

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma/Julkishallinto ja juridiikka

Iina Niemeläinen

TYÖHYVINVOINTI TYÖSUOJELULAINSÄÄDÄNNÖN NÄKÖKULMASTA

CASE: LAHDEN JULKINEN OIKEUSAPU

Opinnäytetyö 2015

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

NIEMELÄINEN, IINA

Työhyvinvointi työsuojelulainsäädännön näkökulmasta

case: Lahden julkinen oikeusapu

Opinnäytetyö

23 sivua + 1 liitesivu

Työn ohjaaja

Yliopettaja Sari Häkkinen

Toimeksiantaja

Lahden oikeusaputoimisto, julkinen oikeusapu

Huhtikuu 2015

Avainsanat

työsuojelulainsaadanto, työhyvinvointi, julkinen oikeusapu

Opinnäytetyössä perehdytään työhyvinvointiin ja sitä tarkastellaan Suomen työsuojelulainsäädännön näkökulmasta. Työssä kartoitetaan yleisesti sitä, mitä työhyvinvointi on ja mistä osa-alueista se koostuu.

Opinnäytetyössä selvitetään yleisesti laajaa työsuojelulainsäädännön sisältöä ja sitä, mitä asioita laki velvoittaa ottamaan huomioon työpaikalla. Työn tavoitteena on löytää lainsäädännöstä kohdat, joilla on vaikutusta työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämiseen.

Opinnäytetyössä käytetään sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Työssä pyritään selvittämään, miten työhyvinvointi toteutuu Lahden julkisen oikeusavun toimistossa. Opinnäytetyötä varten on laadittu työhyvinvointitutkimus, joka on toteutettu julkisen oikeusavun työntekijöille. Työhyvinvointi ja kestävä työkyvyn ylläpitäminen on aiheena ajankohtainen. Työhyvinvointikyselyllä mahdollistetaan Lahden oikeusaputoimiston julkisen oikeusavun työntekijöiden työhyvinvoinnin tilan seuraaminen.

Työhyvinvointi on huomioitu työsuojelulainsäädännössä laajasti ja Lahden oikeusaputoimistossa työhyvinvoinnin koettiin toteutuvan vaihtelevasti.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Business Management

NIEMELÄINEN, IINA

Bachelor's Thesis

23 pages + 1 pages of appendices

Supervisor

Sari Häkkinen, Senior Lecturer

Commissioned by

Legal aid office of Lahti

April 2015

Keywords

Legal aid, work welfare, occupational safety legislation

This thesis focuses on work well-being and it is observed through the occupational health and safety legislation in Finland. This study monitors generally what work well-being is and from which parts it consists of.

This thesis reports generally the wide content of occupational health and safety legislation and which matters the law obligates to take into consideration at a workplace. The goal in this thesis is to find those paragraphs in legislation that has effect on ability to work and advance work well-being.

It is used both quantitative and qualitative study methods. This study aims toward explaining how work well-being comes true in the legal aid office in Lahti. For this study there was put together a study about work well-being that was carried out to the employees working in legal aid office in Lahti. Work well-being and maintaining long-lasting ability to work is a current topic. Inquiry about work well-being inquiry enables to follow the state of work well-being of employees in legal aid office in Lahti.

Work well-being is observed extensively in occupational safety legislation and there were different opinions about work well-being in legal aid office of Lahti.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
1.1	Tutkimuksen tarkoitus	5
1.2	Metodit	6
2	TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	TyHy-toiminta	7
2.2	Työaika	8
2.2.1	Säännöllinen työaika	8
2.2.2	Ylityö	8
2.2.3	Lepoaika	9
2.3	Stressi	9
2.4	Tykytoiminta	10
2.5	Esimiestoiminta	12
3	TYÖSUOJELU	13
3.1	Yhteistoimintamenettely	14
3.2	EU ja työsuojelu EU:n jäsenmaille	15
3.3	Työturvallisuuslainsäädäntö	15
3.3.1	Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet	16
3.3.2	Seuraamukset työturvallisuusrikkomuksista	17
3.4	Työterveyshuolto	17
4	TULOSTEN TULKINTA JA ANALYSOINTI	18
5	POHDINTA	20
	LÄHTEET	22
	KUVALUETTELO	23
	LIITTEET	

Liite 1. Työhyvintointikysely

1 JOHDANTO

Suoritin opintoihini kuuluvan 3 kuukauden mittaisen syventävän harjoittelujakson Lahden oikeusaputoimiston julkisessa oikeusavussa kesällä 2013. Opinnäytetyöni aiheeksi valikoitui osaksi oman kiinnostuksen kohteena oleva työhyvinvointi, jonka tarkasteleminen on aina ajankohtaista ja josta huolehtiminen luonnollisesti myös osa julkisen sektorin toimintaa.

Julkisen oikeusavun virkamiehet eivät kuulu itsessään työoikeuden piiriin, joten tarkastelen työhyvinvointia opinnäytetyössäni työsuojelulainsäädännön näkökulmasta. Toivon opinnäytetyöni tuovan tietoa ennen kaikkea itse virastolle. Tärkeänä osana työtäni ovat henkilökunnan mielteet ja tunteet työhyvinvoinnin toteutumisesta Lahden oikeusaputoimiston julkisen oikeusavun sektorilla. Työsuojelulainsäädännön tunteminen ja omien oikeuksien tietäminen työntekijänä uupuu omien kokemuksieni mukaan monelta lakiin perehtymättömältä työntekijältä.

1.1 Tutkimuksen tarkoitus

Työni tarkoitus on selvittää, miten työhyvinvointi nojautuu työsuojelulainsäädäntöön ja mitkä ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeät asiat, jotka tulee työsuojelulainsäädäntöön perustuen ottaa huomioon. Perehdyn myös yleisesti työhyvinvointiin ja siihen, mitä osa-alueita se pitää sisällään, jotta sitä voitaisiin toteuttaa onnistuneesti työpaikalla. Rajaan työni tarkastelun noudattamaan julkisessa oikeusavussa käytettyjä normeja.

Opinnäytetyössäni on tarkoitus kartoittaa Lahden oikeusaputoimiston julkisen oikeusavun työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä työhyvinvoinnista ja sen toteutumisesta virastossa. Aiheeni on työkeskeisessä ja kiireisessä yhteiskunnassamme mielestäni ajankohtainen. Lisäksi muuttuvat toimintaympäristöt ja työvoimaennusteet luovat omalta osaltaan haasteita ja tavoitteita työssä jaksamisen edistämiseksi.

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimukseni pääongelmia ovat

-Miten työhyvinvointi on otettu huomioon työsuojelulainsäädännössä?

-Miten työhyvinvoinnin koetaan toteutuvan Lahden julkisessa oikeusavussa?

Alaongelmia ovat

- Mitä on työhyvinvointi ja mistä se koostuu?
- Mitkä ovat työsuojelun pääpiirteet?

1.2 Metodit

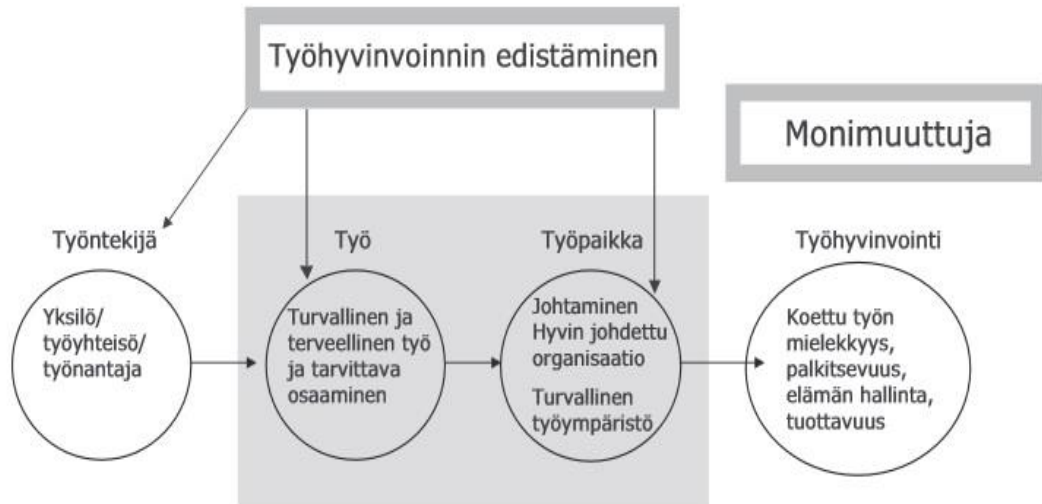
Käytän työssäni sekä kvalitatiivista, että kvantitatiivista tutkimusta tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Pyrin näillä metodeilla saamaan katsauksen työntekijöiden omiin näkökulmiin ja kokemuksiin mahdollisimman monipuolisesti. Laadin henkilökunnan haastattelua varten kyselylomakkeen, johon jokainen toimiston työntekijä vastaa nimettömästi. Lisäksi perustan tutkimukseni myös suullisiin haastatteluihin ja kirjallisiin vastauksiin.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yksiköitä ei tarvitse valita kovin suurta määrää ja tällöin otosten laadullisuus nousee isompaan merkitykseen. Uskon aineistomääräni olevan riittävän kattava siihen nähden, mitä kyselyllä halutaan saavuttaa ja mihin se halutaan kohdistaa.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on monialainen käsite, se pitää sisällään monia eri osa-alueita. Sille ei ole pystytty kehittämään yhtä yleisesti hyväksyttyä ja tieteellistä määritelmää. Strateginen hyvinvointi on työhyvinvoinnista erotettu osa, se tarkoittaa henkilöstön hyvinvointia, jolla on merkitystä organisaation tuloksellisuuden kannalta.

Työhyvinvointi rakentuu työkyvylle, sillä mikäli työkykyä ei ole tai se on huono, on työntekijän vaikea kokea myöskään työhyvinvointia. Työhyvinvointia voidaan pitää jatkuvasti elävänä kokonaisuutena ja se voi syntyä, kasvaa ja kehittyä. Jokainen työntekijä omaa subjektiivisen käsityksen omasta työstään ja siihen liittyvistä asioista. Näistä tuntemuksista ja käsityksistä syntyy kokemus työhyvinvoinnista ja sen tasosta. (Ilmarinen & Vainio 2013, 4.)



Kuva 1. Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet (Anttonen, Räsänen, Aaltonen, Husman, Lindström, Ylikoski, Jokiluoma, Van Den Broek, Haratau, Kuhn, Masanotti & Wynne 2009).

Kuvassa 1 on esitetty työhyvinvoinnin edistämiseen vaikuttavia osa-alueita. Kaikki alkaa työntekijästä eli yksilöstä. Yksilöistä muodostuu työpaikan työyhteisöjä. Työyhteisöissä tehdään töitä ja on tärkeää, että yksilöillä on työn tekemiseen tarvittavaa osaamista ja työ on olemukseltaan turvallista ja terveellistä. Mikäli organisaation johto on toteutettu hyvin, tuo se mukanaan turvallisuutta ja varmuutta työntekijöille. Edellä mainituista asioista voidaan saada aikaan kunkin yksilön kokema työhyvinvoinnin taso, jossa osallisena ovat työn mielekkyys, palkitsevuus, elämän hallinta sekä tuottavuus. (Anttonen, Räsänen, Aaltonen, Husman, Lindström, Ylikoski, Jokiluoma, Van Den Broek, Haratau, Kuhn, Masanotti & Wynne 2009, 18, 19.)

2.1 TyHy-toiminta

Työhyvinvointia työpaikoilla ylläpitävää toimintaa kutsutaan TyHy-toiminnaksi. Se pitää sisällään kaikkea toimintaa, jolla ensisijaisesti työnantaja ja työntekijät, mutta myöskin työpaikan yhteistyöorganisaatiot pyrkivät ylläpitämään ja edistämään työntekijöiden toimintakykyä työssä koko työuran ajan. TyHy-toimintaa kuvaa sen johdonmukainen, suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toiminta, jonka lakisääteisiä tehtäviä hoitaa työterveyshuolto. (Valtiovarainministeriö 2014.)

Työhyvinvoinnin tukeminen on monipuolista toimintaa ja se voi kohdistua työoloihin ja työympäristöön. Tämän lisäksi työtapoihin työpaikalla, kokonaiseen työyhteisöön ja työn hallintaan. Myös työaika ja siihen liittyvät järjestelyt, ammatillinen ja lääkinnällinen kuntoutus sekä työntekijän uudelleen koulutus ovat työhyvinvointia tukevia toimia. (Valtiovarainministeriö 2014.)

2.2 Työaika

Työaikaa koskevia määräyksiä säädellään työaikalaisissa. Työaikalain alaisiin työntekijöihin kuuluvat myös virkamiehet, joiden piiriin julkisen oikeusavun työntekijät kuuluvat. Tarkastelen työaikalainsäädäntöä julkisessa oikeusavussa toteutuvien normien mukaisesti. Työ- ja lepoaikojen toteutuminen käytännössä kuuluu mielestäni niin työhyvinvoinnin kuin työsuojelunkin piiriin. Työaikojen noudattamisella on varsinkin pitkällä aikavälillä suuri vaikutus työntekijöiden jaksamiseen ja yleiseen hyvinvointiin.

Työajaksi luokitellaan aika, jolloin työntekijä on työnantajan käytettävissä tai aika jona työtä tehdään. Mikäli työntekijällä on oikeus ruokatauollaan poistua työpaikalta, ei tätä aikaa lueta työaikaan kuuluvaksi ajaksi. Työmatkoihin kuuluva aika ei monissa tapauksissa sisälly työaikaan, lukuun ottamatta poikkeuksia, joissa matkaan sisältyy itse työsuoritus. (Perheen lakiopas 2006, 253.)

2.2.1 Säännöllinen työaika

Työaikalain 3. luvun 6. pykälän mukaan säännölliseksi työajaksi määritellään enintään 8 tuntia vuorokaudessa, jolloin viikottaiseksi työajaksi määräytyy enintään 40 tuntia (Työaikalaki 1996). Julkisen oikeusavun sektorilla noudatetaan toimistotyöaikaa, jolloin työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa.

2.2.2 Ylityö

Työaikalain 4. luku 17. pykälä määrittelee ylityön olevan työnantajan aloitteesta tehtävää työtä, joka on säännöllisen työajan ylittävää (Työaikalaki 1996). Ylityön teettäminen velvoittaa työnantajaa pyytämään työntekijältä suostumuksen jokaiseen erilliseen ylityötä tehtävään kertaan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus antaa suostumuksensa ylityön tekemiseen kerralla pidempi jaksoisesti, jos kyseisen ylityön

katsotaan kokonaisuudessaan kestävän vain lyhyehkön jakson ajan. Mikäli ylityön tekeminen on erittäin pakottavien syiden tai työn laadun vuoksi välttämätöntä, ei työaikalain 4. luvun 18. pykälän mukaan julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija saa kieltäytyä siitä. (Työaikalaki 1996.)

2.2.3 Lepoaika

Lepoaika tarkoittaa työntekijöille annettavaa vapaa-aikaa, joka työnantaja on lakisääteisesti velvoitettu antamaan. Päivittäinen lepo-aika tarkoittaa taukoja, jotka kuuluvat päivittäiseen työpäivään. Mikäli työntekijällä on oikeus poistua lepoajalla työpaikalta, sitä ei lueta työaikaan, eikä tältä ajalta makseta palkkaa. Mikäli on niin että työntekijän paikallaolo työpaikalla on välttämätöntä, voidaan lepoaika jättää pois. On kuitenkin huomattava, että tällöin mahdollisuus ruokailuun on kuitenkin järjestettävä. (Työaikalaki 1996.)

Vuorokausilepo tarkoittaa työvuorojen välistä lepoaikaa. Normaalitytilanteessa työntekijälle on annettava työstä riippuen 9-11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Työaikalain 6 luvun 29 pykälässä on eritelty tilanteita, joissa on mahdollista poiketa normaaleista vuorokausilevoista. Viikkolepo tarkoittaa viikossa kertyvää vapaa-ajan määrää. Laki määrää, että työntekijällä on oltava oikeus 35 tunnin mittaiseen keskeyttämättömään vapaa-aikaan. Mikäli työntekijä joutuu tekemään työtä viikkolevon kustannuksella, on hänen säännöllistä työaikaansa lyhennettävä niin, että vapaa-ajalla tehtävä työ tulee vähennetyksi siitä. Viikkolevon aikana tehdystä työstä voidaan myös työnantajan suostumuksella maksaa rahallinen korvaus samalta ajalta, mitä säännöllistä työaikaa olisi lyhennettävä. (Työaikalaki 1996.) Riittävä lepoaika on työntekijän kannalta tärkeää ja se vaikuttaa osaltaan joko positiivisesti tai negatiivisesti työntekijän jaksamiseen ja suoriutumiseen työaikana. Pitkällä aikavälillä sillä on hyvin todennäköisesti myös vaikutusta työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Jatkuva lepoajoista lipsuminen voi johtaa työperäisen stressin kehittymiseen ja heikentää työkykyä.

2.3 Stressi

Pitkäaikainen stressi on sekä työnantajien että työntekijöiden yhteinen huoli, sillä pitkällä aikavälillä se aiheuttaa terveysongelmia ja lisäkustannuksia. Stressin ehkäiseminen työpaikoilla lisää hyvinvointia ja tuottavuutta. Kaikki työntekijöiden

kokema stressi ei välttämättä ole peräisin työpaikalta, mutta se voi heijastua oireiluna työpaikalla. Työperäisen stressin tunnistaminen ei useinkaan ole helppoa, mutta siitä voivat kieliä esimerkiksi korkeat poissaolomäärät, työntekijöiden suuri vaihtuvuus tai henkilöstiriidat. Yksilötasolla liiallisen stressin oireita voivat olla lihominen, laihtuminen, päihteiden käytön lisääntyminen tai jatkuva väsymys. Kun kyse on työperäisestä stressistä, nousee keskeiseksi tavoitteeksi sen ennaltaehkäisy. Työnantajan ja työntekijän välisillä kehityskeskusteluilla voidaan saavuttaa positiivisia tuloksia työperäisen stressin ennaltaehkäisyssä. (Andersson, Auvinen, Hollmen, Ilveskivi, Kaukinen, Lanttola, Marttila, Perimäki, Rätty & Sillanpää 2008, 2, 3.)

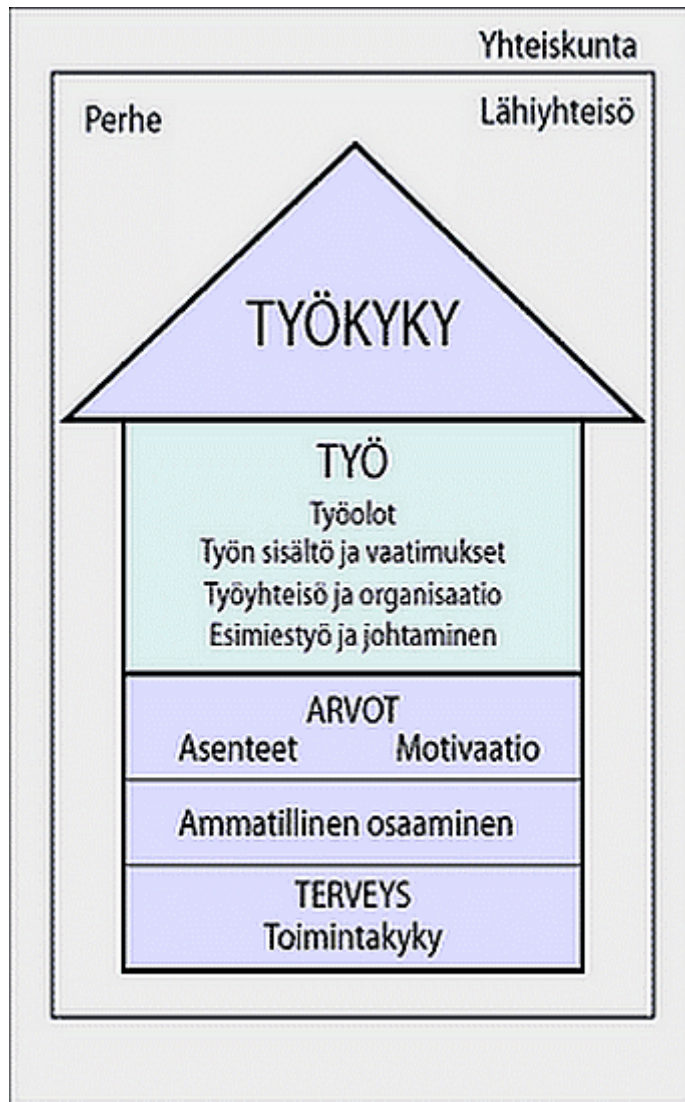
Työperäisen stressin ennaltaehkäisyn tärkeimmät asiat ovat, että työpaikan työolot ja työjärjestelyt ovat kaikin puolin kunnossa. Sisäisen viestinnän tulee olla sujuvaa ja työntekijöitä on pyrittävä ottamaan huomioon yksilöinä. Stressiperäisten oireiden ilmetessä varhaisvaiheessa, nousee työterveyshuolto merkittävään asemaan ja sen tuleekin auttaa ja tukea työntekijöitä näissä tilanteissa. (Työturvallisuuskeskus 2008.) Työnantajaa sitoo työturvallisuuslainsäädännössä määrätyt kohdat työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtimisesta (Työturvallisuuslaki 2002).

2.4 Tykytoiminta

Tykytoiminta koostuu työnantajan, työntekijöiden ja työpaikan yhteistyöorganisaatioiden työelämässä toteuttamasta toiminnasta, jonka tarkoituksena on tukea ja edistää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. Oikein toteutetulla ja pitkäjänteisellä tykytoiminnalla on tutkitusti positiivisia vaikutuksia henkilöstön terveyteen, työkykyyn, työilmapiiriin ja työmotivaatioon. (Työterveyslaitos 2014.)

Työturvallisuuslainsäädäntö liittyy olennaisena osana työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen ja sen turvaamiseen (Kuikko 2006, 17). Lailla säädellään vain niitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ja asioita, jotka ovat olennaisia työn ja työolosuhteiden turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta. Keskeisimpiä työkykyyn vaikuttavia työturvallisuuslainsäädännössä säädettyjä kohtia ovat ammattitautien sekä tapaturmien torjunta. Kyseisiin laissa säädettyihin kohtiin vaikuttamalla pyritään turvaamaan työntekijöiden työkyvyn mahdollisimman hyvä ja pitkä säilyminen sekä terveyshaittojen ja -vaarojen ennaltaehkäiseminen. Edellä mainitut asiat ovat työsuojelun kannalta merkityksellisiä ja yksittäisistä toimenpiteistä ollaankin

vähitellen siirtymässä kohti kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa. (Kuikko 2006, 18.)



Kuva 2. Työkykytoimintaa kuvaava talo (Ilmarinen, 2007)

Kuvassa 2 on esitetty Juhani Ilmarisen suunnittelema symbolinen työkykyä kuvaava kokonaisuus, jossa talo pysyy pystyssä vain, mikäli eri kerrokset tukevat toisiaan. Työkykytalon perustana toimivat terveys ja toimintakyky. Erilaiset toimintakyvyn muodot kuten fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ovat lähtökohtia hyvän työkyvyn toteutumiseksi. Toiseen kerrokseen Ilmarinen on laatinut ammatillisen osaamisen. Osaamisen perustana ovat peruskoulutus sekä riittävä ammatillinen tieto- ja taitotaso. Työntekijän koko uran kestävä oppiminen eli ammatillisten tietojen ja taitojen päivittäminen on tärkeää. Monilla aloilla

työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän uusien osaamisalueiden hallintaa.

(Työterveyslaitos 2014.)

Arvot, asenteet ja motivaatio muodostavat tykytalon kolmannen kerroksen.

Työntekijän omalla asenteella ja suhtautumisella työntekoon on suuret vaikutukset myös työkykyyn. Mikäli työ tuo sopivasti haasteita ja sitä pidetään mielekkäänä, se lisää työkykyä. Toisaalta taas jos työ koetaan pakollisena osana elämää, eikä se vastaa omia odotuksia, on vaikutus päinvastaisesti negatiivinen. Työkykytalon kolmannessa kerroksessa siis kohtaavat oman elämän ja työelämän yhteensovittaminen.

(Työterveyslaitos 2014.) Talon neljäs kerros käsittelee johtamista, työyhteisöä,

työoloja ja itse työtä. Esimiestyöllä ja johtamisella on suuri merkitys

työkykytoiminnan kehittämisessä ja sen onnistumisessa. Heille kuuluu valta ja

velvollisuus tykytoiminnan organisoinnista ja sen toteuttamisesta. Tykytalon

neljännen kerroksen tehtävä on kuvata työpaikkaa konkreettisesti sellaisena kuin se

on. Työkykytaloa ympäröi työntekijän sosiaaliset verkostot, kuten perhe, ystävät ja

sukulaiset. Myös yhteiskunnan normeilla ja rakenteilla on vaikuttavia tekijöitä yksilön

työkykyyn. Ilmarinen kiteyttääkin kuvassaan työkyvyn olevan yksilön, yhteiskunnan

ja yrityksen välinen kokonaisuus. (Työterveyslaitos 2014.)

Hyvä työkyky koostuu monien eri osa-alueiden toimivasta kokonaisuudesta.

Pelkästään organisaation ja työpaikan sisäisten asioiden toimiminen oikealla tavalla ei

luo ehyttä kokonaisuutta, vaan sen ulkopuoliset asiat voivat vaikuttaa negatiivisesti

työkykyyn.

2.5 Esimiestoiminta

Johtamisella, työyhteisön ja työn kehittämisellä on tutkitusti vaikutuksia

työntekijöiden työhyvinvointiin. Esimiestyön laadukkuudella on mahdollista vaikuttaa

positiivisesti työhyvinvoinnin tasoon. Johtaminen työhyvinvointi käsitteen sisällä on

pitkäjänteistä työtä, kehittämistä, strategista henkilöstösuunnittelua ja ennen kaikkea

työarjen johtamistyötä. Työhyvinvointi liittyy työhön ja työyhteisöön, jota valvoo ja

kehittää esimies. Tämän takia esimiehet ja heidän johtamistaitonsa nousevat

avainasemaan puhuttaessa työyhteisöjen hyvinvoinnista. Jotta johtaja pystyy olemaan

alaisilleen hyvä johtaja, on hänen omien voimavarojensa oltava riittävällä tasolla. Jos

ajatellaan työhyvinvoinnin lähtevän esimiehestä, on esimiehen oma hyvinvointi oltava

samalla tasolla. (Kaistila 2010, 4.)

Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä ovat avoin ja luottamuksellinen keskustelu työhön liittyvissä asioissa. Esimiehen tulee rohkaista jokaista työyhteisön jäsentä, jotta mahdollisimman monen mielipiteet ja kehitysideat tulevat julki. Kyky keskustella työasioista yhdessä tuo yhteisöön myös yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työyhteisössä joka omaa vahvan keskinäisen luottamuksen, on helppo lähteä luomaan hyvää työhyvinvointia. Yhteisöltä saatava sosiaalinen tuki näyttelee suurta osaa työkyvyn ylläpitämisessä, työntekijöiden motivaatiossa ja työssä jaksamisessa. Kyseisen tilanteen toteuttaminen vaatii esimieheltä pitkäjänteistä työtä ja harjoitusta. (Kaistila 2010, 8.)

Esimiestyön keskeinen ongelma työyhteisössä on töiden järjestäminen niin, että yksilön ja yhteisön osaaminen kohtaavat parhaalla mahdollisella tavalla työtehtävät. Esimiehen on tunnettava johdettava työyhteisönsä hyvin, jotta tehtävien koordinointi on mahdollisimman tehokkaasti toteutettu. Mikäli työyhteisössä ilmenee työntekijän terveydentilallisia ongelmia tai esimerkiksi perhesyistä johtuvaa työkyvyn alentumista, tulisi esimiehen ottaa tämä huomioon töiden suunnittelussa. (Kaistila, 10.)

Työelämä tutkimuksista käy ilmi, että työhyvinvointi korreloi usein tunnetta oman työn hallinnasta. Työaikojen pienet joustomahdollisuudet, työpäivien pituuksien hallinta ja mahdollisuudet valita lomien ajankohdista helpottavat työntekijöiden työn ja muun elämän yhteensovittamista. Joustomahdollisuuksia olisi suotavaa olla koko työuran ajan. Esimiehen tehtävänä on varmistaa, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan näissä tilanteissa saman arvoisesti. (Kaistila, 11.)

Työhyvinvointia ylläpitävä toiminta on esimiestoiminnan kannalta kokonaisuus. Työhyvinvointiin panostaminen tarkoittaa yksilökeskeisen toiminnan sijaan työyhteisökeskeisyyden vaalimista. Useimmiten työhyvinvoinnin edistämiseksi nimetään ryhmä, jonka vastuualueisiin kuuluu työyhteisön kehittämistoimet. Parhaan mahdollisen tuloksen saamiseksi on erityisen tärkeää, että esimies itse osallistuu tämän ryhmän toimintaan. (Kaistila, 14.)

3 TYÖSUOJELU

Työsuojelun perustavoite on pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä, sekä ehkäistä tapaturmia, ammattitauteja ja terveydelle

haitallista fyysistä sekä psyykkistä kuormitusta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014). Työsuojelulainsäädännön piiriin kuuluvat lait työterveyshuollosta ja työturvallisuudesta, sekä erilaiset työsuhdetta ja työaikaa koskevat säännökset esimerkiksi työaikalaisissa. Hyvä työhyvinvointi näyttäytyy mielestäni olennaisena osana onnistunutta työsuojelua.

Lainsäädäntö korostaa esimiesten avainasemaa, sillä päävastuu työsuojelun toteutumisesta on johdossa olevilla henkilöillä. Lisäksi työsuojelulainsäädäntö nostaa tärkeäksi työnantajan ja henkilöstön välillä olevan yhteistoiminnan koskien itse työsuojelutyötä ja työolojen kehittämistä. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2013, 2, 10.)

3.1 Yhteistoimintamenettely

Yhteistoimintamenettely perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Lain 5. luvussa säädetään työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006.) Yhteistoiminnasta säädetään valvontalain lisäksi keskusjärjestöjen välisissä sopimuksissa, alakohtaisissa työehtosopimuksissa sekä niitä vastaavissa julkista sektoria koskevissa sopimuksissa. Myös työturvallisuuslaissa on yleissäännös yhteistoiminnasta, jonka tarkoituksena on turvata valvontalain ulkopuolelle jäävien työntekijöiden oikeus työsuojelun yhteistoimintaan. (Kuikko 2006, 68.)

Valvontalaissa on säädetty, että työsuojelun yhteistoiminnasta huolehtivat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu sekä työsuojelutoimikunta. On kuitenkin huomattava, että pääasiallinen vastuu työsuojelusta kuuluu edelleen esimiehelle. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2013, 137.) Valvontalain 5. luvun 22. pykälän mukaan: *yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn* (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006). Lailla on suurta merkitystä sekä työsuojelun että työhyvinvoinnin toteutumisen kannalta. Lisäksi sillä pyritään turvaamaan työntekijöiden mahdollisuuksia työolojen kehittämiseen.

3.2 EU ja työsuojelu EU:n jäsenmaille

Iso osa Suomen uudesta työsuojelulainsäädännöstä saa alkunsa Euroopan unionin direktiiveistä, josta ne siirretään osaksi kansallista lainsäädäntöä. Työsuojeluun vaikuttavissa EU-direktiiveissä on säädetty työntekijöiden turvallisuudesta, terveydestä ja turvallisesta työympäristöstä. Lisäksi direktiivit koskevat työoikeutta, työaikaa ja muita työehtoja. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Valvonta

EU:ssa työsuojeluasioista vastaa komission työllisyys- ja sosiaaliasioiden pääosasto. Suomessa työsuojelulainsäädännön valmistelu kuuluu sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.) EU:n komissio valvoo konkreettisesti lainsäädännön noudattamista jäsenmaissa tarkastuskäynneillä. Käyntien tarkoituksena on selvittää ja vahvistaa, että eurooppalainen lainsäädäntö toteutuu myös kansallisessa lainsäädännössä. Komission tehtävänä on myös valvoa, että jäsenmaissa ei oteta käyttöön määräyksiä, joilla on ristiriitaisuuksia EU:n lainsäädännön kanssa. Mikäli jäsenmaan ja EU:n komission välille syntyy erimielisyyksiä lain tulkinnasta tai toteutuksesta, menee asia EY tuomioistuimen ratkaistavaksi. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2013, 18.)

3.3 Työturvallisuuslainsäädäntö

Uuden vuonna 2003 voimaan tulleen työturvallisuuslain tarkoituksena on ennen kaikkea työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja sen ylläpitämiseksi. Laissa säädetään myös työtapaturmien, ammattitautien sekä muiden joko työstä tai työympäristöstä johtuvien haittojen ennakolta torjumisesta. Työturvallisuuslaissa pyritään huomioimaan sekä työntekijän fyysisen että psyykkisen terveyden ennakoiva ylläpito. Laissa säädetään myös työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevista toimenpiteistä. Niiden tarkoitus on sekä ylläpitää, että edistää työturvallisuuden lisäksi myös työhyvinvointia. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 25.) Työturvallisuuslainsäädännön toteutuminen edellyttää olemassa olevaa työsuhdetta. Lakia toteutetaan myös virkasuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa oleviin työntekijöihin. (Kuikko 2006, 23.)

3.3.1 Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet

Työturvallisuuslain toiseen lukuun on kirjattu säännöksiä työnantajan yleisistä velvollisuuksista. Lain 2. luvun 8. pykälän mukaan työnantaja on velvoitettu huolehtimaan tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä (Työturvallisuuslaki 2002). Hyvässä turvallisuuskulttuurissa työnantajalta odotetaan yleisten velvollisuuksien täyttämistä ja niiden toteutumista valvotaan työturvallisuusviranomaisten valvontakäytännössä. Lain säännökset korostavat turvallisuusjohtamisen merkitystä ja turvallisuuden yleistä hallintaa. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on pyrittävä huolehtimaan ennalta siitä, että työntekijöillä on mahdollisuus tehdä työnsä turvallisesti ja aiheuttamatta haittaa terveydelleen. Työturvallisuuden hallinta kulminoituu työturvallisuuslain 2. luvun 10. pykälässä, jossa määrätään velvollisuudesta selvittää ja arvioida työn haitta- ja vaaratekijät. Työnantajalla on velvollisuus mahdollisuuksien puitteissa poistaa vaarat ja haitat. Jäljelle jäävien vaara- ja haittatekijöiden merkitys työntekijöiden toiminnalle on tämän jälkeen arvioitava ja toimenpiteistä niiden vähentämiseksi päätettävä. Työsuojeluviranomaiset vaativat tarvittaessa työnantajaa osoittamaan, että vaarojen selvitys ja arviointi on tehty lain vaatimalla tavalla. (Työturvallisuuskeskus 2003.)

Työturvallisuuslain 4. luvussa säädetään työntekijän yleisistä velvollisuuksista. Työntekijän tulee noudattaa työntekijän antamia ohjeita ja määräyksiä, jotka koskevat työturvallisuutta. Lain 4. luvun 18. pykälä ottaa kantaa myös siihen, että työntekijöiden on ammattitaitonsa ja kokemuksensa mukaan pidettävä huoli myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Mikäli työntekijä havaitsee vaaraa aiheuttavia vikoja tai puutteellisuksia työpaikalla, hänen on ilmoitettava niistä työnantajalle ja työsuojeluviranomaiselle. Työturvallisuuslain mukaan työntekijällä on oikeus kieltäytyä tekemästä työtä, mikäli se aiheuttaa vakavaa vaaraa hengelle tai terveydelle. Lisäksi laissa on määrätty, että työntekijä ei saa kohdella häiritsevästi tai epäasiallisesti muita työntekijöitä työpaikalla. Häirinnällä tarkoitetaan mm. seksuaalista häirintää ja kiusaamista. (Työturvallisuuslaki 2003.) Työturvallisuuslain 4. luvun 18. pykälän kielto häirinnästä ja kiusaamisesta työpaikalla liittyy paljon työntekijöiden yleiseen hyvinvointiin ja täten voi huomata, että työhyvinvointi on laaja kokonaisuus ja koostuu monista eri osa-alueista.

3.3.2 Seuraamukset työturvallisuusrikkomuksista

Työturvallisuusrikkomuksesta voidaan tuomita työnantaja, työnantajan edustaja tai muu henkilö, joka lakia rikkoen poistaa tai turmelee vaaran ennaltaehkäisemiseksi tarkoitetun laitteen, ohjeen tai muun varoitusmerkinnän. Turvallisuusmääräyksen rikkomisesta seuraa aina rangaistus ja tilanteesta riippuen myös vahingonkorvaus. Mikäli määräysten rikkominen on johtanut työntekijän vakavaan vammautumiseen tai kuolemaan, on syytteen nostaminen työturvallisuusrikkeestä todennäköinen. Rangaistusvastuu siirtyy kuitenkin käytäntöön jo silloin, kun määräyksien vastainen olotila on olemassa. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2013, 23.)

Työturvallisuusrikkomus on työturvallisuusmääräysten rikkomista ja sitä voidaan pitää vähäisenä työturvallisuuden kannalta. Työturvallisuusrikos puolestaan tarkoittaa sitä, että työnantaja on rikkonut määräyksiä ja aiheuttanut määräysten vastaisen puutteen työturvallisuudessa. Rikos on kyseessä myös silloin, jos työnantaja mahdollistaa turvamääräysten vastaisen tilan jatkumisen. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2013, 86). Työturvallisuusrikoksen tehnyt työnantaja voidaan tuomita sakkoihin tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Mikäli kyseessä on kuolemantuottamus, voidaan siitä tuomita sakkoihin tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. Törkeästä kuolemantuottamuksesta vankeutta voi saada vähintään neljä kuukautta ja enintään kuusi vuotta. (Rikoslaki 1889.) Työturvallisuusrikkomuksesta joutuu suorittamaan sakkorangaistuksen, jonka alulle laittaa yleensä virallinen syyttäjä (Työturvallisuuslaki 2003).

3.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltojärjestelmän tarkoitus on ennaltaehkäistä terveyshaittoja, sairauksia ja tapaturmia jotka liittyvät työn tekemiseen. Lisäksi lain mukaisella työterveyshuollolla pyritään edistämään työn turvallisuutta ja terveellisyyttä. Suomessa työterveyshuollosta säädetään työterveyslaissa, joka velvoittaa työnantajaa järjestämään työntekijöille työterveyshuollon, mikäli työntekijöitä on yksi tai sitä enemmän. Lain mukaan sairaanhoidon järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista, mutta ennaltaehkäisevät palvelut ovat lakisääteisiä. Työterveyshuoltoa voidaan pitää eräänlaisena yhteistyökumppanina, joka mahdollistaa työkyvyn tukemisen, terveyshaittojen ehkäisemisen ja työyhteisön hyvinvoinnin parantamisen. (Koivikko, Mäkinen & Pratsch 2014, 1.)

Työterveyshuoltolain alaisuuteen kuuluu sekä työ-, että virkasuhteessa tehtävä työ. Työterveyshuollon toteutuminen edellyttää sopimusta työnantajan ja palvelun tarjoajan välillä, josta on laadittava kirjallinen sopimus. Sopimuksen ja sen sisällön on oltava työpaikalla kaikkien työntekijöiden nähtävillä. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2006, 25.) Työterveyslain 3. luvun 11. pykälän mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu laatia kirjallinen suunnitelma työterveyshuollon toteuttamisesta työpaikalla. Suunnitelmasta tulee ilmetä yleiset työterveyshuollon tavoitteet, sekä työpaikan yksilökohtaiset tarpeet ja toimenpiteet. (Työterveyshuoltolaki 2001.)

Henkilöstöllä tai heidän edustajillaan on lakiin perustuva oikeus vaikuttaa työterveyshuoltojen hankintaan, toiminnan suunnitteluun sekä palveluiden sisältöön. Työterveyshuollon voidaan ajatella olevan eräänlainen prosessi, jota on syytä kehittää kulloisinkien tarpeiden mukaisesti. Palveluiden kehittämisessä on kyse työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta, jolla pyritään turvaamaan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet. Työsuojeluviranomaisen tehtävä on valvoa, että työterveyshuolto toteutuu työpaikalla asianmukaisella tavalla. Työterveyshuolto toimii luontevana osana myös työturvallisuuslainsäädännön vaatimuksia. Esimerkiksi työpaikan vaarojen kartoittamisessa ja niiden ennaltaehkäisyssä on mahdollista hyödyntää työterveyshuollon tarjoamaa asiantuntemusta. (Koivikko, Mäkinen & Pratsch 2014, 3.)

4 TULOSTEN TULKINTA JA ANALYSOINTI

Laadin työhyvinvointikyselyn Päijät-Hämeen oikeusaputoimiston Lahden toimipisteen julkisen oikeusavun työntekijöille. Toimistossa työskentelee kuusi julkista oikeusavustajaa, viisi oikeusapusihteri, sekä yksi hallintosihteri.

Kyselyn ensimmäinen osa käsittelee itse työtä ja työntekijöiden tunnetta osaamisestaan omassa työssään. Lähes kaikkien vastanneiden mielestä tehtävät, roolit ja vastuut on työpaikalla jaettu hyvin ja asiaan kuuluvalla tavalla. Oman osaamisen taso työssä katsotaan olevan joko kohtalaista tai hyvää. Vastanneiden työntekijöiden mielestä työhön tarvittavat välineet ja niiden kunto on joko hyvä tai erittäin hyvä. Istuma- ja tietokonetyön ergonomian tason katsotaan olevan pääosin hyvää. Ensimmäisen kohdan viimeinen kysymys käsittelee kehittämisideoita ja niiden

vastaanottoa työpaikalla. Suurin osa vastanneista kokee, että kehittämisideat otetaan työpaikalla vastaan hyvin.

Työhyvinvointikyselyn toinen osa käsittelee työyhteisöä ja siinä toimimista. Työyhteisön viestinnän koetaan työpaikalla olevan kohtalaisen avointa ja rehellistä. Mikäli työssä ilmenee työntekoa häiritseviä asioita, ne otetaan vastanneiden mielestä puheeksi kohtalaisesti ja pyritään tämän jälkeen ratkaisemaan. Yleisen avunantohalukkuuden koetaan toimistossa olevan hyvä. Laki peräänkuuluttaa asiallista käytöstä työpaikalla sekä työnantajan että työntekijöiden toimesta. Asiallinen käytös toteutuu työntekijöiden mielestä joko hyvin tai kohtalaisesti. Kysymykseen yleisestä työilmapiiristä suurinosa vastaajista on vastannut, että se on kyseisessä työyhteisössä hyvä. Kokonaisuudessaan työyhteisön on arvioitu olevan pääosin myös hyvä ja hyvin toimiva.

Kyselyni kolmas osio käsittelee työajan toteutumista ja työntekijöiden tunnetta omasta työkyvystään. Työaikalaissa määritelty työaika toteutuu työpaikalla työntekijöiden mukaan vaihtelevasti. Vastauksista käy ilmi, että työajan katsotaan toteutuvan joko huonosti tai erittäin hyvin. Työkykyä pyrin määrittelemään mm. kysymyksellä työn henkisistä vaatimuksista työntekijän omiin voimavaroihin nähden. Osa vastaajista on sitä mieltä, että henkiset voimavarat ja työn vaatimukset eivät ole tasapainossa. Kuitenkin enemmistö kokee, että tasapaino kyseisessä asiassa säilyy kohtalaisesti tai hyvin. Työssä koetaan olevan työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä joko huonosti tai hyvin, myös tämän kohdan vastaukset jakautuivat selvästi kahteen eri laitaan. Työn stressaavuuden taso koetaan olevan eri vastaajilla erilainen. Osa työntekijöistä kokee työssään voimakasta työn aiheuttamaa stressiä ja osa ei. Pääsääntöisesti työn koettiin olevan kuitenkin kohtalaisen tai hyvin stressaavaa. Uskon tähän vaikuttavan sen, että kyseessä on henkisesti vaativa työ, ja koska kyse on valtionvirastosta, on vastuu työntekijöillä omasta toiminnastaan suuri. Halusin kartoittaa kyselyssäni myös sitä, ovatko työntekijät kokeneet mielestään työuupumusta. Vastauksista käy ilmi, että työuupumusta koetaan tai on koettu joko kohtalaisesti tai erittäin paljon. Työaika ja työkyky sarakkeen viimeinen kysymys käsittelee työterveyshuollon toteutumista työpaikalla. Työterveyshuollon katsotaan toteutuvan lain osoittamalla tavalla joko hyvin tai erittäin hyvin.

Kyselyn viimeisessä osassa olen halunnut paneutua esimiestyöhön ja johtamiseen, koska johtamisen hyvällä toteuttamisella on omia vaikutuksiaan työkykyyn ja työhyvinvointiin työpaikalla. Ensimmäinen kohta käsittelee esimiehen odotuksia työntekijöiltä ja sitä, tietävätkö työntekijät, mitä heiltä odotetaan. Kaikki vastaajat ovat sitä mieltä, että esimiehen odotukset työntekijöiden työpanoksesta ovat selviä joko hyvin tai erittäin hyvin. Seuraavassa kohdassa kysytään kehityskeskusteluiden toteuttamisesta. Lähes kaikki vastaajat ovat sitä mieltä, että vähintään kerran vuodessa tapahtuva kehityskeskustelu esimiehen ja työntekijän välillä toteutuu työpaikalla erittäin hyvin. Esimiehen on tärkeää tukea työntekijöitään tarpeen vaatiessa, ja enemmistö kokee saavansa riittävää tukea johtotasolta kohtalaisesti. Itse koen riittävän palautteen saamisen työpaikalla työntekijänä hyvin tärkeäksi. Tämän takia esimiestyön ja johtamisen sarakkeen viimeinen kysymys liittyy työstä saatavaan palautteeseen ja sen määrään. Palautetta koetaan saatavan väliltä huonosti tai hyvin. Vastaukset jakautuivat tässä kohdassa selkeästi eri kohtiin. Syynä suureen jakautuvuuteen saattaa olla se, että kukin työntekijä kokee riittävän palautteen määrään omalla tavallaan. Osalle työntekijöistä saattaa riittää vähempikin palaute, kunhan palautetta vain annetaan ja osa tuntee, että tarvitsee sitä henkilökohtaisesti enemmän.

5 POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoitus oli kartoittaa työhyvinvointia ja siihen kuuluvia osa-alueita työsuojelulainsäädännön näkökulmasta. Rajasin työni ajankohtaiseksi kokemiini osa-alueisiin, joilla on vaikutusta työntekijöiden työssä jaksamiseen ja yleiseen työhyvinvointiin. Työsuojelulainsäädäntö on eri sisältöinen hyvin laaja kokonaisuus ja pyrin rajaamaan myös sieltä käytännönläheisimmät osat osaksi työtäni. Tämän takia laadin ensimmäiseksi tutkimusongelmaksi sen, miten työhyvinvointi on eri tavoilla otettu huomioon työsuojelulainsäädännössä.

Työntekijöiden eri osa-alueiden osaamisen arvostus kasvaa jatkuvasti muuttuvassa maailmassamme. Kulttuurimme pääpiirteisiin kuuluu, että paljon työtä tekeviä ihmisiä arvostetaan. Tällä voi kuitenkin olla päinvastaisia kääntöpuolia, etenkin kun eläkeikä on jatkuvasti kasvussa ja työntekijöiltä odotetaan yhä pidempää työuraa.

Opinnäytetyöni ala ongelmana pidin kysymystä siitä, miten työhyvinvointia voidaan määritellä ja mitä osa-alueita siihen kuuluu. Työni edetessä kävi selväksi, että

työhyvinvointi on käsitteenä erittäin laaja ja monialainen. Lisäksi hyvä työhyvinvointi lähtee alunperin työkyvystä, jonka toteutumiseen työsuojelulainsäädännöllä on iso merkitys. Kyseisen asian takia toinen tutkimukseni alaongelma käsittelee työsuojelulainsäädännön pääpiirteitä. Pyrin edelleen peilaamaan lainsäädäntöä työhyvinvoinnin syntymisen kannalta katsottuna.

Toinen tutkimukseni pääongelmani oli se, miten työhyvinvoinnin koetaan toteutuvan Lahden julkisessa oikeusavussa. Tämän takia toteutin kaikille työntekijöille jaettavan työhyvinvointikyselyn. Tarkoitukseni kyselyn toteuttamisella oli saada vastaukset kaikilta kahdeltatoista julkisen oikeusavun työntekijältä. Vastauksia sain kuitenkin vain neljä kappaletta, joten otanta jäi näin ollen melko pieneksi. Olin sopinut opinnäytetyön toteutuksesta johtavan oikeusavustajan kanssa. Kuitenkin työntekijöiden parhaillaan meneillään olevilla loma-ajoilla oli oma vaikutuksensa vastausten vähyyteen.

Pohdinnan aihetta aiheutti erityisesti kohta työn aiheuttamasta stressistä ja koetusta työuupumuksesta. Valtionvirastoissa työurat ovat usein pitkiä ja vastuu työssä on suuri. Lisäksi henkilöstön leikkaaminen saattaa aiheuttaa sen, että yhden työntekijän harteille kasautuu enemmän työtä ja vastuuta verrattuna työntekijän omaan sietokykyyn. Kyseinen tilanne saattaa ilmetä pitkään jatkuessaan työperäisenä stressinä ja työuupumuksen tunteena, joka johtaa työkyvyn heikentymiseen ja työhyvinvoinnin kärsimiseen.

Opinnäytetyön tekeminen opetti minulle ennen kaikkea sen, miten lakien avulla pyritään turvaamaan kaikkien työntekijöiden työkykyä ja jaksamista.

Työsuojelulainsäädännön tehtävä on pyrkiä turvaamaan työntekijöille oikeuksia ja näin ollen tukea työkykyä ja pitkän työuran toteutumista. Opinnäytetyöni myötä olen itse tietoisempi omista oikeuksistani työntekijänä.

LÄHTEET

Andersson, B., Auvinen, E., Hollmen, J., Ilveskivi, P., Kaukinen, K., Lantto, P., Marttila, O., Perimäki, R., Rätty, T & Sillanpää, T. 2008. Työstressi hallintaan. Nykypaino Oy Saatavissa: http://tyoturva.fi/files/942/TTK_stressiesite_B5_5.pdf [viitattu 15.04.2015].

Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Multiprint Oy Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf [viitattu 01.04.2015].

Hietala, P., Hurmalainen, M & Kaivanto, K. 2013. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Talentum Media Oy.

Ilmarinen, J & Vainio, V. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavissa: http://tyoturva.fi/files/2846/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf [viitattu 05.04.2015].

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V & Valkonen, M. 2013. Työoikeus. Helsinki: Talentum Media Oy.

Kaistila, M. 2010. Hyvä esimiestyö. Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: http://tyoturva.fi/files/1579/Hyva_esimiestyo_opas.pdf [viitattu 14.4.2015].

Koivikko, A., Mäkinen, P & Pratsch, H. 2014. Tavoitteena aktiivinen työterveyshuolto. Nykypaino Oy. Saatavissa: http://tyoturva.fi/files/3030/Tyoterveyshuolto_Tavoitteena_aktiivinen_tyoterveysyhteistyö.pdf [viitattu 10.04.2015].

Kuikko, T. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. Helsinki: Talentum Media Oy.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Perheen lakiopas. 2006. Helsinki: Werner Soderström Osakeyhtiö.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos. 2014. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx

[viitattu 19.03.2015].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valtiovarainministeriö. 2014. Saatavissa: <http://vm.fi/valtio-tyonantajana/virka-ja-tyoehdot-henkilostohallinnon-asiakirjat/tyoterveyshuolto> [viitattu 22.03.2015].

KUVALUETTELO

Kuva 1. Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet. 2009. Työterveyslaitos.

Kuva 2. Ilmarinen, J. 2007. Työkykytoimintaa kuvaava talo. Työterveyslaitos.

TYÖHYVINVOINTIKYSELY 2015

LAHDEN OIKEUSAPUTOIMISTO/JULKINEN OIKEUSAPU

Arvioi alla olevalla asteikolla 1–5 seuraavat työtäsi ja työyhteisöäsi kuvaavat väittämät.
Toivoisin myös työntekijöiden omia ajatuksia/ehdotuksia kirjattuna kohtaan ”kommentteja”.

- 1 = erittäin huonosti / erittäin vähän
 2 = huonosti
 3 = kohtalaisesti
 4 = hyvin
 5 = erittäin hyvin / erittäin paljon

Työ ja osaaminen

- | | |
|---|-----------|
| 1. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät | 1 2 3 4 5 |
| 2. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia | 1 2 3 4 5 |
| 3. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa | 1 2 3 4 5 |
| 4. Ergonomia on huomioitu työpaikallani | 1 2 3 4 5 |
| 5. Kehittämisideat ovat työpaikallani tervetulleita | 1 2 3 4 5 |

Kommentteja:

Työyhteisö

- | | |
|--|-----------|
| 6. Työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti | 1 2 3 4 5 |
| 7. Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan | 1 2 3 4 5 |
| 8. Työpaikallani pyydetään ja annetaan apua toisille | 1 2 3 4 5 |
| 9. Työpaikallani käyttäydytään asiallisesti | 1 2 3 4 5 |
| 10. Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa | 1 2 3 4 5 |
| 11. Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan | 1 2 3 4 5 |

Kommentteja:

Työaika ja työkyky

- | | |
|--|-----------|
| 12. Työaikalaisissa määritelty työaika toteutuu | 1 2 3 4 5 |
| 13. Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa | 1 2 3 4 5 |
| 14. Työssäni on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä | 1 2 3 4 5 |
| 15. Koen työni aiheuttavan minulle stressiä | 1 2 3 4 5 |
| 16. Olen kokenut työuupumusta | 1 2 3 4 5 |
| 17. Työterveyshuolto toteutuu työpaikallani | 1 2 3 4 5 |

Kommentteja:

Esimiestyö ja johtaminen

- | | |
|--|-----------|
| 18. Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta | 1 2 3 4 5 |
| 19. Esimieheni käy vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun kanssani | 1 2 3 4 5 |
| 20. Saan riittävästi tukea esimieheltäni | 1 2 3 4 5 |
| 21. Saan työstäni riittävästi palautetta | 1 2 3 4 5 |

Kommentteja:

Kaikki vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti.
Kiitos vastauksestasi!