

**Hyvät työolot
tehdään yhdessä**

**Tavoitteita
työsuojelutoiminnalle**



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

Edunvalvontaosasto

Työympäristö- ja yhteistoimintasektori

3/2008

Anne Mironen, Raija Pääkkönen, Tuula Haavasoja ja Urpo Hyttinen.

Lukijalle

Hyvä työympäristö ja toimiva työyhteisö eivät synny sattumalta, vaan ne rakennetaan yhteistoiminnalla, asiantuntemuksella ja pitkäjänteisellä työllä.

JHL:n laaja edunvalvontakäsitys sisältää henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin liittyvien kysymysten lisäksi työelämään laatuun, työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvät asiat.

Liittofuusion jälkeen joukko JHL:läisiä päättäjiä, julkisen ja yksityisen sektorin henkilöstön edustajia sekä liiton henkilöstöä kokoontui pohtimaan, mitä seikkoja pidämme työsuojelutoiminnan päämäärinä, ns. punaisina lankoina. Tähän vihkoseen olemme koonneet yhdessä tuotetut tavoitteet. Yhteinen näkemys JHL:n työsuojelutoiminnan tavoitteista kiteytyi neljään merkittävään pääkokonaisuuteen:

- Työsuojelu osaksi jokaisen henkilön työtä ja ammattitaitoa
- Työsuojelu kiinteäksi osaksi johtamista
- Henkilöstön edustajien laadukas toiminta
- Liiton tuki työelämän muutoksissa

Kaikilla JHL:n työsuojeluaktiiveilla, jäsenillä ja palkollisilla on oma tehtävänsä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.

JHL on ollut laatimassa myös yhteisiä SAK:laisia työsuojelulinjauksia, joissa esitetään yksilöidysti terveyteen, turvallisuuteen ja työssä jaksamiseen liittyviä tavoitteita. Ne löytyvät SAK:n kotisivuilta.

Tehdään hyvät työolot yhdessä!

Työsuojelu osaksi jokaisen työtä ja ammattitaitoa

Työsuojelu on osa työn arkea

Jokaisen työntekijän ammattitaitoon tulee kuulua työsuojelun perusymmärtäminen ja toteuttaminen omassa työssään.

Työsuojeluasioita on käsiteltävä monipuolisesti osana työhön perehdyttämistä. Nuoret ja eri kulttuureista tulevat työntekijät ovat tulevaisuuden voimavaroja ja erityisesti heidän perehdyttämiseen ja työhön opastukseen on panostettava. Työpaikan työsuojeluorganisaation edustajat aktivoivat osaltaan työntekijöitä turvalliseen ja terveelliseen työskentelyyn.

Työnantajalla ja työntekijöillä tulee olla yhteinen ymmärrys työsuojelun merkityksestä. Työoloja arvioidaan ja seurataan yhdessä.

Työntekijöiden ja esimiesten tulee ymmärtää työhyvinvoinnin merkitys, mikä näkyy työpaikoilla sitoutumisena ja yhteistoimintana kuten

- ◆ työpaikkakokouksissa
- ◆ työsuojeluvastuiden täsmentämisenä työpaikalla
- ◆ yhteisinä työsuojelukoulutuspäivinä, työsuojeluviikkoina tai tietois-kuina

Työsuojelusta näkyvää ja vaikuttavaa

Laadukas työelämä tuottaa tuloksellisuutta. Muutokset työelämässä, työvoima- ja palvelurakenteissa, osaamisvaatimuksissa ja työn kuormituksessa tulee ottaa haasteina myös työsuojelutoiminnassa.

Visio:

- ◆ Työntekijöiden jaksamista ja pitkiä työuria tuetaan oikeudenmukaisella henkilöstöpolitiikalla ja hallitsemalla työn kuormittavuutta.
- ◆ Työsuojelutoiminnalla on positiivinen maine työhyvinvoinnin edistäjänä. Kaikki ymmärtävät, että kyseessä on sekä työnantajan että työntekijöiden etu. Fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset näkökulmat turvallisuuteen ja terveyteen ovat näkyvä ja tunnustettu osa organisaation toimintaa.
- ◆ Vanhuuseläkkeelle siirtyessään työntekijällä on voimia ja terveyttä elää hyvä kolmas elämä.

Työsuojelu osaksi johtamista

Työpaikan ylin johto on viimekädessä vastuussa työntekijöiden työolojen terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Myös keskijohto ja lähiesimiestaso tuntevat työsuojeluvastuunsa. Päätöksillä on lähes aina henkilöstövaikutuksia. Yleistäen voidaan sanoa, että jokainen päätös on myös työsuojelupäätös. Henkilöstönäkökulma kulkee mukana kaikessa suunnittelussa strategioista lähtien. Työoloja kehitetään välittömässä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Työsuojelutoiminnan johtamiseen voidaan vaikuttaa lukuisin eri tavoin, kunten pitämällä huolta, että

- ◆ työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnassa työsuojeluasioissa
- ◆ työsuojeluosaamista on koko linjajohdolla
- ◆ esimiesten työturvallisuusvastuut on täsmennetty ja ne ovat kaikkien tiedossa
- ◆ työsuojelun toimintaohjelma ohjaa työsuojelutoimintaa
- ◆ turvallisuusjohtamisen periaatteet ovat osa esimieskoulutusta
- ◆ työnantaja toteuttaa oppivan organisaation periaatteita turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi
- ◆ työsuojelu- ja työhyvinvointiasioiden koulutuksen tarve arvioidaan ja toteutetaan kaikkien henkilöstöryhmien osalta
- ◆ työsuojeluvaltuutettua hyödynnetään työpaikan henkilöstökoulutuksessa
- ◆ työsuojelu toimii myös yhteisillä työpaikoilla ja yhtäläillä ulkopuolisten työntekijöiden osalta

Työsuojelu on yhteistyötä

Esimiestyön laatu vaikuttaa keskeisesti työntekijöiden jaksamiseen. Tavoitteena on hyvä ja oikeudenmukainen esimiestyö. Siihen kuuluu muun muassa

- ◆ hyvä työsuojeluosaaminen
- ◆ työturvallisuussäännösten noudattaminen, työolojen seuranta ja jatkuva parantaminen

- ◆ hyvänä toimintamallina esimiehen ja työsuojeluasiamiehen muodostama työsuojeluparitoiminta
- ◆ perehdyttäminen osana turvallisuustyötä
- ◆ varhainen puuttuminen työntekijän jaksamiseen ja tuen pysymiseen
- ◆ työterveyshuollon ja muiden asiantuntijatahojen hyödyntäminen
- ◆ vakiintuneet kehityskeskustelut ja työpaikkakokoukset

Työsuojelun on oltava mukana muutoksissa

Turvallisuus, terveellisyys ja työn kuormittavuus on huomioitava organisaatioiden muutostilanteissa jo heti suunnitteluvaiheesta alkaen.

Yhteisillä työpaikoilla työsuojeluun ja yhteistoimintaan on panostettava erityisesti.

Työsuojelu kuuluu myös tilaajan vastuuseen, eikä kilpailuetua saa syntyä laiminlyömällä työsuojelua. Edellytämme, että

- ◆ tilaajalla ja tuottajalla on työsuojeluvastuut selvillä ja tarjouksiin sisällytetään turvallisuuden laatujärjestelmä tms., johon tuottaja sitoutuu.

Henkilöstön edustajien laadukas toiminta

Henkilöstöä edustavat työsuojelutoimijat (työsuojeluvaltuutetut, -asiamiehet ja työsuojelutoimikuntien tai vastaavien yt-elinten jäsenet) ovat osaavia ja motivoituneita ja he osaavat toimia ennakoivasti. Hyvällä tiedottamisella heidät tehdään tutuiksi työpaikoilla ja heidän osaamistaan hyödynnetään.

Toimijoilla on työsuojelun ja työhyvinvoinnin asiantuntemusta, ja he tuovat sen näkyviin siten, että myös työnantaja haluaa hyödyntää sitä. Laadukas toiminta edellyttää riittävää ajankäyttöä ja työjärjestelyjä, koulutusta ja muita toimintaedellytyksiä.

Ammattitaitoinen henkilöstön edustaja

- ◆ tuo esiin kehittämistarpeita ja tukee työnantajaa työolojen kehittämisessä
- ◆ hyödyntää henkilöstöraportteja, talousarviota ja tilinpäätöstä
- ◆ hyödyntää yleistä tutkimus- ja tilastotietoa
- ◆ toimii ennakkoluulottomasti ja rohkeasti
- ◆ kehittää rooliaan valvojasta asiantuntijaksi ja kehittäjäksi
- ◆ tekee aktiivista yhteistyötä ja käy vuoropuhelua kaikkien henkilöstön edustajien, kuten luottamusmiesten kanssa
- ◆ tarjoaa asiantuntemustaan työpaikan henkilöstökoulutukseen
- ◆ osallistuu oma-aloitteisesti ja aktiivisesti valmisteluun jo muutosten suunnitteluvaiheessa
- ◆ vaikuttaa henkilöstön riittävyyteen ja sijaisresursseihin jo budjettivaiheessa
- ◆ vaikuttaa myös johtoon ja päätöksentekijöihin
- ◆ arvioi omaa toimintaansa ja sen vaikuttavuutta
- ◆ hakee itselleen tarvittaessa työnohjauksellista tai muuta tukea

Työsuojeluasiamiehet toimivat aktiivisesti työsuojeluvaltuutettujen rinnalla. Molemmilla on selkeät roolinsa, ja ne tiedostetaan työpaikalla. He toimivat yhteistyössä, käyvät keskinäisiä tavoitekeskusteluja, kiinnittävät työntekijöiden huomiota työturvallisuuteen ja terveyteen ja toimivat esimiehen tukena. Työsuojeluasiamiesten ja esimiesten toiminta työsuojeluparina on hyväksi koettu työskentelymalli.

Vertaistuesta voimaa

JHL ja aluetoimistot tukevat työsuojeluvaltuutettujen välistä verkostoitumista, jolla on jo perinteensä. Keskinäinen verkottuminen ja työnohjauksellinen toimintatapa antavat tukea ja voimaa. Aktiivit saavat tukea verkostoitumisesta, jossa

- ◆ hyödynnetään järjestelmällistä mentorointia ja esim. seudullista yhteydenpitoa
- ◆ huolehditaan työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojeluasiamiesten säännöllisistä tavoitekeskusteluista
- ◆ hyödynnetään yhteistyötä muiden järjestöjen aktiivien ja asiantuntijatahojen (mm. työsuojelupiiri) kanssa

Koulutuksesta eväät toimintaan

Työsuojelutehtävässä kehittyminen edellyttää suunnitelmallista kouluttamista, jossa

- ◆ aktiivi laatii itselleen henkilökohtaisen oppimissuunnitelman
- ◆ työnantaja ja työsuojeluvaltuutettu laativat yhdessä koulutussuunnitelman
- ◆ hyödynnetään uusien ja kokeneiden vuoropuhelua ja toisilta oppimista
- ◆ seurataan oman koulutuksen toteutumista ja hyödyntämistä

On tärkeää huolehtia, että kaikki työsuojeluyhteistoimintaorganisaation jäsenet saavat riittävästi koulutusta.

Yhdistykset työsuojelutoiminnan tukena

Yhdistyksen hallituksen työ tukee laajaa edunvalvontaa, johon työsuojelu kuuluu kiinteänä osana. Yhdistys

- ◆ käsittelee työpaikan olennaisia työsuojeluasioita ja ottaa työsuojeluasiat huomioon opintotoiminnassaan
- ◆ organisoii osaltaan työsuojeluasiamiesten valintaa ja asemaa yhdessä työsuojeluvaltuutetun kanssa
- ◆ huolehtii osaltaan työpaikan työsuojelutoimijat tutuiksi hyvällä viestinnällä
- ◆ järjestää työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä teemakohtaisia ammatti-iltoja tai muita tilaisuuksia

Aktiivien ja yhdistyksen on panostettava uusien toimijoiden rekrytointiin ja tukemiseen ja ohjattava heitä koulutukseen. Työsuojelun yhteistoiminnan jatkuvuus on turvattava muuttuvissa organisaatioissa. On huolehdittava tiedonsiirrosta uusille toimijoille. Myös monikulttuuriset toimijat on nähtävä uutena voimavarana.

Liiton tuki työsuojeluun työelämän muutoksissa

JHL arvioi ja kehittää työsuojelutoimintaa sekä työsuojelun yhteistoimintaa ja niitä ohjaavia säännöksiä. Toiminta on ennakoivaa ja muutoksiin reagoidaan herkästi. JHL on vahva työsuojeluosaaja, joka on perehtynyt julkisia palveluja tuottavan henkilöstön työolosuhteisiin.

Liitto

- ◆ tukee kuntien, valtion, yksityissektorin ja seurakuntien työsuojeluaktiivien työtä
- ◆ kokoaa hyviä toimintamalleja ja levittää hyviä käytäntöjä yhteiseen käyttöön
- ◆ hyödyntää alan tutkimus- ja tilastotietoa
- ◆ tiedottaa eri kanavien kautta aktiiveille ja yhdistyksille keskeisistä ajankohtaisista asioista ja teemoista
- ◆ tarjoaa ajankohtaista, työelämän muutoksista johtuvaa ja aktiivien osaamistarpeita huomioivaa koulutusta opistolla sekä alueilla

JHL toimii vahvana vaikuttajana ja neuvottelijana

JHL:n työympäristötoiminta on kiinteä osa edunvalvontaa organisaation kaikilla tasoilla. JHL:n edunvalvonta sisältää mm.

- ◆ yhteistoimintaa säatelevien lakien ja sopimusten edelleen kehittämisen
- ◆ sopimusten kehittämisen vastaamaan uudistunutta työsuojelulainsäädäntöä
- ◆ neuvottelut koulutusoikeuden, palkan, korvausten ja ajankäytön parantamiseksi
- ◆ yhteistoimintaa muiden järjestöjen ja alan sidosryhmien kanssa
- ◆ kiinteät yhteydet työsuojelupiireihin
- ◆ vaikuttamisen ammatillisiin koulutuksiin liittyvän työsuojelukoulutuksen sisältöihin
- ◆ osallistumisen julkishallinnon ja palvelualojen työturvallisuuskortin kehittämiseen ja kouluttamiseen
- ◆ liiton tutkimus- ja kehittämistyön työsuojelutoiminnan tukemiseksi

Alueellinen tuki lähellä toimijaa

Keskustoimisto ja aluetoimisto toimivat yhteistyössä työsuojeluaktiivien tukemiseksi. Aluetoimistot tiedottavat ja kouluttavat osaltaan aktiiveja ja lisäksi ne

- ◆ toimivat työsuojeluaktiivien ja heidän verkostoitumisensa tukena
- ◆ hyödyntävät yhteistyötään ryppäittäin ja tukevat työsuojelutoimijoiden laajempaa verkottumista
- ◆ ylläpitävät toimivia yhteyksiä työsuojelupiireihin ja niiden työsuojelulautakunnan jäseniin





Tämä materiaali on saatavissa:

www.jhl.fi/julkaisut

Sähköposti tilaukset@jhl.fi

Puh 010 77031 (vaihde)

Tutustu myös SAK:n työsuojelulinjauksiin

www.sak.fi > Työssä > Terveys, turvallisuus ja työkyky > Työsuojelu:

Parempaan työympäristöön - SAK:n työsuojelulinjauksia.

Puheenvuoro 2/2007.