



Työterveyslaitos



Työsuojelupaneeli IX

Työsuojelun vaikuttavuus

Minna Toivanen & Hanna Uusitalo

12.12.2017



Työsuojelupaneeli IX

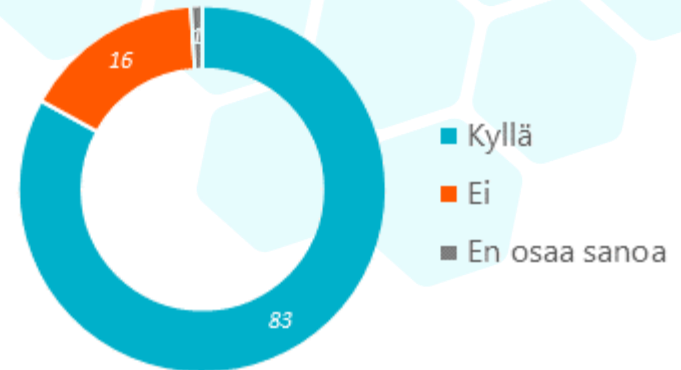
- Työsuojelupaneeli on työsuojeluhenkilöstölle suunnattu, ajankohtaisia työelämäasioita käsittelevä kysely.
- Paneelin tarkoituksena on tuottaa tietoa työpaikoilla näkyvistä ilmiöistä, tarpeista ja trendeistä, ja yhteiskunnallisten ilmiöiden vaikutuksista työn tekemisen arkeen.
- Työsuojeluhenkilörekisteristä poimitulle paneeliryhmälle lähetetään 1-2 kertaa vuodessa lyhyt sähköisen kysely kulloinkin ajankohtaisista työpaikkojen toimintaan ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista.
- Työsuojelupaneeli on toteutettu Työturvallisuuskeskuksen ja Työterveyslaitoksen yhteistyönä.
- Yhdeksäs paneeli on toteutettu marraskuussa 2017.

Työsuojelun vaikuttavuutta seurataan, mutta työsuojelupäälliköiden ja –valtuutettujen käsitykset seurannasta poikkeavat toisistaan

Työsuojelun vaikuttavuudella tarkoitetaan työsuojelun tavoitteiden toteutumista sekä toteutumiseen vaikuttavien tekijöiden seurantaa ja arviointia.

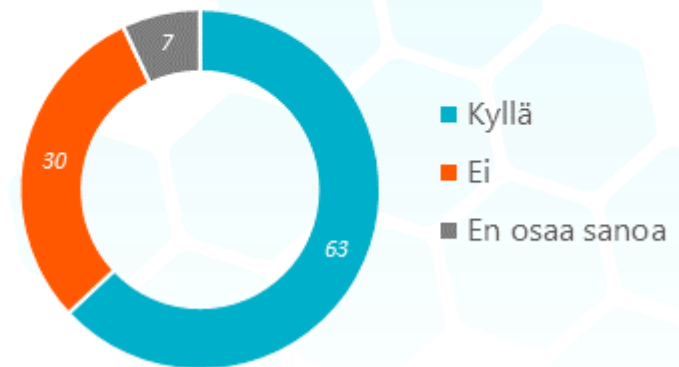
TYÖSUOJELUPÄÄLLIKÖT

Seurataanko työpaikallasi työsuojelutyön vaikuttavuutta ja onnistumisia? (%)



TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

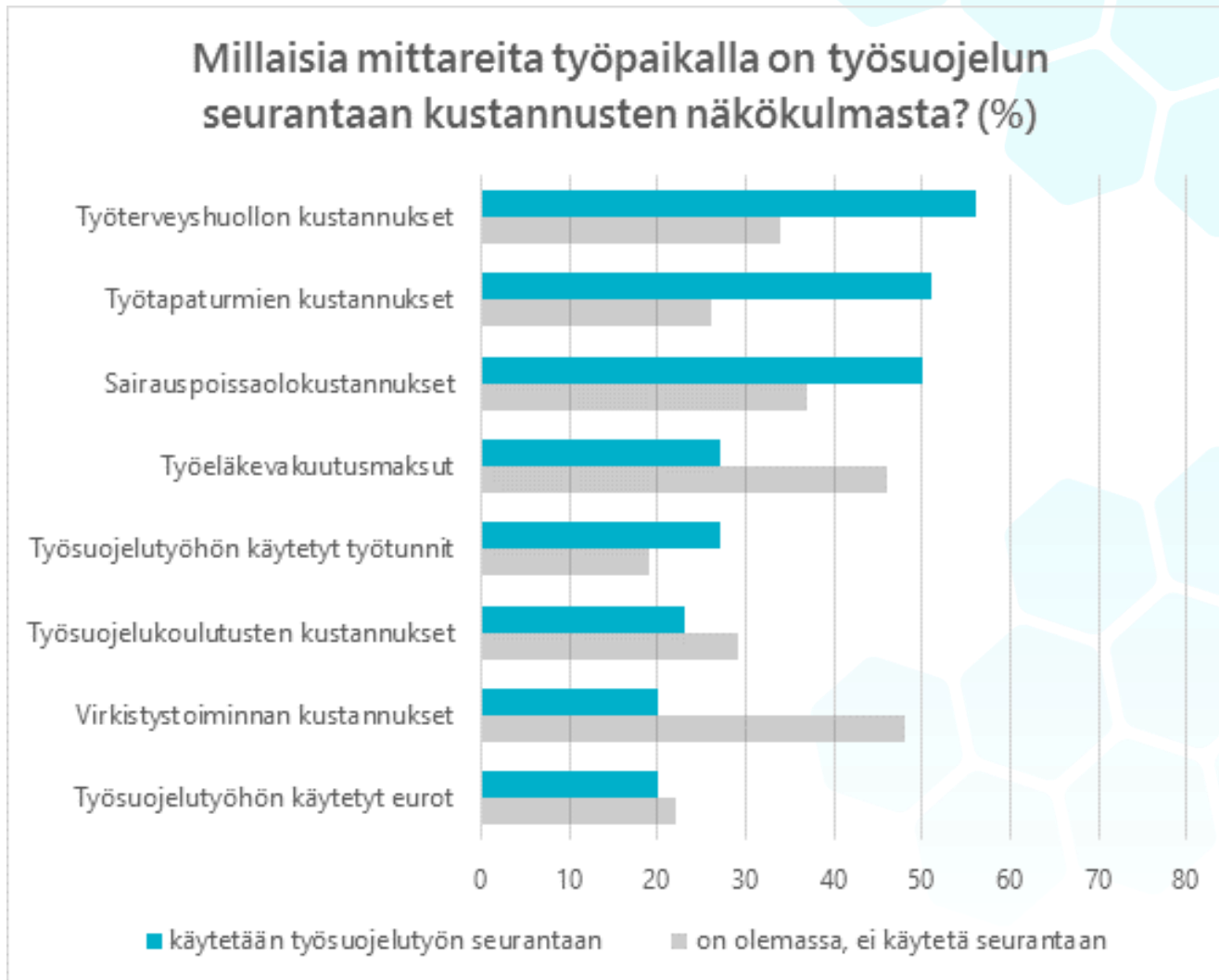
Seurataanko työpaikallasi työsuojelutyön vaikuttavuutta ja onnistumisia? (%)



Ennakoivia mittareita käytössä reagoivien lisäksi



Työterveyshuollon kustannuksia seurataan - virkistystoiminnan kustannuksia ei niinkään



Muita käytössä olevia mittareita?

- Riskinarviointien toteutuminen: määrä ja tulokset
- Säännölliset keskustelut henkilöstön kanssa
- Säännölliset ts-toimikunnan kokoukset, organisoitu ts-toiminta
- Työterveyshuollon tekemät työpaikkaslevitykset
- Auditoinnit

Mistä itse näet parhaiten, miten työsuojelutyössä on onnistuttu? (169 avovastausta)

- Tapaturmien määrä (51 mainintaa)
- Havaittu henkilöstön asenne, ymmärrys ja kiinnostus (30 mainintaa)
- Havaittu tai mitattu työilmapiiri ja työssä viihtyminen (26 mainintaa)
- "Asiat ovat kunnossa", toimepiteet toteutettu (24 mainintaa)
- Työsuojelutyö systemaattista ja suunnitelmallista (15 mainintaa)



Työterveyshuolto nähdään keskeisimpänä tiedonlähteenä työsuojaelutyön kehittämässä



Lainsäädäntö ja työpaikan omat tarpeet ohjaavat työsuojelutoimintaa



Mitkä ovat työpaikkasi työsuojelutyön merkittävimmät aikaansaannokset viimeisen kahden vuoden aikana? (208 avovastausta)

Säännöllinen seuranta, Turvallisuushavaintojen ilmoitusmenettelyt
(64 mainintaa)

Järjestelmälliset omavalvontakierrokset ja -raportit on saatu osaksi arkipäivän toimintaa. Sähköinen turvallisuushavaintojärjestelmä on lisännyt havaintoja merkittävästi. Käytössä on työturvallisuuskävelyt sekä läheltä piti -tilanteiden seuranta ja ennakoivat toimenpiteet. Riskien arviointi -prosessin aktiivinen kehittäminen.

Työsuojelun organisointi ja turvallisuuden suunnitelmallinen hallinta
(50 mainintaa)

Työsuojelutoiminnan vakiinnuttaminen ja yhteisen tavoitteiden kirkastaminen on sujunut suunnitellusti. Vuosikellon laatiminen entisen toimintasuunnitelman sijasta. Paljon on päivitetty erilaisia oppaita vastaamaan nykypäivää ja perehdytetty työntekijöitä niihin. Kemikaaliluettelo ja käyttöturvallisuustiedotteet ovat hyvin ajan tasalla.

Hankinnat, investoinnit, työmenetelmien kehittäminen
(46 mainintaa)

Työskentelyvälineistö parantunut ja niiden kustannuksiin suhtaudutaan myönteisemmin nykyään. On saatu paremmin moottoroidut hengityksensuojaimet työntekijöiden aktiiviseen käyttöön. Olemme saaneet vuosien pyytämisen jälkeen säädettävät työpöydät lähes kaikkiin työpisteisiin. Työajan joustot liukumien puitteissa sujuvammiksi. Oppivan organisaation mallin tuominen käytännön työkaluksi.

Lisäksi mainintoja: Työsuojelutietoisuus ja -aktiivisuus lisääntynyt (36 mainintaa), koulutukset (23 mainintaa), yhteistyön paraneminen (22 mainintaa), sisäilma- tai toimitilaparannuksia (17 mainintaa), henkilönsuojainten käyttö lisääntynyt (16 mainintaa) ja työterveysyhteistyön paraneminen (16 mainintaa).

Mitkä asiat vaikuttivat erityisesti siihen, että em. onnistuminen tapahtui? (193 avovastausta)

Aktiivinen edustuksellinen työsuojelutoiminta
(58 mainintaa)

Meillä on aktiivinen työsuojelutoimikunta ja halu toimia työsuojelun hyväksi. Olen joutunut olemaan vahva ja aukaisemaan suuni monessakin paikassa kuvia kumartamatta ja siksi tullut kuulluksi. Työsuojelupäällikkö on tehnyt kovasti töitä. Annetaan ideoita, toteuttaa ja kokeilla.

Yhteistoiminta, henkilöstön sitoutuminen
(54 mainintaa)

Yhteistyön onnistuminen, henkilökunnan kuuleminen. Työntekijät mukana havaitsemassa ja ratkaisemassa ongelmia. Vuorovaikutuksen parantaminen, keskustelut ja oman roolin ymmärtäminen. Ali/sivu-urakoitsijoiden edustajat osallistuvat aktiivisesti työmaan yhteisiin palavereihin.

Johdon sitoutuminen, strateginen merkitys
(49 mainintaa)

Johdon tahtotila siitä, että työturvallisuuteen kannattaa panostaa. Ylin johto on mukana asioiden käsittelyssä. Tilanteen säännöllinen ja aktiivinen seuranta myös johdon taholta. Innostunut henkilöstöjohtaja joka halukas kehittämään ja kokeilemaan uusia tuulia.

Lisäksi mainintoja: selkeät tavoitteet ja suunnitelmallinen toiminta (38 mainintaa), esimiesten rooli (11 mainintaa), tiedottaminen (9 mainintaa), työterveysyhteistyö (8 mainintaa) ja viranomaisvalvonta (7 mainintaa).

Mitkä asiat vaikeuttivat tai estivät onnistumisia? (157 avovastausta)

Ajan tai muun resurssin puute
(50 mainintaa)

Käytössä olevan ajan puute. Työsuojelu oto-hommana. Ennaltaehkäisevään työhön pitäisi olla enemmän aikaa. Esimiehen kiireisyys vaikuttaa kaikkiin kehityskohteisiin etenemisen hitautena. Tarkka linja kustannusten hallinnassa. Jossakin määrin on jouduttu tinkimään rahoitusleikkausten vuoksi

Ei tahtotilaa, ei kiinnostaa, ei painoarvoa
(39 mainintaa)

Työsuojelua ei nähdä osana yhteistä työhyvinvointia, työnantaja suhtautuu vain toisarvoisesti työsuojeluun. Ylimmän johdon ymmärtämättömyys työsuojelutoiminnan merkityksestä ennaltaehkäisyyn ja myös taloudelliseen säästöön. Haasteena on ollut ja on edelleen osalla esimiehistä saada ymmärtämään työsuojelun hyöty/tärkeys. Henkilökunnan välinpitämättömyys.

Muutosvastarinta, ennakkoluulot, muutoksen hitaus
(33 mainintaa)

Uudet toimintamallit eivät muutu käytänteiksi yhdellä koulutustilaisuudella, vaan tarvitaan pitkäjänteisyyttä ja asiaan palaamista ja seuranta. Työntekijöiden motivaation puute, muutosvastarinta: "20 vuotta on toimittu näin, miksi pitää tehdä toisin?" Johdon vanhakantainen suhtautuminen ei läheskään kaikissa tapauksissa taivu nykyaikaisen työsuojeluajattelun mukaiseksi.

Lisäksi mainintoja: Yhteistyön puuttuminen (23 mainintaa), puutteita tiedossa ja osaamisessa (13 mainintaa), ohjeiden ristiriitaisuus ja tiedonkulu ongelmat (11 mainintaa) ja asioiden heikko organisointi (9 mainintaa)

Minkä asioiden arvioit olevan ratkaisevia tulevan kehityksen kannalta? (191 avovastausta)

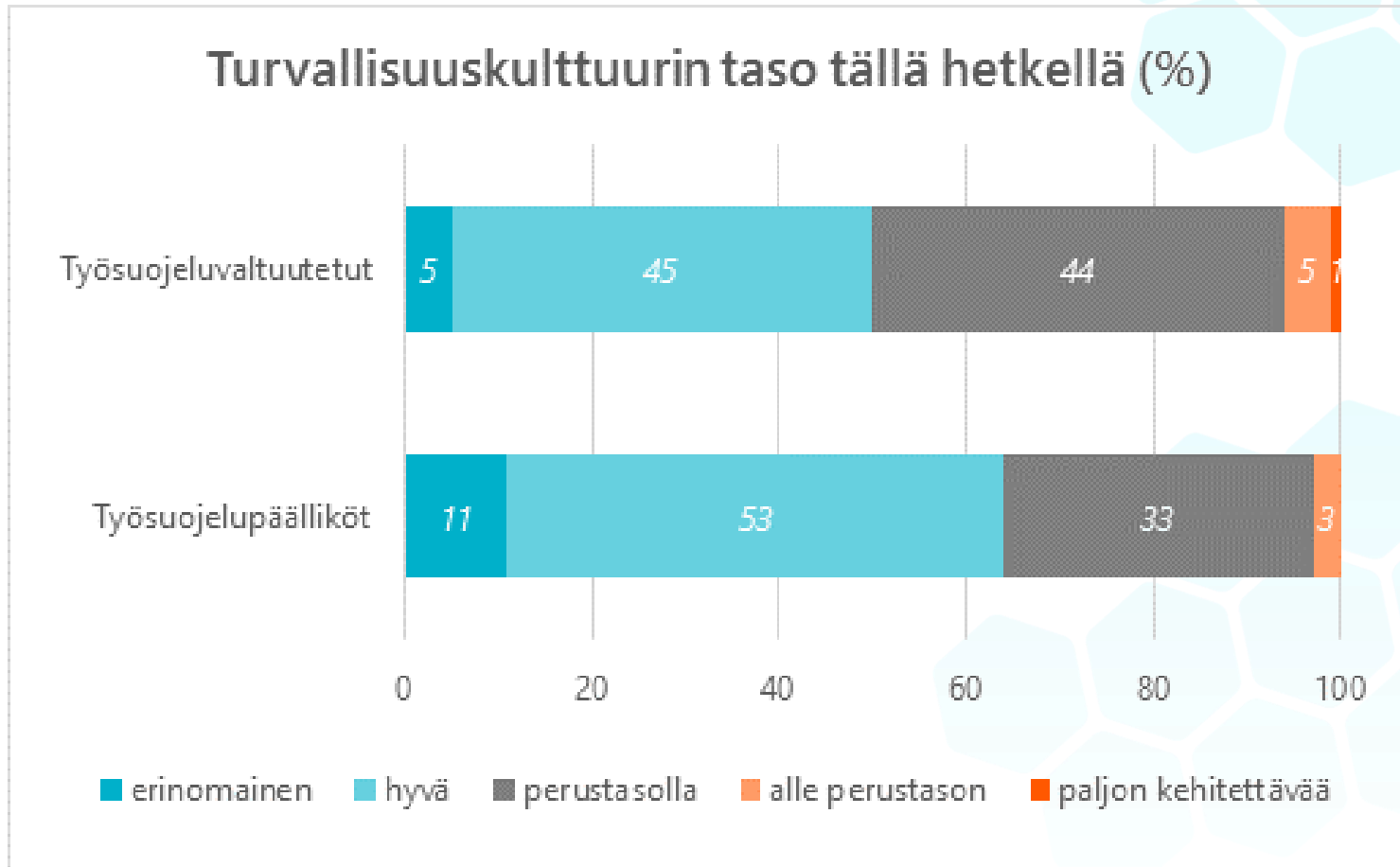
Johdon sitoutuminen (41 mainintaa)	<i>Johdon tuki työsuojelulle pitää olla jatkossakin hyvin näkyvää. Ylin johto saadaan ymmärtämään työsuojelun merkitys. Johdon sitoutuminen työsuojeluun ja sen ymmärtäminen osaksi arkipäiväistä johtamista, jota ei voi ulkoistaa työsuojelutoimijoille.</i>
Selkeät tavoitteet ja suunnitelmat, yhteys strategiaan (31 mainintaa)	<i>Selvät tavoitteet ja määritellyt toimenpiteet. ...linkittää työsuojelu, työkyvyn tukeminen ja työhyvinvointi yhdessä merkityksellisiksi asioiksi. Kun henkilöstö voi hyvin, niin asiakkaat saavat hyvää palvelua ja yhtiö menestyy. Yrityksen arvoihin lisätään työturvallinen työpaikka, jota kaikki sitoutuvat toteuttamaan.</i>
Aktiiviset työsuojelutoimijat (30 mainintaa)	<i>Aktiivisten ja jäməköiden ihmisten saaminen mukaan työsuojelutoimintaan. Työsuojelupäällikön pitkäjänteinen työ. Miten itse työsuojeluvaltuutettuna vien asioita eteenpäin.</i>
Henkilöstön suhtautuminen työsuojeluun (29 mainintaa)	<i>Avoimuus, keskinäinen luottamus sekä usko yhteiseen hyvään. Kaikkien sitoutuminen yhteisen työturvallisuuden eteen, niin fyysisten kuin henkistenkin asioiden. Saada kaikki näkemään työsuojelu hyvänä asiana, eikä minään pakollisena pahana.</i>
Yhteistyö eri toimijoiden välillä (29 mainintaa)	<i>Yhteiset tavat/keinot kehittää organisaatiota. Johdon ja työntekijöiden yhteisymmärrys. Entistä enemmän työntekijöiden mukaan otto suunnitteluun ja toteutukseen</i>

Lisäksi mainintoja: taloustilanne ja resurssit, reagointi muuttuvaan työhön (esim. sote-muutos) sekä tiedon päivittäminen ja osaaminen



Turvallisuuskulttuuri työpaikoilla vähintään perustasolla

Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan sitä, miten työpaikalla tiedostetaan toimintaan liittyvät vaara-, haitta- ja kuormitustekijät ja miten niitä käsitellään.



Kuinka vaikuttavaa työsuojelutyö on tällä hetkellä työpaikoilla?

KOULU-ARVOSANA	%
9-10	16 %
8	44 %
7	26 %
6	9 %
4-5	5 %

Työsuojelun vaikuttavuuden arvosana, **kaikki** (ka)

7,6

Työsuojelun vaikuttavuuden arvosana, **työsuojelupäälliköt** (ka)

7,9

Työsuojelun vaikuttavuuden arvosana, **työsuojeluvaltuutetut** (ka)

7,4

Vastaajat

- Kysely lähetettiin noin 2900 Työsuojeluhenkilörekisteristä poimitulle työsuojeluvaltuutetulle ja -päällikölle, joista kyselyyn vastasi 290 (vastausprosentti 10).
- Vastaajista 70 % toimi työsuojeluvaltuutettuna ja 30 % työsuojelupäällikkönä.
- Vastaajista 50 % oli miehiä ja 50 % naisia.
- 43 % vastaajista kuului 30-50 –vuotiaiden ikäryhmään ja yli 50-vuotiaita oli 55 % ja 2 % oli alle 30-vuotiaita.
- Vastaajista 40 % toimi miesvaltaisella työpaikalla, 47 % naisvaltaisella ja 13 % työpaikalla, jossa oli tasainen sukupuolijakauma.
- Valtaosa vastaajista (99 %) toimi työpaikalla, joka oli ollut toiminnassa yli 4 vuotta.

Lisätietoja

- Kerttuli Harjanne, Työturvallisuuskeskus, p. 040 716 5915 / kerttuli.harjanne@ttk.fi
- Hanna Uusitalo, Työterveyslaitos, p. 043 824 0034 / hanna.uusitalo@ttl.fi
- Minna Toivanen, Työterveyslaitos, p. 043 824 4506 / minna.toivanen@ttl.fi
- www.ttl.fi/tyosuojelupaneeli