

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN PEREHDYTYKSEN  
KEHITTÄMINEN  
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ TAVASTIASSA

Tiia Löfqvist

Opinnäytetyö  
Kauppa, hallinto ja oikeustieteet  
Liiketoimintaosaamisen johtaminen  
Tradenomi YAMK

2022

Kauppa, hallinto ja oikeustieteet  
Liiketoimintaosaamisen johtaminen  
Tradenomi (ylempi AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Tiia Löfqvist	<b>Vuosi</b>	2022
<b>Ohjaaja</b>	Kaisa Lammi		
<b>Toimeksiantaja</b>	Koulutuskuntayhtymä Tavastia		
<b>Työn nimi</b>	Työsuojeluvaltuutetun perehdytyksen kehittäminen Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa		
<b>Sivumäärä</b>	63		

---

Tämä tutkimus on tehty Koulutuskuntayhtymä Tavastian turvallisuusorganisaation kehittämiseksi työsuojelutoiminnan ja työsuojeluvaltuutetun toimenkuvan kartoittamiseksi, kehittämiseksi ja standardoimiseksi. Kehittämistyön tuloksia on tarkoitus käyttää tehtävään perehdyttämisen parantamiseen uuden henkilön astuessa tehtävään.

Tutkimuksen ensisijaisena kohteena oli, mitä tehtäviä ja vastuita kuuluu työsuojeluvaltuutetun tehtävään ja miten perehdytystä tulisi kehittää. Tutkimus on toteutettu laadullisena työntutkimuksena. Tutkimuksessa on käytetty tutkimusongelman laajuuden kartoittamiseen ja mahdollisten parannusehdotusten selvittämiseen kyselytutkimusta. Lisätiedon hankintaan on käytetty analyyttistä autoetnografiaa, eli osallistuvaa havainnointia. Kyselytutkimuksen ja havainnoinnin avulla haluttiin kartoittaa työsuojelutoiminnan nykytilaa ja siten analysoida kriittisimmät kehittämiskohteet. Kehittämistyön tuloksena oli tarkoituksena löytää vastauksia kysymyksiin, miten työsuojeluvaltuutetun työnkuvaa ja perehdyttämistä voidaan kehittää ja miten työsuojelusorganisaation toimintaa voitaisiin kehittää.

Tutkimustuloksien analysoinnissa ilmeni, että työtehtävien osaaminen heijastuu työturvallisuuden lisäksi työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kehittämissuunnitelman tuloksien mukaisilla toimenpiteillä ja perehdytyksen dokumentoinnilla voidaan varmistaa perehdytyksen suorittaminen, sen laatu ja ajantasaisuus. Työsuojelun parissa toimivat henkilöt ovat avainasemassa näyttämässä esimerkkiä organisaation muulle henkilöstölle siten, että jokainen työsuojelutoimija toimii omien oppiensä mukaisesti. Hyvän perehdytyksen tunnistaa siitä, että se läpäisee käytännön tasolla koko organisaation.

Avainsanat

Turvallisuusjohtaminen, työntutkimus, oppilaitos, kehittäminen, johtaminen

Degree Programme of Business  
Master of Business Administration

---

<b>Author</b>	Tiia Löfqvist	<b>Year</b>	2022
<b>Supervisor</b>	Kaisa Lammi		
<b>Commissioned by</b>	Tavastia Education Consortium		
<b>Subject of thesis</b>	Development of training for occupational safety and health authorities in Tavastia Education Consortium		
<b>Number of pages</b>	63		

---

This research has been carried out for the development of a safety organization of Tavastia Education Consortium, to map, develop and standardize occupational health and safety activities and the job description of the occupational health and safety representative. The results of the development work are intended to be used to improve orientation to the position when a new person enters the position.

The primary object of the research was what tasks and responsibilities are part of the job of an occupational safety and health representative and how orientation should be developed. The research has been carried out as a qualitative work study. In the research, survey research has been used to map the scope of the research problem and find out possible suggestions for improvement. Analytical autoethnography, i.e. participant observation, has been used to acquire additional information. With the help of survey research and observation, wanted to map the current state of occupational health and safety activities and thus analyse the most critical areas for development. The purpose of the development work was to find answers to the questions of how the occupational safety representative's job description and orientation could be developed and how the operation of the occupational safety organization could be developed.

In the analysis of the research results, it appeared that the competence of work tasks is reflected not only in occupational safety, but also in occupational well-being and coping at work. By taking measures in accordance with the results of the development plan and documenting the orientation, it is possible to ensure the completion of the orientation, its quality and timeliness. The persons working in occupational safety and health are in a key position in setting an example for the other personnel of the organization so that each occupational safety operator acts in accordance with his own principles. A good orientation can be recognized by the fact that it permeates the entire organization on a practical level.

**Key words**                      Safety management, work research,  
educational institution, development, management

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	TUTKIMUSASETELMA.....	8
2.1	Kohdeorganisaation esittely .....	8
2.2	Tutkimuskysymykset .....	9
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	10
3.1	Tutkimusmenetelmät.....	10
3.2	Aineiston hankinta .....	13
3.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	14
4	TYÖSUOJELU KOULUTUSORGANISAATIOSSA .....	16
4.1	Työsuojelun yhteistoiminta .....	16
4.2	Työsuojelupäällikön toimenkuva .....	17
4.3	Työsuojeluvaltuutetun toimenkuva .....	17
4.4	Työsuojelutoimikunta .....	19
5	TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ TAVASTIASSA .....	20
5.1	Turvallisuusorganisaatio .....	20
5.2	Tehtävien jakautuminen työsuojeluorganisaatiossa.....	21
5.3	Työsuojeluorganisaation toimijat ja tehtävät .....	23
5.4	Työsuojelun yhteistoiminta .....	25
5.5	Työsuojelutoimikunta .....	25
5.6	Työsuojelun yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla.....	26
5.7	Analyysi nykytilasta Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa .....	27
6	KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	32
6.1	Tutkimuksen toteutus ja analysointi .....	32
6.2	Kyselytutkimuksen toteutus.....	33
6.2.1	Organisaation taustatiedot .....	34
6.2.2	Omat taustatiedot.....	35
6.2.3	Työsuojelun toteutuminen organisaatiossa.....	39
6.2.4	Työsuojelutoiminta organisaatiossa .....	46
6.2.5	Perehdytys työsuojelutehtävään .....	48

7	TYÖSUOJELUVALTUUTETUN PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN.....	55
7.1	Perehdys Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa .....	55
7.2	Kehittämistarve .....	56
7.3	Kehittämissuunnitelma .....	58
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	62
	LÄHTEET .....	64

## KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Koulutuskuntayhtymä Tavastian organisaatiokaavio (Koulutuskuntayhtymä Tavastia 2022) .....	8
Kuvio 2. PDCA-menetelmä (mukaillen British Library 2021). ....	28
Kuvio 3. Koulutuskuntayhtymä Tavastian työsuojelutoiminnan SWOT-analyysi .....	30
Kuvio 4. Organisaation koko henkilöstön määrän mukaisesti .....	35
Kuvio 5. Kyselyyn vastaajan asema organisaatiossa .....	36
Kuvio 6. Koulutusorganisaatiot, joissa vastaajat työskentelevät .....	36
Kuvio 7. Koulutusalat, joissa vastaajat työskentelevät .....	37
Kuvio 8. Vastaajan ammatilliset pätevyydet .....	38
Kuvio 9. Työsuojelun toteutuminen vastaajien organisaatioissa .....	39
Kuvio 10. Yhteistoiminnan toteutuminen vastaajien organisaatioissa .....	41
Kuvio 11. Verkossa käytettävissä olevat työsuojelun välineet vastaajien organisaatioissa .....	42
Kuvio 12. Työterveyshuollon sisältö vastaajien organisaatioissa .....	44
Kuvio 13. Työsuojeluorganisaation toiminnot ja henkilöt vastaajien organisaatioissa .....	47
Kuvio 14. Perekdytyksen pituus eri vastaajien kohdalla.....	50

## 1 JOHDANTO

Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa pyritään huolehtimaan oppilaitosturvallisuudesta parhaalla mahdollisella tavalla ja sen vuoksi on ryhdytty luomaan ja vahvistamaan turvallisuuskäytäntöjä myös tulevaisuuden tarpeisiin. Tästä syystä oppilaitos haluaa kehittää ja perehdyttää henkilöstöä turvallisuusasioihin ja huolehtia mahdollisimman hyvin henkilöstön työturvallisuudesta ja -hyvinvoinnista.

Tässä tutkimuksessa pohditaan laadullisin menetelmin työntutkimuksen kautta tällä hetkellä turvallisuustehtävissä toimivien henkilöiden työnkuvaa ja toiminnan tehokkuutta. Tutkimuksen avulla pyritään löytämään ratkaisuita, miten niitä voidaan kehittää työsuojeluvaltuutetun ammatillista osaamista paremmin tukeviksi.

Työsuojelutoimintaa määrittelevät lait, asetukset ja erilaiset säädökset, joten niihin perehtyminen on osa kehittämistyötä, mutta myös työsuojelutoimijan ammatillista osaamista. Tämän vuoksi säännöllinen kouluttautuminen tehtäviin on tärkeää. Kehittämistyössä pohdin myös, miten kouluttautumista ja koulutukseen ohjaamista voitaisiin parantaa ja siten parantaa jokaisen toimijan osaamista.

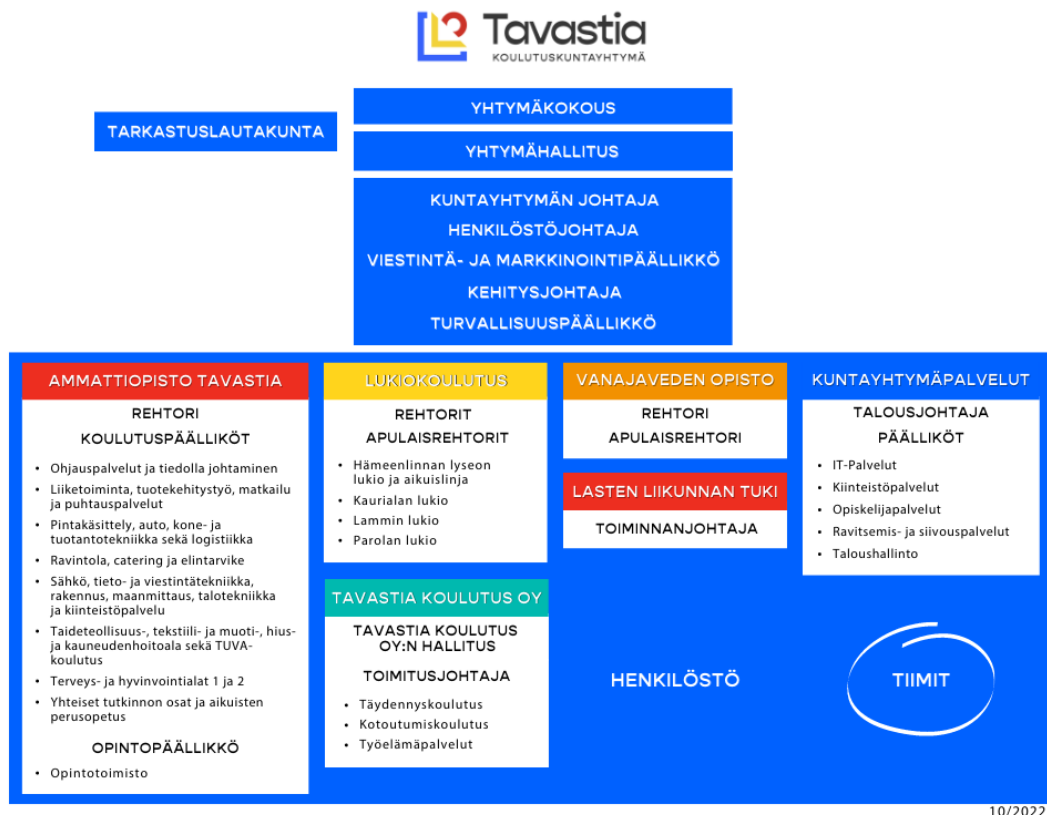
Kehittämistyön tukena käytettiin havainnoivaa osallistumista ja kyselytutkimusta. Kyselytutkimukset ovat toimivia välineitä, kun halutaan kartoittaa työsuojelutoiminnan nykytilaa ja siten analysoida kriittisimmät kehittämiskohteet. Kehittämistyön tuloksena on tarkoituksena löytää vastauksia kysymyksiin, miten työsuojeluvaltuutetun työnkuvaa ja perehdyttämistä voidaan kehittää.

Tämä opinnäytetyö on tehty turvallisuusorganisaation kehittämiseksi työsuojelutoiminnan ja työsuojeluvaltuutetun toimenkuvan kartoittamiseksi, kehittämiseksi ja standardoimiseksi sekä tehtävään perehdyttämisen parantamiseksi uuden henkilön astuessa tehtävään 1.12.2022 alkaen.

## 2 TUTKIMUSASETELMA

### 2.1 Kohdeorganisaation esittely

Toimeksiantajaorganisaatio Koulutuskuntayhtymä Tavastia on 6 jäsenkunnan (Akaa, Hattula, Hämeenlinna, Janakkala, Pälkäne ja Urjala) ylläpitämä koulutusorganisaatio, jonka oppilaitoksiin kuuluvat Ammattiopisto Tavastia, Lammin, Kaurialan, Hämeenlinnan lyseon lukiot ja sen aikuislukio sekä Parolan lukio. Lisäksi Tavastia Koulutus Oy on koulutuskumppani työelämälle ja uutena osana Tavastiaa on Lasten Liikunnan Tuki, joka on voittoa tavoittelematon yhdistys, jonka päätehtävänä on tukea monialaisesti lasten liikuntaa, oppimista ja hyvinvointia. Vanajaveden Opistossa toimii kansalaisopistotyyppinen toiminta. Koulutuskuntayhtymä Tavastian organisaatorakenne kuvataan kuviossa 1.



10/2022

Kuvio 1. Koulutuskuntayhtymä Tavastian organisaatiokaavio (Koulutuskuntayhtymä Tavastia 2022)



## 2.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena määrittää työsuojeluvaltuutetun toimenkuvaa ja perehdyttämismenetelmiä sekä samalla kehittää Koulutuskuntayhtymä Tavastian turvallisuusorganisaation toimintaa. Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena ja tutkimusmenetelmänä on työntutkimus.

Tarve työlle on työelämälähtöinen. Työsuojeluvaltuutetun työnkuvaan ja perehdyttämiseen ei ole olemassa kirjallista ohjetta. Työsuojeluvaltuutetun toimenkuva liittyy oleellisesti Koulutuskuntayhtymä Tavastian turvallisuusorganisaation toimintaan, joten samalla luodaan paremmat ohjeet myös työsuojeluvaltuutetun tehtäväkuvaan työsuojeluorganisaatiossa.

Tutkimuskysymykset muodostuvat tutkimuksen taustalla olevasta tutkimusongelmasta liittyen työsuojeluvaltuutetun työnkuvaan ja perehdyttämiseen. Niiden tarkoitus on ohjata tutkimusta sekä aineistonkeruuta. Tutkimuskysymyksien asettelu määrittää, millaisia vastauksia aineistolla saadaan. Kun tutkimuksessa vastataan määritettyihin tutkimuskysymyksiin, ratkaistaan samalla myös tutkimusongelma. Opinnäytetyön runko muodostuu, kun tutkimusongelma saadaan muutettua tutkimuskysymyksiä. Tutkimuskysymykset ovat myös kriittisiä opinnäytetyön kannalta, sillä kysymykset ovat lupaus toteuttaa tiettyjä asioita tutkimuksen empiirisessä osassa. Tutkimusongelmat ratkaistaan kerätyn aineiston perusteella. (Kananen 2014, 36–37, 41.)

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä tehtäviä ja vastuita kuuluu työsuojeluvaltuutetun tehtävään?
2. Miten työsuojeluvaltuutetun tehtävään perehdytystä tulisi kehittää?
3. Miten työsuojeluorganisaatiota voitaisiin kehittää Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa?

### 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

#### 3.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus pyrkii löydöksiin ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Laadullisessa tutkimuksessa on tarkoitus kuvata, ymmärtää ja tulkita ilmiöitä, ei niinkään tehdä yleistyksiä kuten määrällisessä tutkimuksessa. Laadullinen tutkimus tutkii yksittäistä ilmiötä tai tapausta, kun taas määrällisessä tutkimuksessa käsitellään suurempaa tapausten joukkoa. Tutkittavaa tapausta käsitellään hyvin perusteellisesti, jotta siitä saataisiin mahdollisimman paljon irti. Tutkimustulos pätee vain tutkittavaan tapaukseen, joten lopputulosta ei voida yleistää. (Kananen 2014, 18–19; Denscombe 2017, 6.)

Laadullisen tutkimuksen analyysi kulkee koko tutkimuksen eri vaiheissa mukana. Sen avulla ohjataan tutkimusprosessia ja tiedonkeruuta. Kerättävän aineiston määrää ei voida etukäteen päättää, vaan sitä katsotaan olevan riittävästi silloin, kun tutkimusongelma voidaan ratkaista ja tutkija ymmärtää tutkimuksen kohteena olevan ilmiön. Laadulliselle tutkimukselle on olennaista, että tutkija on toimija, joka kerää aineiston vuorovaikutussuhteessa asianomaisilta tutkittavilta. Tutkimusaineisto voi olla monilähteistä esimerkiksi kuvia, tekstiä ja haastatteluja. Laadullisessa tutkimuksessa huomio keskittyy tutkittavien näkökulmiin ja tavoitteena on löytää kokonaisvaltainen ymmärrys tutkittavasta ilmiöistä. (Kananen 2014, 18.)

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on työntutkimus. Työntutkimus on organisaation kehittämistyötä, jonka tarkoituksena on parantaa organisaation tuottavuutta ja kannattavuutta, sekä kilpailukykyä ja työsuhteiden jatkuvuutta. Tavoitteena on myös kehittää työympäristöä, työoloja, työhyvinvointia ja työn sisältöä. Tämä luo työntekijälle mahdollisuuden kehittyä työssään ja auttaa siirtymään uusiin työtehtäviin. (Engerström 1985, 156–164; Ahokas, Neuvonen, Suikki, & Tiihonen 2011, 5.)

Organisaation osaamisen kehittäminen luo turvaa organisaation tulevaisuudelle varsinkin muuttuvassa tilanteessa. Osaaminen on voimavara ja kilpailutekijä niin yksilölle, kuin organisaatiolle. (Lehtonen 2002, 77–87, 93.)

Työntutkimusta on käytetty perinteisesti muun muassa teollisuudessa, kun on ollut tarkoitus selvittää ja kehittää tutkittavan työn työmenetelmiä, ergonomiaa ja ajankäyttöä. Nykyään tutkimuksen kohteena voivat olla myös muunlaisten työtehtävien määrittely, työtehtävien kehittäminen ja työturvallisuuden tutkiminen. Jotta työntutkimus voidaan tehdä luotettavasti, tulee ensin kartoittaa ja kuvata työkokonaisuuden nykytila, kuten käytetyt työmenetelmät, ergonomia ja työturvallisuus. Samalla selvitetään ajankäyttö, joka työtehtävän hoitoon kuluu. Kehittämistyön tuloksena määritetään jatkossa käytettävissä olevat resurssit ja menetelmät, jotka vakiinnutetaan. Työntutkimuksessa työtä tarkastellaan kolmesta eri näkökulmasta. Taloudellisesta näkökulmasta tutkitaan työn ja työmenetelmien kustannusvaikutuksia. Teknologisesta näkökulmasta pyritään selvittämään mahdollisuuksia hyödyntää uusia tekniikoita, välineitä ja prosesseja. Työntekijänäkökulmasta selvitetään työn ergonomia ja turvallisuus. (Engerström 1985, 156–164; Ahokas, Neuvonen, Suikki, & Tiihonen 2011, 6–7.)

Työntutkimukseen katsotaan kuuluvaksi neljä osa-aluetta, taloudellisten, turvallisten ja tehokkaiden työmenetelmien kehittäminen (menetelmätutkimus), työtehtävän vakiinnuttaminen (standardisointi), perehdyttäminen ja työhön käytettävän ajan selvittäminen. Menetelmätutkimuksen, jota myös menetelmäkehitykseksi kutsutaan, tarkoituksena on kartoittaa ja kehittää mahdollisimman taloudellisia, turvallisia ja tehokkaita työtapoja, jolla saavutetaan mahdollisimman alhaiset tuotantokustannukset, parempi ergonomia, työturvallisuus, työolot – ja hyvinvointi. Samalla kehitetään työmenetelmiä ja työn sisältöä. Standardisoinnilla eli työn vakiinnuttamisella varmistetaan, että jokainen työntekijä pystyy suorittamaan kyseisen työn samalla tavalla, laadulla ja menetelmillä. Työopastuksella eli perehdyttämällä varmistetaan jokaisen työntekijän osaaminen, jotta jokainen pystyy tasavertaisesti käyttämään mahdollisimman tehokkaita ja turvallisia työmenetelmiä. Työhön käytettävän ajan selvittäminen tapahtuu työnmittauksella. Työnmittausta tulee edeltää menetelmätutkimus, sillä työssä käytettävä menetelmä tulee pystyä kuvaamaan riittävällä tarkkuudella ja standardisoida, ennen kuin voidaan taata menetelmän taloudellisuus, turvallisuus ja luotettavuus. Vasta tämän jälkeen voidaan luotettavasti mitata aika, jonka aikana työtehtävä voidaan suorittaa. (Engerström 1985, 156–164; Ahokas, Neuvonen, Suikki, & Tiihonen 2011, 6–7.)

Osallistuvassa tutkimustoiminnassa kyseessä on analyyttinen autoetnografia. Sen määritelmän mukaan tutkija on tutkittavassa ympäristössä täysjäsenenä ja se myös näkyy osana tutkimuksen tekstiä ja tulkintaa ja samalla tutkijan tarkoituksena on kehittää ymmärrystä tutkittavaan aiheeseen. Autoetnografiasta on tullut suosittu laadullisen tutkimuksen muoto. (Anderson 2006.)

Erilaisten menetelmien käyttäminen yhdessä tutkimuksessa voi antaa paremman kuvan tutkittavasta kohteesta ja siten tehdä tutkimuksesta luotettavamman. Toisaalta haasteeksi voi muodostua tutkimuksen eheyden säilyttäminen. Esimerkiksi koulutuksen tutkimisessa menetelmätutkimusta on käytetty jo pitkään. (Yin 2006, 48.)

Perehdyttämisen avulla pystytään varmistamaan työn tekeminen tehokkaasti, vähemmän kuormittavasti ja turvallisesti ja samalla luodaan pohja myös ammattitaidon kehittämiseksi (Engerström 1985, 156–164; Ahokas, Neuvonen, Suikki, & Tiihonen 2011, 6–7).

Tässä opinnäytetyössä keskiössä ovat työn vakiinnuttaminen ja perehdyttäminen, sillä työn vakiinnuttaminen luo parhaat edellytykset työn kehittämiseksi tulevaisuudessa ja laadulliselle jatkuvuudelle esimerkiksi työntekijän vaihtuessa.

### 3.2 Aineiston hankinta

Tätä tutkimusta varten olen perehtynyt lakeihin, asetuksiin ja viranomaisten sekä ammattijärjestöjen määräyksiin ja ohjeisiin saadakseni mahdollisimman kattavat taustatiedot siitä, mitä odotuksia ja velvoitteita työsuojelulta ylipäättään vaaditaan. Lisäksi olen hankkinut nykytila-aineistoja mm. keskustelemalla tällä hetkellä turvallisuustehtävissä toimivien henkilöiden kanssa Koulutuskuntayhtymä Tavastian sisällä ja lisäksi olen tehnyt avoimen kyselytutkimuksen muissa vastaavissa organisaatioissa turvallisuustehtävissä toimiville henkilöille.

Kyselytutkimuksen toteutin anonymyminä kyselynä verkkolomakkeella. Kyselytutkimukseen kutsuin vastaamaan henkilöitä, jotka toimivat eri koulutusorganisaatioiden turvallisuustehtävissä ympäri Suomen. Lomakkeella olevat avoimet vastausvaihtoehdot antavat tutkimukselle paljon sellaista tarpeellista tietoa, jota on muuten vaikea saada.

Lisäksi olen hyödyntänyt aineiston hankinnassa analyyttistä autoetnografiaa, eli olen tehnyt osallistuvaa havainnointia omassa organisaatiossa käytettävistä työmenetelmistä ja organisaation toiminnasta. Oma roolini on olla työntekijänä ja yhtenä osana työsuojelutoimijoita Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa, ja sitä kautta olen päässyt tutustumaan työsuojelutoimintaan henkilökohtaisesti.

### 3.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen perustana on luotettavuuden arviointi itse tutkimustoiminnan, mutta myös tieteellisen tiedon ja sen hyödynnettävyyden kannalta. Siitä, voidaanko laadullista ja määrällistä tutkimusta arvioida samoilla kriteereillä, ollaan tutkijoiden keskuudessa eri mieltä. Osa arvioi, että samoja kriteerejä voidaan käyttää, osa puolestaan on sitä mieltä, että laadullista tutkimusta varten tarvitaan omat luotettavuuskriteerit. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003; Kylmä & Juvakka 2007, 127.)

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta voidaan arvioida mm. sillä perusteella, onko tutkimuksessa käsitelty juuri sitä asiaa, mitä on ollut tarkoitus tutkia (validiteetti) ja myös tutkimustulosten toistettavuutta (realibiliteetti). Nämä käsitteet ovat tuttuja määrällisen tutkimuksen tiimoilta ja on kyseenalaistettu, voidaanko niitä käyttää sellaisenaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.)

Uskottavuus, refleksiivisyys, vahvistettavuus ja siirrettävyys ovat parempia laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. Jotta tutkimus olisi uskottava, pitää tutkijan olla tutkittavan aiheen kanssa riittävän pitkän ajan tekemisissä ja perehtyä aiheeseen hyvin. Myös keskustelut tutkimuksen tiimoilta eri osapuolien välillä on välttämätöntä. Vahvistettavuus puolestaan edellyttää läpinäkyvyyttä koko tutkimusprosessiin, sekä tutkimusprosessin kirjaamista siten, että toinen henkilö voi tarvittaessa seurata tutkimuksen kulkua sen avulla. Vahvistettavuuden ongelmana on, että tutkimuksen lopputulos ei välttämättä ole sama eri tutkijan tulkitsemana. Tutkimuksen tekijän tulee tiedostaa omat edellytyksensä ja lähtökohtansa tutkimuksen tekemiseen, jotta hän voi riittävän luotettavasti reflektoida, vaikuttaako hän itse aineistoonsa tai tutkimusprosessiinsa. (Kylmä & Juvakka 2007, 127–128.)

Siirrettävyys puolestaan tarkoittaa sitä, onko tutkimuksen menetelmät ja tulokset sovellettavissa myös muihin vastaaviin tutkimuskohteisiin. Tämä edellyttää sitä, että tutkija antaa riittävät taustatiedot tutkimuksen kohteesta ja osallistujista. (Meadows 2003, 468.)

Tutkimuksen eettisyys edellyttää hyvän tieteellisen käytännön noudattamista. Tämä tarkoittaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustoiminnassa, kuten myös tulosten tallentamisessa, esittämisessä kuin myös tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissa. Tiedonhankinta, tutkimus ja arviointi tulee tapahtua avoimesti ja vastuullisesti. Tutkijan tulee ottaa huomioon muiden tutkijoiden saavutukset ja kunnioittaa heidän tekemäänsä työtä. Kaikki tiedon keruu ja tallennus ja litterointi tulee tapahtua lakien, tietosuojan ja tieteelliselle tiedolle asetettujen sääntöjen, sekä hyvien tapojen mukaisesti. Mahdollisesti tarvittavat tutkimusluvat, oikeudet, vastuut, velvollisuudet ja käyttöoikeudet tulee selvittää ennen tutkimukseen ryhtymistä. Rahoituslähteet, tutkimukseen vaikuttavat sidosryhmät tai esteellisyys tulee ne ilmoittaa ja raportoida asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8–9.)

Tässä tutkimuksessa kyseessä on laadullinen työntutkimus, jonka avulla on tarkoitus kehittää yhden toimenkuvan työtehtäviä ja perehdytystä. Tutkimus olisi toistettavissa toisessa organisaatiossa samantyyppisissä työtehtävissä. Tässä tutkimuksessa tutkimuksen suorittaja on työskennellyt kohdeorganisaatiossa pitkään työsuojeluun liittyvissä työtehtävissä, joten organisaatio, sen henkilöstö ja toimintatavat ovat tuttuja. Kaikki kyselyaineistot kerätään täysin anonyyminä ja kyselyn kohteena on laajasti edustajia eri organisaatioista. Vastaaajiin tutkimuksen suorittajalla ei ole suoraa henkilökohtaista kontaktia, eikä vastaajia pysty yhdistämään vastauksiin.

Tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä, eikä tutkimuksella ole erillistä rahoitusta, eikä sellaisia sidosryhmiä tai esteellisyyksiä, jotka vaikuttaisivat tutkimuksen lopputulokseen.

## 4 TYÖSUOJELU KOULUTUSORGANISAATIOSSA

### 4.1 Työsuojelun yhteistoiminta

Työntekijän terveyttä ja turvallisuutta edistetään työnantajan ja työntekijän yhteistyöllä. Yhteistyötä kutsutaan työsuojelun yhteistoiminnaksi. Työsuojelun yhteistoimintaa määrittää valvontalaki (44/2006). Työsuojeluvaltuutetun tehtävien lisäksi on määritetty erilliset kunta-alaa koskevat ohjeet. Näissä määritetään mm. ohjeet kunta-alan työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valintaan. Kunta-alalla on määritetty työsuojelutoimijoiden toimikaudeksi neljä vuotta Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n yleisistä kahden vuoden toimikauden ohjeista poiketen. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

*”Kunnissa on lisäksi voimassa työsuojelun yhteistoimintasopimus, joka määrittelee tarkemmin mm. yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista, työsuojelun yhteistoimintaorganisaatiosta, työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen tehtävistä. Kunta – ja hyvinvointialan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvaamista koskeva työ- ja virkaehtosopimus. Tässä sopimuksessa on määritetty mm. työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamiseen käytettävä aika sekä se, miten ajankäytön kerroin määritetään.”*  
(Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2022.)

Yhteistoiminnassa kaikilla osapuolilla pitää olla aidosti mahdollisuus vaikuttaa ja hoitaa yhteistoiminnassa määritetyt tehtävät. Yhteistoiminnassa työnantajan edustajan toimii työsuojelupäällikkö. Työntekijät valitsevat vaalilla keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun, jonka tehtävänä on edustaa työntekijöitä yhteistoiminnassa. Työsuojeluvaltuutetulle valitaan myös työsuojeluvaravaltuutettu hoitamaan tehtävää silloin, kun varsinainen valtuutettu on estynyt hoitamaan sitä. Työsuojelutoimikunta on elin, joka koostuu sekä työnantajan, että työntekijöiden edustajista. (Työsuojeluhallinto 2022a.)



## 4.2 Työsuojelupäällikön toimenkuva

Työsuojeluhenkilöstöä, eli työsuojelun yhteistoimintahenkilöt ovat työnantajan nimeämänä edustajana työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden edustajana toimiva työsuojeluvaltuutettu. Kaikki työsuojelun yhteistoimintahenkilöitä koskee salassapitovelvollisuus. (Työsuojeluhallinto 2022a.)

Työsuojelupäällikkö pitää nimetä jokaiselle työpaikalle. Työsuojelupäällikön pätevydestä tehtävään ja toiminnasta vastaa työnantaja. Työsuojelupäällikön tulee olla pätevä tehtävään ja tuntea työpaikan olosuhteet ja myös tuntea työsuojelua koskeva lainsäädäntö. Hän huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojelun toteuttamiseksi lain vaatimalla tavalla. Hän myös toimii työpaikan yhteyshenkilönä virnaomaisyhteistyössä ja tekee yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. (Työsuojeluhallinto 2022a.)

## 4.3 Työsuojeluvaltuutetun toimenkuva

Työsuojeluvaltuutetun toimenkuvaa säätelevät useat lait, samoin kuin paikalliset toimintaohjeet- ja määräykset. Myös ammattiyhdistykset, aluehallintovirasto ja työturvallisuuskeskus asettaa omat velvoitteensa aina kulloisellekin alalle ja työtehtäviin. Koulutusorganisaatiossa usein ammattiliittona on Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, joka määrittää työsuojeluvaltuutetun toimenkuvan oman ammattiliiton näkökulmasta. Koulutusorganisaatioilla on eri aloilla ja koulutusasteilla myös omat sisäiset ohjeet ja toimintamallit. (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2022.)

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) kerrotaan työsuojeluvaltuutetun tehtävät ja oikeudet. Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin liittyvissä ohjeissa sanotaan, että työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä silloin, kun työpaikalla käsitellään heidän terveyteensä, turvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Näihin kuuluvat myös periaatteet ja tavat käsitellä niitä koskevia muutoksia. Työsuojeluvaltuutettu on mukana edusta-

massa työntekijöitä työpaikan vaarojen ja haittojen arvioinnissa, työssä jaksamista tukevassa kehittämistyössä, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavien työn järjestelyiden ja mitoituksen suunnittelussa sekä työntekijöille järjestettävän opastuksen, ohjauksen ja koulutuksen suunnittelussa. Näiden lisäksi työsuojeluvaltuutetun tulee oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön, kuten tiloihin ja niiden vaikutukseen työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Työsuojeluvaltuutetun tulee oma-aloitteisesti perehtyä työsuojelusäännöksiin ja osallistua työsuojelutarkastuksiin ja tehdä yhteistyötä eri viranomaisten kanssa. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

Työsuojeluvaltuutetulla on myös velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja tarvittaessa oikeus keskeyttää välitöntä vaaraa aiheuttava työ. Työsuojeluvaltuutetulla on myös oikeus saada tietoa ja koulutusta tehtävän hoitoa varten, samoin asianmukainen työskentelypaikka, josta käsin hän pystyy hoitamaan tehtävänsä ja työhön tarvittavat välineet. Koulutusajalta ei saa tulla ansionmenetystä ja pääsääntöisesti koulutus tapahtuu työaikana. Hänellä on velvollisuus perehtyä työpaikan ja työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin olosuhteisiin työpaikalla ja toimia siten, että työn turvallisuus ja terveellisyys toteutuvat. (Työsuojeluhallinto 2022b.)

#### 4.4 Työsuojelutoimikunta

Vähintään 20 työntekijän organisaatiossa työsuojelutoimikunnan perustaminen on pakollista. Työsuojelutoimikunta perustetaan työnantajan aloitteesta ja toimesta. Työsuojelutoimikunnan kokoonpano määräytyy siten, että neljäsosa jäsenistä edustaa työnantajaa, puolet työntekijöitä ja toimihenkilöitä, joita on enemmistö ja pienempää työntekijäryhmää edustaa neljäsosa työsuojelutoimikunnan jäsenistä. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii työnantajan määrittämä edustaja. Työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelutoimikunnan jäseniä asemansa perusteella ja mahdolliset muut työntekijöiden edustajat valitaan vaalilla. Työsuojelutoimikunnan jäsenten mahdolliset ansionmenetykset tulee korvata. (Työsuojeluhallinto 2022a; Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on käsitellä työntekijöiden terveyteen, turvallisuuteen, työkykyyn ja työoloihin liittyvät asiat, kehittää työoloja, työsuojelukoulutusta, työterveyshuoltoa ja ylläpitää työkykyä ylläpitävää toimintaa. Näitä ovat työpaikan toimintatavat ja periaatteet, miten vaarat ja haitat selvitetään ja terveyttä ja turvallisuutta ylläpitävät toimet järjestetään. Myös tarvittavat työn järjestykseen, mitoittamiseen ja koulutuksen, sekä perehdyttämisen järjestämiseen liittyvät asiat kuuluvat työsuojelutoimikunnan tehtäviin. Ennaltaehkäiseviin toimiin kuuluu työkykyä ylläpitävän toiminnan, työssä jaksamisen tukeminen ja kehittäminen sekä muut turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat asiat. Lisäksi työsuojelutoimikunnalle kuuluu työterveyshuollon toiminnan suunnittelu, aloitus ja toteutus. (Työsuojeluhallinto 2022a; Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

Jokaisella työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä työsuojelutoimikunnassa käsiteltävistä asioista. Yksittäisen työntekijän asioita käsitellään erikseen työnantajan ja työntekijän kesken, mutta heillä on oikeus kutsua työsuojeluvaltuutettu mukaan käsittelyyn. Työsuojeluvaltuutettu voi osallistua käsittelyyn myös omasta aloitteestaan. (Työsuojeluhallinto 2022a; Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

## 5 TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ TAVASTIASSA

Koulutuskuntayhtymä Tavastian sisäisen työsuojelun toimintaohjelma 2022–2025 IMS asiakirjan mukaan organisaation turvallisuustoiminta koostuu linjaorganisaatiosta ja turvallisuusorganisaatiosta Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa. Työsuojeluvastuut Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa perustuvat kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen, lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), lakiin työsuojeluhenkilörekisteristä (1039/2001) sekä työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa yhteistoimintahenkilöistä. Työnantaja vastaa työpaikan ja työympäristön työturvallisuudesta. Käytännössä työsuojeluasioiden hoito on hajautettu organisaatiossa ja vastuu jakautuu eri tahoille. Koulutuskuntayhtymä Tavastian organisaatio muodostuu luottamushenkilöjohdosta, viran- ja toimenhaltijoista sekä opiskelijoista. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

### 5.1 Turvallisuusorganisaatio

Työsuojeluvastuu työpaikalla määräytyy työtehtävien ja toimivaltuuksien mukaisesti. Työsuojelun toimintaohjelma laaditaan työsuojelutoimikunnan toimikaudeksi eli neljäksi vuodeksi ja päivitetään tarvittaessa ja vähintään kerran vuodessa. Tämä ohjelma on voimassa 31.12.2025 asti. Päivityksiä ei tarvitse viedä yhtymähallituksen käsittelyyn vaan ne käsitellään työsuojelutoimikunnassa. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

Työsuojelu- ja turvallisuusasioihin perehdyttäminen tapahtuu Tavastian perehdyttämisohjelman mukaisesti. Sen lisäksi mitä turvallisesta työnteosta on perehdyttämisohjelmaan kirjattu, tulee henkilö perehdyttää työsuojeluorganisaation toimintaan, poikkeamaraportointiin sekä työsuojeluasioiden käsittelyprosessia, kuinka asioita työyhteisössä käsitellään. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

Työpaikkaselvityskäynnit ovat osa työterveystoiminnan toimintasuunnitelmaa, joka käsitellään vuosittain työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelun ja turvallisuuden koulutukselliset näkökulmat päivitetään vuosittain työsuojelutoimikunnassa. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

## 5.2 Tehtävien jakautuminen työsuojeluorganisaatiossa

Linjaorganisaation ylin taso, eli yhtymähallitus on organisaation edustaja, joka antaa tarvittavat resurssit työsuojelutoiminnan toteuttamista varten. Turvallisuuspäällikkö toimii myös työsuojelupäällikkönä ja huolehtii, että työsuojelutoimintaan ja työturvallisuuteen varataan riittävästi resursseja. Työturvallisuuspäällikkö vastaa kuntayhtymän turvallisuuden ja työympäristön riskienhallinnan toteuttamisesta ja kehittämisestä. Henkilöstöjohtajan tehtävänä on vastata työkykyä ylläpitävästä ja kehittävästä toiminnasta sekä työterveyshuollon järjestämisestä. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

Jokainen esimies vastaa, että oman yksikön työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät on selvitetty ja tunnistettu, ja milloin niitä ei voida poistaa, niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle pitää olla selvitetty. Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto tukevat esimiehiä tässä työssä. Hän myös valvoo, ohjaa ja vastaa toiminnan turvallisuuden toteutumisesta ja huolehtii, että vastuualueensa henkilöstö on perehtynyt turvallisuusasioihin. Esimiehen tehtävänä on vastata myös henkilökunnan perehdyttämisestä työhön, tehtäviin ja työsuojeluasioihin ja hän organisoi työtehtävään perehdyttämisen. Hän myös vastaa siitä, että koneet ja laitteet täyttävät työsuojelumääräykset, että niiden lakisääteiset ja määräaikaisten tarkastukset suoritetaan ja että ne huolletaan säännöllisesti. Hän tekee kirjallisia esityksiä työsuojelun epäkohdista ja puutteista omalle esimiehelleen ja työsuojelupäällikölle. Esimies käynnistää alaisille sattuvien tapaturmien tai vaaratilanteiden perusteella tarpeelliset toimenpiteet mahdollisimman pian, ja huolehtii että niiden syyt selvitetään. Esimies vastaa, että tapaturmista tehdään asianmukaiset vahinkoilmoitukset vakuutusyhtiöön, ja että läheltä piti -tilanteista tehdään turvallisuushavaintoilmoitus. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

Jokainen työntekijä huolehtii oman työturvallisuus- ja työsuojeluosaamisensa ajantasaisuudesta. Työntekijä myös osallistuu osastonsa työturvallisuus- ja työsuojeluasioiden kehittämiseen ja huolehtii osaltaan hyvästä työilmapiiristä ja hyvästä työkäyttäytymisestä työyhteisössä. Hänen tulee perehtyä ja noudattaa työturvallisuusohjeita, perehtyä pelastussuunnitelmaan ja tuntea hätäpoistumistiet,

kokoontumispaikat ja osata toimia hätätilanteessa. Työntekijä raportoi työturvallisuuden epäkohdista ja puutteista lähimmälle esimiehelleen ja tekee kirjallisen esityksen niiden korjaustoimenpiteiksi. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

Opettajan tulee edellisten, jokaista työntekijää koskevien ohjeiden lisäksi huolehtia siitä, että opiskelijat osaavat työsuojeluasiat ja noudattavat työsuojelumääräyksiä (mm. käyttävät asianmukaisia suoja- ja turvavälineitä). Opettaja osallistuu käytössään olevan opetustilan ja siellä käytettävien koneiden ja laitteiden turvallisuustarkastuksiin. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

Myös opiskelijalla on oma vastuualue. Opiskelijan tulee perehtyä työturvallisuusohjeisiin ja pelastussuunnitelmaan sekä noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä niin koulussa kuin työpaikalla. Opiskelijan tulee ilmoittaa havaitsemansa tapaturmavaarat ja turvallisuuspuutteet välittömästi opettajalleen tai muulle henkilökunnalle ja muutenkin edistää toiminnallaan ja käyttäytymisellään työturvallisuuden ja työrauhan toteutumista työ- ja kouluyhteisössä. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

### 5.3 Työsuojeluorganisaation toimijat ja tehtävät

Koulutuskuntayhtymän työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö, jonka tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojelun asiantuntemuksen hankinnassa sekä yhteistyössä työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Hän ryhtyy tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi, työsuojelun yhteistoiminnan kehittämiseksi ja huolehtii yhteistoimintahenkilöilmoituksesta. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa on useampi työsuojeluvaltuutettu, joista jokaisella on edustettavanaan määritellyn toimialueen henkilöstö. Ammattiopiston opettajia ja Vanajaveden Opiston teknisiä opettajia edustaa yksi työsuojeluvaltuutettu, jolla on 2 varavaltuutettua, 1. varavaltuutettu ja 2. varavaltuutettu. Lukion opettajilla ja Vanajaveden opiston muilla kuin teknisillä opettajilla on oma työsuojeluvaltuutettu ja hänellä 1 varavaltuutettu. Muulla henkilökunnalla samoin on oma työsuojeluvaltuutettu ja 1 varavaltuutettu. Myös esimiehillä on oma työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on edustaa työpaikan työntekijöitä käsiteltäessä asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Hän perehtyy oma-aloitteisesti työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Hän osallistuu työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, jos tämä tai työsuojeluviranomainen katsoo tutkimukseen osallistumisen tarpeelliseksi. Hän osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyyttä edistäviin seikkoihin ja on oikeutettu keskeyttämään vaarallinen työ, jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle. Mikäli työsuojeluvaltuutettu on estynyt hoitamasta tehtäväänsä, hänen tilalleen astuu varavaltuutettu. Silloin kun varavaltuutettuja on useampia, he astuvat tehtävään siinä järjestyksessä, miten heidät on valittu, 1. varavaltuutettu ensin, 2. varavaltuutettu vasta silloin, kun myös 1. varavaltuutettu on estynyt hoitamaan tehtävää. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

Edellisten lisäksi Ammattiopisto Tavastiassa on viisi työsuojeluasiamiestä eri osastoilta, joista kolmella on vastuullaan kaksi osastoa. Työsuojeluasiamiehen

tehtävistä säädetään kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen 10 §:ssä. Sopimuksen mukaan työsuojeluasiamiehen tehtävät liittyvät pääosin välittömään työsuojelun yhteistoimintaan lähityöyhteisössä tai esimerkiksi jonkin ammattikunnan piirissä sekä tiedon välittämiseen työn vaarojen ja haittojen selvittämisessä ja niistä aiheutuviissa toimenpiteissä. Paikallisessa sopimuksessa määritellään tarkemmin järjestelyn perusteet ja siihen sisältyvät oikeudet ja tehtävät. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Työsuojelutoimikunta Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa koostuu neljästätoista jäsenestä, työsuojelutoimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikkö, turvallisuuspäällikkö, henkilöstöpäällikkö, talousjohtaja, kiinteistöpäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, työsuojeluasiamiehet ja sihteeri ja lisäksi mukana kutsuttuna on työterveyshoitaja. Työsuojeluorganisaation toimikausi on neljä vuotta, tämänhetkisen työsuojeluorganisaation toimikausi on 1.1.2022–31.12.2025. Työsuojelutoimikunta koontuu lukukausien aikana pääsääntöisesti kerran kuukaudessa. Työsuojelutoimikunnan kokouksissa käsitellään kaikki työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvät asiat, kuten läheltä piti -ilmoitukset, sattuneet tapaturmat, tilojen toimintaan ja turvallisuuteen liittyvät asiat, eri viranomaisten kanssa yhteistyössä tehdyt tarkastukset, työhyvinvointiohjelma ja sen sisältö, sekä mahdolliset muut työsuojeluun ja -hyvinvointiin liittyvät ajankohtaiset asiat. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)



#### 5.4 Työsuojelun yhteistoiminta

Yhteistoiminta työsuojeluasioissa perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), pykälissä 3§ ja 26§ yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Esimies ja osaston työntekijät/yksittäinen työntekijä käsittelevät välittömässä yhteistoiminnassa työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset, periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä em. selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat, työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja ohjelmat, työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat, työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdytyksen tarve ja järjestelyt, työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot sekä edellä tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

#### 5.5 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunnassa käsitellään laajakantoiset ja koko työpaikkaa yleisesti koskevat asiat edustuksellisessa yhteistoiminnassa. Asiakokonaisuudet ovat samat kuin välittömässä yhteistoiminnassa esimiehen ja työntekijöiden kesken. Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä työsuojelutoimikunnan käsiteltäviksi asioiksi ja muutoinkin yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä saada esityksistään perusteltu palaute. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

## 5.6 Työsuojelun yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla

Yhteinen työpaikka määritellään työturvallisuuslain (738/2002) 49–54 §:ssä. Työsuojelun yhteistoiminta ja yhteisten vaarojen torjunta toteutetaan siten kuin valvontalain 5 a luvussa on säädetty. Toimintaan vaikuttavia säännöksiä ovat kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimus, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), työturvallisuuslaki (738/2002), valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta (85/2006), työterveyshuoltolaki (1383/2001), valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001), valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001).

Edellisten lisäksi Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa on käytössä erillisiä sopimuksia ja ohjeita, kuten päihdehoidon toimintamalli ja päihdehoidon hoitosopimus, toimintaohje kiusaamisen, väkivallan, häirinnän ja muiden kriisien varalle, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, häirintätoimintamalli, varhaisen välittämisen malli, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma ja viestintäsuunnitelma. (Työsuojelun toimintaohjelma 2022.)

## 5.7 Analyysi nykytilasta Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa

Toiminnan nykytilaa voidaan arvioida monilla eri työkaluilla. Yksi näistä on Lean-menetelmä, jonka avulla voidaan määrittää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijät kokemukseen nykytilasta ja siitä, että onko Leanin avulla saavutettu muutos onnistunut. Näin voidaan löytää parempia menetelmiä kehittää toimintaa. Lean-menetelmä on lähtenyt japanilaisesta autoteollisuudesta, jossa tuotantoa on haluttu tehostaa vähentämällä hävikkiä ja lisäämällä työntekijöiden sitoutumista. Lean työkalun keskiössä ovat kyselytutkimukset, joista syntyvät päätelmät voidaan jakaa kriittisiin sisäisiin tekijöihin, kuten sitoutuminen ja usko sekä ulkoisiin tekijöihin kuten työtapo ja viestintä. Onnistunut muutos vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen, uskomuksiin, viestintään ja työtapoihin. Työntekijän näkemykseen omasta merkityksestä työyhteisölle voidaan vaikuttaa koulutuksella ja määrittelemällä tavoitteet, mittarit ja mittaukset, joiden avulla voidaan seurata ja parantaa työtapoja ja viestintää. (Sundar, Balaji & SatheeshKumar 2014.)

Lean-muutoksen pitää lähteä organisaation sisältä, sillä oli asiantuntija tai konsultti miten pätevä hyvänsä, pelkät luennot ja ulkopuolisen näkemyksestä annetut ohjeet eivät vie toimintaa välttämättä haluttuun suuntaan. Todennäköisyys, että varsinkaan suuren ja useita osastoja ja toimipisteitä sisältävän organisaation kaikkiin ongelmiin löytyisi pysyvä ratkaisu yhden ulkopuolisen opastajan toimesta on pieni. Sen vuoksi on hyvä, jos muutoksen eteenpäin viejä löytyy organisaation sisältä ja kulkee läpi koko organisaation. (Womack & Jones 2003, 501–508.)

Koulutuskuntayhtymä Tavastian työsuojeluorganisaation toiminta on hyvin järjestäytynyttä ja toimivaa. Erilaisten kyselytutkimuksien avulla pyritään selvittämään nykytilaa ja niiden jälkeen tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta. Tämän kaltaisessa toiminnassa kyseessä on Lean tyyppinen ajattelu, halutaan tehdä pysyvää muutosta organisaation toimintakulttuuriin hyödyntäen sen omia resursseja.

Jatkuvan parantamisen menetelmä PDCA (Plan-Do-Check-Act) koostuu neljästä vaiheesta, suunnittelu, tekeminen, tarkistus ja toiminta. Näiden vaiheiden toistaminen samassa järjestyksessä kuvion 2 mukaisesti aina uudestaan synnyttää jatkuvan parantamisen kehän. Tämä menetelmä soveltuu jatkuvan kehittämisen

työkaluksi myös osaamisessa, sen avulla voidaan suunnitella, toteuttaa, tarkistaa ja parantaa oppimista. (Kokko ym. 2000, 37.)

PDCA-menetelmää käytetään muokailusti myös Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa osana jatkuvan parantamisen työkalupakkia ja osana Lean-menetelmää, sillä se tarjoaa hyvän lähtökohdan nimenomaan asiantuntijaorganisaation osaamisen kehittämisessä ja osana organisaation jatkuvuudenhallintaa.



Kuvio 2. PDCA-menetelmä (muokailen British Library 2021).

Työturvallisuuslaki (738/2002) asettaa työnantajalle velvoitteeksi hoitaa työturvallisuutta siten, että työ aiheuttaa mahdollisimman vähän niin fyysistä, kuin psyykkistä kuormaa. Johtaminen on avainasemassa, että lain velvoitteet täyttyvät. Tämä edellyttää sitä, että toimintaa kehitetään koko ajan myös turvallisuusjohtamisen näkökulmasta.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ selvittää säännöllisesti työolobarometreilla kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan työntekijöiden työolosuhteita. Tähän kuuluvat varsinaisten työolojen lisäksi johtamisen ja työhyvinvoinnin tilanteen selvittely. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n vuonna 2021 teettämän työolobarometrin mukaan alan työelämä on muutoksessa, joka aiheuttaa uudenlaista kuormittumista. Työmäärä on kasvanut, ja keskimääräinen työaika ylittää palkansaajien normaalin työajan. Vakavan ja epäasiallisen kohtelun kokemukset ovat lisääntyneet. Vä-

kivallan määrä on lisääntynyt työpaikoilla, samoin työstressi ja väsymys on lisääntynyt. Työyhteisön toiminnan ja työterveyshuollon koetaan heikentyneen. Kokemus vaikutusmahdollisuuksista omiin työoloihin ja työntekijöiden koulutuksen määrän koettiin laskeneen. Tiedonkulku koetaan aikaisempaa heikompana. Tämä kaikki heijastuu vääjäämättä myös siihen, että myös kokemus työnilosta on laskenut ja työntekijät kokevat oman työkyvyn heikentyneen. (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2021.)

Kun asiaa tarkastellaan opetusalan pidemmällä jaksolla OAJ:n joka toinen vuosi tehtävien työolobarometrien tulosten perusteella, nähdään, miten työntekijät kokevat työolojen heikentyneen merkittävästi viime vuosina. Muutosta työssäjaksamiseen on ollut nähtävissä jo useita vuosia, sillä ammatilliseen koulutukseen vaikuttaneet lakimuutokset, vuosityöaikajärjestelmän käyttöönotto ja alati muuttuvat opetussuunnitelmat ja ohjeistukset aiheuttavat opetushenkilöstölle jatkuvan muutoksen kautta ylimääräistä kuormitusta. Covid-19 pandemian myötä opettajien työhyvinvoinnissa on tapahtunut lisää suuria muutoksia, jotka vaikuttavat niin fyysiseen, psyykkiseen kuin sosiaaliseen työhyvinvointiin (Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2021.)

Kun verrataan eri lakien ja ohjeiden antamia ohjeita ja määräyksiä työsuojelun järjestämisestä ja toteuttamisesta, sekä Koulutuskuntayhtymä Tavastian omaa työsuojelun toimintaohjelmaa, nähdään, että organisaation tasolla työsuojelutoiminta on otettu vakavasti ja siinä toimitaan annettujen säädösten mukaisesti. Osassa asioista organisaatiossa ollaan jopa lain velvoittaman tason yläpuolella.

Toimintaympäristön muutokset kuitenkin aiheuttavat työsuojelulle entistä kovempia paineita kehittää toimintaansa. Toiminnan kehittäminen vaatii sitä, että työsuojelun toimijat ovat riittävästi perehdytetty niin tehtäviin, kuin organisaation toimintaan ja että he ovat perillä oman työpaikan tilanteesta sekä henkilöstön asioista, jotta työsuojelu on mahdollista hoitaa vähintään vallitsevien lakien ja ohjeiden mukaisesti. Tämän lisäksi työsuojelun tulee ottaa huomioon myös vallitseva ja muuttuva maailmantilanne ja sen vaikutukset organisaation toimintaympäristöön ja kehittää toimintaansa myös ne huomioiden.

SWOT-analyysin avulla on mahdollista analysoida toiminnan nykytilaa ja tulevaisuuden visioita. SWOT-analyysi koostuu neljästä kentästä, joiden neljä alkukirjainta kertoo mistä kentästä kussakin on kysymys. Strengths (S) eli vahvuudet osiossa kerrotaan, mitkä ovat toiminnan vahvuudet nykytilassa. Weaknesses (W) kertoo toiminnan heikkouksista. Opportunities (O) kertoo toiminnan tulevaisuuden mahdollisuuksista. Threats (T) eli uhat osio kertoo mahdollisista uhkatekijöistä, jotka voisivat vaikeuttaa tai haitata toimintaa. (Sarsby 2016, 9–10.)

<b>Vahvuudet</b>  Toimiva organisaatio  Lean ja PDCA käytössä  Kyselyiden hyödyntäminen  Toiminnan systemaattinen kehittäminen kyselyiden tulosten avulla	<b>Heikkoudet</b>  Toimijoiden tiedoissa ja taidoissa eroavaisuuksia  Koulutukseen ohjauksessa puutteita  Perehdytyksessä kehitettävää  Osin vanhentuneita ja vaikeakäyttöisiä järjestelmiä käytössä
<b>Mahdollisuudet</b>  Halu kehittää toimintaa  Innostus ja mielenkiinto toimintaa kohtaan	<b>Uhat</b>  Muuttuva toimintaympäristö  Resurssien niukkuus  Työelämämuutos

Kuvio 3. Koulutuskuntayhtymä Tavastian työsuojelutoiminnan SWOT-analyysi

Tämän tutkimusta varten tekemäni Koulutuskuntayhtymä Tavastian SWOT-analyysin perusteella toiminnan ohjaamiseen ja osaamisen kehittämistyöhön tulee kiinnittää erityistä huomiota, sillä koulutusalaalla jatkuvasti muuttuva toimintaym-

päristö aiheuttaa uhkia, samoin työelämässä tapahtuvat muutokset. Myös resursien riittävyyteen tulee kiinnittää huomiota. Toisaalta vahvuutena on toimiva organisaatio, jossa on vahva halu tutkia ja kehittää toimintaa ja viedä muutokset läpi siten, että ne auttavat torjumaan tulevaisuuden uhkia ja korjaamaan heikkouksia.

## 6 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Tutkimuksen toteutus ja analysointi

Kun tutkimusta lähdetään tekemään, tulee valita tutkimukselle strategia. Strategia on toimintasuunnitelma, joka koostuu tutkimuslogiikasta ja perusteluista, miksi ja miten tutkimuskohdetta lähestytään. Kyselytutkimuksen avulla voidaan mitata jotain ilmiötä tai trendiä ja kerätä faktoja tutkimuksen kohteena olevan teorian testaamiseksi. Kokemuksen kautta saadun tiedon analysointi auttaa ymmärtämän syy-yhteyksiä ja sen avulla voidaan tutkia tiettyjen tekijöiden vaikutusta esimerkiksi toimintaan. Kokemuksiin ja havaintoihin perustuvan tutkimuksen avulla voidaan ymmärtää henkilön omakohtaisia kokemuksia, nähdä asia toisen henkilön näkökulmasta. Usein käytetään sekamenetelmiä, joissa yhdistellään ja testataan eri teorioita. (Denscombe 2017, 4–5.)

Jotta saisin mahdollisimman hyvän ja objektiivisen näkemyksen, tässä tutkimuksessa analysoin kyselylomakkeen, haastattelun ja havainnoinnin kautta saatua tietoa, vertaan niitä aiheenmukaisiin ohjeisiin ja lakeihin ja pohdin mahdollisia kehittämistarpeita ja menetelmiä, joiden avulla tulevaa työsuojeluvaltuutetun toimenkuvaa voidaan täsmentää ja perehdytystä parantaa.

Tutkimustulosten analysointi edellytti haastattelujen purkamista, havainnointiaineiston puhtaaksi kirjoittamista ja kyselytutkimusten vastausten purkamista, analysointia ja päätelmien ja yhteenvedojen tekemistä avoimista kysymyksistä.

Havainnointiaineistoon kuuluu kaikki työkokemuksen kautta saatu hiljainen tieto, sekä organisaation tietojärjestelmistä löytyvä tieto ja ohjeistukset. Havainnointiin kuului myös turvallisuuspäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen sekä työsuojeluasiamiesten kanssa käydyt keskustelut ja tietojen vaihto.



## 6.2 Kyselytutkimuksen toteutus

Kyselytutkimuksen tai haastattelun avulla tutkittavaa aihetta voidaan tarkastella kokonaisvaltaisesti. Kyselytutkimus voidaan toteuttaa monella eri tavalla, kuten kirjeenä tai muuten kirjallisena, kasvokkain, puhelimella, internetissä tai sosiaalisessa mediassa. (Denscombe 2017, 11–17.)

Hyvän kyselyn luomisessa kannattaa ottaa huomioon muutamia seikkoja, jotka voivat auttaa siihen, että kyselyyn myös vastataan. Kyselyn kohderyhmä kannattaa miettiä huolellisesti, se lisää vastausten luotettavuutta ja vastaushalukkuutta. Tutkimuksen kohderyhmään kannattaa myös olla yhteydessä siten, että tavoittaa kohderyhmästä mahdollisimman paljon henkilöitä. Mitä paremmin kysely liittyy kohderyhmän mielenkiinnon aiheisiin, ja mitä tärkeämpänä he pitävät vastaamista, ja mitä helpommaksi ja nopeammaksi vastaaminen on tehty, sen parempi on yleensä vastausprosentti. Kyselylomakkeen rakenteella on myös vaikutusta, etenemisen seuranta helpottaa vastaamaan loppuun asti. Kyselyyn vastaamisesta kannattaa myös muistuttaa. Mikäli vastaaja kokee, että hänen vastauksellaan on merkitystä, että vastaamalla hän pystyy vaikuttamaan ja siitä voi olla hänelle jopa henkilökohtaista hyötyä, sekin kasvattaa vastausinnostusta. (Denscombe 2017, 18–23.)

Verkkopohjaisissa kyselyissä on monia hyviä puolia, kuten ominaisuuksia, joita ei voida sisällyttää paperiseen lomakkeeseen ja mahdollisuus tarjota ajasta ja paikasta riippumatonta vaivatonta vastausmahdollisuutta. Verkkolomakkeella on myös mahdollista toteuttaa valmiita kaavioita ja analyysejä, jotka helpottavat vastausten tulkintaa. Kysymysten asettelussa kannattaa miettiä tarkkaan, mitä kysyy ja miten, jotta vastaaminen olisi helppoa, aihe pysyisi kasassa ja myös avoimille vastauksille ja perusteluille on hyvä antaa tilaa. (Denscombe 2017, 24–28.)

Kyselyiden ja haastatteluiden käyttämisessä tutkimuksessa on aina oltava huolellinen, ettei kysymysten asettelulla johdatella kyselyyn tai haastatteluun vastaajaa liikaa tai ettei vastauksia tulkita liian tarkoitushakuisesti, sillä nämä vähentävät kyseisten tutkimusmuotojen luotettavuutta. (Potter & Hepburn 2005, 293.)

Tätä tutkimusta varten tein verkossa toimivat kyselylomakkeen, jonka kohderyhmäksi valitsin eri koulutusorganisaatioissa työsuojelutoiminnassa mukana olevia

henkilöitä. Tällä kohderyhmällä tavoittelin vastaajia saman tyyppisistä organisaatioista, kuin Koulutuskuntayhtymä Tavastia on. Kyselyn rakenteen mietin siten, että ensin hahmottaisin vastaajan ja hänen edustamansa organisaation tausta, työsuojelun ja yhteistoiminnan toimivuutta ja työsuojelutehtävissä toimimista ja perehdyttämistä. Useisiin kohtiin annoin mahdollisuuden myös avoimeen vastaukseen, jotta saisin aihepiiristä tarkempaa tietoa sanallisessa muodossa. Jaoin kyselylinkin kohderyhmälle ja muistutin vastaamisesta säännöllisesti.

Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 25 henkilöä ympäri Suomea monenlaisista organisaatioista ja lähtökodista. Tällainen heterogeeninen asetelma antaa mielestäni tämän tyyppisessä kyselyssä kohtuullisen laajan ja hyvän otannan. Kyselyyn vastaajat kokivat, että parannettavaa on monella osa-alueella, ja että on hyvä, että työsuojelutoimintaa tutkitaan, joten kyselyyn myös vastattiin mielellään.

#### 6.2.1 Organisaation taustatiedot

Kyselyn aluksi halusin kartoittaa kyselyyn osallistujan organisaation taustatietoja. Kysymys oli mielestäni tärkeä, sillä työsuojeluhenkilöiden määrä tulee olla suhteessa organisaation kokoon. Viikoittaisen keskimääräisen työsuojelutehtäviin käytettävän vapautuksen määrä muista työtehtävistä saadaan kaavalla:

$$\text{edustettavien määrä} \times \text{paikallisesti sovittu kerroin}$$

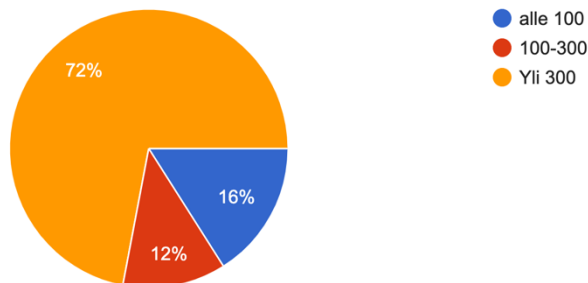
4

Mikäli edustettavia on niin paljon, ettei yhden henkilön täysimääräinen viikkotyöaika riitä edustettavien asioiden hoitoon, tulee valita tarvittava määrä työsuojeluvaltuutettuja tehtävien hoitamiseksi. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2013.)

Kyselytutkimukseen osallistuneiden vastaajien koulutusorganisaatiot ovat tyypillisiä kuntasektorin suuria koulutusorganisaatioita, joissa kuvion 4 mukaan henkilöstöä on yli 300. Työsuojeluvaltuutettujen määrä näyttäisi olevan tutkittujen organisaatioiden kohdalla yhtä poikkeusta lukuun ottamatta vähintään 2 henkilöä. Tämä oli odotettu tulos tämän kokoisten organisaatioiden kohdalla, kun otetaan

huomioon kuntatyöntekijien yllä kerrotut määräykset edustettavien määrästä jo-  
kaista työsuojeluvaltuutettua kohtaan.

Organisaation koko Kuinka paljon organisaatiossa on henkilöstöä  
25 vastausta



Kuvio 4. Organisaation koko henkilöstön määrän mukaisesti

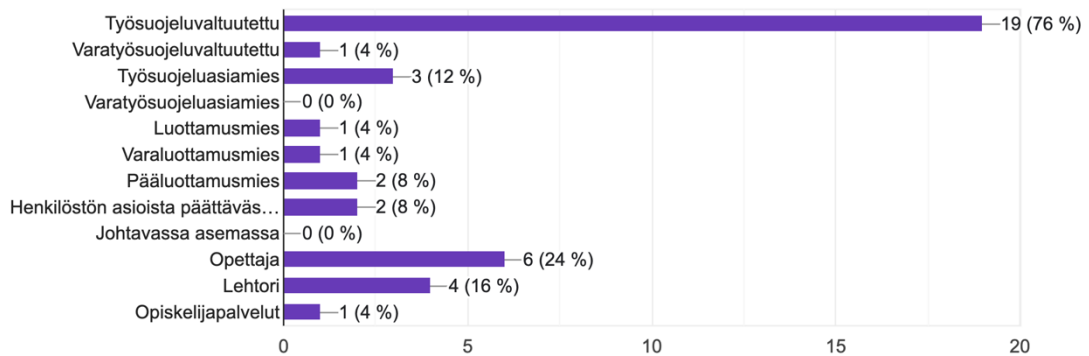
#### 6.2.2 Omat taustatiedot

Omat taustatiedot osiossa halusin selvittää kyselyyn vastanneiden henkilöiden asemaa organisaatiossa, organisaation tyyppiä ja koulutusala, jossa työskentelevät, sekä vastaajan koulutustasoa ja pätevyyksiä. Näillä kysymyksillä on tarkoitus kartoittaa, mistä lähtökohdasta vastaaja antaa vastaukset kyselyyn.

Suurin osa vastaajista (19/25) oli tällä hetkellä työsuojeluvaltuutettuja. Myös varavaltuutettuja ja työsuojeluasiamiehiä oli vastaajina, sekä muita luottamustehtävissä toimivia. 2 vastaajista oli henkilöstön asioista päättävässä asemassa ja opettajia ja lehtoreita 10 vastaajista. Osalla vastaajista on näin ollen ollut kaksoisrooli, esimerkiksi opettaja tai lehtori, joka on samalla myös työsuojeluvaltuutettu tai muussa luottamustehtävissä. Ottaen huomioon, että kysely oli kohdistettu nimenomaan työsuojelutehtävissä toimiville, tulokset olivat hyvin odotettuja, kuten kuvio 5 osoittaa.

### Oma asemasi organisaatiossa

25 vastausta

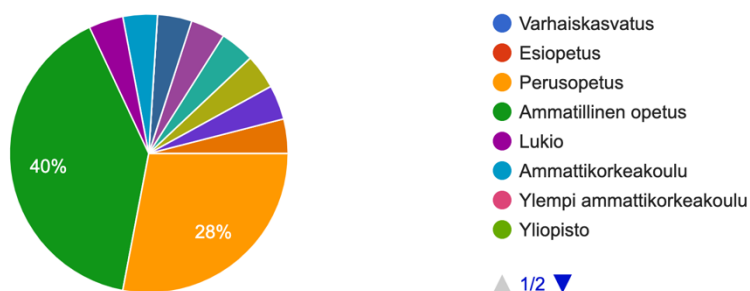


Kuvio 5. Kyselyyn vastaajan asema organisaatiossa

Kuvion 6 mukaan vastaajista 40 % työskentelee ammatillisessa opetuksessa ja 28 % perusopetuksessa. Muutenkin eri tasojen koulutusorganisaatiot olivat osin hyvin edustettuna varhaiskasvatuksesta ylempään ammattikorkeakouluun ja myös kunnallisesta organisaatiosta oli opettajien edustus. Esiopetuksesta ja yliopistosta ei kyselyyn vastannut kukaan.

### Koulutusorganisaatio, jossa työskentelet

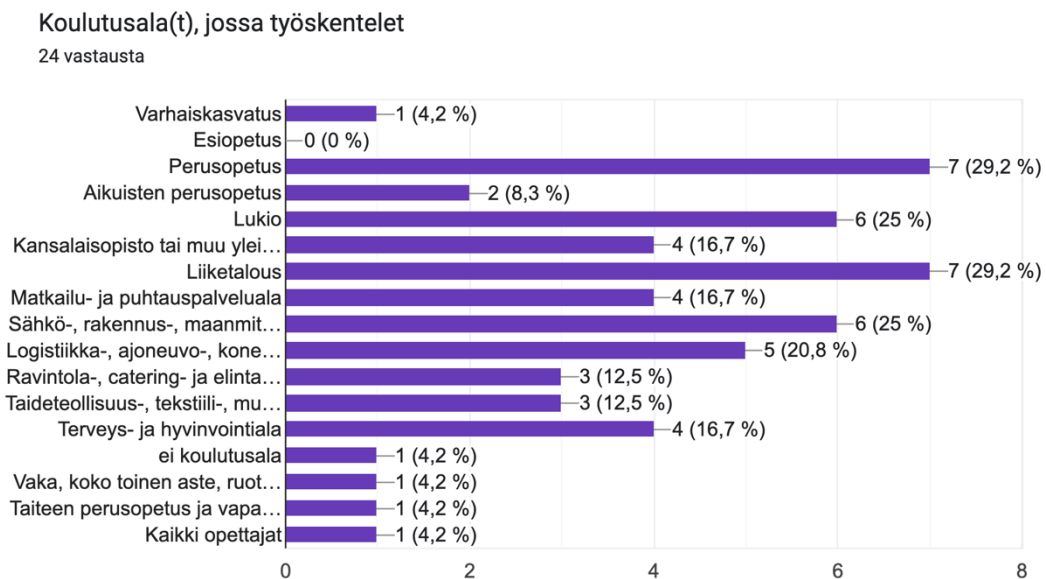
25 vastausta



Kuvio 6. Koulutusorganisaatiot, joissa vastaajat työskentelevät

Ammatillisista organisaatioista, samoin kuin perusopetuksen organisaatioista vastaajia oli runsaasti muihin koulutusorganisaatioihin verrattuna. Tulkitsen tämän niin, että erityisesti näiden koulutusalojen kohdalla myös on eniten opetushenkilöstöä suhteessa muihin ja työsuojeluun ja työoloihin kiinnitetään paljon huomiota. Näihin kahteen koulutusalaan on myös kohdistunut paljon muutoksia viime vuosina.

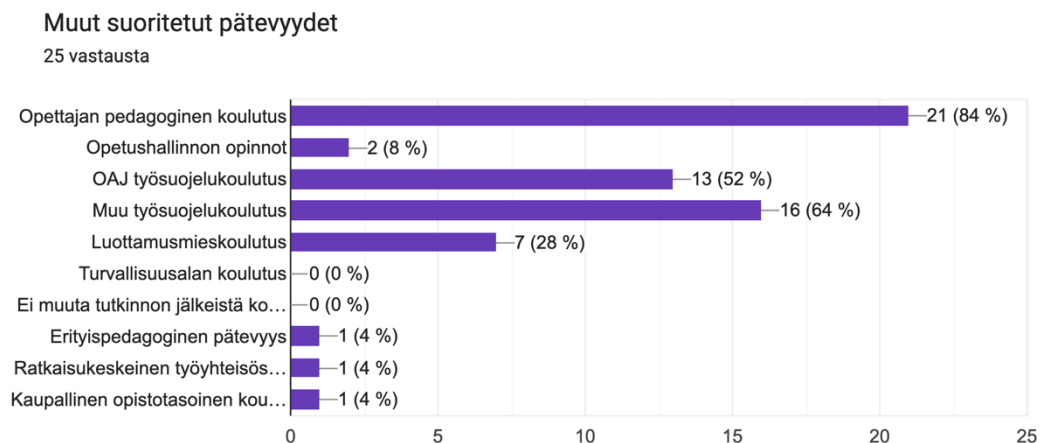
Koulutusalojen välisten erojen kartoittamiseksi selvitettiin kyselyssä vastaajien edustamat koulutusalat. Vastaajat edustivat useita eri koulutusaloja kuvion 7 mukaisesti. Teknisillä aloilla on perinteisesti tekninen turvallisuus ollut yksi iso työsuojelun osa-alue, mutta se ei kuitenkaan nouse erityiseen asemaan kyselyssä, vaan työsuojelu näkyy olevan tasaisesti edustettuna myös perinteisesti turvallisemmaksi koetuilla aloilla.



Kuvio 7. Koulutusalat, joissa vastaajat työskentelevät

Koulutusosalalla vaaditaan opettajalta lähes poikkeuksetta vähintään korkeakoulu- tai yliopistotasoista tutkintoa ja lisäksi opettajan pedagogista pätevyyttä, (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998) joka oli suurimmalla osalla vastaajista. Opettajan koulutustasovaatimus näkyy myös vastaajien koulutustasossa siten, että 60 % vastaajista on yliopistotutkinto, 20 % ylempi korkeakoulututkinto ja 20 % ammattikorkeakoulututkinto. Muiden koulutustasojen edustajia ei kyselytutkimukseen vastannut. Erityistapauksissa voi opettajan tehtäviin päätyä myös muulla tutkinnolla, mutta silloin harvoin saa toistaiseksi voimassa olevaa työ- tai virkasopimusta. Tämä vaikuttaa siihen, että tällainen henkilö ei päädy myöskään luottamustehtäviin, joka vaatii pysyvää työ- tai virkasuhdetta, joten tällaisia vastaajia ei kyselyyn osallistunut. Halusin myös tietää, kuinka moni on suorittanut työsuojelukoulutuksen tai muun turvallisuusalan koulutuksen.

Kysymys liittyy oleellisesti työnantajan velvollisuuteen perehdyttää ja kouluttaa turvallisuusorganisaatiossa ja luottamustehtävissä toimivia henkilöitä. 13 vastaajaa kertoi käyneensä Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n järjestämän työsuojelukoulutuksen ja 16 jonkin muun työsuojelukoulutuksen. Lisäksi osalla vastaajista oli luottamusmieskoulutus joko edellisten lisäksi tai erillisenä koulutuksena. Kolme vastaajaa oli lisännyt oman pätevyyskoulutuksen, joka ei ollut alkuperäisinä vastausvaihtoehtoina. Vastaajan omaa koulutustasoa ja muita pätevyyskoulutuksia kartoittamalla halusin ymmärtää paremmin vastaajan taustoja ja siten varmistaa, että muuttuvatko annetut vastaukset mahdollisesti vastaajan koulutustaustan tai muiden pätevyyskoulutusten mukaan. Kuvion 8 vastauksien perusteella voidaan päätellä, että koulutustaso on melko hyvällä tasolla työsuojelussa toimivien kohdalla.



Kuvio 8. Vastaajan ammatilliset pätevyydet

Koska kyselyssä on tarkoitus nimenomaan selvittää työsuojelun toimivuutta eri koulutusorganisaatioissa, työsuojeluvaltuutetun toimenkuvaa ja perehdytystä, oli oleellista myös kysyä vastaajan työkokemuksesta työsuojelutehtävistä. 40 % vastaajista kertoi työkokemuksesta olevan yhdestä viiteen vuotta, 44 % yli viisi vuotta ja 16 % alle vuoden. Erityisesti lyhyen aikaa työsuojelussa toimineiden kohdalla perehdytys ja sen taso olisi ollut hyvä jatkoselvityksen aihe, sillä nyt kyselystä ei valitettavasti pysty päättämään, millä tasolla perehdytys on ollut kunkin yksittäisen vastaajan kohdalla ja oliko siinä eroja suhteessa työkokemuksen keston.

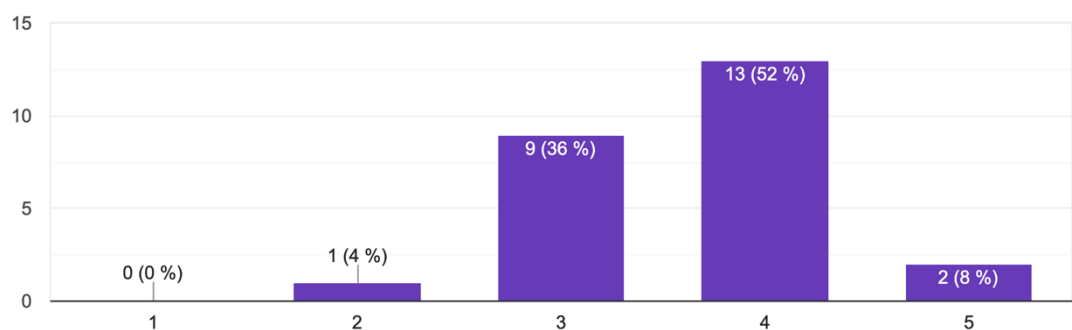
### 6.2.3 Työsuojelun toteutuminen organisaatiossa

Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite työympäristön turvallisuudesta, tasa-arvosta ja työntekijöiden hyvinvoinnista. Työnantajalla on myös velvoite suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet vaarojen ja haittojen estämiseksi ja poistamiseksi. Työnantajan on tarkkailtava työympäristöä ja työtapojen turvallisuutta, sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyys. (Työturvallisuuslaki 738/2002 2. luku 8 §.)

Mainitun lainkohdan vuoksi halusin kartoittaa, miten työsuojelu yleisesti toimii eri koulutusorganisaatioissa. Kartoituksessa käytin apuna numeerista arviointia 1–5 ja lisäksi pyysin sanallisia perusteluita arvioinnin tueksi. Vastaajien numeroarvioinneista (25 vastausta) työnantajan velvoitteiden toteutumisesta työsuojelussa ilmeni, että suurimmalla osalla vastaajista työsuojelu toimi vähintään 3–4 tasolla. Kaksi vastaajaa antoi arvosanan 5 ja vain yksi arvosanan 2. Kukaan ei antanut alinta arvosanaa. Kuviossa 9 keskiarvoksi muodostui 3,64.

Työnantajan velvoitteena on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, tasa-arvosta ja hyvinvoinnista. Kuinka hyvin koet tämän toteutuvan organisaatiossanne?

25 vastausta



Kuvio 9. Työsuojelun toteutuminen vastaajien organisaatioissa

Tasolla 4 työsuojelun velvoitteiden toteutuminen työturvallisuuslain edellyttämällä tasolla ja laajuudessa on mielestäni riittävää, jos toimintaa kehitetään jatkuvan parantamisen keinoin, eikä vakavia puutteita ole millään erillisellä alueella.

Tasolla 3 parannettavaa on jo runsaasti, ja työturvallisuus on vaarantunut. Toimintatapoihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota ja toimintaa parantaa. Tasolla 2 ollaan jo huolestuttavan huonossa tilanteessa ja se vaatii välitöntä puuttumista ja koko työsuojeluorganisaation läpi käymistä.

Vastaajien sanallisissa perusteluissa (11 avointa vastausta) arviosta työnantajan velvoitteiden toteutumisesta työsuojelussa ilmeni hyvin toimivia asioita, mutta myös merkittäviä puutteita. Usean työnantajan kohdalla kerrottiin perusasioiden olevan kunnossa ja mahdollistavan kaikille saada äänensä kuuluviin ja käytettävissä oli useita eri kanavia ja foorumeita. Työhyvinvointia eri organisaatioissa tuetaan muun muassa työhyvinvointitoiminnan avulla sekä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Erityisen haastavana pidettiin tilannetta missä esihenkilöllä ei ole taitoa käsitellä työpaikan ristiriitoja ja henkilöstöjohtaminen on puutteellista. Väkivallan uhkaa ja psykososiaalista kuormittumista pidettiin hankalimpina asioina käsitellä ja ratkaista. Osittain näistä huolehtimisen koettiin jäävän puheen tasolle. Koettiin, että kehitettävää vielä löytyy useilla osa-alueilla. Vastauksissa myös ilmeni, että monessa paikassa näyttää velvoitteiden toteutuminen olevan paperilla kunnossa, mutta toimintamallit ja -käytännöt vaatisivat enemmän henkilöstön perehdyttämistä turvallisuusasioihin ja asioiden käytäntöön saaminen vaatisi parempaa yhteistoimintaa kaikkien osapuolten kanssa.

Keskusteluyhteyttä pidettiin erittäin tärkeänä. Kritiikkiä sai se, että osassa organisaatioissa asioista huolehditaan lähtökohtaisesti työntekijän aktiivisuuden perusteella, jolloin vaikutelmaksi jäi, ettei asioita tehtäisi ennaltaehkäisevästi. Yhden vastaajan vastauksesta ilmeni, että heidän organisaatiossaan on toimiva työsuojelutoimikunta, jonka ohjeita johto kuuntelee ja puuttuu havaittuihin epäkohtiin. Perehdytykseen kuuluu lainmukaisten ohjeistuksien läpikäynti, ja ne ovat myös myöhemmin helposti saatavilla. Henkilöstön hyvinvointia seurataan laajasti erilaisilla kyselyillä ja työterveyshuolto on myös vahvasti mukana.

Päätelmänä vastauksista voidaan todeta, että viestintä on oleellinen osa toimivaa työsuojelua, sen merkitys korostui useammassa vastauksissa. Hyvällä viestinnällä saadaan viesti kulkemaan työsuojelutoimikunnan ja johdon välillä, mutta sillä voidaan myös ratkaista tilanteita, joissa henkilö kokee, ettei häntä kuunnella

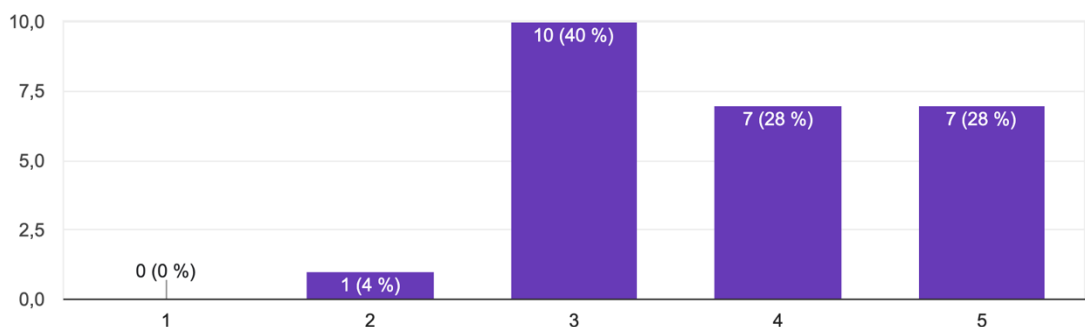


tai muuten haastavia tilanteita, kuten ristiriitoja tai johtamisen tapoihin liittyviä asioita. Hyvä viestintä myös vie asioita eteenpäin, jolloin ne eivät jää vain sanoiksi paperille, vaan asiat viedään käytännön tasolle eteenpäin. Tämä koskee myös tilannetta, jossa henkilö kokee, että oma aktiivisuus vaikuttaa siihen, saako hän tarvitsemaansa apua. Työsuojelun tulee näkyä läpi organisaation siten, että kaikki tulevat kuulluksi tasapuolisesti.

Työsuojelun yhteistoiminnan toteutumista koskevassa kysymyksessä (25 vastausta) arvosanan 5 antoi 7 vastaajaa, arvosanan 4 antoi myös 7 vastaajaa, arvosanan 3 antoi 10 vastaajaa, joka on 40 % kaikista vastaajista. Arvosanan 2 antoi yksi vastaaja. Kuvion 10 mukaan arvosanojen keskiarvo oli 3,8. Keskiarvo oli parempi kuin työsuojelun toteutumista koskevassa kysymyksessä. Vastauksista voisi päätellä, että yhteistoiminta toimii hiukan paremmin kuin työsuojelun yleinen toteutuminen.

Miten koet työsuojelun yhteistoiminnan toteutuvan?

25 vastausta



Kuvio 10. Yhteistoiminnan toteutuminen vastaajien organisaatioissa

Sanallisissa perusteluissa (11 avointa vastausta) työsuojelun yhteistoiminnalle annetuille arvosanoille todettiin, että organisaatioissa tapaamiset olivat säännöllisiä ja asioiden käsittelyyn ja hoitamiseen oli matala kynnyks. Koettiin, että myös organisaation hallinto ja henkilöstöhallinto olivat kuulolla ja reagoi usein myös ennakkoiden. Hyvä ja oikea-aikainen viestintä koettiin tärkeäksi. Yhteistyötä ja työn näkyväksi tekemistä toivottiin laajemmin. Yhdessä vastauksessa ilmeni, että heidän organisaatiossaan työsuojelutoimikunta on hajanainen, ja yhteistyö eri osastojen välillä ei ole kovin aktiivista. Mikäli työsuojeluorganisaatiossa tapahtuu

muutoksia ja organisaatio on laaja, niiden mainittiin vaikeuttavat yhteistoimintaa. Lain vaatima yhteistoiminnan koettiin toimivan, mutta vapaaehtoinen ei aina onnistu. Yksi vastaajista kertoi, että työsuojeluvaltuutetun tulee itse olla aktiivinen, että yhteistoiminta toteutuisi. Keskusteluyhteys koettiin tärkeäksi ja useiden vastuksien perusteella se todettiin toimivaksi ja työsuojeluvaltuutetut otetaan mukaan ja heidät otetaan vakavasti. Toisaalta osa koki, ettei työsuojelutoiminnan tarkoitusta nähdä, ja asiat saattoivat henkilöityä helposti. Osa kertoi, ettei osallistuminen johtoryhmiin ja vaikutusmahdollisuudet toteudu.

Myös näissä sanallisissa vastauksissa viestintä ja johtaminen korostuivat. Työsuojelutoiminta on osa yhteistoimintaa, siksi se ei yllätä, vaan ennemminkin vahvistaa käsitystä siitä, mikä on tärkeää ja mitä parantamalla myös työsuojelu voisi toimia paremmin.

Seuraavaksi halusin kartoittaa eri välineitä, mitä työsuojelutoimijoillaan on käytettävissä työsuojelutehtävien hoitamiseen verkossa. Kuvion 11 mukaisesti vastaukset olivat hyvin tasaisia ja useimmissa organisaatioissa on välineitä varsin laajasti ja useita samanaikaisesti käytettävissään.



Kuvio 11. Verkossa käytettävissä olevat työsuojelun välineet vastaajien organisaatioissa

Välinekartoituksen tueksi halusin myös selvittää, ovatko käytettävissä olevat välineet vastaajien mielestä riittävät, helposti saatavilla ja oliko niiden käyttöön perehdytetty riittävästi. 80 % vastaajista koki, että välineiden riittävyys ja saatavuus

sekä perehdytys olivat vähintään hyvällä (3–4) tasolla. 1 vastaaja oli sitä mieltä, että taso oli kiitettävä (5) ja 4 vastaajaa koki tason olevan tyydyttävä (2).

Edellisen vastuksen tueksi kysyin, miten vastaaja parantaisi välinevalikoimaa, löydettävyyttä ja perehdytystä. Avoimia sanallisia vastauksia tähän kysymykseen tuli 25. Vastauksissa todettiin, että työhön perehdytyksessä oli ajoittain puutteita, sillä byrokratiaa on paljon ja aikaa perehdytykseen on vähän. Tiedon ja ohjelmien määrän koettiin olevan valtava ja osin pirstaloitua ja vaikeasti löydettävää ja vaikka asioihin yleisesti koulutetaan ja informoidaan usein ja määrällisesti paljonkin, silti koettiin, että käytön opastusta tarvittaisiin paljon lisää. Myös selkeitä hakutoimintoja kaivattiin, samoin helposti löytyviä lomakkeita, kuten työsuojelu- ja läheltä piti -ilmoitukset, häirinnän ja epäasiallisen käytöksen -ilmoitukset ja ilmoitukset seksuaalisesta häirinnästä ns. yhden napin takaa sähköiseen muotoon. Riskienhallintaan ja eri ilmoituksiin toivottiin sähköistä järjestelmää, sillä osassa organisaatioita on useita järjestelmiä rinnakkain ja osin päällekkäin ja osa niistä on ajastaan jäljessä. Monet kokivat, että lomakkeita oli vaikea löytää ja ne ovat monen vaiheen takana.

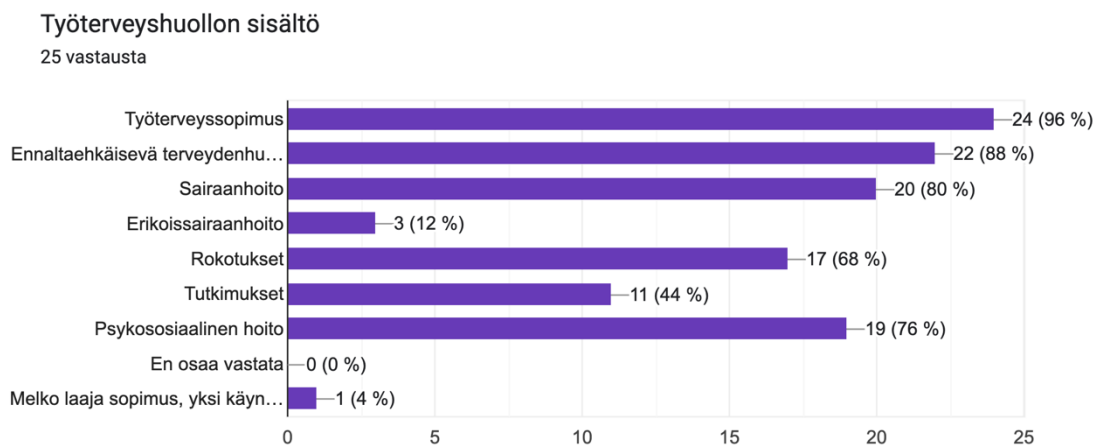
Tietosuojassa myös on puutteita, joka aiheuttaa sen, että monet ilmoitukset ovat ns. henkilöityneet ja tätä tulisi kehittää. Asioiden järjestelmällistä koordinoitua koettiin tarvittavan, jotta asioihin puututtaisiin jo ennen kuin vasta työntekijän huomion jälkeen. Enemmän asioita pitäisi tuoda ihan päivittäiseen keskusteluun ja ohjausta sekä kertauksia pitää olla riittävän usein ja helposti saatavilla. Lisää aikaa perehdyttämiseen toivottiin lähes kaikissa vastauksissa ja myös perehdytyksen pelisääntöjä tulisi selkeyttää ja vastuuttaa siihen nimetty henkilö. Usein perehdytystä toivottiin esihenkilöltä lisää. Uusille henkilöille toivottiin pakollista verkkoperehdytystä.

Kyselyn vastauksista ilmeni, että opetushenkilöstöllä on tänä päivänä käytettävissään paljon erilaisia tietoteknisiä välineitä, ohjelmia ja lomakkeita, jotka tulee hallita. Usein koetaan, että niitä on liikaa, toisaalta kuitenkin halutaan, että asiat löytyvät helposti verkosta. Koska kaikilla ei välttämättä ole samoja edellytyksiä opetella itsenäisesti niiden käyttöä, monet toivoivatkin hyvää perehdytystä ja ope-

tusta ja parempaa tietosuojaa ja siten myös mahdollisuutta hoitaa asiat niin, etteivät ne henkilöityisi. Edelleen myös johtaminen ja sen laatu tuli yhtenä asiana esille.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 2. luku 4 § määrää, että työnantajan on järjestettävä kustannuksellaan työterveyshuolto, joka kattaa työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemisen ja torjumisen sekä takaa työntekijöiden turvallisuuden ja työkyvyn suojaa ja edistää työntekijän terveyttä.

Koska työterveyshuollon toimivuus on osa toimivaa ja lakisääteistä työsuojelua, kysyin vastaajilta, millainen on heidän organisaatiossaan työterveyshuollon sisältö. Vastaukset on koottu kuvioon 12.



Kuvio 12. Työterveyshuollon sisältö vastaajien organisaatioissa

Laki antaa työnantajalle mahdollisuuden määrittää työterveyssopimuksen laajuuden ja sisällön, mutta jokaisella työntekijällä on kuitenkin oltava työterveyssopimus (Työterveyshuoltolaki 1383/2001).

Kuviossa 12 huomion herättää työterveyssopimuksen puuttuminen yhdeltä vastaajalta 25:stä, sillä vain 24 vastasi, että heillä on työterveyssopimus. Osa työnantajista puolestaan tarjoaa huomattavasti minimivaatimuksia kattavamman työterveyshuollon. Suurimmalla osalla vastaajista oli ennaltaehkäisevä terveydenhuolto hoidettu asianmukaisesti, mutta vastauksista ilmenee, että osalta se puut-

tuu. Työterveyshuoltolain mukaan se kuitenkin olisi vähimmäisvaatimus terveys-tarkastuksineen. Ilahduttavan monella on mukana myös psykososiaalinen hoito ja osalla työterveyshuolto kattaa myös erikoissairaanhoidon.

Psykososiaaliset tekijät ovat oleellinen osa työhyvinvointia ja työsuojelua. Tämän vuoksi kysyin työterveyshuollon sisällöstä kertovan kysymyksen jatkokysymykseksi vastaajilta, että miten heidän työpaikallaan kartoitetaan psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja miten mahdollisia kuormitustekijöitä pyritään ehkäisemään, vähentämään ja korjaamaan. Avoimia vastauksia kysymykseen tuli 18. Vastauksista ilmeni, että monessa organisaatiossa tehdään kartoituksia, kuten henkilöstö- ja työhyvinvointikyselyitä, työpaikkaselvityksiä sekä riskikartoituksia mm. riskien ja vaarojen arvioinnin yhteydessä sekä työterveyskyselyiden kautta. Joissain organisaatioissa tehdään kuukausittain kyselyitä ja parin vuoden välein myös laajempia kyselyitä. Työsuojelutoimikunnan kokouksissa kerrottavat kuulumiset voivat myös toimia eräänlaisena työkykytutkana. Joissain tapauksissa toimenpiteet jäävät yhden henkilön vastuulle, osassa organisaatioita tuloksia käsitellään laajemmassa yhteydessä esimerkiksi työsuojelutoimikunnassa tai työterveydessä. Joissain paikoissa käytössä on myös varhaisen tuen malli ja tarvittaessa on saatavilla työnohjausta.

Oli myös työpaikkoja, jossa psykososiaalista kuormaa ei kartoiteta mitenkään. Eräs vastaaja kertoi, että heillä on yritetty ottaa käyttöön Työturvallisuuskeskuksen kuormitusvaakaa osaksi kehityskeskusteluja, mutta esihenkilöiden sitoutuminen puuttuu. Esihenkilöiden osaamisen koettiin olevan epätasaista. Yleisenä toiveena useimmilla oli, että järjestettäisiin enemmän koulutuksia. Jos työpaikkaselvitykset tehdään muutaman vuoden välein, koetaan, että se on liian harvoin. Toivottiin työpaikkakäyntejä, työturvallisuusilmoitusten seuranta, yhteistyötä esihenkilöiden kanssa ja matalaa kynnystä ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun ja puuttumista matalalla kynnyksellä sekä työolojen kehittämistä.

Kyselyt ovat olennainen osa toiminnan kehittämistä, sillä niistä saadaan analyysiä toiminnan nykytilanteesta. Myös työsuojelutoimikunnan kokouksissa läpi käyty kuulumiset antavat hyvää palautetta kehittämisen tueksi. Johtaminen on

myös tässä avainasemassa, sillä puutteet johtamisen osaamisessa tai sitoutumisessa toiminnan kehittämiseen heijastuvat vääjäämättä myös työhyvinvointiin. Psykososiaalisen kuormittumisen kartoituksen puuttuminen kokonaan ei vastaa tämän päivän käsitystä hyvästä työsuojelusta.

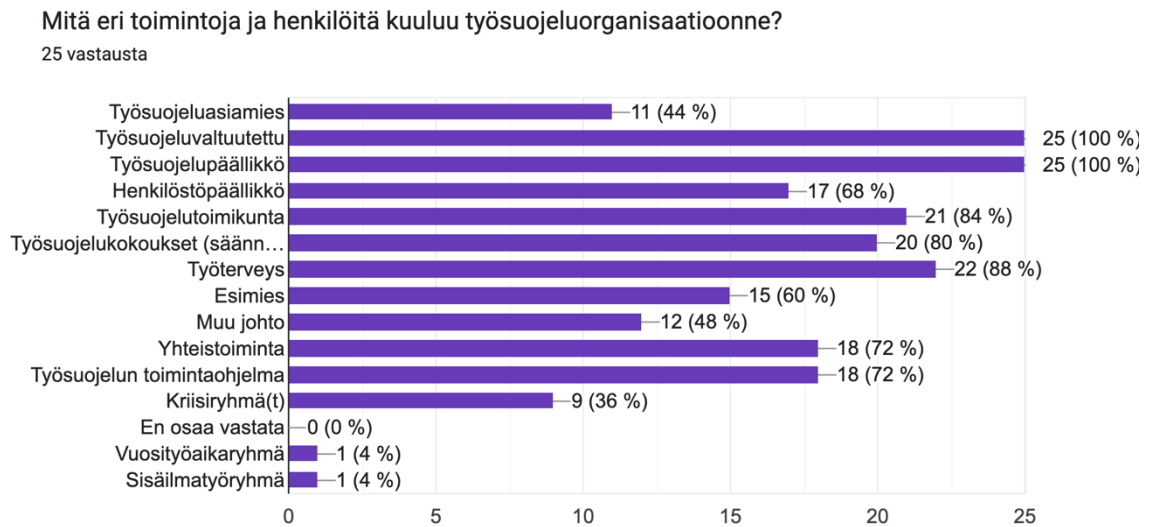
Aiheen jatkokysymykseen, miten vastaajat parantaisivat työterveyshuoltoaan, tuli 13 avointa vastausta. Osa kertoi, että omalla työterveyshoitajalla on liikaa vastuita ajankäyttöön nähden. Moni kokee, että työterveyshuolto on enemmänkin ohjeiden ja raporttien tekemistä ja omalle työterveyshoitajalle ja työterveyslääkärille on vaikea päästä. Vastauksissa toivotaan ennaltaehkäisevää terveydenhuoltoa ensisijaisesti ja vasta tarvittaessa hoidetaan sairautta ja lääkärille pääsy tilisi saada helpommaksi. Kaikki eivät myöskään ole tyytyväisiä työterveyden palveluntarjoajan toimintatapoihin ja toivoisivat, että työnantaja vaihtaisi työterveyshuollon palveluntarjoajaa. Osassa organisaatioita ollaan tyytyväisiä ja myös henkilöstön kehittämisideoita kuunnellaan ja toteutetaan ja koetaan, että työterveyshuollossa ei ole parannettavaa.

Työterveyshuollon toimivuuteen vaikuttaa sisällön lisäksi sen laatu. Mikäli palveluntarjoaja toimii minimiperiaatteella tai on vain raporttien tuottaja, se ei palvele kokonaisuutta. Työnantajien tulisikin kiinnittää huomiota myös työterveyshuollon palveluntarjoajien toiminnan laatuun, ei pelkästään sisältöön tai hintaan.

#### 6.2.4 Työsuojelutoiminta organisaatiossa

Taustatietojen jälkeen halusin perehtyä paremmin varsinaisen työsuojeluorganisaation toimintaan eri organisaatioissa. Tämän selvittämiseksi kysyin vastaajilta, mitä eri toimintoja ja henkilöitä heidän organisaatiossaan kuuluu työsuojeluorganisaatioon. Työsuojelupäällikkö löytyi kaikista organisaatioista, samoin työsuojeluvaltuutettu. Muiden tehtävien jakautumisessa oli enemmän organisaatiokohtaisia eroja. Jätin kyselyyn mahdollisuuden lisätä myös omia vaihtoehtoja, jotta saisin mahdollisimman kattavasti selville työsuojeluorganisaatioiden rakenteen. Rakenteeseen vaikuttaa mm. organisaation koko ja myös se, mitä työnantaja, johto

ja luottamusmiesorganisaatio haluavat toimintaan sisällyttää. Työsuojeluorganisaation toiminnot ja henkilöt vastaajien organisaatioissa esitetään kuviossa.



Kuvio 13. Työsuojeluorganisaation toiminnot ja henkilöt vastaajien organisaatioissa

Kun tutkimuksen kohteena on koulutusala ja alalla toimitaan usein kuntasektorilla, tällä voi olla se vaikutus, että työsuojeluosaaminen on keskimääristä paremmalla tasolla ja lainsäädäntö on hyvin hallinnassa. Näin ollen myös työsuojeluorganisaation toiminta on usein strukturoidumpaa, kuin esimerkiksi yksityisen sektorin organisaatioissa. Vastauksista ilmeni, että valmiiden vaihtoehtojen lisäksi osassa organisaatioista on myös erillinen vuosityöaikaryhmä ja sisäilmatyöryhmä, joista ensimmäinen on koulutusosalalla oma erityinen organisaationsa johtuen vuosityöaikaan siirtymisestä tai suunnitelmista siirtyä siihen. Sisäilmaongelmat ovat myös varsin yleisiä Suomen suhteellisen vanhassa koulukannassa, jossa sisäilmaongelmista puhutaan paljon.

Jatkokysymyksenä edelliseen esitin, että mitä toimintoja ja henkilöresursseja vastaaja kaipaasi lisää oman organisaation työsuojeluorganisaatioon. Tähän avoimia vastauksia tuli 9. Vastauksista ilmeni, että henkilöresursseja on periaatteessa hyvin, mutta aikaresurssia tulisi olla enemmän ja uusien asiamiesten ja valtuutettujen perehdytystä pitäisi olla enemmän, samoin toivottiin tiiviimpää yhteistyötä eri tahojen kanssa. Katsottiin, että organisaation toimintaa edistää, jos työsuojelupäällikkö on omana toimenaan, samoin henkilöstöpäällikkö.

Aikaresurssi on varsin tärkeä osa toimivaa kokonaisuutta. Jos aikaa tehtävän hoitamiseen ei anneta riittävästi, voi toiminta näyttää paperilla hyvältä, mutta käytännön toimiin ei jää riittävästi aikaa. Tämä myös kuormittaa työsuojelussa toimivia henkilöitä ja vähentää ihmisten halukkuutta ottaa osaa toimintaan. Työsuojelutoiminta ei saisi kuormittaa liikaa, sen pitäisi palvella nimenomaan työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Kyselyssä halusin myös selvittää, miten kukin on lähtenyt työsuojelutoimintaan mukaan. Kyselyn perusteella työsuojelutehtäviin tullaan enimmäkseen organisaation sisältä. Yli puolet vastaajista kertoi, että hänet on kutsuttu mukaan organisaation sisältä. Osa vastaajista on tullut tehtäviin oman mielenkiinnon kautta, esimerkiksi itse hakeutumalla tehtävään. Pieni osa myös kertoi, että on ensin kouluttautunut turvallisuus- tai työsuojelutehtäviin ja hakeutunut suoraan soveltuvaan työtehtävään. Kyselyn mukaan kaikki vastaajat toimivat itse työsuojelutehtävissä.

Kokemukseni mukaan työsuojelutehtäviin valikoituu usein henkilöitä, joilla on jokin oma mielenkiinnon kohde tai kokemusta työsuojeluun tai turvallisuusalaan muuten liittyen. Kyselyn vastaus osin vahvisti tätä mielikuvaa. Joskus työsuojeluhenkilön löytyminen on kuitenkin vaikeaa, ei haluta ottaa lisää tehtäviä tai pelätään, että joudutaan hankalaan välikäteen tai vastuuseen. Osittain hankaluus voi myös johtua sitoutumisen puutteesta. Sitoutumista perustehtäviin ja organisaatioon olisi siis hyvä vahvistaa, jolloin myös työpaikan yhteiset asiat alkavat kiinnostamaan enemmän.

#### 6.2.5 Perehdytys työsuojelutehtävään

Tämän tutkimuksen pääasiallinen tutkimuskohde on perehdytys työsuojeluvallatuetun tehtäviin. Aikaisemmat kyselytutkimuksen kysymykset kartoittivat vastaajien kokemuksia työsuojelun yleistilanteesta. Kysymykset olivat oleellisia selvittämään, miten työsuojelu toimii ja miten sen tehtävä nähdään työsuojelutoimijoiden kentällä. Nämä kysymykset avasivat kokonaistilannetta, mihin erityisesti



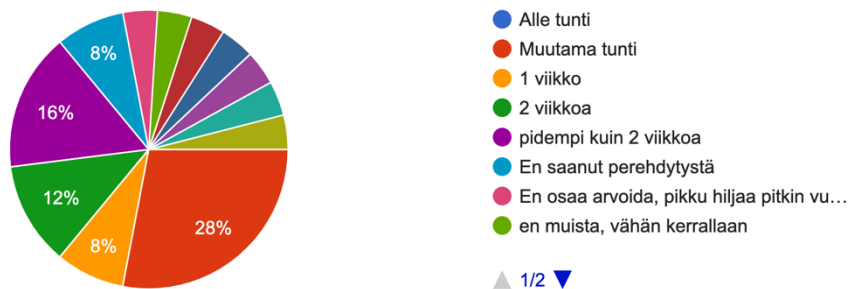
tulisi työsuojelun kehittämisessä kiinnittää huomiota. Nämä tiedot ovat oleellisia myös silloin, kun perehdytetään uutta työsuojelutoimijaa, kuten työsuojeluvaltuutettua, jotta hän osaisi kiinnittää huomiota puutteisiin nykyisessä toiminnassa ja jotta hän pystyisi tuon ymmärryksen kautta viemään uusia toimintamalleja omaan työhönsä. Seuraavat kysymykset on kohdistettu erityisesti perehdyttämiseen liittyviin asioihin, kysymyksillä etsitään vastauksia, miten työsuojelutoimiin perehdytys nykytilanteessa toimii ja miten sitä voisi kehittää.

Näistä ensimmäinen kysymys kuului, millaisen perehdytyksen vastaaja on saanut työsuojelutehtävään. Osa vastaajista on vastausten mukaan saanut perehdytystä useammastakin lähteestä. Suurin osa, 96 % vastaajista on myös suorittanut työsuojelukoulutuksen. Tyypillisiä tapoja perehdyttää uusi toimija on vastausten mukaan ollut, että edellinen toimija, työsuojeluorganisaatio tai esimies on hoitanut perehdytyksen. Osalla vastaajista perehdytys on jäänyt osittain tai kokonaan oman tiedonhankinnan varaan, tai perehdytystä ei ole ollut ollenkaan.

Perehdyttämiseen käytettävä ajan ja laadun suhteen on havaittavissa yhteys. Varsinkin, jos perehdytys on jäänyt puutteelliseksi, kokonaan puuttumaan tai varsin lyhyeksi, esimerkiksi vain muutamaan tuntiin. 8 % vastaajista kertoo, että ei ole saanut ollenkaan perehdytystä ja peräti 28 % vastaajista kertoo, että perehdytyksen määrä on ollut vain muutama tunti. 1 vastaaja kertoo, että perehdytys on ollut yhden viikonlopun mittainen työsuojelukurssi. 20 % vastaajista kertoo saaneensa 1-2 viikon perehdytyksen ja 16 % yli 2 viikkoa. Tämän kyselyn kuvion 14 tulosten valossa perehdytyksessä on nähtävillä eroja eri organisaatioiden välillä.

Kuinka pitkä perehdytys oli?

25 vastausta



Kuvio 14. Perehdytyksen pituus eri vastaajien kohdalla

Perehdytysajasta kysyttäessä oli hyvä tarkastella myös sitä, ollaanko perehdytysaikaan kuitenkin tyytyväisiä kestosta tai menetelmästä riippumatta, siksi kysyin, oliko perehdytysaika vastaajien mukaan riittävä. Vastauksissa näkyy vaihtelua, miten tyytyväisiä vastaajat ovat perehdytysajan kestoan. Yli puolet oli sitä mieltä, että perehdytykseen käytetty aika ei ollut riittävä. Pelkkä perehdytykseen käytetty aika ei kuitenkaan vielä kerro yksiselitteisesti, onko perehdytys ollut sisällöllisesti riittävä, siksi kysyin myös, mitä perehdytys on pitänyt sisällään. Myös tämän kysymyksen vastauksissa tuli ilmi, ettei perehdytys ole ollut myöskään sisällöllisesti kaikissa organisaatioissa kattavaa. Vain vajaassa puolessa organisaatioista näyttäisi siltä, että asioita on käyty riittävän laajasti läpi perehdytyksen aikana.

Asianmukaiseen perehdytykseen tulisi sisältyä vähintään perehdytys organisaation toimintaan ja henkilöihin, omaan työhön, tiloihin ja toimintatapoihin liittyvä perehdytys, turvallisuusohjeiden, pelastussuunnitelmien, tietosuoja- ja tietoturvaohjeiden, kriisiohjeiden ja alakohtaisten erityisohjeiden läpi käyminen, työterveyteen liittyvät asiat, verkossa toimiviin työvälineisiin ja lomakkeisiin sekä koulutautumismahdollisuuksiin tutustuminen, sekä työsuojeluun ja yhteistoimintaan perehtyminen. Työsuojelutoimijan perehdytyslista tulee olla vielä tätä huomattavasti kattavampi sisältäen myös vastuut, velvollisuudet, käytettäviin lakeihin, määräyksiin ja ohjeisiin tutustumisen.

Jotta kyselyn aikaisemmista vastauksista voisi vetää parempia johtopäätöksiä ja työsuojelutoimintaa olisi mahdollista kehittää, kysymyksien avulla selvitettiin myös, mitä vastaajan mielestä jäi perehdyttämisestä puuttumaan. Avoimia vastauksia kysymykseen tuli 12. Perehdytyksen sisällöksi toivottiin parempaa perehdytystä työsuojeluvaltuutetun toimenkuvaan, vastuisiin, oikeuksiin, saatavilla oleviin koulutuksiin sekä velvollisuuksiin. Tärkeänä pidettiin myös tutustumista organisaation toimintaan ja henkilöstöön. Erityisesti toivottiin, että myös esihenkilö ottaa osaa perehdytykseen varsinkin oman työpaikan perehdytykseen liittyen. Työsuojelutehtävissä toimivan henkilön turvallisuuteen liittyvästä suojauksesta ja työturvallisuudesta toivottiin lisää tietoa. Perehdytystoiminnan koetaan kehittyneen ajan saatossa, mutta edelleen on parannettavaa. Erityisesti järjestelmien muuttuessa toivotaan tietoa, mistä tarvittavat asiakirjat löytyvät, sillä niistä löytyvät ohjeet koetaan myös osaksi toimeen perehtymistä.

Vaikka tyytyväisyys perehdytykseen numeroin 1–5 arvioituna vaihtelivat eri arvosanojen välillä, kuitenkin yli puolet vastaajista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Toisaalta sanallisissa vastauksissa löydettiin myös paljon kehitettävää. Perehdytyksen kehittäminen vaatii uusia ideoita ja palautetta toimijoilta, joten kysyin vastaajilta, miten he parantaisivat työsuojelutehtäviin annettavaa perehdytystä. Kysymykseen tuli 9 avointa vastausta. Vastauksissa toivottiin selkeämpiä perehdytysuunnitelmia, vertaistukea ja systemaattisuutta. Koulutuksiin ohjausta pidettiin tärkeänä, samoin omaan organisaatioon perehdyttämistä. Koulutuksen ja kouluttautumisen lisäksi koettiin, että työsuojelupäällikön tulisi käydä työsuojelutoimikunnan uusien jäsenten kanssa erillinen ohjauspala-veri. Aikaisempiin dokumentteihin tutustumiseen kaivattiin lisää aikaa.

Viimeisenä avoimena kysymyksenä pyysin vastaajia vielä kertomaan omin sanoin, millainen on tai tulisi olla työsuojeluvaltuutetun toimenkuva ja mitä kaikkia tehtäviä siihen kuuluu. Tähän kysymykseen tuli 25 vastausta. Vastauksissa todettiin, että tehtävä on laaja, sitä verrattiin Sveitsin armeijan linkkariin. Työsuojeluvaltuutetun katsotaan olevan sillanrakentaja, kuuntelija, opastaja, neuvottelija ja valvoja. Hänen tulee myös olla tarkkailija, jonka tulee rohkeasti ilmaista huolensa ja puuttua epäkohtiin. Toisaalta tehtävänkuva riippuu jonkin verran organisaatiosta ja sen toiminnasta, osin työsuojeluvaltuutetun omasta osaamisesta ja

aktiivisuudesta, mutta myös hänelle annetuista resursseista. Osa työsuojelutoimijoista kokee toimivansa linkkinä ja tiedottajana oman osaston ja työsuojelutien välillä. Osa koki, että työsuojeluvaltuutettuja tulisi pyytää useammin mukaan esimerkiksi rehtoreiden tai johtoryhmän kokouksiin, olemaan mm. asiantuntijana työsuojeluasioissa ja kertomassa ajankohtaisia asioita työsuojelusta ja tapahtumista työkentällä.

Pääasiallisiin käsiteltäviin aihepiireihin lueteltiin kuuluvaksi ihmissuhdekonfliktit, tila-asiat ja toiminnan kehittäminen. Työsuojelutehtävät koettiin mielenkiintoisiksi ja niiden avulla koettiin, että pystytään olemaan paremmin ajan tasalla organisaation ja sen turvallisuuden ja henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen liittyvissä asioissa. Työsuojeluvaltuutetun tehtäväksi katsottiin kuuluvan henkilöstön ja esihenkilöiden ohjaus ja neuvonta ja olla tukena työsuojeluasioissa ja työhyvinvointiasioissa ja muistuttaa eri vastuista. Yhteistoiminta koettiin tärkeänä osana työsuojeluvaltuutetun toimintaa ja hänen tehtävänään katsottiin olevan omalta osaltaan ylläpitää hyvää yhteistoimintaa ja kehittää organisaation turvallisuutta ja terveellisyyttä eri keinoin.

Työsuojeluvaltuutetun tulee olla helposti lähestyttävä ja hänellä tulisi olla aikaa kuunnella ja auttaa työsuojelullisin keinoin, sekä myös kouluttaa henkilöstöä turvallisuusasioissa. Työsuojeluvaltuutetulla tulee olla valmius olla yhteydessä erilaisiin ihmisiin ja keskustella heidän kanssaan, sillä työtehtävät ovat todella monipuolisia, työnkuvan kattaessa kaiken rakennushankkeista työyhteisön ristiriitailanteisiin.

Työsuojeluvaltuutetun tulee toimia tehtävässään lakien mukaisesti. Ilman säädösten perusteellista tuntemista tehtävää ei voi hoitaa. Työn tekemistä helpottaa henkilökohtainen kiinnostus tutustua organisaation henkilöstöön ja toimintaohjelmiin. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu kokouksiin, palavereihin, työpaikkaselvityksiin, työsuojelutarkastuksiin ja kuuntelee henkilöstöä. Työsuojeluvaltuutettu toimii alan asiantuntijana, nostaa ongelmia esiin ja auttaa ratkaisemaan niitä. Valtuutettu tekee tiivistä yhteistyötä työsuojelutoimikunnan jäsenten ja henkilöstön kanssa arjessa kokouksien ulkopuolellakin.

Työsuojeluvaltuutettu viestittää henkilöstölle erilaisista hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvistä ajankohtaisista asioista. Työsuojeluvaltuutetun tulee seurata työpaikalla tapahtuvia muutoksia ja niistä mahdollisesti nousevia ilmiöitä ja tuoda johdolle esiin ongelmakohtia ja neuvotella toimenpiteistä ja aikataulusta ongelmien vähentämiseksi ja poistamiseksi. Työsuojeluvaltuutettu mahdollistaa työntekijöiden hyvinvoinnin edistämistä yhdessä työterveyshuollon kanssa, mm. työergonomia ja työolojen vaarojen tunnistamisessa. Työsuojeluvaltuutettu koulutuu ajankohtaisten aiheiden parissa edistään koko työyhteisön hyvinvointia.

Työsuojeluvaltuutettu on tiimityöntekijä, joka kaikissa tilanteissa osoittaa luottamusta, luotettavuutta, kollegiaalinen kaikkia työntekijöitä kohtaan työntekijän asemasta riippumatta. Hän huolehtii parannusten toimeenpanosta yhdessä vastuuhenkilöiden kanssa. Työsuojeluvaltuutettu on asiantuntija työsuojelupäällikön rinnalla työsuojeluasioissa ja hän on opastaja, ohjaaja, vertaistuki, viranomaisten kumppani, kouluttaja, valmentaja, lainvalvoja, uusien toimintatapojen etsijä. Hän on korvat työyhteisössä ja ratkaisee mahdollisia haasteita johdon kanssa, myös työntekijöiden työhön liittyvissä epäkohdissa yhteistyössä luottamushenkilön kanssa. Työsuojeluvaltuutettu on myös johdon tukena vaativissa työntekijöitä koskevissa tilanteissa puolueettomana elimenä esimerkiksi päihdeongelmissa tai irtisanomistilanteissa.

Loppuun pyysin vielä arvion siitä, kaipaisiko vastaaja yleisellä tasolla lisää tietoa, koulutusta ja perehdyttämistä työsuojelutoiminnasta. Suurin osa vastaajista koki, että lisätietoa, koulutusta ja perehdyttämistä tarvitaan vähintään jonkin verran, osa haluaisi sitä paljon lisää. Erityisesti toivottiin lainsäädäntöön ja sen tulkintaan lisää koulutusta.

Hyvä työsuojelutoiminta tarvitsee onnistuakseen hyvää johtamista, osaamisen kehittämistä, riittäviä ajallisia ja henkisiä resursseja toimia tehtävässä sekä laajaa lainsäädännön tuntemusta. Työsuojeluvaltuutetun merkitys osana työyhteisöä on laaja ja paljon vastuuta ja velvollisuuksia sisältävä. Toimivassa työsuojelussa ei riitä, että asiat kirjataan ylös, ne pitää viedä myös käytäntöön. Työsuojeluvaltuutettu toimii linkkinä työntekijöiden, työterveyden, viranomaisten ja johdon välillä

niin, että yhteistoiminta eri osapuolten välillä on mahdollisimman toimivaa. Toimiva työsuojeluorganisaatio auttaa työturvallisuuden, -hyvinvoinnin ja henkisen työsuojelun ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

Osaaminen on myös työsuojelutoiminnan keskiössä ja riittävä perehdyttäminen ja kouluttaminen takaa työn laadukkaan tuloksen. Asiantuntijaorganisaatiossa hiljaisen tiedon siirtämiselle ja uusien toimintatapojen oppimiselle on omat haasteensa. Jokainen työntekijä on oman substanssinsa asiantuntija ja tottunut itsenäiseen toimintaan omilla toimintatavoillaan. Tällöin tiimimäisen toiminnan omaksuminen voi viedä aikaa ja vaatii perehtymistä myös verkoston muiden toimijoiden toimintatapoihin ja henkilöihin sekä itsensä näkyväksi ja helposti lähestyttäväksi tekemistä.

Kyselytutkimuksen, oman kokemuksen ja työsuojelutoimijoiden kanssa käytyjen keskustelujen valossa näen työsuojeluvaltuutetun roolin erittäin merkittäväksi työpaikalla ja työsuojeluorganisaatiossa.

## 7 TYÖSUOJELUVALTUUTETUN PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN

### 7.1 Perehdys Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa

Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa uuden työntekijän tai uusiin tehtäviin siirtyvän henkilön perehtymisen tukena toimii perehdyttämisen tarkistuslista. Perehdyttämisen tarkistuslista henkilökohtaistetaan vastaamaan työntekijän tehtäväkuvaa siten, että perehdyttämisessä voidaan keskittyä työtehtävän kannalta oleellisiin asioihin ja ne käydään läpi 3 kuukauden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta. Henkilökohtaistaminen tehdään yhdessä esihenkilön ja työntekijän kanssa. (Perehdyttäminen 2022.)

Osasto- ja yksikkökohtaisesta perehdyttämisestä vastaa esimies, joka organisoii työtehtävään perehdyttämisen. Perehdyttämisen yleensä toteuttaa sovittu työnopastaja, joka tutustuttaa työntekijän osaston toimintaan ja henkilöihin sekä työtehtäviin. Perehdytyksen jälkeen käydään palautekeskustelu esihenkilön ja työntekijän välillä ja esihenkilö tallentaa tarkistuslistan. Työntekijän tulee myös itse tutustua oman työn kannalta olennaisiin työpaikan sisäisiin prosesseihin ja käsi-kirjoihin. (Perehdyttäminen 2022.)

Perehdyttämisen tarkistuslista sisältää omaan työskentelypaikkaan ja -henkilöihin, kuntayhtymään ja kuntayhtymäpalveluihin, henkilöstöhallinnon palveluihin, tiloihin ja palveluihin, sähköisiin välineisiin ja toimintaohjeisiin, opetustyöhön ja osastokohtaisiin asioihin tutustumisen lisäksi turvallisuusasioihin ja -ohjeisiin tutustumisen. Nämä perehdytyksen tarkistuslistassa olevat turvallisuusasiat koskevat koko henkilöstöä. (Perehdytyksen tarkistuslista 2022.)

Turvallisuusasioiden perehdytyksen tarkistuslista kaikille uusille työntekijöille sisältää:

- Pelastussuunnitelmat
- Asemapiirros
- Pohjapiirros
- Turvallisuuskävely

- Poistumisreitit, hälytysjärjestelmät, SecApp
- Ensiapuvälineet
- Turvallisuushavainnosta / Läheltä piti -tilanteesta ilmoittaminen
- Hätäilmoituksen tekeminen
- Toiminta tulipalon tms. sattuessa
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Opiskelija- ja asiakasturvallisuus
- Suojavaatetus
- Tietosuoja-asiat
- Vaitiolovelvollisuus
- Vakuutusasiat
- Ala- ja osastokohtaiset turvallisuustekijät  
(Perehdytyksen tarkistuslista 2022.)

Samat perehdytysohjeet koskevat myös työsuojeluvaltuutettua. Lisäksi uusille työntekijöille järjestetään erillisiä perehdyttämistilaisuuksia vähintään aina uuden lukuvuoden käynnistyessä. (Perehdyttäminen 2022.)

## 7.2 Kehittämistarve

Kuten kyselytutkimuksesta ilmeni, työsuojeluvaltuutetun tehtäväkuva on varsin laaja ja vaativa. Kyselytutkimuksessa tuli myös vahvasti esiin, että perehdyttäminen on valitettavan usein puutteellista, vaikka selkeää tarvetta sille olisi, tulisi perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen kiinnittää erityistä huomiota.

Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa on hyvät perehdyttämisohjeet IMS käsikirjoina, samoin perehdyttämisen tarkistuslista. Valitettavasti hyvistä ohjeista ja tarkistuslistoista huolimatta perehdyttäminen jää välillä puutteelliseksi mm. esihenkilön tai työnopastajan kiireestä johtuen.

Useamman osaston käsittävässä organisaatiossa, kuten Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa, jokaisella toimialueella on oma työsuojeluvaltuutettu. Työ on kuitenkin saman kaltaista ja siinä tehdään paljon yhteistyötä. Esimerkiksi lukiolla on



oma työsuojeluvaltuutettu, samoin opiskelijapalveluhenkilöstöllä, ammattiopiston työsuojeluvaltuutettu edustaa kaikkia ammatillisia opettajia useilta eri osastoilta ja niin edelleen. Luottamushenkilöiden keskuudessa kokemukseen perustuvaa tiedonvaihtoa tapahtuu tehtävien lomassa, mutta usein siinäkin kiire aiheuttaa, ettei perehdytystä tehtäviin ehditä kunnolla suorittamaan uusien luottamushenkilöiden, kuten uusien työsuojelutoimijoiden aloittaessa toimikautensa.

Henkilöillä, jotka ovat toimineet tehtävissään jo useita vuosia, on hallussaan paljon hiljaista tietoa. Näin on myös Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa. Hiljaisen tiedon siirtämisen kulttuuri kuitenkin tuntuu osin puuttuvan ja varsinkin, jos tehtävä vaihtuu ennalta arvaamatta. Silloin tulee usein tilanteita, joissa uusi toimija joutuu itse opiskelemaan tehtävään kuuluvat asiat itsenäisesti tai hankkimaan tiedon muualta. Tämän tyyppistä tehtävänvaihtoa tulisi aina pyrkiä välttämään. Joskus se on kuitenkin välttämätöntä. Silloin kun varsinainen työsuojeluvaltuutettu on estynyt hoitamaan tehtävää, joutuu työsuojeluvaravaltuutettu ryhtymään mahdollisesti täysin valmistautumattomana työhön.

Samat havainnot olen tehnyt omassa työssäni niin opettajana, kuin myös työsuojelutehtävissä. Tutkimukseni toisin sanoen vahvisti sitä ennako-odotusta, että perehdyttämistä tulisi parantaa myös yleisellä tasolla, mutta myös omassa organisaatiossani.

Tutkimuksen myötä ja oman havainnointini sekä henkilökunnan kanssa käytyjen keskustelujen perusteella turvallisuusohjeet ja toiminnot ovat joskus vaikeasti löydettävissä erilaisissa järjestelmissä, ja tieto niiden sijainnista usein unohtuu, jos niitä ei tarvita kovin usein. Tässä olisi koko turvallisuusorganisaatiota koskeva kehittämiskohde, sillä henkilökunnalle tulisi tuoda lisää tietoisuutta eri turvallisuusohjeiden- ja järjestelmien sijainnista ja käytöstä.

### 7.3 Kehittämissuunnitelma

Kuten kyselytutkimuksesta ilmeni, työsuojeluvaltuutettuna usein toimii henkilö pääasiallisen toimensa, esimerkiksi opettajan työn tai lehtorin viran ohella. Kahden erilaisen tehtävän rinnakkain tekeminen kuormittaa jo itsessään. Tästä syystä tulee kehittää perehdyttämisjärjestelmä, joka on helppo ottaa käyttöön ja se ohjaa myös perehdyttäjää.

Oleellisena osana kehittämistyötä on kirkastaa työsuojeluvaltuutetun ydintehtävät ja kirjata ne ymmärrettävään muotoon. Tällöin myös perehdytyksen henkilökohtaistaminen on helpompi tehdä ja varsinainen perehdytystyö on selkeämpää ja helpompaa. Käytössä olevan yleisen perehdytyksen tarkistuslistan rinnalle tulee luoda tehtäväkohtaiset tarkistuslistat.

Hiljaisen tiedon siirtämiseksi tulee järjestää Koulutuskuntayhtymä Tavastian sisällä toimiville työsuojeluvaltuutetuille vuosittain toistuvia kehittämispäiviä virallisten koulutusten lisäksi. Kehittämispäivät mahdollistavat tietojen vaihdon ja vertaistuen eri toimialueella toimivien työsuojeluvaltuutettujen kesken. Varatyösuojeluvaltuutettujen tilanne on ongelmallinen, sillä he eivät usein pääse harjoittelemaan tehtävien hoitamista vasta kuin tilanteessa. Heille ei kuulu tehtävään resurssia ennen kuin varsinainen valtuutettu on jo estynyt hoitamasta tehtäväänsä. Tästä syystä varatyösuojeluvaltuutetuille ja myös työsuojeluasiamiehille tulee järjestää tilaisuus työsuojelun peruskoulutuksien lisäksi päästä tutustumaan varsinainen työsuojeluvaltuutetun toimintaan myös omassa organisaatiossa. Työsuojelun kehittämispäivät antaisivat mahdollisuuden ajoittain kutsua myös varatyösuojeluvaltuutettuja ja työsuojeluasiamiehiä tutustumaan toimintaan ja verkostoitumaan.

Työsuojelu koostuu kokonaisuudesta, jossa kaikkien työsuojelutoimijoiden pitäisi olla hyvin ajan tasalla kaikesta turvallisuuteen liittyvästä, mikä vaikuttaa, tai voi vaikuttaa työtehtäviin ja niiden turvallisuuteen. Siksi on oleellisen tärkeää, että esimerkiksi turvallisuuspäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut toimivat yhdessä. Siksi osaksi perehdytystä tulisi ottaa myös turvallisuuspäällikön kanssa tutustuminen organisaation tapoihin.

Jokaisen osaston esihenkilöllä on paras tieto oman osastonsa toiminnasta, joten luontevinta olisi, että jokaisen sellaisen osaston esimies, jonka alaisia työsuojeluvaltuutettu edustaa, kävisi uuden työsuojeluvaltuutetun kanssa läpi oman osastonsa toimintatavat, näin myös mahdollisesti entuudestaan vieraammat, esihenkilö ja työsuojeluvaltuutettu tutustuvat toisiinsa. Tämä olisi oleellisen tärkeää myös sen vuoksi, että kun työsuojeluvaltuutettu kuitenkin edustaa kyseisen osaston henkilöstöä, yhteistyö ja asioista keskusteleminen on helpompaa, jos toimijat tuntevat jo toisensa. Osaston esittelyn yhteydessä olisi hyvä tutustua osaston henkilökuntaan muutenkin, näin työsuojeluvaltuutettu tulee edustettavilleen tutummaksi ja helpommin lähestyttäväksi.

Yleisen perehdytyksen tarkistuslistan (2022) lisäksi työsuojeluvaltuutetun perehdytykseen tulisi siis kuulua vähintään myös seuraavat asiat:

- Työsuojelun perus- ja jatkokoulutus
- Turvallisuuspäällikön kanssa organisaation turvallisuustilanteen ja toimintaohjeiden läpikäynti
- Jokaisen erillisen edustettavan osaston esimiehen ja (mahdollisen osaston työsuojeluasimiehen) kanssa osaston turvallisuusasioiden ja toimintatapojen läpikäynti. (Erityisesti osastokohtaiset erityispiirteet, kuten tilat, koneet, laitteet, materiaalit, kemikaalit, toimintatavat jne).
- Osaston henkilöstöön tutustuminen
- Tutustuminen ja verkostoituminen muihin oman organisaation työsuojelutoimijoihin
- Työsuojelutoimikuntaan ja sen toimintaan tutustuminen
- Työsuojeluorganisaation ohjeisiin, asiakirjoihin ja esimerkiksi aikaisempiin pöytäkirjoihin tutustuminen.
- Työsuojeluorganisaation kehittämissäivät

Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa on käytössä Populus-henkilöstöhallintajärjestelmä, jonne kirjataan työntekijän tiedot, loma-ajat ja keskeytykset, sekä kehityskeskustelut ja kuulemiset. Populus ei enää vastaa ominaisuuksiltaan hyvän henkilöstöhallinnon ohjelmalta tänä päivänä vaadittuja ominaisuuksia, joten järjestelmän vaihtaminen nykyaikaisempaan on tutkinnan alla. Uudempi järjestelmä mahdollistaisi konkreettisia keinoja onnistuneen perehdytyksen viemiseksi käytännön työhön. Tällainen keino voisi olla perehdyttämisen tarkistuslistan vieminen henkilöstöhallintaohjelmaan lomakkeeksi, jonne jokaiseen varsinaiseen työtehtävään, työsuojelutehtävään ja muihin vastaaviin tehtäviin kautta koko organisaation tehdyt perehdytykset voisi huomautuksineen kirjata, jolloin niistä jäisi pysyvä merkintä henkilön työsuhdetietoihin. Perehdyttämislomakkeen tarkistuslistasta olisi helppo tehdä oma lomake, jonne pystyy rastittamaan jokaisen perehdytyskohdan ja kirjaamaan tiedot, kuka on kyseisen kohdan perehdytyksen tehnyt, perehdytyksen ajankohdan ja mahdolliset muut ilmi tulleet asiat. Myös hiljaisen tiedon siirtoa olisi mahdollista kirjata dokumenttiin ylös. Tämän avulla voitaisiin myös tarkistaa esimerkiksi työtapaturman tai läheltä piti -tilanteen sattuessa, onko henkilö perehdytetty asianmukaisesti. Se lisäisi niin työntekijän kuin työnantajankin oikeusturvaa.

Tietyn henkilön nimeäminen kulloisenkin tehtävän perehdytykseen tekisi perehdytyksestä laadullisesti tasaisempaa. Perehdytyslistan avulla voisi määrittää useamman perehdyttäjän aina esimerkiksi substanssin tai osaston mukaisesti. Työsuojelu- ja turvallisuuskoulutuksiin ohjaamisesta tulisi tehdä systemaattisempaa. Aina uuden työsuojelutoimijan astuessa tehtävään, tulisi perehdyttämislstaan kirjaus koulutukseen ohjaamisesta, koulutuksen suorittamisesta ja ajankohdasta. Samoin jatkokoulutuksen ajankohta tulisi määrittää siten, että tietyn aikaa toimituaan työsuojelutoimija ohjataan automaattisesti jatkokoulutukseen ja kun koulutus on suoritettu, dokumentoidaan siitä ajankohta, koulutuksen aihe ja koulutuksen pitäjä.

Järjestelmä on mahdollista rakentaa myös siten, että se automaattisesti muistuttaa, jos jokin perehdytyksen kohta ei ole saavutettu määräaikaan mennessä, samoin automaatti-ilmoitus kertoisi, kun on aika hakea jatkokoulutukseen. Myös

käynnit eri osastoille, sekä turvallisuusasiakirjoihin ja aikaisempiin dokumentteihin tutustumisen voisi kirjata järjestelmään ylös.

Turvallisuusohjeet, pelastussuunnitelmat, oppilaitosalueen kartat ja lomakkeet ovat tällä hetkellä useammassa paikassa Koulutuskuntayhtymä Tavastian intranetissa käytettävissä henkilökunnan selaimen kautta ja verkkosivuilla. Niiden sijainnin yhdenmukaistamiseksi olisi syytä viedä ne kootusti yhden painikkeen alle, jolloin niiden löytyminen olisi helpompaa myös kiireessä ja mahdollisessa hätätilanteessa kaikki tarvittavat ohjeet löytyisivät yhdestä paikasta yhdellä napinpainalluksella. Samalla niiden sisällön ajantasaisuus tulee tarkistaa. Jokainen uusi työntekijä tulee perehdyttää siihen, mistä ne löytyvät ja samalla myös niiden käyttöön. Jotta asia ei pääsisi unohtumaan ajan kuluessa, tulee perehdyttämistä järjestää säännöllisesti ja aina viimeistään silloin, kun ohjeistuksiin tai lomakkeisiin tehdään muutoksia.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimus vastasi asetettuihin kysymyksiin ja vahvisti lähtökohdassa vallinneen käsityksen siitä, että työsuojeluvaltuutetun perehdytyksessä on kehittämisen tarvetta. Tutkimus ja sen tiedonhankinta on tehty mahdollisimman avoimesti, vastuullisesti ja huomioiden lait, tietosuoja ja hyvälle tieteelliselle tiedolle asetettujen hyvien tapojen mukaisesti. Tutkimus olisi toistettavissa ja tämän hetken tiedon valossa myös lopputulos olisi samankaltainen vastaavan julkishallinnon organisaation kohdalla. Tutkimuksesta saatiin oivalluksia siitä, miten työsuojeluvaltuutetun perehdyttämistä voidaan kehittää ja tutkimuksen johtopäätöksien avulla kehittämistyö on mahdollista viedä käytäntöön.

Vastaavanlaista tutkimusta voitaisiin käyttää myös muun työtehtävän perehdyttämisen kartoittamiseen. Tutkimusta pidettiin kyselypalautteen mukaan tärkeänä, sillä vastaajien mielestä on hyvä, että työsuojelua tutkitaan ja kehitetään ja sen merkitystä nostetaan esille. Mahdollisen jatkotutkimuksen aiheita on lukuisia, aiheita voisi myös esimerkiksi lähestyä yksityissektorin näkökulmasta, jolloin uskoisin vastauksiin tulevan enemmän kirjavuutta johtuen erilaisista toimintatavoista ja organisaatorakenteista ja siihen vaikuttaa myös paikallinen toimintaympäristö. Julkisen sektorin toimintaympäristö on ainakin teoriassa säädellympää, joten se luonnollisesti vaikutti myös vastauksiin. Tämän kehittämistyön tuloksia on mahdollista hyödyntää toiminnan kehittämiseen myös muilla osa-alueilla ja muiden tehtävien perehdyttämisen uudistamiseen.

Koulutuskuntayhtymä Tavastiassa työsuojeluorganisaatio on hyvin järjestäytynyt ja toiminta kaiken kaikkiaan erittäin hyvin lain kirjaimen mukaista. Parannettavaa kuitenkin myös löytyy, sillä varsinkin perehdyttämisen osalta on nähtävissä kyselytutkimuksessa esiin nousseita ilmiöitä, kuten puutteita hiljaisen tiedon siirtymisessä ja perehdytyksen jäämisestä puutteelliseksi, jollei työntekijä ole itse aktiivinen tiedonhankinnassa, koulutuksiin hakeutumisessa ja verkostoitumisessa eri toimijoiden kanssa. Systemaattisilla kehittämissuunnitelmissa mainituilla toimenpiteillä ja perehdytyksen dokumentoinnilla voidaan varmistaa perehdytyksen suorittaminen, sen laatu ja ajantasaisuus.

Perehdyttämisen henkilökohtaistaminen tulee tapahtua työtehtävien ja osaston toimintatapojen mukaisesti. Tavoitteen toteutuminen vaatii hyvän johtamisen lisäksi myös uusien toimintatapojen omaksumista.

Koulutuskuntayhtymä Tavastialla on henkilöstösuunnitelma, joka korostaa taloudellista tulosta, hyvää mainetta ja kilpailukykyä, joka saavutetaan panostamalla henkilökunnan osaamiseen ja hyvinvointiin. Henkilöstöjohtamisessa, samoin kuin turvallisuusjohtamisessa korostuu ennakointi, suunnitelmallisuus, jatkuvuudenhallinta sekä osaamisen johtaminen ja kehittäminen. Jokaisen henkilön tehtävien edellyttämästä osaamisesta tulee huolehtia ja kun tehtävät muuttuvat, myös osaamista pitää päivittää. Osaaminen sitouttaa henkilön työhön ja organisaatioon.

Hyvä osaaminen työtehtävissä heijastuu työturvallisuuden lisäksi myös työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työsuojelun parissa toimivat henkilöt ovat tässä avainasemassa näyttämässä esimerkkiä. Hyvä esimerkki lähtee liikkeelle siitä, että jokainen työsuojelutoimija toimii omien oppiensä mukaisesti. Näin ollen hyvä perehdytys vaatii sen, että se toimii käytännön tasolla läpi koko organisaation.

## LÄHTEET

- Ahokas, P., Neuvonen, J., Suikki, M. & Tiihonen, J. 2011. Työntutkimuksen käsitteitä, menettelytapoja ja käyttökohteita. EK-SAK tuottavuustyöryhmä 2011. Viitattu 30.10.2022 [https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file\\_attachments/tyomarkkinat\\_kannustava\\_palkkaus\\_palkkaustapoja\\_tyontutkimuksen\\_menettelytavat.pdf](https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/tyomarkkinat_kannustava_palkkaus_palkkaustapoja_tyontutkimuksen_menettelytavat.pdf).
- Anderson, L., 2006. Analytic Autoethnography. *Journal of contemporary ethnography* 35(4), 373–395. Viitattu 5.11.2022 <https://doi.org/10.1177/0891241605280449>.
- Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998. Finlex. Viitattu 18.11.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986>.
- British Library. 2021. W Edwards Deming. Viitattu 18.11.2022 <https://www.bl.uk/people/w-edwards-deming>.
- Denscombe, M. 2017. *The Good Research Guide: For Small-Scale Social Research Projects*. London: Open University Press.
- Engerström, Y. 1985. Kehittävän työntutkimuksen peruskäsitteitä. *Aikuiskasvatus*, 5(4), 156–164. Viitattu 5.11.2022 <https://doi.org/10.33336/aik.96417>.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kokko N., Herrala M., Ahola M., Immonen S., Hailikari M. & Salminen A. 2000. Osaamisen kehittäminen pk-yrityksissä. Helsinki: Työministeriö: Euroopan sosiaalirahasto.
- Koulutuskuntayhtymä Tavastia 2022. Koulutuskuntayhtymä Tavastian organisaatiokaavio 2022. Viitattu 30.10.2022 <https://www.kktavastia.fi/tietoa-tavastia/toiminta-ja-talous/johto-ja-henkilosto/>.
- Kunnallinen työmarkkinalaitos 2013. KT Yleiskirje: Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansionmenetyksen korvausta koskevan sopimuksen soveltaminen. 2013. Viitattu 5.11.2022 <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2013/3/tyosuojeluvaltuutettu>.
- Kylmä, J & Juvakka, K. 2007. *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita.
- Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K & Lähdevirta, J. 2003. Laadullinen terveystutkimus; mitä, miten ja miksi? *Duodecim: Lääketieteellinen aikakauskirja*, 119(7), 609–615. Viitattu 1.11.2022 <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo93495.pdf>.



Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Finlex. Viitattu 8.11.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

Lehtonen, T.J. 2002. Organisaation osaamisen strateginen hallinta. Tampere: Tampere University Press 2002. Viitattu 1.11.2022 <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-5341-7>.

Meadows, K. 2003. So you want to do research? 3. An introduction to qualitative methods. *British Journal of Community Nursing*; 8(10): 464–469. Viitattu 1.11.2022 <https://doi.org/10.12968/bjcn.2003.8.10.11700>.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2021. Opetusalan työolobarometri 2021. Viitattu 18.11.2022 [https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj\\_opetusalan\\_tyoolobarometri\\_2021.pdf](https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf).

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2022. Työsuojelu. Viitattu 10.8.2022 <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyosuojelu/>.

Perehdyttäminen 2022. Koulutuskuntayhtymä Tavastia. Viitattu 18.11.2022 Koulutuskuntayhtymä Tavastia sisäinen IMS ohje, edellyttää kirjautumisen.

Perehdytyksen tarkistuslista 2022. Koulutuskuntayhtymä Tavastia. Viitattu 18.11.2022 Koulutuskuntayhtymä Tavastia sisäinen IMS asiakirja, edellyttää kirjautumisen.

Potter, J. and Hepburn, A. 2005. Qualitative interviews in psychology: problems and possibilities, *Qualitative Research in Psychology*, 2(4), 281–307. Viitattu 1.11.2022 <https://doi.org/10.1191/1478088705qp045oa>.

Sarsby, A. 2016. SWOT analysis. A guide to SWOT a business studies students. England: Leadership library.

Sundar, R., Balaji, A.N. & SatheeshKumar, R.M. 2014. A Review on Lean Manufacturing Implementation Techniques, 97(1), 1875–1885. Viitattu 18.11.2022 <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2014.12.341>.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 1.11.2022 [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Finlex. Viitattu 8.11.2022 <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Työturvallisuuskeskus 2021. Kunta-alan työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valinta toimikaudeksi 1.1.2022 – 31.12.2025. Viitattu 8.11.2022 <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Kunta-alan-tyosuojelun-yhteistoimintahenkiloston-valinta-toimikaudeksi-2022-2025.pdf>.

Työturvallisuuskeskus 2022. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät. Viitattu 10.8.2022 <https://ttk.fi/tyosuojelun-yhteistoiminta/roolit-ja-tehtavat/tyosuojeluvaltuutettu/>.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Finlex. Viitattu 8.11.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Työsuojeluhallinto 2022a. Työsuojelun yhteistoiminta. Viitattu 8.11.2022 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta>.

Työsuojeluhallinto 2022b. Vastuut työsuojelussa. Viitattu 10.8.2022 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa>.

Työsuojelun toimintaohjelma 2022. Työsuojelun toimintaohjelma 2022–2025. Koulutuskuntayhtymä Tavastia. Viitattu 18.11.2022 Koulutuskuntayhtymä Tavastia sisäinen IMS asiakirja, edellyttää kirjautumisen.

Womack, J.P. & Jones, D.T. 2003. Lean Thinking. Banish waste and create wealth in Your corporation. Ekirja. Lontoo: Free Press.

Yin, R.K. 2006. Mixed methods research: Are the methods genuinely integrated or merely parallel?. Research in the Schools, 13(1), 48. Viitattu 5.11.2022 <https://ocd.lcwu.edu.pk/cfiles/Gender%20&%20Development%20Studies/GDS-502/Thevalidityissueinmixedresearch.pdf>.