

20.11.2018

Työsuojelun ja työturvallisuuden kehitysvaiheita Suomessa

Hannu Tamminen

Kun kansalaisilta kysytään haastattelussa, kuka on vastuussa työsuojelusta, yleisin vastaus on "työsuojeluhenkilöstö". Jos joku vastaa "koko henkilöstö", hänellä on luultavasti alan opintoja takanaan. Tarkennettu vastaus olisi "esimiehet työnantajan edustajina ovat päävastuussa ja jokainen työntekijä oman työnsä osalta".

Työsuojelun tuntemus ei näytä kuuluvan yleissivistykseen. Tällöin voisi olettaa, että asia ei ole kovin tärkeä yksilön kannalta. Jos taas kysytään, mikä on tärkeintä elämässä, lähes kaikki vastaavat "terveys". Työsuojelun tarkoituksena on juuri estää terveyden menettäminen työssä. Terveys on tärkeää, mutta työsuojelu ei; epälooginen väite eli ilmiselvä paradoksi. Todennäköisesti kansalaiset osaavat selittää paradoksi-sanana paremmin kuin työsuojelu-sanana sisällön.

Jotta voitaisiin ymmärtää edellä kuvattua ristiriitaisuutta ja tehdä asialle jotain, on aihetta tutustua työsuojelun historiaan. Ennen sitä on kuitenkin hyvä todeta, mistä työsuojeluhenkilöstö sitten vastaa, jollei työsuojelusta. Heillä ei tosiaan ole juridista vastuuta, jos esimerkiksi sattuu tapaturma. He vastaavat siitä, että esimiehet ja työntekijät saavat riittävästi tietoa ja ohjausta voidakseen kantaa varsinaisen vastuun muun muassa tapaturmien ehkäisemisestä.

Työsuojelun historian voidaan katsoa alkaneen 1600-luvulla, kun lapsityövoiman käytöstä kaivostyössä annettiin rajoittavia määräyksiä. Tosin jo vanhassa testamentissa on jakeita, jotka ottavat kantaa sisäilmaongelmiin ja putoamissuojaukseen. 1700-luvulla sotaväelle ja linnoitusten rakentajille pestattiin lääkäreitä, jolloin voidaan katsoa työterveyshuollon esiasteen alkaneen.

Teollistuminen toi mukanaan uudenlaisen työympäristön. 1800-luvun puolivälin jälkeen havahduttiin tapaturmien suureen määrään ja niiden aiheuttamiin taloudellisiin menetyksiin. Tehtaiden tilannetta kartoitettiin ja asiantilaa pyrittiin korjaamaan. 1889 annettiin asetus teollisuusammateissa olevien työntekijöiden suojelusta. Tästä voidaan katsoa suomalaisen työsuojelun virallisesti alkaneen. Asetuksessa oli mm. velvoite työnantajalle järjestää tarvittaessa kouluopetusta. Asetuksen noudattamista valvomaan perustettiin kaksi ammattientarkastajan virkaa nykyisten työsuojelutarkastajien edeltäjinä.

1890-luvulla työtapaturmavakuutus tuli pakolliseksi. Tällöin myös tapaturmatilastoja alettiin kerätä systemaattisesti.

Vuonna 1903 perustettiin kolmas työläistarkastajan virka, johon määrättiin kansakoulunopettaja Veera Hjelt. Hän lähti ponnekkaasti kehittämään valistusta ja kiinnitti huomiota erityisesti naistyöntekijöiden työoloihin esimerkiksi kutomoissa. 1911 hän perusti työsuojelunäyttelyn. Kokelma sijoitettiin ensin rautatievaunuun, joka kiersi ympäri maata teollisuuspaikkakunnilla. Näyttelyssä esiteltiin turvavälineitä ja annettiin esimerkkejä turvallisesta toimintatavasta.

1920-luvulla teollisuusjohtaja Gösta Serlachius teki matkan Yhdysvaltoihin, jossa tutustui Safety First- turvallisuuskonseptiin. Hän toi idean Suomeen ja sovelsi sitä ensin Mäntän tehtaalla ja sai muutkin paperi- ja metsäteollisuuden yritykset mukaan. Järjestelmässä oli jo toimikuntia ja osastojen turvallisuusmiehiä, eli nykyisen työsuojeluorganisaation edeltäjiä.

SCEME-TRAINING

Senior co-operation educator mentor

www.scemetrain.com

Työmarkkinaosapuolet järjestäytyivät 30-luvun taitteessa. Tuolloin ajateltiin vielä, että koneilla tapahtuvat onnettomuudet olivat käyttäjän vika eivätkä esim. laitteen tekniset puutteet.

Ennen sotia työturvallisuutta valvoville viranomaisille tuli oma lakinsa ja 1930 saatiin ensimmäinen työturvallisuuslaki. Myös työsopimuslaki säädettiin.

Työsuojelun kehityshistorian aikana toiminnan ytimeksi on muodostunut **työnantajan kattava huolenpito** työntekijöistä. Tämä on ollut sekä vapaaehtoista että valtiovallan säätelemää. Ennen toista maailmansotaa alustavat ideat työterveyshuollosta, työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, tapaturmien ja ammattitautien torjunnasta sekä työntekijöiden osallistamisesta olivat jo olemassa.

Toisen maailmansodan jälkeen jokainen vuosikymmen on tuonut oman lisänsä työsuojelun asiapiiriin. Koneiden ja laitteiden tekniset parannukset kuten liikkuvien osien kotelointi, ovat vähentäneet tapaturmia merkittävässä määrin. Alkuun työsuojelu oli yksittäisiin tapaturmiin reagoimista. Vähitellen painopiste alkoi siirtyä kohti ennakoivaa toimintaa sekä laaja-alaista ja järjestelmällistä työympäristöön vaikuttamista. Tapaturmien määrä on laskenut merkittävästi ja työsuojelulle on nykyisin ominaista jatkuvan parantamisen periaate.

Käsitteiden ja terminologian kehitys

1800-luvun lopulla alettiin käyttää käsitettä työväensuojelus. Sanan yhteiskuntaluokkaan ja poliittiseen liikkeeseen vivahtava kantaosa oli ongelmallinen. Työturvallisuus- termi sai virallisen statuksen ensimmäisen työturvallisuuslain myötä vuonna 1930. Toinen työturvallisuuslaki säädettiin 1958, jossa ei vielä esiinny työsuojelu- sanaa.

1960-luvulla syntyi useita suojeluinstituutioita kuten lastensuojelu, väestönsuojelu, ympäristönsuojelu, eläinsuojelu ja työsuojelu. Yhteistä niille on, että ne mielletään tänäkin päivänä viranomaistoiminnaksi. Yksilön roolia ja vastuuta ei niissä tunnisteta. Tämä rasite on langennut myös työsuojelu- käsitteelle. (Vrt. artikkelin 1. kappale)

1980-luvun lopulla alkoi työsuojelu-sanaan kohdistua kritiikkiä, koska toiminnan painopisteeksi oli muodostunut ennaltaehkäisy sen sijaan, että ongelmia ratkottaisiin vain suojaamalla. Käsite pyrittiin korvaamaan Ruotsin esimerkin mukaisesti työympäristötyö-sanalla, joka ei kuitenkaan vakiintunut maassamme. Kritiikin kärjen mukaan nimitys unohti ihmisen.

1990-luvun alussa käynnistyi menestyksellinen tyky-periodi, jonka aikana työkyky- käsite vakiintui työelämän sanastoon. Työmarkkinajärjestöjen antamien suositusten perusteella käynnistettiin monipuolista työkykyä ylläpitävää toimintaa, jota olivat toteuttamassa muutkin kuin työsuojeluhenkilöt. Tyky-toiminta alkoi kuntoilun lisäksi kohdistua työympäristön kehittämiseen, jolloin oltiinkin toteuttamassa työturvallisuuslain tavoitteita.

1990-luvun lopulla työkyky- käsitteen sisältö oli laajentunut merkittävästi. Sisällön laventaminen johtui havainnosta, että pelkkä liikunta tai kuntoutus ei riitä, jos työolot ovat kehnot. Tyky-toimintaa alettiin asteittain kutsua tyhy-toiminnaksi eli työhyvinvointitoiminnaksi. Ajateltiin, että tyky oli leimautunut liikaa "humpaksi ja jumpaksi".

2000-luvun taitteessa alettiin käyttää myös termiä "työssä jaksaminen"- jonka eräs kehittämisohjelma toi käsitteenä tunnetuksi. Työhyvinvointi- termi alkoi kuitenkin yleistyä julkaisuissa. Sen myötä toivottiin mm, että työntekijät kokisivat aihepiirin aiempaa omakohtaisemmaksi.

SCEME-TRAINING

Hannu Tamminen

Ruskopolku 16

04410 JÄRVENPÄÄ

SCEME-TRAINING

Senior co-operation educator mentor

www.scemetrain.com

Työhyvinvointi- käsitteen sisällön juuret ovat siis työkyvyn laaja-alaisessa määrittämisessä. Kun siihen lisättiin työssä jaksamis- käsitteen ydinsisällöt sekä johtamisen, tuottavuuden ja yksityisen elämänpiirin näkökulmat, voitiin v 2009 määrittää termille EU:n yhteinen sisältö suomalaisten johdolla. Lainsäädännössä työhyvinvointia ei vielä mainita. Työkyky-käsitteellä on keskeinen asema työturvallisuuslain tavoitepykälässä.

Myös työsuojelu-termi on edelleen monessa säännöstekstissä, joka vuoksi siitä ei tulla lähiaikoina syrjäyttämään. Työsuojelu-sanana ydinmerkitys viittaa toimintaan kuten edellä mainittu ruotsalainen termi. Tässä artikkelissa työsuojelulla tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla edistetään työhyvinvoinnin lakisääteisiä tavoitteita.

(<https://www.scemetrain.com/tyohyvinvointi>)

Työhyvinvoinnin korvaamistakin on jo ehdotettu. Tarjolla on työelämän laatu- käsite, joka on ollut käytössä jo 1980-luvulla. Sen heikkoutena pidettiin aikanaan, että se viittaa laatujohtamiseen, joka oli jo joutanut johtamisoppien evoluution romukoppaan. Työelämän laatua ovat myös palvelussuhde- ja edunvalvonta-asiat, joita käsitellään eri forumeilla kuin työhyvinvointia.

Turvallisuus, terveys ja hyvinvointi työssä

Työsuojelun päämäärä voidaan määrittää seuraavasti: Työntekijät voivat tehdä päivittäisen työnsä niin, ettei terveys vaarannu työstä johtuen. Työssä ei ole sellaisia vaara- tai kuormitus-tekijöitä, jotka heikentäisivät terveyttä.

Työ on tuottavaa ja tuloksellista. Hyvinvoivat työntekijät tekevät parhaan tuloksen. Työsuojelun tarkoituksena ei suinkaan ole vaikeuttaa työskentelyä kuten joskus epäillään. Turvallisuuden edistäminen esimerkiksi vähentää työssä esiintyvää kitkaa ja häiriöitä. Työsuojeluun kiinteästi liittyvä vuorovaikutus työnantajan ja henkilöstön välillä (toimintakulttuuri) luo puitteet kaikelle tuottavuuden ja tuloksellisuuden kehittämiseksi.

Vanha pelkistys työsuhteen luonteesta avaa hyvin periaatteen, johon työsuojelu perustuu: työsuhte on kauppa, jossa työnantaja ostaa työpanoksen ja osaamisen, mutta ei terveyttä.

Kansainvälisissä ja kotimaisissa tutkimuksissa on osoitettu, että työelämän laadulla ja tuloksellisuudella on vahva positiivinen riippuvuus, joka toimii molempiin suuntiin. Ilman toista ei ole toistakaan. Ne edistävät toisiaan ja molempia tulee kehittää samanaikaisesti. Kehittäminen vaatii henkilöstön panosta ja osallistumista. Yhteistoiminta vahvistaa luottamusta ja sitoutumista.

Työsuojelun toimintajärjestelmät

Työsuojelun varsinainen toteuttaja on **työorganisaatio** (mukaan lukien tukipalvelut). Henkilöstö esimiestensä johdolla luo ja ylläpitää työhyvinvointia omaksi ja organisaation parhaaksi. Työsuojelua ei voi ulkoistaa. Kun on kyse moninaisten työhön liittyvien asioiden hallinnasta, täytyy olosuhteet tuntea hyvin. Työorganisaatio on työolojensa paras asiantuntija. Jokainen työntekijä on etulyöntiasemassa, kun on kyse vaarojen havaitsemisesta, vaarojen syntyyn johtavien tekijöiden tunnistamisesta sekä vaaratilanteiden purkamisesta. Työorganisaation työsuojeluun liittyvistä velvollisuuksista säädetään työturvallisuuslaissa sekä siihen liittyvissä asetuksissa ja valtioneuvoston päätöksissä.

SCEME-TRAINING

Hannu Tamminen

Ruskopolku 16

04410 JÄRVENPÄÄ

SCEME-TRAINING

Senior co-operation educator mentor

www.scemetrain.com

Jos oletetaan, että työsuojeluhenkilöstö hoitaisi kaiken työsuojeluun liittyvät tehtävät, heillä ei olisi riittävää työtehtävien tuntemusta, eivätkä he voisi olla jatkuvasti läsnä seuraamassa tapahtumia. Suurin este olisi kuitenkin valtuuksien puuttuminen. Jos havaitaan vaaratekijä, sen poistaminen vaati usein päätösvaltaa kuten työjärjestelyjen tai aikataulujen muutoksia tai resursseja vikojen korjaamiseen ja hankintoihin. Tätä määräysvaltaa työsuojeluhenkilöstöllä ei ole. Siksi heillä on vain tiedonvälittäjän ja opastajan rooli. Työorganisaatio siis huolehtii työsuojelutehtävistä esimiesten johdolla. Siten se on oikeastaan varsinainen **työsuojeluorganisaatio**. Työsuojeluhenkilöstö muodostaa sananmukaisesti **työsuojelun yhteistoimintaorganisaation**.

Työsuojeluhenkilöstön antama neuvonta ja ohjaus nojautuvat työturvallisuuslainsäädännön sisältöihin, alan koulutukseen ja opasmateriaaliin. Työorganisaation ei siis tarvitse opiskella ja seurata kaikkia työsuojelusäännöksiä, vaan työsuojeluhenkilöstö tekee sen heidän puolestaan pitäen esimiehet ja henkilöstön ajan tasalla kuhunkin työhön liittyvistä velvoitteista. Työsuojeluhenkilöstö on siis työorganisaation korvaamaton asiantuntijatuki. Sen tehtävistä ja rakenteesta säädetään ns. valvontalain 2. osassa. (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta).

Valvontalain nojalla työmarkkinajärjestöt ovat solmineet toimialakohtaisia työsuojelusopimuksia, joissa on voitu ottaa huomioon alakohtaisia erityispiirteitä. Esimerkiksi julkisella sektorilla on sovittu työsuojeluvälialueiksi neljä vuotta, kun se laissa on kaksi vuotta. Työmarkkinajärjestöt osallistuvat myös työelämää koskevien lakien valmisteluun (kolmikanta). Esimerkiksi vuonna 2016 on käynnistynyt työaikalain uudistus, jolla on suoria vaikutuksia työhyvinvointiin.

Työorganisaation toinen lakisääteinen asiantuntijatuki on **työterveyshuolto**. Sieltä työnantaja tilaa lain edellyttämät palvelut eli terveyteen ja turvallisuuteen liittyvän lääketieteellisen osaamisen. Työnantaja voi vapaaehtoisesti ostaa myös sairaanhoitopalveluja työterveyshuollosta, joka on hyödyllistä mm. nopean hoitoon pääsyn kannalta. Ennen kaikkea se lisää työterveyshuollon tietämystä työpaikan terveydellisestä tilanteesta.

Työsuojeluviranomainen valvoo työturvallisuus- ja työterveyshuoltolainsäädännön noudattamista. Se valvoo myös mm. työaikojen lainmukaisuutta. Viranomaistoiminnasta säädetään ns. valvontalaissa.

Oikeudet, velvollisuudet, valta, vastuut

Työturvallisuuslaki kuten kaikki lait tuottavat kansalaisille ns. oikeushyvää, eli lakien tarkoituksena on yleisesti ottaen turvata hyvä elämä kaikille. Jotta lain ”hyvä” toteutuisi, on vastapainoksi määrätty asianosaisille velvollisuuksia eli yhteisön jäsenten on noudatettava tiettyjä pelisääntöjä ja tehtävä tiettyjä asioita, jotta kaikilla olisi hyvä olla. Oikeuksien ja velvollisuuksien välillä vallitsee tasapaino.

Velvollisuudet ovat myös vastuita. Vastuun kantamiseksi on oltava vaikutusmahdollisuuksia. Niidenkin on oltava tasapainossa. Työssä jaksamisen perusajatus on samalla linjalla: tasapainon tulee vallita työn vaatimusten ja voimavarojen välillä.

Työnantajalla on suuri vastuu henkilöstön hyvinvoinnista. Tämä huolenpito onnistuu vain silloin, kun työnantajalla on valtaa tehdä päätöksiä ja vaikuttaa työntekijöiden toimintaan (direktio-oikeus). Valtaa saa käyttää vain lain sallimissa rajoissa. Vallan ja vastuun tulee olla

SCEME-TRAINING

Hannu Tamminen

Ruskopolku 16

04410 JÄRVENPÄÄ

SCEME-TRAINING

Senior co-operation educator mentor

www.scemetrain.com

tasapainossa. Jos esimiehelle on annettu sellaisia vastuuta, joiden hoitamiseen hänellä ei ole valtuuksia, joudutaan ennen pitkää umpikujaan.

Työntekijällä on myös velvollisuus ja vastuu oman tehtävänsä puitteissa tehdä asioita, joilla työturvallisuutta ja työhyvinvointia ylläpidetään. Työntekijän vastuualue määräytyy periaatteessa sen mukaan miten laajalle hänen toimintansa ja valintansa vaikuttavat työpaikalla (yleensä lähimmät työtoverit). Tähän liittyy olennaisena osana ohjeiden ja määräyksien noudattaminen, joita esimies direktio- oikeudellaan antaa ja valvoo.

Linjaorganisaation vastuut

Pienessä organisaatiossa on yleensä yksi esimies, yrityksessä sen omistaja. Omistaja/esimies vastaa yksinään työnantajan osalta työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Hän on automaattisesti myös työsuojelupäällikkö, ellei ole nimennyt toista henkilöä ko. tehtävään. Kun toiminta laajenee ja henkilöstömäärä kasvaa, ei yksi henkilö enää ehdi tekemään kaikkea esimiestyötä. Silloin palkataan toinen esimies, jolle nimetään tietyt alaiset ja heidän johtamiseensa kuuluvat tehtävät. Näin uusi esimies alkaa tavallaan vastuualueellaan tuurata nykyistä, ainoaa esimiestä. Siksi lakitekstissä puhutaan työnantajan sijaisesta.

Edellä kuvattu esimiestehtävän alkuhetki on merkittävä vastuiden kannalta. Uusi esimies alkaa vastata johdettaviensa työn onnistumisesta eli hyvästä tuloksesta. Esimiestyöllään hän luo ja ylläpitää edellytyksiä onnistua työssä hyvin. Tähän tehtävään ja vastuuseen kuuluu myös hyvien työolosuhteiden – työterveyden- ja turvallisuuden ylläpito. Oikeastaan tuntuu mahdottomalta ajatella, että työturvallisuus irrotettaisiin esimiehen työstä ja joku muu kävisi johtamassa sen osuuden.

Kun organisaatio kasvaa edelleen ja kymmenen työntekijää muuttuu sadaksi, tulee ajankohtaiseksi jakaa työt eri yksiköille. Näiden päälliköistä muodostuu keskijohto. Linjaorganisaatio on syntynyt. Nykyisin organisaatiomallit ovat moninaisia, mutta useimmissa isoissa taloissa toimii edelleen lähiesimiehiä, keskijohtoa ja ylintä johtoa. Kaikilla esimiehillä on vastuuta työsuojelusta, mutta sisältö vaihtelee aseman mukaan.

Kun verrataan linjaorganisaation tehtäviä yleisjohtamisen ja työhyvinvoinnin johtamisen kesken, roolit ovat hyvin samankaltaiset.

Esimiehet vastaavat tuotannon sujuvuudesta työyhteisöissä ja ohjaavat päivittäistä toimintaa. Heillä on välitön yhteys työpaikkojen arkeen ja siten parhaat mahdollisuudet myös valvoa turvallisuutta. Oikeudelliselta kannalta lähiesimiehen toiminta tutkitaankin ensimmäiseksi, jos jotain ikävää on sattunut. Esimiehet ovat avainasemassa työhyvinvoinnin kannalta. Siksi heidät on koulutettava hyvin työsuojeluasioihin ja heillä pitää olla riittävästi päätösvaltaa sekä resursseja tehtäviään varten.

Keskijohdolla on toimintaa ohjaava ja valvova tehtävä. Keskijohto huolehtii, että esimiehet toimivat yhteisesti sovitulla tavalla myös työhyvinvoinnin osalta ja että heidän osaamisensa niissäkin asioissa on ajan tasalla. Keskijohto huolehtii, että eri osastojen työsuojelutoiminta nivoutuu yhteen. Keskijohto varmistaa päätösvalloillaan, että työhyvinvoinnin kannalta tarpeelliset resurssit saadaan käyttöön.

Ylin johto huolehtii tuotannon yleisistä edellytyksistä, tavoitteiden ja resurssien tasapainosta ja rakenteista. Ylimmän johdon tulee käsitellä turvallisuusasiat strategisena toimintana, jossa painopisteenä on ennaltaehkäisy ja nollatoleranssi. Näiden linjausten tulee näkyä työpaikoilla turvallisuusasioiden hallintana ja niihin sitoutumisena.

SCEME-TRAINING

Hannu Tamminen

Ruskopolku 16

04410 JÄRVENPÄÄ

SCEME-TRAINING

Senior co-operation educator mentor

www.scemetrain.com

Työturvallisuuslaki sisältää samoja periaatteita kuin yleisimpien johtamisteorioiden tiivistelmät. Tunnettu johtamiskouluttaja ja tietokirjailija **Pekka Järvinen**¹ on jäsentänyt toimivan työyhteisön edellytykset **peruspilareiksi**. Työturvallisuuslaista löytyy pykälä, jotka suoraan edellyttävät järvisen pilareiden olemassaoloa.

Kuten aiemmin mainittiin, organisaation **tuottavuus, tuloksellisuus** ja työhyvinvointi kulkevat käsi kädessä. Tästä on saatu vahvaa näyttöä sekä kansainvälisissä että kotimaisissa tutkimuksissa. Kun henkilöstö voi hyvin, se kykenee parhaaseen tulokseen ja uutta luovaan toimintaan. Jos työhyvinvoinnin edellytykset ovat heikot, työ ei suju ja laatu kärsii. Työhyvinvoinnin puutteet näkyvät mm. lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Niihin kuluu merkittävä summa euroja, joka on pois resursseista ja tuloksesta. Normaali sairastuvuus kuten kausiflunssat aiheuttavat poissaoloja korkeintaan noin 8 pv per työntekijä per vuosi. Tämän yli menevä osa on suurelta osin työperäistä.

Poissaolojen kustannuksia on alettu kuvata ”tekemättömän työn kustannuksina”. Nämä voivat olla jopa 12% palkkakustannuksista³, joka merkitsee suuremmissa yrityksissä jopa satojen miljoonien menetyksiä. Poissaoloista osa on luonnollisesti työhön liittyvää kuten koulutukseen osallistumista. Huonot työolot aiheuttavat yhteiskunnalle suuret kustannukset myös työkyvyttömyyseläkkeiden johdosta. Tukielin sairaudet ja psykososiaaliset ongelmat ovat yleisimmät syyt joutua ennenaikaiselle eläkkeelle. Työsuojeluun panostaminen on erittäin kannattavaa toimintaa. Eräällä työpaikalla työsuojelun ja työterveyshuollon satsaus kaksikymmenkertautui. Sijoitettu rahasumma tuotti laskennallisen 46% koron, kun tekemättömän työn ja sairauseläkkeiden kustannukset alenivat reilusti.

Yhteistoiminta ja luottamus

Työelämän laadun ja tuloksellisuuden samanaikainen ja kehittäminen vaatii ”liimaa” onnistuakseen. Tämä liima on luottamus. Luottamus syntyy vain vuorovaikutuksen kautta. Yhteistoiminta eri muodoissaan on työelämän vuorovaikutusjärjestelmä. Yhteistoiminnan antama lisäarvo on kiistaton. Voimme olla jopa ylpeitä tästä instituutiosta, joka on pitkälti pohjoismaista alkuperää. Mitä etelämmäksi Euroopan kartalla mennään, sitä vähäisemmäksi yhteistoiminta työelämässä muuttuu itäisestä suunnasta puhumattakaan.

Eräs klassinen tutkimus 40-luvulla² vertaili kolmen samankaltaisen tuotanto-osaston isoa teknistä ja toiminnallista muutosta. Osastolla, jossa henkilöstö otettiin mukaan suunnittelemaan muutosta, saavutettiin uusi tuotantotavoite jo kuukauden kuluttua muutoksen käynnistämisestä. Osastolla, jossa henkilöstö ei osallistunut ollenkaan muutoksen suunnitteluun, saavutettiin muutosta edeltänyt tuotantotaso kolmen kuukauden kuluttua, ja uusi tavoitetaso saavutettiin vasta puolen vuoden kuluttua. Myöhemmin osastoilla toteutettiin uusi muutos, jolloin osallistumisastetta vaihdettiin osastojen kesken. Jälleen osasto, jossa henkilöstö osallistui suunnitteluun, selvisi parhaiten eli sama, joka edellisellä kerralla jäi hänille. Tämä osoitti, ettei kyse ollut työntekijöiden osaamisen eroista vaan johtamistavasta.

Valitettavasti kansalaisten keskuudessa kirjainpari YT on saanut ikävän leiman, koska se julkisuudessa liittyy usein irtisanomisiin. Henkilöstön supistukset ovat vain yksi, sinänsä tärkeä ja samalla vaikea yhteistoiminnassa käsiteltävä asia. Tuolloin, jos koskaan pitäisi yhteistoimintaan panostaa ja toteuttaa laadukkaasti. Irtisanomiset murentavat luottamusta

SCEME-TRAINING

Hannu Tamminen

Ruskopolku 16

04410 JÄRVENPÄÄ

SCEME-TRAINING

Senior co-operation educator mentor
www.scemetrain.com

työnantajaan. Sen rippeiden pelastamiseksi yhteistoiminta on välttämätöntä. Jäljelle jääneelle henkilöstölle tällä on suuri merkitys.

Irtisanomisista ja muusta työsuhteeseen liittyvästä yhteistoiminnasta säädetään yhteistoimintalaeissa (yksityinen, kunta, valtio). Näiden lakien päämääränä on varmistaa riittävä vuorovaikutus ja työntekijöiden osallistumismahdollisuudet heitä koskevan päätöksenteon valmistelun aikana. Osallistumisen kautta valmisteluun saadaan mukaan henkilöstön tietämys ja ideat, jotka ovat omiaan parantamaan päätösten laatua.

Työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään ns. valvontalaissa. Siinä mainittu työsuojelutoimikunta voidaan paikallisella sopimuksella yhdistää yt-lain mukaiseen yt-toimikuntaan.

Perustana ammattitaito ja osaaminen

Työsuojeluosaaminen perustuu esimiesten ja henkilöstön ammattitaitoon. Oman työn hyvä hallinta sisältää monia asioita, jotka edistävät työturvallisuutta. Ammatillisissa opinnoissa ja perehdyttämisessä on saatu oikeat toimintamallit ja turvallisuutta arvostava asenne. Nykyäänkin on oikeus tuntee myönteistä ammattiympäystä työssään: ammattilainen ei sählää vaan tekee asiat harkiten ja terveyttään suojellen.

Työsuojeluhenkilöstön ei siis tarvitse lähteä nollapisteestä, kun he alkavat tukea työyhteisöjä työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden parantamisessa. Kyse on enemmänkin tietojen ja menettelytapojen päivittämisestä sekä kannustamisesta sovittujen pelisääntöjen noudattamiseen.

Lisätietoa

1. Järvinen P. 2017 Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Alma Media
2. Coch, L. & French, J. 1948. Overcoming Resistance to Change. Human Relations
3. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tykykyjohtamisen-Benchmark-hankkeen-loppuraportti-2012.pdf>

SCEME-TRAINING

Hannu Tamminen
Ruskopolku 16
04410 JÄRVENPÄÄ