työskennellä. Työturvallisuuden takaamiseksi on kuitenkin olemassa työturvallisuuslaki, jonka 1 luvun 1 § sääntelee seuraavaa:

Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

Työturvallisuuslaki velvoittaa sekä työnantajaa että työntekijää. Työnantajalla on suurempi velvollisuus työturvallisuuden parissa, mutta myös työntekijöillä on tiettyjä velvoitteita koskien työpaikkaa ja sen turvallisuutta. Työturvallisuuslaki sääntelee työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta 2 luvun 8 pykälän 1 momentin mukaan seuraavaa:

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on selvitettävä työn mahdolliset haitta- ja vaarateki- jät, annettava työntekijälle tarpeellinen opetus ja suunnitella työt niin, että niistä koituu mahdollisimman vähän haittaa työntekijöille. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Työturvallisuuslain 4 luku käsittelee työntekijän velvollisuuksia työhön liittyen. Lain 4 luvun 18 pykälän 1 momentti määrittelee työntekijän yleiset velvollisuudet seuraavasti:

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Tämä tarkoittaa, että työntekijän vastuulla on mm. ilmoittaa vioista ja puutteista niitä huomattaessaan ja käyttäytyttävä ohjeiden mukaisesti, esim. käyttämällä tarvittavia suojava- rusteita. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Työturvallisuuslaissa on määritelty tarkkaan erilaisiin työn osa-alueisiin liittyviä määräyksiä, kuten yötyötä, valaistusta ja siisteyttä koskien. Tässä opinnäytetyössä käsiteltävien organisaatioiden työn kuvaan ja toisaalta myös johdon assistentin koulutusohjelmasta valmistuvien työtehtäviin kuuluu paljon näyttöpäätetyötä ja näin ollen myös työergonomia on tärkeää. Näistä asioista on myös laissa kohdat. Työturvallisuuslaissa on määritetty työergonomia niin, että työpisteen rakenteet ja siellä käytettävät välineet on mitoitettava ja sijoitettava huomioon ottaen työn ja työntekijän edellytykset. Niiden tulee olla säädettävissä ja järjesteltävissä ja ne eivät saa aiheuttaa haittaa tai vaarallista kuormitusta työntekijän terveydelle. Näyttöpäätetyötä tekevälle on järjestettävä työnteko mahdollisimman turvallisiksi vähentämällä haitallisia ja vaarallisia kuormitustekijöitä. Eli jokaisella on oikeus sujuvaan ja turvalliseen työskentelyyn paikasta ja työtehtävästä riippumatta. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

3.2 Työturvallisuuden valvonta ja edistäminen

Työturvallisuuden edistäminen alkaa hyvästä suunnittelusta ja turvallisesta työympäristöstä. Työturvallisuuden säilyttämiseksi ennakointi on tärkeää. Säännöllinen työympäristön tutkiminen sekä tarvittavien työlaitteiden testaus on tärkeää. Työturvallisuuden seuranta kuuluu niin työntekijöille kuin työnantajille. Kaikilla on velvollisuus välttää tapaturmien syntymisiä huolehtimalla työympäristöstä. Työnantaja velvoittaa laki seuraamaan työturvallisuutta. Tapaturman sattuessa on tärkeää muistaa tutkia ja arvioida tapahtunutta, sillä siitä voi oppia jotain uutta, joka edistää työturvallisuutta. Tämän avulla vastaavat tilanteet voidaan jatkossa välttää. (Työterveyslaitos 2019.)

Työturvallisuuskeskus on julkaissut vuonna 2011 Työturvallisuuden perusasiat kuntoon – 10 keskeistä keinoa -ohjeen, joka on vielä tänä päivänä relevantti ohje. Ohjeen avulla työpaikat pystyvät edistämään työturvallisuutta. Ohjeen ensimmäinen kohta korostaa turvallisuusjohtamisen tärkeyttä. Johtamisella pyritään ehkäisemään mm. riskejä ja tapaturmia. Työturvallisuus on otettava huomioon koko organisaatiossa ja siitä vastaa johto. Toisena kohtana ohjeessa mainitaan turvallisuuskulttuuri ja osaaminen, eli miten työpaikalla ajatellaan turvallisuus ja mitä toimenpiteitä sen eteen tehdään. Kolmantena on työsuojeluyhteistoiminta; toiminta, jota tehdään yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kesken. Neljäntenä kohtana on tärkeä, mutta myös jokaisessa työpaikassa lakisääteinen velvoite, eli työterveyshuolto. On tärkeää, että palvelut on kohdennettu jokaisen työpaikan tarpeita varten. Viidentenä listalla on Työsuojelun toimintaohjelma; ohjelmassa on ilmaistu työpaikkaa koskevat periaatteet ja tavoitteet turvallisuudesta ja työterveydestä. Kuudes kohta liittyy paljolti viidenteen kohtaan, eli työturvallisuus- ja työterveysriskien arviointi ja hallinta. Tä-

hän liittyy työympäristö, erilaiset vaaratekijät, sekä fyysinen ja psykososiaalinen kuormittuminen. Tähän kaikkeen pystyy vaikuttamaan niin johto kuin työntekijät. Listassa seitsemäntenä on perehdyttäminen ja työnopastus, eli työntekijä opetetaan tuntemaan työpaikka ja siellä tarvittavat turvalliset työtavat. Kahdeksantena on työolojen seuranta ja kehittäminen, eli varmistetaan ympäristön ja työlaitteiden toimivuus ja siisteys sekä pyritään jatkuvasti kehittämään työympäristöä. Yhdeksäntenä listalla on hyvät käytännöt; esimerkiksi palaverit, joissa käsitellään turvallisuusasioita. Viimeisenä kohtana on hyviä lähteitä, joista saada tarvittaessa lisätietoa työturvallisuusasioihin liittyen. (Työturvallisuuskeskus 2011.)

Työturvallisuutta ja sen noudattamista valvotaan – valvonnasta vastaa aluehallintovirasto. Aluehallintoviraston tehtävänä on valvoa, että työsuojelua koskevia säännöksiä ja määräyksiä noudatetaan. Virasto osallistuu myös työrikosten käsittelyyn sekä työtapaturmien ja työperäisten sairauksien selvittelyyn ja toimivat niiden ehkäisemiseksi. (Aluehallintovirasto 2013.)

3.3 ”Kansallinen visio”

Mitä työturvallisuudessa käsitteellä ”kansallinen visio” haetaan takaa? Päätin selvittää molempien käsitteiden tarkoituksen erikseen, jotta on helpompi ymmärtää, mistä oikeasti puhutaan. Käsite ”kansallinen” tarkoittaa sanakirjan mukaan asiaa, joka on valtiota koskeva, omaan kansaan kohdistuva (Suomisanakirja 2019). Tässä tapauksessa se on siis Suomen kansalaisia koskeva asia. Käsite ”visio” taas tarkoittaa sitä, että on jonkinlainen näkymä tulevaisuuden tavoitteesta (Yrityksen perustaminen 2019).

Yrityksillä on yleensä toimintaan liittyen ajatus tulevaisuudesta, jota kohti pyrkii. Tietyn alan piirissä työskentelevillä yrityksillä, kuten myös Työsuojelurahastolla ja Työturvallisuuskeskuksella, on varmasti jokin ajatus liittyen isompaan, ”kansalliseen visioon”. Vaikka useampi yritys ajattelisi samoin, voiko sitä silti sanoa kansalliseksi visioksi? Mistä/keneltä ajatus pitää tulla, jotta se lasketaan ”kansalliseksi visioksi”. Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen ajatuksia työturvallisuuden ”kansallisesta visiosta” ja sen askelista tulee enemmän tietoa haastattelun vastauksien purkamisessa.

Esimerkiksi työturvallisuuteen liittyen olisi tärkeää olla koko kansan visio, sillä sen avulla voitaisiin saada pienennettyä työtapaturmia ja kuolemaan johtavia tapauksia. Työsuojelurahaston haastattelussa tuli esille konkreettisia lukuja työtapaturmiin liittyen. Jo viimeiset

10-15 vuotta työtaturmien määrä on ollut noin 120-130 000 tapausta per vuosi. Kuoleman tapaukset ovat pienentyneet, mutta silti niitä on noin 20 per vuosi. (Johansson 7.6.2019.)

3.4 Hyvä hallintotapa -ohje

Työturvallisuusteemaan liittyen päätin tutkia hieman enemmän Työsuojelurahaston Hyvä hallintotapa -ohjetta. Rahaston Hyvä hallintotapa -ohje on suunnattu henkilöille, jotka ovat rahaston toiminnassa mukana, kuten hallituksen, valtuuston ja tieteellisen asiantuntijaryhmän jäsenet sekä rahastoa avustavat henkilöt ja oma henkilöstö. Ohjeesta löytyy eri sidosryhmille kuten hallitukselle, valtuustolle ja toimistolle kuuluvat tehtävät ja velvollisuudet koskien rahaston toimintaa. (Työsuojelurahasto 2019.)

Rahastolla on Hyvä hallintotapa -ohje, jotta toiminta olisi mahdollisimman avointa ja läpinäkyvää. Ohjeeseen voi aina jokainen palata tarkistamaan jotain liittyen rahastoon ja sen toimintaan. Ohje ei ole vain Työsuojelurahaston käytössä, vaan moni pörssiyritys, erilaiset rahastot ja säätiöt käyttävät kyseistä ohjetta. Työsuojelurahasto oli kuitenkin ensimmäisiä rahastojen ja säätiöiden joukossa, jotka tällaisen ohjeen tekivät. (Johansson 7.6.2019.)

Ohje on siitä hyvä, että siellä on avattu Työsuojelurahaston toimintaa ja kerrottu selkeästi sidosryhmien ominaisuudet. Pelkästään ohjeen lukemalla, saisi moni kattavat tiedot rahastosta. On tärkeää, että jokaisen tehtävät on määritetty tarkasti, jotta jokainen osapuoli tietää, mitä kenenkin kuuluu tehdä. Ohje antaa itselleni ainakin mielikuvan siitä, että Työsuojelurahasto haluaa pitää toiminnan turvattuna ja läpinäkyvänä. Koska ohje on netissä, kuka tahansa pystyy sen lukea ja nähdä selvästi, millaista toimintaa rahastossa on.

Vaikka Työsuojelurahasto ei ole säätiö, ja sen ei näin ollen tarvitse noudattaa säätiöiden Hyvä hallintotapa -ohjetta, rahaston omassa ohjeessa on kuitenkin säätiöiden ohjeita muistuttavia kohtia. Rahaston ohjeessa on otettu mallia säätiön ohjeesta mm. määrittelemällä henkilöstön ja hallituksen tehtäviä ja velvoitteita. Ohjeessa mainitaan myös rahaston varoista ja sijoitustoiminnasta, valvonnasta ja viestinnästä. Työsuojelurahaston Hyvä hallintotapa -ohje perustuu siis olennaiseen asiakirjaan ja se taas tuo enemmän esille organisaation luotettavuutta. (Säätiöiden ja rahaston neuvottelukunta 2015.)

4 Yhteistyö

Tässä osiossa tutkitaan, millaista on hyvä yhteistyö ja mitä yhteistyö tarkoittaa nimenomaan organisaatioiden välillä. Käsitteenä yhteistyö on todella laaja ja moniulotteinen. Yhteistyötä tapahtuu mm. yrityksen sisällä, joko osastojen tai muutaman ihmisen kesken. Sitä voi myös tapahtua yrityksen ja eri toimijoiden välillä. Päätin tässä tapauksessa rajata käsitteen tutkimista niin, että se rajautuu organisaatioiden välille. Eli mitä organisaatioiden väliseen yhteistyöhön kuuluu ja millaista sen tulisi olla.

4.1 Hyvä yhteistyö

Lyhyesti sanottuna yhteistyö tarkoittaa sitä, että tehdään yhdessä töitä jonkun toisen kanssa – tässä yhteydessä sillä tarkoitetaan sitä, että kaksi organisaatiota tekevät töitä yhdessä. Hyvä yhteistyö vaatii työelämässä tietynlaista työkäyttäytymistä. Jokaisen oma työkäyttäytyminen heijastuu yhteistyön tekoon ja sen sujuvuuteen. Hyvä yhteistyö vaatii sen, että jokainen osapuoli on reilu ja huomaavainen. Reilu yhteistyökumppani ei valita eikä luo negatiivista ilmapiiriä ja toisaalta myös ymmärtää omaa käyttäytymistään. Huomaavainen kumppani omaa hyvät tavat – mm. tarjoaa apuaan. Hyvä vuorovaikutus oman organisaation sisällä helpottaa kommunikointia myös yhteistyökumppanin kanssa. Jos vuorovaikutus ei onnistu omalla työpaikalla, voi se olla hankalaa myös ulkopuolisten kanssa. Yhteistyö vaatii myös läsnäoloa ja kiinnostusta kumppaniin sekä työn alla olevaan projektiin. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

4.2 Yhteistyö organisaatioiden välillä

Yhteistyö voi olla organisaatioiden välillä monenlaista. Se voi olla tavoitteellista tai ei tavoitteellista. Ei tavoitteellista yhdessä tekemistä ei kuitenkaan välttämättä voida sanoa varsinaiseksi yhteistyöksi. Yleensä yhteistyö vaatii jonkinlaisen tavoitteen/päämäärän, joka pyritään saada ratkaistua. Se vaatii kaksi osapuolta toteutuakseen. Molempien osapuolten pitää osallistua aktiivisesti toimintaan, jotta lopputulos voidaan todeta yhdessä tehdyksi – yhteistyöksi. (Aira 2012, 45.)

Millaista on hyvä yhteistyö organisaatioiden välillä? Hyvä yhteistyö on sopivaa molemmille osapuolille ja se toteuttaa jonkin tavoitteen. Työelämässä yhteistyön tuloksia tarkastellaan yleensä konkreettisen tuotoksen avulla. (Aira 2012, 49.) Yhteistyön tarkoituksena on toisaalta myös tavoitella kestäväää ja molempia osapuolia hyödyttävää yhteistyötä. Jotta yhteistyön toimivuudesta voidaan olla varmoja, sen toimivuutta ja tuloksellisuutta on hyvä arvioida ja tarkastella avoimesti. (Työelämä 2020 2019.)

Organisaatioiden yhteistyöhön voi vaikuttaa moni asia. Nykypäivän jatkuva kiire työelämässä voi usein vaikuttaa yhteistyön tekemiseen ja sujumiseen negatiivisesti. Toisaalta asiaan voi myös vaikuttaa se, luottaako yhteistyökumppaniin tai onko kumppani entuudestaan tuttu. Yhteistyö tarvitsee luottoa molemmilta osapuolilta toimiakseen. Jos kumppani on vieras, voi erilaiset työskentelytottumukset ja -käytännöt vaikeuttaa aluksi työn tekoa. Toisaalta tämäkin voi olla organisaatioille hyvä paikka oppia jotain uutta tarkastellessa toisten tapoja työskennellä. Kaiken kaikkiaan onnistunut yhteistyö vaatii vuorovaikutusta ja kommunikointia osapuolten välillä. (Vaittinen 2016, 53.)

5 Tutkimuksen toteutus

Seuraavaksi käydään läpi työssä käytettyä tutkimusmenetelmää ja perusteluja sen käyttöön. Miksi valitsin käyttää kvalitatiivista tutkimusta ja miksi valitsin tutkimusmenetelmäksi haastattelun. Haastattelun työtä varten kahta henkilöä ja perustelen alempana ratkaisuni. Tutkimusmenetelmän avaamisen jälkeen käydään läpi haastelujen tulokset.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Päätin käyttää tässä työssä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, koska tässä tutkimustavassa oli valittavana hyviä tutkimusmenetelmiä, jotka sopivat työhön. Lisäksi laadullisella tutkimuksella pystyin vastaamaan työn tutkimuskysymyksiin. Kanasen mukaan ”Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käsitellään lukuja ja niiden välisiä suhteita. Kvalitatiivinen tutkimus on kaikki muu tutkimus, joka jää jäljelle” (Kananen, 2010, 37). Toisin sanoen laadullisella tutkimuksella saa vastauksia kysymyksiin mitä, mikä, kun määrällisessä tutkimuksessa niihin pitää olla jo vastaukset. Tämän työn aiheita varten ei ollut valmiita tietoja tällaisiin kysyviin kysymyksiin, joten tämän perusteella oli helppo valita tutkimusmenetelmäksi laadullinen tutkimus. (Kananen, 2010, 37.)

Valitsin laadullisen tutkimuksen tutkimistavoista haastattelun. Haastattelumuotona toimi puolistrukturoituteemahaastattelu. Käytin kyseistä muotoa, koska tiesin ennalta, että valmistelen haastatteluun kysymyksiä. Kysymykset olivat melko samat molemmille osapuolille, mutta tämän haastattelumuodon avulla pystyin mukauttamaan kysymyksiä osapuolille sopiviksi. Esimerkiksi en voinut kysyä Työturvallisuuskeskukselta samoja kysymyksiä Hyvä hallintotapa -ohjeeseen liittyen, kuin Työsuojelurahastolta. Työturvallisuuskeskuksella ei ole kyseistä ohjetta, joten keskityin kysymään toiminnan turvaamisesta ja läpinäkyvyydestä. Puolistrukturoitua haastattelumuotoa käyttäessä pystyin myös tarvittaessa esittämään täydentäviä kysymyksiä haastattelun edetessä. Teemahaastattelu sopi tähän hyvin, koska haastattelu oli jaettu selvästi kolmeen aihealueeseen – yhteistyö, työturvallisuus ja Hyvä hallintotapa -ohje. (Drake & Salmi 2018.)

Haastattelut päätin suorittaa Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen toimitusjohtajille. Joku voi kokea, että tulokset eivät ole valideja, kun haastateltavia oli vain kaksi. Olen kuitenkin sitä mieltä, että toimitusjohtajat olivat parhaita vastaamaan näihin aihealueisiin laajan yhteistyötä ja työturvallisuutta koskevan tietomääränsä vuoksi. Jätin tietoisesti haastattelun ulkopuolelle organisaatioiden työntekijät ja hallituksen jäsenet, sillä katsoin, ettei heidän välillään ole tarpeeksi yhteistyötä, jotta olisin saanut tutkimuksen kannalta olennaiset vastaukset.

Haastattelut toteutettiin alkukesästä 2019. Haastattelin ensin Työsuojelurahaston toimitusjohtajaa, 7.6.2019, ja siitä kahden viikon päästä, 19.6.2019, Työturvallisuuskeskuksen toimitusjohtajaa. Haastattelutilanteet taltioin nauhoittamalla ja tekemällä muistiinpanoja. Koin järkeväksi nauhoittaa haastattelut, sillä en olisi kerennyt kirjoittaa kaikkea ylös haastatteluiden aikana. Halusin saada varmasti kaiken tiedon talteen ja palata rauhassa taltioiden pariin.

Vastausten analysointia tapahtui tietenkin jo haastatteluiden aikana. Työturvallisuuskeskuksen haastattelua tehdessä olin jo haastattelut Työsuojelurahastoa ja näin ollen pystyin havaitsemaan heti haastattelun edetessä, kuinka samanlaisia ajatuksia organisaatioilla oli. Haastatteluiden jälkeen litteroin vastaukset propositiotason mukaisesti, eli otin ainoastaan havainnon ydinsisällön ylös. Kuuntelin haastatteluiden nauhoitukset ja täydensin sitä mukaan haastatteluissa tehtyjä muistiinpanoja. Koen, että tämän tasoinen litterointi riitti tähän tarkoitukseen hyvin, sillä litteroinnin jälkeen vastauksia oli helppo hyödyntää tutkimuksen tulokset -kohdassa. Kun vastaukset olivat kasassa, käsittelin vastauksia niin, että kävin ne läpi organisaatio kerrallaan. Ensin avasin Työsuojelurahaston tulokset ja sitten Työturvallisuuskeskuksen. Jaoin vastaukset niin, että ne on avattu samassa aihejärjestyksessä kuin ne on käsitelty haastatteluissa. Eli ensin on vastaukset yhteistyöstä, sitten työturvallisuudesta ja kansallisesta visiosta ja viimeisenä Hyvä hallintotapa -ohjeeseen liittyvät. Vastauksien pohdinta ja ns. yhteenveto niistä, löytyy työn pohdinta -osiosta. (Kananen 2010, 59.)

5.2 Tutkimuksen tulokset

Tässä osiossa käydään läpi tutkimuksen tulokset. Ensin perehdytään Työsuojelurahaston tuloksiin ja sen jälkeen Työturvallisuuskeskuksen tuloksiin. Aloitin molemmissa haastatteluissa kysymällä yhteistyöstä, sitten siirryin työturvallisuuden pariin ja viimeisenä kysyin kysymyksiä Hyvä hallintotapa -ohjeeseen liittyen.

5.2.1 Työsuojelurahaston haastattelun tulokset

Työsuojelurahastossa kysyttäessä yhteistyöstä Työturvallisuuskeskuksen kanssa, vastaus oli positiivinen eli tällä hetkellä koetaan yhteistyön sujuvan todella hyvin. Toimitusjohtajan mukaan heidän on tärkeää kommunikoida, sillä se näyttäisi ulkopuolelle oudolta, jos organisaatiot eivät kommunikoi keskenään. Kaiken kaikkiaan yhteistyö on parantunut koko ajan. Hyvä puoli yhteistyössä on henkilösuhteet eli siinä ei ole mitään ongelmia. Työsuojelurahastossa koetaan, että Työturvallisuuskeskuksen pitäisi napata vielä nopeammin kiinni hankkeisiin, joita Työsuojelurahasto on päättänyt rahoittaa. Näin ollen hankkeista

saisi vielä enemmän hyötyä, joka on tietysti vain hyvä asia organisaatioille. Yhteistyön haittapuolia kysellessä ei tullut mitään erityisiä mainintoja, koetaan, että tämä on kokonaisuus, joka pitää vain saada toimimaan. Aiemmin, ennen nykyistä Työturvallisuuskeskuksen toimitusjohtajaa, Työsuojelurahastossa kiinnitettiin huomiota siihen, että Työturvallisuuskeskuksessa ei ollut samanlaista kiinnostusta hyödyntämään Työsuojelurahaston rahoittamien tutkimushankkeista saatuja tuloksia.

Organisaatioiden välistä yhteistyötä voidaan tarkastella usein jonkin konkreettisen tuotoksen avulla. Toimitusjohtaja mainitsikin, että Telma-lehden tekeminen on yksi hyvin konkreettinen yhteistyömuoto, sillä organisaatiot tekevät sen yhdessä. Lisäksi organisaatiot ovat yrittäneet mm. saada jotain hanketta yhdessä aikaseksi, esim. tuotteistusta tai kehittämishanketta ja Työsuojelurahastolta on ollut tutkimusasiantuntija puhumassa Työturvallisuuskeskuksen webinaarissa. Toimitusjohtajapuolella yhteistyö tiivistyy syksyllä, kun Työturvallisuuskeskus hakee rahoitusta Työsuojelurahastolta. Eli Telma-lehteä lukuun ottamatta yhteistyö on pienempää ja satunnaisempaa.

Työturvallisuuskeskus hakee joka syksy Työsuojelurahastolta rahoitusta seuraavan vuoden menoihin, joten kysyin, vaikuttaako rahoitus jotenkin yhteistyöhön. Työsuojelurahasto ei mitenkään koe sen vaikuttavan, koska asia on säädetty Työsuojelurahastolaissa, että he rahoittavat Työturvallisuuskeskusta. Toimintaa voisi kuitenkin helpottaa, jos Työturvallisuuskeskuksen summa olisi vakio. Näin ollen molemmat osapuolet pystyisivät suunnittelemaan seuraavan vuoden toimintaa paremmin.

Seuraavaksi siirryttiin käsittelemään kysymyksiä työturvallisuudesta. Kysyin ensin, miten organisaatiossa ajatellaan käsite työturvallisuus. Toimitusjohtaja totesi, että työturvallisuus on laaja käsite. Jos työpaikalla ei ole turvallista, muu toiminta on ns. turhaa. Työpaikalla pitää olla turvallista. Esimerkkinä mainittiin se, että päälliköiden työaika kuluu kaikkeen muuhun kuin oleelliseen työntekoon jos työpaikalla on paljon tapaturmia, joita sitten pitää selvittää. Laajempaan ajattellessa työturvallisuutta, siihen kuuluu myös monia muita asioita, kuten toimitilaturvallisuus, tietoturvallisuus, ylipäätään kokonaisturvallisuus – puhutaan yritysturvallisuudesta. Tähän vielä mainintana se, että Elinkeinoelämän keskusliitolla on ns. yritysturvallisuuden malli, jota vievät yrityksiin.

Kansallista visiota työturvallisuudesta käsitellessä tuli esiin se, että yksi organisaatio ei pysty luomaan ”kansallista visiota” vaan siinä pitää olla myös muita toimijoita mukana, jotta visio olisi oikeasti ”kansallinen”. Mukana pitää olla mm. ministeriö, tässä tapauksessa sosiaali- ja terveysministeriö, joka vastaa työturvallisuusasioista. Tämän lisäksi visiossa

pitää olla mukana Työsuojelurahasto, Työturvallisuuskeskus, vakuutusyhtiöiden asiantuntijat, työmarkkinajärjestöt ja kaikki yksityiset yritykset, jotka esim. kouluttavat ja konsultoivat työturvallisuuteen liittyen. Työsuojelurahastolla ei ole suoria yrityskontakteja, mutta kokee tällä hetkellä toimintansa kehittävän työturvallisuutta rahoitettujen hankkeiden kautta. Työturvallisuus paranee toisaalta myös Työturvallisuuskeskuksen kautta, mutta se vaatii sen, että he hyödyntävät Työsuojelurahaston rahoittamia hankkeita viedessään tietoa työpaikoille.

Viimeiseksi keskustelun aiheeksi otettiin Hyvä hallintotapa -ohje. Toimitusjohtaja kokee Hyvä hallintotapa -ohjeen auttaneen niin hänen omassa kuin hallituksen työssä. Ennen kuin ohje tuli, oli välillä vaikeaa mm. selittää Työsuojelurahaston periaatteita – nykyisin ohjeeseen on helppo viitata ja sitä noudatetaan melko hyvin. Hallitus voi periaatteessa kuitenkin päättää mitä haluaa, mutta samalla he tietävät, onko päätös Hyvä hallintotapa -ohjeen mukainen vai ei. Ohjetta ei lueta päivittäin, mutta se löytyy tarvittaessa netistä. Yleensä riittää, että ohjetta päivitetään kerran vuodessa, mutta toimisto voi tarvittaessa tehdä hallitukselle ehdotuksen ohjeen muuttamisesta. Kaiken kaikkiaan koetaan, että kyseinen ohje on hyvä olla olemassa.

5.2.2 Työturvallisuuskeskuksen haastattelun tulokset

Työturvallisuuskeskuksen toimitusjohtajalta kysyin myös heti alussa mielipiteen yhteistyön sujumisesta Työsuojelurahaston kanssa, ja hän kokee yhteistyön sujuvan tällä hetkellä oikein hyvin. Hyvänä puolena yhteistyössä tuntuu olevan se, että heillä on ns. välitön suhde, arkinen eli he eivät ole muodollisuuksien varassa. Jossain mielessä Työturvallisuuskeskus ja Työsuojelurahasto tuntuu olevan yhtä perhettä. Haittapuolia yhteistyössä ei varsinaisesti ole, mutta kiire tuntuu haittaavan yhteistyön tekoa. Yksityiskohtiin mennessä yhteistyötä voisi käytännössä olla enempikin monella tasolla. Työturvallisuuskeskuksessa koetaan, että yhteistyötä on tehty viime aikoina aiempaa enemmän ja ihan konkreettista yhteistyötä on kehitelty; he ovat mm. käyneet läpi yhdessä Työsuojelurahaston tämän vuoden aikana hyväksymiä hankkeita – millä hankkeilla olisi lisäarvoa Työturvallisuuskeskukselle ja mihin vastaavasti Työturvallisuuskeskus toisi lisäarvoa. Aina yhteistyötä ei ole tehty näin konkreettisesti, mutta kevään 2019 aikana sitä on lisätty. Työturvallisuuskeskus on aiemmin toki hyödyntänyt Työsuojelurahaston hankkeita, mutta ei näin systemaattisesti ja tätä mallia olisi nyt tarkoitus jatkaa. Tämä osoittaa sen, että molemmilla on oikeasti halua kehittää yhteistyön tekoa niin, että kumpikin osapuoli hyötyy siitä. Viimeisenä kysymyksenä yhteistyöhön liittyen kysyin vaikutuksia yhteistyöhön, kun Työsuojelurahasto kuitenkin rahoittaa Työturvallisuuskeskuksen toimintaa. Rahoituksella ei juurikaan ole vaiku-

tusta yhteistyöhön, Työsuojelurahastolta tuleva rahoitus on tärkeä Työturvallisuuskeskukselle, rahoitusosuus on noin 45 % Työturvallisuuskeskuksen käyttöbudjetista. Ilman rahoitusta Työturvallisuuskeskuksen toiminta olisi erilaista.

Siirryttäessä käsittelemään työturvallisuutta kysyin toimitusjohtajalta ajatuksia käsitteestä työturvallisuus. Työturvallisuuskeskukselle työturvallisuus tarkoittaa fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia työolosuhteita ja niiden vaikutusta työpaikan ja yksilön hyvinvointiin. Tämän ajatuksen takana on se, että työturvallisuuslaki kattaa kaikki nämä osa-alueet. Työturvallisuuskeskus on siis perehtynyt hyvin työturvallisuuslakiin, kun se on otettu toiminnassa noin hyvin huomioon.

Tämän jälkeen kysyin ajatuksia työturvallisuuden ”kansallisesta visiosta”. Työturvallisuuskeskuksella on aiheeseen liittyvä oma visio, eli heillä on ajatus tulevaisuuden tavoitteesta – kaikilla työpaikoilla on osaamista ja intoa jatkuvasti parantaa työturvallisuutta. Tämä ei kuitenkaan ole ”kansallinen visio”. Toimitusjohtaja mainitsikin, että mikäli Suomessa tällainen ”kansallinen visio” olisi, se lähtisi sosiaali- ja terveysministeriöstä. Sosiaali- ja terveysministeriö oli tehnyt ennen tätä haastattelua linjauksia työterveydestä ja työturvallisuudesta – toimitusjohtaja pitää tätä ministeriön asiakirjaa ”kansallisena visiona”. Asiakirjan yhteydessä on toimenpidesuunnitelma, jossa myös Työturvallisuuskeskus on mukana monessa kohdassa. Tämä kaikki on kuitenkin enemmänkin ministeriön oma visio eikä niinkään yhteinen, ”kansallinen visio”.

Työturvallisuuskeskuksessa koetaan, että heidän toimintansa vaikutus työturvallisuuden kehittämisessä on melko suuri. Vahvuutena työturvallisuutta kehittäessä on konkreettisuus. Kaikki heidän materiaalinsa ja verkkosivut yms. ovat tarvelähtöisiä, eli Työturvallisuuskeskus pyrkii vastaamaan työpaikkojen käytännön tarpeisiin. Toisaalta Työturvallisuuskeskuksen kattavuus ja tavoitettavuus voisi olla parempi. Tietoa kuitenkin kantautuu eteenpäin välillisesti, kun jotkut työpaikat ja ulkopuoliset kouluttajat käyttävät Työturvallisuuskeskuksen materiaaleja. Työturvallisuuskeskuksen julkaisemia työkaluja pidetään luotettavana, koska kaikki materiaali on hyväksytty sekä työnantaja että työntekijä -puolella.

Työturvallisuuskeskuksella ei ole samanlaista Hyvä hallintotapa -ohjetta kuin Työsuojelurahastolla, joten halusin tietää, miten Työturvallisuuskeskus ”turvaa” toimintaansa/miten toiminta on mahdollisimman läpinäkyvää. Toimitusjohtaja mainitsi, että organisaatiolla on talousohje, jossa on määritelty vastuita ja velvollisuuksia. Läpinäkyvyyttä puolestaan koetaan tulevan hallituksen jäsenten ja toimintakertomuksen kautta. Toimintakertomuksen löytää netistä, josta löytyy organisaation tekemiset ja budjetit jne. Hallituksessa sen sijaan

on työmarkkinakeskusjärjestöjä, jotka edustavat omia jäsenkuntiansa ja näin ollen se luo organisaatiolle lisää läpinäkyvyyttä.

6 Pohdinta

Työsuojelurahasto ja Työturvallisuuskeskus ajattelevat työssä käsitellyistä aiheista melko samalla tavalla. Työn viimeisessä osiossa käydään tarkemmin läpi, mitä haastatteluiden vastauksista pystyy päättämään. Johtopäätöskien jälkeen käyn läpi omaa oppimista, eli mitä mahdollisesti opin tästä koko prosessista.

6.1 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyötä ja ”kansallista visiota” työturvallisuudesta. Tutkimusongelmaksi tälle työlle oli asetettu organisaatioiden välinen yhteistyö ja siihen liittyvä työturvallisuus. Voiko Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen toimintaa ja heidän keskinäistä yhteistyötään kehittää niin, että se edistäisi samalla työturvallisuutta. Vaikuttaako työturvallisuuden mahdolliset visiot jotenkin organisaatioiden toimintaan, tai voisivatko ne jotenkin vaikuttaa ”kansalliseen visioon”.

Tulosten perusteella voi todeta, että Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyö kehittyi koko ajan parempaan suuntaan. Kun heidän yhteistyötänsä kehitetään, se kehittää samalla työturvallisuutta. Työturvallisuuskeskuksen hyödyntäessä Työsuojelurahaston hankkeita, kulkee hankkeiden antama tieto Työturvallisuuskeskuksen kautta työpaikoille ja tätä kautta työturvallisuus paranee. Koska oikeasti kansallista visiota työturvallisuudesta ei ole, ei organisaatioiden toimintaan ole mitään virallista visiota vaikuttamassa. Työturvallisuuskeskus etenee asiassa oman vision voimin. Pääasiassa organisaatiot kokevat, että ajatus ”kansallisesta visiosta” lähtee ministeriöstä, mutta muiden toimijoiden ollessa mukana, myös he voisivat vaikuttaa koko kansan visioon.

Mielestäni työlle asetetuille tutkimuskysymyksille saatiin hyviä vastauksia. Alussa asetetut tutkimuskysymykset olivat:

- Miten Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyö sujuu?
- Miten organisaatio kokee työturvallisuuden ylipäättään ja miten visio työturvallisuudesta näkyy organisaation toiminnassa?
- Miten hyvä hallintotapa -ohjetta hyödynnetään Työsuojelurahaston toiminnassa? Miten Työturvallisuuskeskuksessa toimitaan ilman samaista ohjetta?

Tutkimuksen perusteella voi todeta, että Työsuojelurahasto ja Työturvallisuuskeskus ajattelevat samoin monesta asiasta. Molemmat osapuolet kokevat, että yhteistyö sujuu hyvin, yhteistyötä on lisätty ja tähän linjaan halutaan pyrkiä jatkossakin. Tämän työn yhteistyö - osiossa oli mainittu yhteistyökumppanin tunteminen. Tässä tapauksessa voi huomata sen, että yhteistyön hyvään sujumiseen vaikuttaa selvästi se, että osapuolet ovat toisilleen niin

tuttuja. Työturvallisuuskeskuksen toimitusjohtaja mainitsikin, että heillä on hyvin arkinen suhde ja tämä mitä ilmeisimmin vaikuttaa positiivisesti työn tekoon. Toisaalta tähän voi vaikuttaa myös aiemmin mainittu tavoitteellisuus, eli organisaatioiden tehdessä yhteistyötä, siinä on jonkinlainen tavoite. Tavoitteellisena yhteistyönä voi pitää joka vuosi toistuvaa Työturvallisuuskeskuksen rahoituksesta sopimista tai sitä, että he käyvät yhdessä läpi Työsuojelurahaston rahoittamia hankkeita. Tässä tavoitteena on molemmin puoleinen hyöty, eli miten Työturvallisuuskeskus voi hyötyä hankkeista ja mihin taas tuoda lisäarvoa. Organisaatioiden yhteistyössä on selvästi tärkeimpänä tavoitteena parantaa työturvallisuutta.

Työturvallisuudesta keskustellessa molemmilla osapuolilla oli samanlaisia ajatuksia aiheesta. Työturvallisuus on käsitteenä laaja ja molemmilla oli omia näkemyksiä aiheesta. Työsuojelurahastossa koetaan, että työpaikalla pitää olla turvallista tai muuten toiminta on turhaa. Työpaikkojen turvallisuudesta puhuttaessa voidaan käyttää käsitettä yritysturvallisuus. Työturvallisuuskeskus ajattelee työturvallisuutta selvästi työturvallisuuslain kautta, ja sitä he myös pyrkivät tuomaan esille. Tästä esimerkkinä työturvallisuusosiossa mainittu lakiviittaus työturvallisuuslain tarkoituksesta. Työturvallisuuskeskus on ottanut tästä opiksi ja ottanut sen huomioon ajatellessaan työturvallisuutta.

Vaikka organisaatiot kokevat, että he eivät yksinään pysty työturvallisuuden ”kansalliseen visioon” vaikuttamaan, kokevat he silti toimintansa kehittävän työturvallisuutta. Organisaatioiden toiminta olisi turhaa, jos heillä ei olisi minkäänlaista kehittävää vaikutusta. Molemmat organisaatiot tarjoavat erilaisia mahdollisuuksia työturvallisuuden edistämiseen. Näiden keinojen avulla työpaikoista on mahdollista tehdä turvallisempia paikkoja työskennellä.

Työsuojelurahasto osaa hyödyntää toiminnassaan Hyvä hallintotapa -ohjetta melko hyvin. Ohjeen avulla toiminnan tarkoitusta on helpompi perustella ja siihen voi aina tarvittaessa palata. Kaikki sidosryhmät hyötyvät ohjeesta, esim. hallitus tietää ohjeen avulla päätöksiä tehdessä, mitkä ovat Hyvä hallintotapa -ohjeen mukaisia. Ohje antaa tiettyä läpinäkyvyyttä ja turvaa organisaation toimintaa. Työturvallisuuskeskuksella kyseistä ohjetta ei ole, mutta he kokevat pystyvänsä ”todistamaan” läpinäkyvyyttä toimintakertomuksilla ja eri työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajista koostuvan hallituksen jäsenien avulla. Toisaalta myös Työsuojelurahasto julkaisee joka vuosi toimintakertomuksen ja heillä on eri työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajia hallituksen jäsenenä ja silti heillä on kyseinen ohje käytössä. Työturvallisuuskeskuksen olisi hyvä pohtia, olisiko Hyvä hallintotapa -ohje tarpeellinen myös heidän toiminnalleen. Ohjeesta olisi varmasti hyötyä organisaation eri sidosryhmille.

Kaiken kaikkiaan haastatteluista tuli hyviä näkökulmia esille ja tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että toimintaan ollaan tyytyväisiä ja kehityksen halua - niin yhteistyössä kuin työturvallisuudessa - riittää.

6.2 Opinnäytetyöprosessin hallinta ja oman oppimisen arviointi

Viimeisenä osiona tässä työssä analysoin työn onnistumista, sen hyödyllisyyttä ja omaa oppimista koko tämän prosessin aikana. Eli onko tästä työstä jotain hyötyä Työsuojelurahastolle ja mahdollisesti myös Työturvallisuuskeskukselle ja miten hyvin työ on siihen nähden onnistunut. Samalla pohdin, mitä itse opin tällaisen projektin tekemisestä, mitä opin tästä työn aiheesta ja pystynkö mahdollisesti hyödyntämään saatuja tietoja tulevaisuudessa.

Työni pituus on napakka ja koen saaneeni siihen kaiken tarpeellisen tiedon. Uskon, että Työsuojelurahastoa kiinnostaa eniten tulokset haastatteluista, kun taas opintojen kannalta tärkeämpää on ollut teoriaosuus. Työturvallisuus on molemmille organisaatioille iso osa organisaation toimintaa, joten työturvallisuusosuus ja siinä läpikäyty työturvallisuuslaki ei varmasti hyödytä organisaatioita kovinkaan paljon. Hyvä hallintotapa -osuus on ollut enemmänkin itselleni tärkeää tietoa tutkimuksen kannalta, kun taas Työsuojelurahasto tietää jo valmiiksi, mikä Hyvä hallintotapa -ohje on. Yhteistyö -osuudessa saattaa sen sijaan olla jotain ajatuksia herättäviä mietteitä. Työsuojelurahasto voi mahdollisesti hyötyä yhteistyön käsitteen avaamisesta ja oppia jotain uutta näkökulmaa yhteistyön harjoittamiseen.

Itselleni tämä työ on ollut melkoinen vuori kiivettäväksi. Työn tekeminen on ollut haastavaa, mutta toisaalta myös hyvin opettavaa. Työn liikkeelle saaminen ja aiheen rajaaminen oli kaikkein vaikeinta. En ollut varma mitä asioita työhön on hyvä sisällyttää, varsinkin, kun työn piti soveltua pääaineeseeni eli juridiikkaan. Lopulta olin kuitenkin tyytyväinen aiheen rajaukseen. Sain hyvin sulautettua juridiikan työhön työturvallisuuslain avulla. Kun päätin valita viimeiseksi teoriapohjaiseksi aiheeksi yhteistyön, mietin, miten saisin sen liittymään työhön tarpeeksi suppeasti, koska käsitteenä yhteistyö on todella laaja. Se kuitenkin rajautui luonnollisesti keskittyessäni näiden kahden organisaation väliseen yhteistyöhön. Koin yhdeksi isoksi haasteeksi myös sen, että en meinannut saada työhön tarpeeksi kattavasti teoriaa. Koen kuitenkin, että teoria tuli käsiteltyä niin, että aiheen ymmärtää tarpeeksi selkeästi. Työn suurin osuus, eli kirjallinen osuus jäi - kuten arvata saattoikin - melko viime tintaan. Olin alustavasti suunnitellut palauttavani työn elokuussa koulujen alettua, mutta toisin kävi. Haastattelut tein suunnitelmien mukaisesti kesän alussa, mutta

sitä ennen olisi tarvinnut tehdä kevään aikana paljon enemmän töitä teorian kanssa, koska se jäi liian loppuvaiheeseen. Lopulta työ kuitenkin eteni reippaasti.

Vaikka työ olikin haastava, olen oppinut sen tekemisestä paljon. Tiedän ensinnäkin seuraavalla kerralla aloittaa ison työn tekemisen tarpeeksi ajoissa. En ole ennen tehnyt näin isoa kirjallista projektia, joten se itsessään on jo saavutus. Olen kokenut aina kirjoittamisen, tekstin tuottamisen ja oikeinkirjoituksen haastavana ja työn myötä jouduin kunnolla epämukavuusalueelleni. Opin lisäksi paljon tutkimusprosessista ja siitä, millaisia eri vaiheita ja menetelmiä siinä voi olla. Osaan jatkossa tukeutua enemmän kirjallisuuteen ja perustella sitä kautta tekemiäni valintoja. Itse työturvallisuudesta opin paljon uutta ja sen tärkeydestä mm. työturvallisuuslain kautta. Uskon, että työturvallisuuden tuntemisesta on hyötyä jatkossa. Sain myös paljon uusia näkökulmia yhteistyön merkityksestä. Kaiken kaikkiaan tämän työn tekeminen on ollut pitkä, mutta antoisa oppimisprosessi.

Lähteet

Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylä University Printing House. Jyväskylä. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37743/9789513947088.pdf>. Luettu: 20.9.2019.

Aluehallintovirasto 2013. Työsuojelu. Luettavissa: <https://www.avi.fi/web/avi/tyosuojelu>. Luettu: 2.9.2019.

Drake, M & Salmi, M. 2018. Opinnäytetyö ja menetelmät tutuiksi. Menetelmäopinnot virtuaalisesti. Haaga-Helia Moodle.

Hanhela, R. 19.6.2019. Toimitusjohtaja. Työturvallisuuskeskus. Haastattelu. Helsinki.

Johansson, K. 7.6.2019. Toimitusjohtaja. Työsuojelurahasto. Haastattelu. Helsinki.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Tampere.

Suomisanakirja 2019. Kansallinen. Luettavissa: <https://www.suomisanakirja.fi/kansallinen>. Luettu: 13.9.2019.

Säätiöiden ja rahaston neuvottelukunta 2015. Säätiön hyvä hallinto. Pekan Offset Oy. Helsinki. Luettavissa: https://www.saatiopalvelu.fi/media/srnk_saatiiden-hyva-hallinto_screen.pdf. Luettu: 13.9.2019.

Telma 2019. Telma. Luettavissa: <https://telma-lehti.fi/lehti>. Luettu: 4.9.2019.

Työelämä 2020 2019. Luottamus ja yhteistyö. Luettavissa: http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/tyoelamastrategia_2012-2020/luottamus_ja_yhteistyö. Luettu: 25.9.2019.

Työsuojelurahasto 2019. Työsuojelurahasto. Luettavissa: <https://www.tsr.fi/tyosuojelurahasto>. Luettu: 28.3.2019.

Työsuojelurahasto 2017. Työsuojelurahaston hyvä hallintotapa. Luettavissa: <https://www.tsr.fi/hyva-hallintotapa>. Luettu: 21.4.2019.

Työsuojelurahastolaki 6.4.1979/407.

Työterveyslaitos 2019. Työturvallisuus. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/>. Luettu: 5.4.2019.

Työturvallisuuskeskus 2011. Työturvallisuuden perusasiat kuntoon. Luettavissa: https://ttk.fi/files/4998/tyoturvallisuuden_perusasiat_kuntoon_netti.pdf. Luettu: 6.10.2019.
Työturvallisuuskeskus 2019. Työturvallisuuskeskus. Luettavissa: <https://ttk.fi/>. Luettu: 28.3.2019.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vaittinen, S. 2016. Onnistuneen yhteistyön johtaminen. Haasteet ja mahdollisuudet sosiaali- ja terveystyön asiakasohjausyksikössä. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön pro gradu-tutkielma. Luettavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/99154/GRADU-1464873164.pdf?sequence=1>. Luettu: 25.9.2019.

Yrityksen perustaminen 2019. Yrityksen visio. Luettavissa: <https://yrityksen-perustaminen.net/yrityksen-arvot/>. Luettu: 21.4.2019.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset Työsuojelurahastolle

1. Miten koet yleisesti Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyön?
Sujuuko se hyvin?
2. Mikä on erityisen hyvä puoli yhteistyössä?
3. Onko jotain haittapuolia?
4. Miten paljon teette yhteistyötä/ollette toisiinne yhteydessä?
5. Koetko Työsuojelurahaston rahoituksen vaikuttavan jotenkin yhteistyöhön?
6. Miten organisaatiossa ajatellaan käsite työturvallisuus?
7. Miten organisaatio ymmärtää käsitteen ”kansallinen visio” työturvallisuudesta?
Onko organisaatiolla itsellään kyseistä visiota?
8. Millä tavalla koet organisaation toiminnan kehittävän työturvallisuutta?
9. Onko hyvällä hallintotapa -ohjeella ollut jotain vaikutusta organisaation toimintaan?
10. Miten hyvin ohjetta noudatetaan?
11. Pitäisikö ohje olla enemmän esillä?

Liite 2. Haastattelukysymykset Työturvallisuuskeskukselle

1. Miten koet yleisesti Työsuojelurahaston ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyön? Sujuuko se hyvin?
2. Mikä on erityisen hyvä puoli yhteistyössä?
3. Onko jotain haittapuolia?
4. Miten paljon teette yhteistyötä/ollette toisiinne yhteydessä?
5. Koetko Työsuojelurahaston rahoituksen vaikuttavan jotenkin yhteistyöhön?
6. Miten organisaatiossa ajatellaan käsite työturvallisuus?
7. Miten organisaatio ymmärtää käsitteen ”kansallinen visio” työturvallisuudesta? Onko organisaatiolla itsellään kyseistä visiota?
8. Millä tavalla koet organisaation toiminnan kehittävän työturvallisuutta?
9. Onko teillä samantyylistä ns. hyvää hallintotapa -ohjetta, niin kuin Työsuojelurahastolla? Jos ei niin miten turvaatte oman organisaation toimintaa/pidätte toiminnan mahdollisimman läpinäkyvänä?