

# **Työsuojelun riskienarvioinnin hyödyntäminen henkilöstöjohtamisessa**



Yhteenvedo

# Työsuojelun riskienarvioinnin hyödyntäminen

Yhteenveto  
huhtikuu 2023

## Mitä?

Digi- ja väestötietovirasto, Verohallinto, Väylävirasto, Ulosottolaitos sekä Suomen ympäristökeskus kehittivät työhyvinvoinnin tiedolla johtamista vuonna 2022 Kai-ku-hankkeessa. Hanke koski erityisesti työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvän tietopohjan keräämisen ja hyödyntämisen toimintatapoja työsuojelun riskienarvioinnissa ja henkilöstöjohtamisessa.

## Miksi?

Valtion virastoissa tehdään työsuojeluun liittyvää riskienhallintaa monissa rinnakkaisissa prosesseissa. Tietoa kerätään, mutta sitä ei hyödynnetä parhaalla mahdollisella tavalla eikä se aina muutu oikeaksi toiminnaksi.

Hankkeen tavoitteina oli nykyhetken kokonaiskuvan muodostaminen työsuojelun tietojen keräämisen ja hyödyntämisen menetelmistä, uusien ratkaisujen ideointi työsuojelun tiedolla johtamisesta valtiolla ja konkreettisten ratkaisuehdotusten tekeminen valtionhallinnon yhtenäisestä työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin riskienhallinnasta tulevaisuudessa.

## Miten?

Kartoitimme nykytilaa ja ideoimme ratkaisuja yhteiskehittäen 5 työpajassa, johon osallistui työhyvinvoinnin, työsuojelun ja työturvallisuuden asiantuntijoita ja johdon edustajia eri organisaatioista. Projektin ydinryhmä työsti ratkaisuehdotukset. HAUS kehittämiskeskus fasilitoi työskentelyä.

# Nykytila

## TAVOITE 1

Nykyhetken kokonaiskuvan muodostaminen työsuojelun tietojen keräämisen ja hyödyntämisen menetelmistä valtiolla.



# Mikä ohjaa tekemistä?

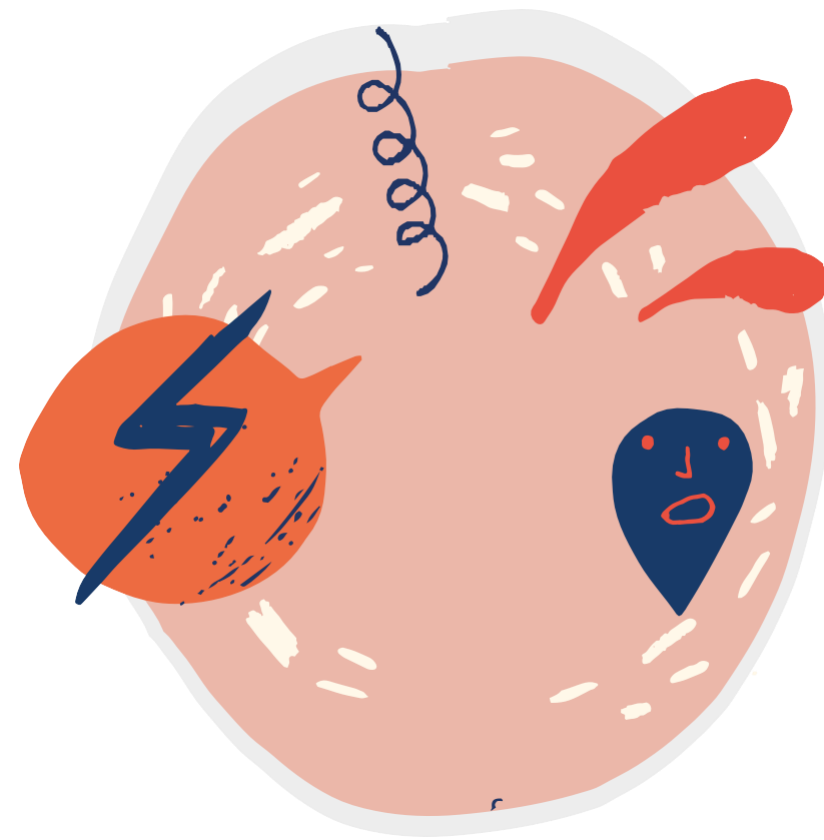
Virastojen sisällä tavoitteita työsuojeluun liittyville merkittävimmille kehittämis-kohteille asetetaan lakisääteisessä työsuojelun toimintaohjelmassa. Kunkin viraston yksilölliset työolojen kehittämistarpeet määrittävät, mitä tavoitteet ovat käytännössä ja miten niiden toteutumista seurataan.

**Tärkeää oivallus!**

Valtiolla ei ole asetettu yhteisiä työhyvinvointi- tai työturvallisuustavoitteita. Eri virastojen tulossopimuksissa seurataan eri tietoja.



Työhyvinvointitoimien ja työsuojelun tavoitteita ovat hyvinvoiva ja terve henkilöstö sekä turvallinen ja terveellinen työympäristö.



Nykpäivän työympäristöt asettavat uusia vaatimuksia paitsi itse työlle myös työhyvinvoinnin tavoitteiden määrittämiselle ja sopivien mittareiden valitsemiselle.



Tällä hetkellä mittaaminen valtion eri organisaatioissa ei usein pohjaudu huolelliseen pohdintaan nykytyöympäristöjen vaatimuksista. Myös tavoitteita asetetaan ruutiinomaisesti, varsinkin jos tulokset ovat olleet hyviä

# Keskeisimmät haasteet

Muodostimme yhteisissä työpajoissa kokonaiskuvan siitä, mitkä asiat hidastavat ja estävät työsuojelutiedon vaikuttavaa hyödyntämistä valtiolla.

## Asenteet, ajattelutavat ja tunteet

- Pelätään, että tiedon käsittely tuo esille omia heikkouksia.
- Ajattelutapa, jossa oikein tekeminen on tärkeämpää kuin lukujen taakse katsominen.
- Tunnistetut muutostarpeet tuntuvat liian haastavilta.
- Juurisyiden etsiminen on vaikeaa tai sitä ei haluta tehdä
- Tietoa kuormituksesta ei oteta vakavasti.

## Priorisointihaasteet

- Ajanpuute
- Hyvinvointiasiat eivät ole johdon prioriteettilistalla tarpeeksi korkealla.
- Käytännön toimenpiteiden tekemiseen ei ole todellisia mahdollisuuksia.

## Tiedon tai osaamisen puute

- Tietoa ei osata tulkita käytännön ja arkielämän näkökulmasta.
- Organisaatioiden johto ei ole riittävän tietoinen omasta työsuojeluvastuustaan
- Kaikilla ei ole käytössään data-analyttikoiden osaamista
- Ei osata ostaa työterveyspalveluja.
- Työsuojelun tiedolla johtamisen hyödyt eivät ole ihmisten tiedossa.

## Tiedon käsittelyn haasteet

- Kausaliteettien osoittaminen on vaikeaa.
- Ei tunnisteta, mihin tieto liittyy ja mitä toimenpiteitä sen johdosta voisi tai pitäisi tehdä.
- Tietojärjestelmät ovat erillisiä.
- Tieto on hajallaan.
- Yhteisiä toimintatapoja ei ole.
- Lait ja veloitteet, kuten tietosuoja, rajoittavat tiedon käsittelyä ja jakamista
- Sellaiset toimenpiteet, joilla on tutkitusti positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin mutta joiden vaikutuksia ei pystytä välittömästi todentamaan, ovat jääneet paitsioon.
- Kerätty tieto käsitellään erillisissä prosesseissa ja eri tahoilla.
- Työsuojelun yhteistoiminta kulkee erillään HR:stä.
- Ei tiedetä, mitä eri mittareista voi päätellä ja mitkä toimenpiteet olisivat oikeasti vaikuttavia

**Tärkeää oivallus!**

Kevään työpajoissa ymmärsimme erään keskeisimmistä ajattelutavoista, joka vaikuttaa suoraan siihen, miten työsuojelutietoa hyödynnetään:

**Toimintaa ohjaa pakko ja velvollisuudet – ei hyödyt!**

Vastaus kysymykseen ”Miksi tietoa kerätään?” oli yksiselitteinen:

- Työturvallisuuslaki
- Henkilöstön tilan seuranta
- Tulossopimus velvoittaa
- Työpaikkaselvitykset pakollisia

Tietoa siis kerätään, koska se on pakollista, vaikka toiminta voisi perustua työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden parantamiseen ja tästä saatavien hyötyjen maksimoimiseen.

# Tiedon keräämisen nykytila

## Mitä tietoa kerätään?

- Eläköityminen
- Sairauspoissaolojen määrä ja laji
- Käynnit työterveydessä
- Työsuoritteet
- Työn vaarat ja haitat
- Työtapaturmat
- Läheltä piti -tilanteet
- Työaika
- Työolot
- Tasa-arvon toteutuminen
- Yhdenvertaisuuden toteutuminen
- Ilmoitukset uhkatilanteista
- Havainnot turvallisuudesta
- Työnteon paikka
- Työtyytyväisyys
- Poikkeamailmoitukset
- Työnantajakuva
- Henkilöstön rakenne, määrä ja osaaminen
- Työn riskit
- Ostetut työkykypalvelut
- Työterveyshuollon kustannukset
- Työntekijöiden vaihtuvuus



## Miten tietoa kerätään?

VMBaro

Viraston omat työtyytyväisyyskyselyt

Työpaikkaselvitysten esikyselyt

Erilaiset pulssikyselyt

Yksilötutka (TTK)

Kuormitusvaaka (TTK)

Toimitilahallinnon käyttäjäkyselyt

Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kysely

Seurantaraportit

Työterveyshuollon raportit

**Tärkeä oivallus!**

Suurin osa kerättävästä työsuojelutiedosta kertoo menneisyydestä tai nykyhetkestä. Ennakointiin tähtäävää tiedon keräämistä on vain vähän.

**Tärkeä oivallus!**

Työhyvinvoinnin seurantaan ei ole valtion tasolla selkeää yhtenäistä ohjeistusta, vaan sitä tehdään virastokohtaisesti ohjaavan ministeriön kanssa sovitulla tavalla. Joissain virastoissa tehdään seuranta useissa rinnakkaisissa prosesseissa.

# Riskien arvioinnin keskeisimmät haasteet

## Kokonaisuutta ei koordinoida

Tietoa kerätään sekä organisaatioiden sisällä että ulkopuolisten avulla ilman suuremman kokonaisuuden ymmärtämistä, ja sitä käsitellään erillisissä prosesseissa ja eri tahoilla, mikä voi aiheuttaa siiloutuneita ja päällekkäisiä tavoitteita ja toimenpiteitä. Kerätty tieto ei välttämättä ohjaa toimintaa.

## Ei yhteistä toimintapaa tai järjestelmää

Riskienarviointia tehdään eri tavoin eri virastoissa ilman valtion yhteistä toimintamallia. Riskien arvioinnille ei ole myöskään yhteistä tietojärjestelmää.

## Kokonaisriskienhallinnan puutteet

Työturvallisuus ei välttämättä ole aina mukana organisaation kokonaisriskien hallinnassa, tai kokonaisriskienhallinta voi olla muutoinkin puutteellista. Työsuojelun yhteistoiminta voi kulkea erillään HR:stä.

## Ei tarpeeksi tietoa tai osaamista

Organisaation johto ja/tai toimitila- ja muu turvallisuushallinto ei ole aina riittävän tietoinen seurattavien asioiden työturvallisuusaspektista ja työsuojeluvastuistaan käytännön tasolla.

## Päätökset eivät aina perustu riskienarviointiin

Kausaliteettien osoittaminen on vaikeaa, jolloin ei tunnisteta, mihin tieto liittyy ja mitä toimenpiteitä sen johdosta pitäisi tehdä. Päätökset ja toimenpiteet eivät aina perustu riskienarviointiin, vaan satunnaisiin ja tilannekohtaisiin tietolähteisiin.

## Tiedon analysoinnin ja tulkinnan haasteet

Suuren tietomäärän hallinnointi vaatisi analysointiosaamista, jota ei ole kaikilla käytettävissä, joten tietoa ei useinkaan osata tulkita parhaalla tavalla. Analytikkojen lisäksi tarvitaan tiedon tulkitsijoita käytännön elämän näkökulmasta.

## Psykososiaalisen kuormituksen arviointi on haasteellista

Työn psykososiaalisen kuormittavuuden riskienarviointi, seuranta ja mittarointi, tiedon analysointi ja tehokaiden ja toimivien toimenpiteiden löytäminen on erityisen haasteellista. Näiden riskien arviointi vaatiikin työterveysyhteistyötä ja työterveyden ammattitaitoa, kun arvioidaan riskien terveydellistä merkittävyyttä.

## Prosessi on raskas

Työturvallisuuteen liittyvien vaarojen ja haittojen systemaattinen ja jatkuva havainnointi, riskien arviointi ja seuranta vaatii aikaa ja resursseja.

# Kokonaiskuva

Yhteisten työpajojen perusteella syntyi näkemys siitä, millainen työsuojelun tiedolla johtamisen nykytila on valtiolla ja valtion eri organisaatioissa.





# Työsuojelun tiedolla johtaminen valtion eri organisaatioissa

Teemme monenlaista tiedon keräämistä ja raportointia erillisinä prosesseina.

Arjessa ei näy erityisiä haasteita

Toiminta perustuu kentän tarpeeseen

Koordinointi puuttuu sekä tiedon keräämisen että hyödyntämisen suhteen.

**Toiminta voisi olla systemaattisempaa**

**Tilanne on pääasiassa hyvä**

**Ei tiedetä aidosti, mikä nykytila on**

Paperilla kunnossa, mutta ei katsota numeroiden taakse

**Ennakointia ei tehdä tarpeeksi**

Kerättyä tietoa ei yhdistellä

Syy-seuraussuhteita ei ole pysähdytty miettimään

**Tietoa kerätään, mutta sitä ei jalosteta riittäväälle tasolle**

HR-dataa ei hyödynnetä riittävästi

**Osa mittareista on haasteellisia tai vanhentuneita**

**Asenteet, tunteet ja ajattelumallit haastavat**

Tieto ei johda toimintaan tai toiminnasta ei viestitä

Johto ei hyödynnä tietoa tarpeeksi

Psykososiaalisen kuormituksen onnistunut mittarointi edellyttää uudenlaista ajattelua

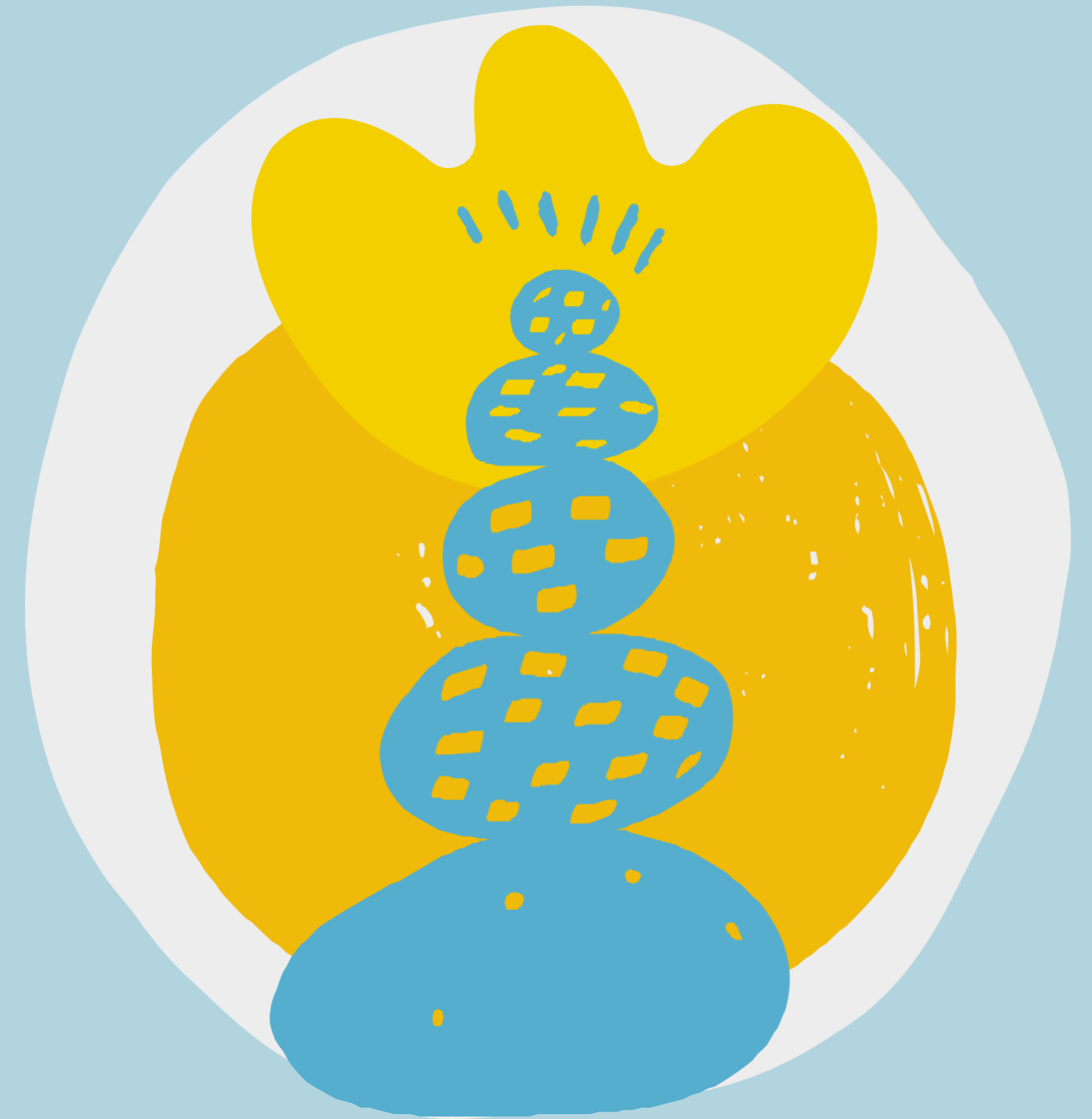
Mitataan lopputulemia, ei prosesseja tai vaikuttavuutta

Ei uskalleta myöntää virheitä ja oppia niistä yhdessä

# Tavoitetila

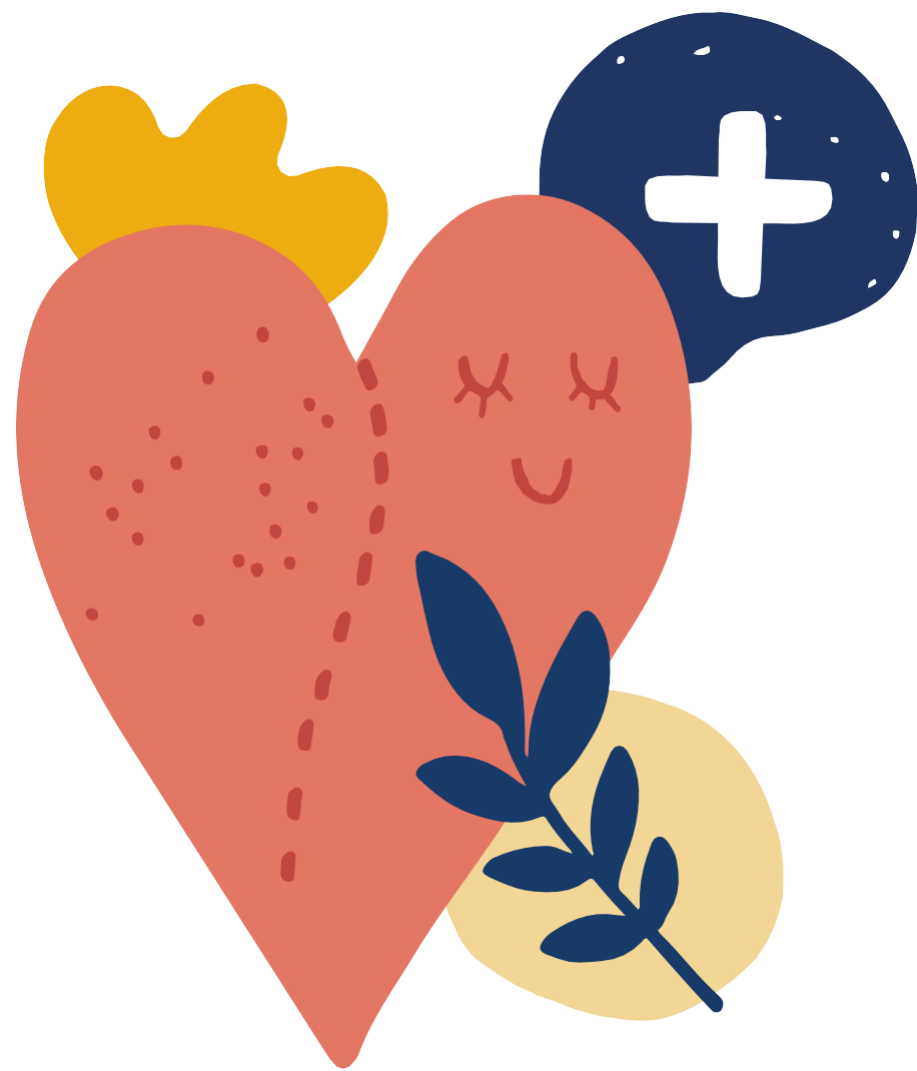
## TAVOITE 2

Uusien ratkaisujen ideointi työsuojelun riskienarviointitiedon keräämisestä ja vaikuttavuuteen perustuvasta hyödyntämisestä henkilöstöjohtamisessa



# Tavoitetila

Pohdimme yhteisissä työpajoissa, millaista työsuojelun tiedolla johtamisen tulisi olla tulevaisuudessa valtiolla.



1

## **Työsuojelun tiedolla johtaminen kiinnostaa ja innostaa**

Työhyvinvointi ja -suojelu on kaikkien asia. Sen merkityksestä ollaan tietoisia, ja sen kehittämiseen haluavat osallistua kaikki organisaatioissa työskentelevät ihmiset tehtävistä ja asemasta riippumatta. Työsuojelun kokonaiskuva on kiinteä osa myös valtion positiivista työnantajakuva, mikä kannustaa ihmisiä hakeutumaan ja pysymään töissä valtiolla.

2

## **Työsuojelutoimet ovat vaikuttavia**

Työsuojelutoimet perustuvat tietoon, sen sijaan että keskitytään pelkästään velvoitteisiin. Riskienhallinnan osalta selvitetään, mitkä riskit ovat merkittäviä ja olennaisia, ja panostetaan niihin.

3

## **Prosessit, työkalut ja toimintatavat ovat selkeitä**

Työsuojelutyötä tukevat toiminnot ovat yksinkertaisia ja helposti omaksuttavia, ja ne helpottavat työn tekemistä.

4

## **Raportointi on vakioitua ja visuaalisesti laadukasta**

Tietoa jalostetaan yhdenmukaisesti ja laatu edellä. Tavoitteena on kokonaisvaltainen ymmärrys, jonka pohjalta korjaavien, parantavien ja vahvistavien toimenpiteiden tekeminen on mahdollisimman helppoa.

5

## **Yhteistyötä tehdään yli organisaatio- ja sektorirajojen**

Keskeisiä työsuojelun toimijoita tunnistetaan jatkuvasti. Yhteistyön edellytyksiä parannetaan. Ne prosessit, työkalut, järjestelmät ja toimenpiteet, jotka hyödyttävät useampaa toimijaa, tunnistetaan ja tehdään yhdessä.

6

## **Yhteiset tavoitteet ohjaavat työsuojelutoimien tekemistä**

Työsuojelun ja sen tiedolla johtamisen tavoitteet ovat selkeät. Työsuojelu ja sen tiedolla johtaminen pyrkivät yhteiseen hyvään sekä ihmisten työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen ja aktiiviseen parantamiseen.

Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää sekä esteiden poistamista että tavoitteita edistävien tekijöiden vahvistamista. Tämän vuoksi pohdimme yhteisissä työpajoissa, **mikä edistää vaikuttavaa työsuojelun tiedolla johtamista valtiolla:**

- Jatkuva osaamisen kehittäminen
- Viestintä työsuojelun hyödyistä ja merkityksellisyydestä
- Integroidut tietojärjestelmät ja laadukas tieto
- Sitoutunut johto
- Moniammatillinen ja -alainen yhteistyö
- Aktiiviset ja innostuneet yksilöt organisaatiossa
- Velvoitteet
- Sujuvat, yhteiset prosessit
- Tarpeeksi aikaa ja resursseja
- Avoin kulttuuri joka tähtää yhteiseen hyvään

Työpajoissa muodostetun yhteisen ymmärryksen perusteella projektiryhmä tarkensi työsuojelun tiedolla johtamisen tavoitteita. Tavoitteille muodostettiin toteutettavissa olevia toimenpiteet. Tämän jälkeen projektiryhmä valitsi toimenpiteistä kriittisimmät ja teki niistä ratkaisuehdotukset, joista voit lukea tarkemmin yhteenvedon kolmannesta osiosta.

## Työsuojelun tiedolla johtamisen tavoitetila valtiolla

- 1 Työsuojeluun liittyvät roolit ja vastuut ovat selkeitä ja niistä ollaan tietoisia
- 2 Työsuojelua kehitetään osana talouden suunnittelua
- 3 Työsuojelun tavoitteiden toteutumista mitataan
- 4 Työsuojelun tiedolla johtamista selkeytetään
- 5 Luodaan selkeä ja yhteinen riskienhallintaprosessi
- 6 Kehitetään eri kohderyhmien työsuojeluosaamista
- 7 Työsuojelua ohjataan ja koordinoidaan valtiotasolla
- 8 Valtiolla on yhteisiä työsuojeluun liittyviä tavoitteita

# Ratkaisu- ehdotukset

## TAVOITE 3

Konkreettiset ratkaisuehdotukset valtionhallinnon yhtenäisestä työsuojelun ja -turvallisuuden riskienhallinnasta tulevaisuudessa.



# 1. Riskien arviointi työpaikalla -työkirjan kehittäminen

Työnantajalla on velvollisuus olla selvillä työn vaaroista ja riskeistä. Riskien arvioinnin avuksi on kehitetty työkirja ja mallilomakkeita. Lomakkeet eivät kuitenkaan ota riittäväällä tavalla huomioon työn luonnetta, erilaisia työn teettämisen muotoja, työpaikalle ominaista toimintaa ja prosesseja, vaarojen erilaista luonnetta, tai vaaralle altistumisen kestoa.

## Riskien arviointi työpaikalla (STM)

Riskien arviointi työpaikalla -työkirja ja -lomakkeet ovat ohjanneet työpaikkojen käytännön toimintaa yli 20 vuoden ajan. Lomakkeista on tullut de facto-menetelmä vaarojen arviointiin. Työkirjaa ja lomakkeita on matkan varrella myös päivitetty vastaamaan paremmin työpaikkojen tarpeisiin.

1

## Käsitteiden laajentaminen

*Työpaikan* määritelmää pitäisi laajentaa niin, että työpaikaksi voidaan katsoa muu-kin kuin fyysinen työskentelytila. Työpaikan osiksi voitaisiin lukea myös yksikkö, toimintayksikkö ja ryhmä tai tiimi.

MIKSI?

Arviointia tehdessä on helpompi ymmärtää, arvioidaanko etätyötä, liikkuvaa työtä, työpaikalla tapahtuvaa työtä vai yhteisissä tiloissa tapahtuvaa työtä. Erilaiset kuormitustekijät voidaan näin käsitellä tarkoituksenmukaisella tavalla.

2

## Mallilomakkeiden sisällön päivittäminen

Mallilomakkeen kysymyksiä tai selitteitä olisi hyödyllistä päivittää niin, että ne huomioisivat monipaikkaisen hybridityön ja fyysiset, psykososiaaliset, virtuaaliset, digitaaliset ja monipaikkaiset työympäristöt.

MIKSI?

Nykyiset kysymykset ovat monitulkintaisia erityisesti liittyen moninlaisiin työympäristöihin. Niistä ei saada riittävästi tietoa liittyen esimerkiksi maalittamisesta, monipaikkaisen organisaation johtamisesta, yhteisöllisyydestä tai sen puutteesta, hybridityön kokousergonomiasta.

3

## Vaaratekijöiden tarkastelu

Mallilomakkeiden vaaratekijät tulisi jaotella niiden luonteen mukaan, koska niitä arvioidaan eri tavoin.

MIKSI?

Arvioinnissa yhteismitallisuus on tärkeää, jotta vaaroja ja niiden hallintaa voidaan priorisoida. Vaara-, haitta- ja kuormitustekijät ovat kuitenkin luonteeltaan erilaisia, ja niitä tulisi sen vuoksi tarkastella erikseen.

## 2. VMBaron kehittäminen

Koska kyselytutkimukset ovat varsin raskaita toteuttaa, ei niitä kannata tehdä kutakin yksittäistä tarvetta varten erikseen. VMBaro-kyselyä tulisikin kehittää niin, että se tukee työsuojelun riskienarviointia. VMBarosta tehdään työsuojelutiedon päälähde, etenkin psykososiaalisen kuormituksen osalta.

### VMBaro

Valtion henkilöstötutkimuksella (VMBaro) valtion organisaatiot voivat mitata ja seurata henkilöstön työtyytyväisyyttä, lähiesihenkilöiden johtamis- työn onnistumista sekä valtion palkkausjärjestelmän toimivuutta käytännössä. VMBaro on laajin ja tunnetuin valtion kyselytutkimus. Kysely toteutetaan useimmiten vuosittain koko valtionhallinnon laajuisesti

1

### Kysymysten sisältö

Yhdistetään VMBaron kysymykset STM:n työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden listauksen kanssa.

MIKSI?

Kun VMBaron kysymykset tukevat nykyistä paremmin työnantajien lakisääteistä velvollisuutta arvioida työn psykososiaalisia riskejä, arviointiprosessista tulee selkeämpi, säännöllisempi ja helpompi toteuttaa. Organisaatioissa ei ole näin tarvetta tehdä muita työn kuormitusta kartoittavia kyselyjä, mikä tehostaisi arviointityötä.

2

### Kysymysten jaottelu

Kysely jaotellaan seuraavasti: 1) Työturvallisuus ja työhyvinvointi 2) Johtaminen, esihenkilötyö ja palkkaus ja 3) Työnantajakuva ja arvot. Ensimmäinen osio sisältää kaikki riskienarvioinnissa hyödynnettävät kysymykset.

MIKSI?

Kun riskien arviointeja tehdään työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden osalta hyödyntäen STM:n vaarojen ja haittojen arviointimallia, tulisi VMBarosta helposti voida nähdä, mitkä kyselyn kysymyksistä liittyvät STM:n arviointimallin kohtiin.

3

### Kyselyn toteuttaminen vuosittain kaikissa valtion organisaatioissa

VMBaro tulisi tehdä kaikissa virastoissa vuosittain.

MIKSI?

Sisällöltään uudistettua VMBaro-kyselyn tuloksia voitaisiin käyttää peruskyselynä viraston jatkuvan työturvallisuutta koskevan riskinarvioinnin ja työterveyshuollon työpaikkaselvitysten pohjana.

# 3. Säännöllinen henkilöstön terveydentilan seuranta

Henkilöstön terveydentilaa seurataan terveystarkastuksilla tai työpaikkaselvitysten yhteydessä tehtävillä kyselyillä. Yksilökyselyt ja 3–5 vuoden välein tehtävät työpaikkaselvitykset eivät kuitenkaan mahdollista riittävän usein tapahtuvaa ja säännöllistä henkilöstön terveydentilan ja työhyvinvoinnin seuranta.

## Laki edellyttää seuranta

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden terveydestä työssä, työnantajan on tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta terveellisyyteen ja huolehdittava siitä, että terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa. (Työturvallisuuslaki 8§)

Työntekijöiden terveydentilaa ehdotetaan seurattavan työterveyshuollon tekemällä **terveyskyselyllä**, josta työnantaja saa koontitiedon. Tätä tietoa työnantaja voi hyödyntää erityisesti arvioidessaan työpaikan psykososiaalisia ja ergonomisia riskejä, ja toimenpiteiden riittävyttä työntekijöiden terveyden näkökulmasta. Kyselyn tuloksia ja VMBaron (työturvallisuuskysymyksillä lisätynä) tuloksia voitaisiin käydä läpi yhdessä työterveyshuollon kanssa vuotuisessa työsuojelun riskien arvioinnissa.

Tämä olisi nimenomaisesti työturvallisuuden riskien **arviointia** tukeva tiedolla johtamisen työkalu, joka edesauttaa organisaation ja työterveyshuollon riskienarviointiprosessien yhdistämistä yhdeksi kokonaisuudeksi.

Nykyisessä työpaikkaselvitysprosessissa seurataan henkilöstön tilannetta paikkakunta kerrallaan 3 - 5 vuoden välein. Keskitetty terveyskysely osana koko organisaation psykososiaalisen hyvinvoinnin ja työturvallisuuden seuranta palvelisi paremmin organisaation kokonaisuuden ja osien työturvallisuuden johtamista. Kyselyn tietoja voitaisiin hyödyntää sekä paikkakunta- että esim. henkilöstöryhmä- tai palvelukohtaisen tilanteen seurannassa.



# 4. Työturvallisuuden ja työterveyden tilannekuvan kokoaminen

Monessa organisaatiossa työpaikkaa koskevaa työhyvinvointi- ja -turvallisuusinformaatio on hajallaan. Lisäksi kaikissa organisaatioissa ei ole riittävää osaamista ja resursseja kerättävän tiedon käsittelyyn ja analysointiin.

Tietoa tulisi käsitellä organisaatiossa yhteisellä prosessilla, jotta siitä voidaan jalostaa riittävä tilannekuva henkilöstön työturvallisuudesta ja -terveydestä organisaation eri toimijoiden tarpeisiin.

Viereisessä taulukossa on ehdotus siitä, miten mittaamisen toimenpiteitä voisi kerätä yhteen, niin että sekä ajallinen että toiminnallinen näkökulma otetaan huomioon.

	Yleinen tai lakisääteinen	Organisaatiokohtainen
Reagoiva	<p>Tilastot</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Henkilöstö</li><li>• Tapaturmat</li><li>• Sairauspoissaolot</li><li>• Työaika</li></ul> <p>Seuranta</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Henkilöstötiedot</li><li>• Terveystiedot</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kustannukset</li><li>• Poikkeamat</li><li>• Prosessi-indikaattorit</li><li>• Seurantaraportit</li><li>• Katselmukset</li></ul>
Havainnoiva	<p>Kyselyt</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Henkilöstö</li><li>• Hyvinvointi</li><li>• Ilmapiiri</li><li>• Terveys</li><li>• VMBaro</li></ul> <p>Tarkastukset</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Työpaikkaselvitys</li><li>• Työsuojelutarkastus</li></ul>	<p>Kierrokset</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Työpaikkakierrokset</li><li>• Siisteys ja järjestys</li></ul> <p>Havainnot</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Positiiviset</li><li>• Huolenaiheet</li><li>• Vaaratilanteet</li></ul> <p>Auditoinnit</p>
Ennakoiva	<p>Suunnitelmat</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Henkilöstö</li><li>• Koulutus</li><li>• Yhdenvertaisuus</li></ul> <p>Kartoitukset</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aloitteet</li><li>• Koulutus</li><li>• Keskustelut ja viestintä</li></ul>

# 5. Käytännön riskien arvioinnin selkeyttäminen

Erotetaan toisistaan psykososiaalisten ja fyysisen työympäristön riskien arviointi, ja selkeytetään molemmat prosessit.

## **Riskien arviointi**

Työturvallisuusriskien arviointi on työn ja työympäristön vaarojen tunnistamista, vaarojen aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä ja riskien merkityksen arviointia.

Vaarojen ja haittojen säännöllinen tunnistaminen ja näiden tekijöiden poistaminen on työnantajan velvoite. Jos vaara- ja haittatekijöitä ei voi poistaa, tulee niiden merkittävyys arvioida.

**1**

## **Psykososiaalisten riskien arviointi uudistetaan**

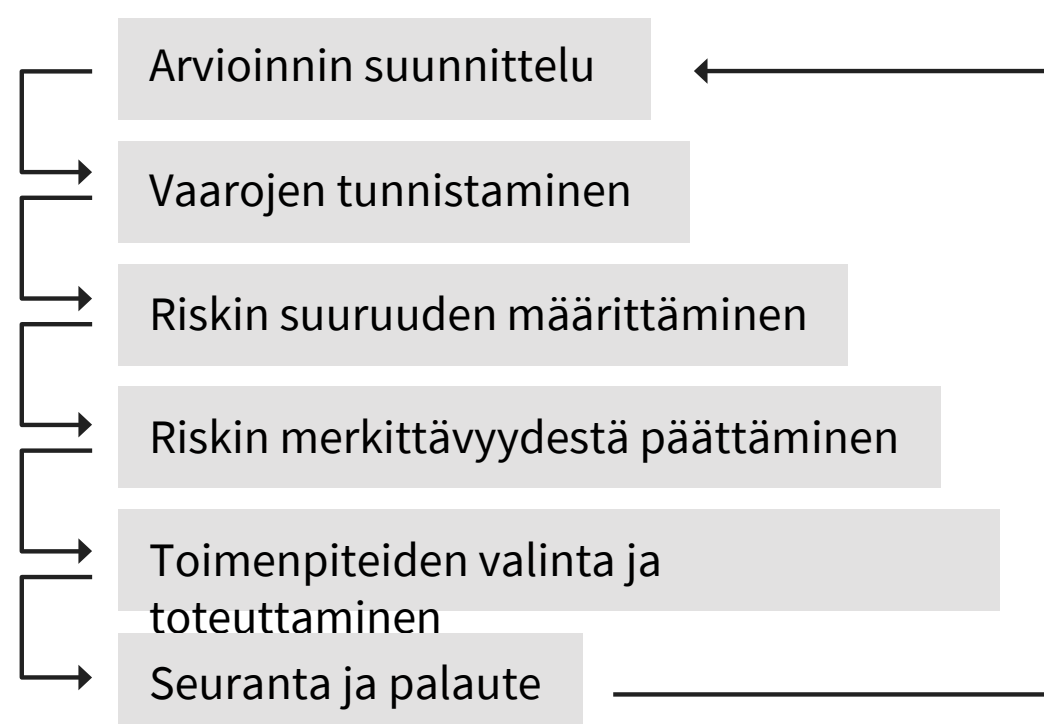
Määritetään, mitä työympäristöllä tarkoitetaan psykososiaalisten riskien arvioinnissa, tunnistetaan toimijat ja roolit, otetaan työterveyshuolto mukaan arviointiin, määritetään tarvittava tieto, mittarit ja työkalut sekä sovitaan seurannan tavoista ja tulossuunnittelusta. Psykososiaalisten riskien arviointi tehdään yleisen riskienarviointiprosessikuvauksen mukaisesti.

**2**

## **Fyysisen työympäristön ja kuormittumisen arviointi uudistetaan**

Monipaikkaisen työn erilaiset fyysiset työympäristöt tunnistetaan ja niiden riskit arvioidaan. Yhteisissä työympäristöissä myös riskien arviointi tehdään yhdessä ja siihen perustetaan yhteinen toimielin. Päällekkäistä työtä vältetään työterveyshuollon kanssa.

Riskien arvioinnin perusprosessia ei kannata lähteä täysin remontoimaan. Prosessi toimii sekä psykososiaalisten että fyysisen työympäristön riskien arvioinnissa. Prosessi on myös hyvä lähtökohta yhteisessä työympäristössä tehtävälle useamman organisaation yhteistyölle.



Riskien arvioinnin vaiheet (Lähde: Työsuojeluviranomainen)

Fyysisen työympäristön ja psykososiaalisen kuormituksen riskien arviointiprosesseihin liittyy kuitenkin eri tyyppisiä huomioitavia seikkoja.

## Psykososiaalisen kuormituksen riskien arviointi

- **Tunnistetaan, mikä määrittää psykososiaalisten riskien arvioinnin työympäristön.** Viitekehys ei ole useinkaan paikallinen, fyysinen toimitila, vaan työntekijän tiimi, yksikkö, palvelu tai muu vastaava.
- **Tunnistetaan toimijat ja roolit.** Psykososiaalisissa kuormitustekijöissä riskien omistaja on usein hierarkian mukaisesti esim. yksikön johtaja, palvelunomistaja, ryhmäpäällikkö jne. (vrt. Fyysisten toimitilojen osalta esim. toimitilahallinto)
- **Otetaan arviointiin mukaan työterveyshuolto,** jolla on osaamista arvioida kuormitustekijöiden terveydellistä merkittävyyttä. Toimenpiteissä tulee päästä ennakoivaan suuntaan, mikä on myös työterveyshuollon ensisijaisen tehtävä. Työterveyshuollon tulisi aktiivisesti myös kertoa havainnoistaan organisaation tilanteesta niiden tietojen valossa, joita heillä on (tietosuojasta huolehtien).
- **Määritellään riittävä tieto, mittarit ja työkalut,** joita psykososiaalisen työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden seurantaan tarvitaan.
- **Sovitaan** riskienarvioinneissa päätettyjen toimenpiteiden sekä kuormitustekijöiden **seurannan tavoista,** sekä **sitomisesta** työsuojelun, työterveyshuollon ja organisaation **vuotuisen tulossuunnitteluun.**

## Fyysisen työympäristön riskien arviointi

- **Monipaikkaisessa työympäristössä huomioitava erilaisia fyysisiä työympäristöjä** (etätyö, työpaikalla työskentely, kolmannet paikat).
- Yhteisissä työympäristöissä arviointi tehdään kaikkien organisaatioiden yhteisellä prosessilla. Yhteisessä työympäristössä organisaatioiden yhteinen toimielin - "työsuojelutoimikunta". Jokainen organisaatio peilaa fyysisen työympäristön riskienarviointia omalta kohdaltaan suhteessa oman organisaation psykososiaalisten riskien arviointiin.
- Yhden organisaation tiloissa arviointi tehdään organisaatiossa sopivaksi katsotulla arviointiryhmällä.
- **Työterveyshuolto mukana omassa roolissaan.** Yhteisissä työympäristöissä vältettävä päällekkäistä työterveyshuollon tekemää työtä.

# 6. Työpaikkaselvityksen uudistaminen

Tällä hetkellä työnantaja ja työterveyshuolto tekevät riskienarviointia erillisissä prosesseissa. Työpaikkaselvitysprosessista tulisikin tehdä luonteva osa organisaatioiden muita prosesseja.

Työnantajalla on velvoite antaa työterveyshuollon ammattihenkilöille ja asiantuntijoille työstä, työjärjestelyistä, ammattitaudeista, työtapaturmista, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista sekä muista niihin verrattavista tekijöistä tietoja, jotka ovat tarpeen työntekijöille työstä aiheutuvan terveydellisen vaaran tai haitan arvioimiseksi ja ehkäisemiseksi.

1

## Erilliset riskienarviointiprosessit yhdistetään

Työnantajan ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksen yhteydessä tehtävät riskien arviointiprosessit yhdistetään. Työterveyshuollon edustajat ovat mukana työnantajan riskien arviointiprosessissa yhtenä arviointiryhmän jäsenenä.

MIKSI?

Yhden arviointiprosessin avulla työterveyshuolto saa säännöllisesti ajantasaista tietoa työnantajalta organisaation töistä, työympäristöistä sekä työyhteisön tilasta, mikä on työnantajan velvoite. Työterveyshuolto puolestaan voi tuoda arviointiin oman näkemysensä henkilöstön työkyvystä omien kyselyidensä pohjalta.

2

## Työpaikkakäyntejä tehdään vain tarvittaessa muutostilanteissa

Luovutaan säännöllisiin (3–5 vuoden välein) toimipaikkakäynteihin pohjautuvasta työpaikkaselvityksestä ja siihen liittyvästä esikyselystä. Käyntejä toteutetaan riskien arvioinnin perusteella ja esimerkiksi muutostilanteissa.

MIKSI?

Työpaikkakäynnit pohjaavat aitoon, tiedon perusteella todettuun tarpeeseen.

3

## Työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyötä tiivistetään

Työn psykososiaalisten riskien arviointia kehitetään yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työpaikkaselvitykset koordinoidaan työturvallisuusriskien arvioinnin ja VMBaron kanssa. Työterveyshuolto otetaan osaksi muutoshankkeita alusta lähtien, kuten uuden tilan suunnittelua ja käyttöönottoa tukemaan ja arvioimaan terveydellisiä vaikutuksia

# 7. Työsuojeluosaamisen varmistaminen

Vastuu siitä, kuinka hyvin työsuojelu toteutuu organisaatiossa, on työnantajan edustajilla ja sijaisilla eli esimerkiksi esihenkilöillä. Tämän vuoksi erityisesti esihenkilöiden osaamisen kehittäminen on kriittistä onnistumisen kannalta.

## Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain 16 § *Työnantajan sijainen* mukaan työnantajan tulee erityisesti huolehtia niiden henkilöiden riittävästä toimintaedellytyksistä, joille on delegoitu työturvallisuuteen liittyvää työnantajan toimivaltaa ja vastuuta. Näitä voivat olla esihenkilöiden, johtajien ja työsuojelutoimijoiden lisäksi esimerkiksi toimitila- ja turvallisuustehtäviä hoitavat työntekijät.

1

## Yhteinen peruskoulutus työsuojelusta

Kaikki työsuojelusta vastaavat henkilöt (työsuojelutoimijat, johtajat, esihenkilöt ja muut, joille on delegoitu työturvallisuuteen liittyviä tehtäviä) käyvät työsuojelua koskevan peruskoulutuksen.

MIKSI?

Koska esihenkilöt toimivat työpaikalla työnantajan sijaisina ja käyttävät työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa ja työnjohto-oikeutta, tulisi erityisesti esihenkilöiden käydä koulutus. Koulutusta voitaisiin käyttää myös organisaatioiden yhteisenä yleisen tason työsuojelun perehdytyskoulutuksena uusille työntekijöille.

2

## Työsuojeluosaaminen huomioidaan rekrytoinneissa

Suosittelavaa on, että työnantajan sijaisen asemassa olevien henkilöiden rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä huomioidaan työsuojeluosaaminen ja -taidot.

3

## Valtio suosittelee riittävän tasoiset koulutukset eri tehtäviin

Valtio voi ohjata suosituksin, että organisaatioiden vastuuhenkilöt ja asiantuntijat suorittavat työpaikan toimintaympäristöön ja olosuhteisiin nähden riittävän tasoiset, tehtävään valmentavat koulutukset.



# Kiitos!

## Virastojen yhteishankkeen työryhmä:

Työsuojelupäällikkö **Anne Oksanen**, Digi- ja väestötietovirasto  
Työsuojelupäällikkö **Minna Öster**, Suomen ympäristökeskus  
Työsuojelupäällikkö **Hannele Pohjonen**, Verohallinto  
Työsuojelupäällikkö **Kimmo Heiskari**, Väylävirasto  
Työsuojelupäällikkö **Vilja Arola**, Ulosottolaitos

## Yhteiskehittämisen fasilitointi ja yhteenvedo:

Tuire Suihkonen, HAUS kehittämiskeskus  
Henna Pursiainen, HAUS kehittämiskeskus

*Lämmin kiitos kaikille työpajoihin  
osallistuneille!*