



Työterveyslaitos

Työturvallisuus osana työhyvinvointia

**Ammatillisen koulutuksen hyvinvointipäivät
1.- 2.12.2010**

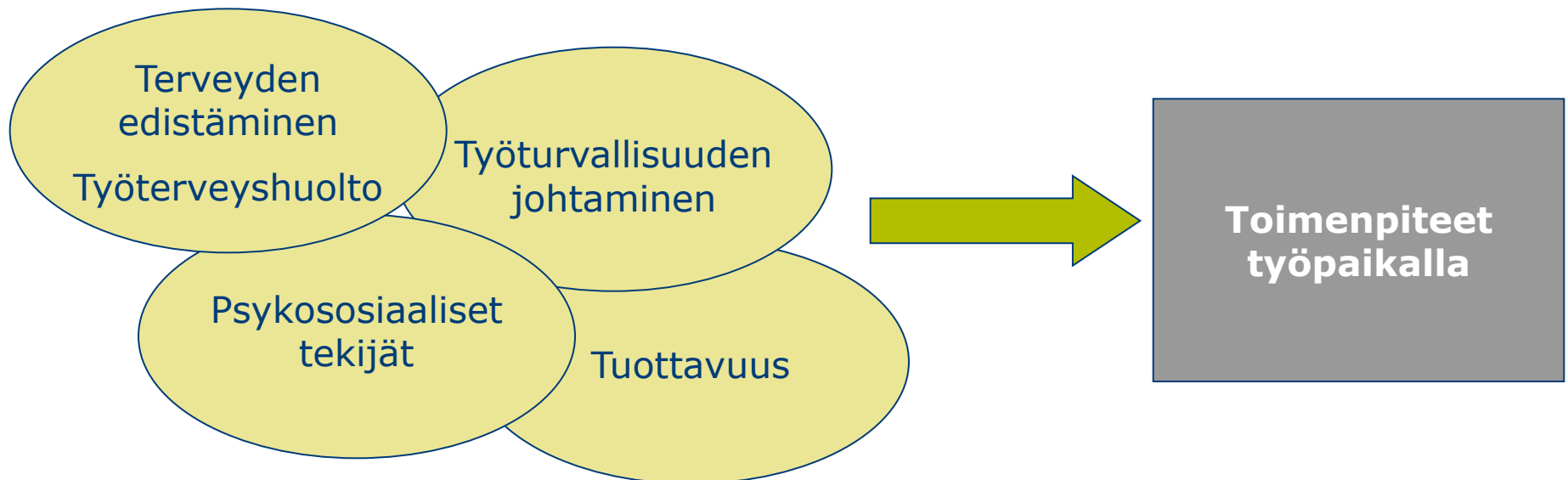
**Teemaseminaari: Työturvallisuusnäkökulmia
hyvinvoivan oppimisympäristön kehittämiseen ja
työturvallisuuden opetukseen ammatillisessa
koulutuksessa**

Tuula Räsänen, FT, vanhempi asiantuntija

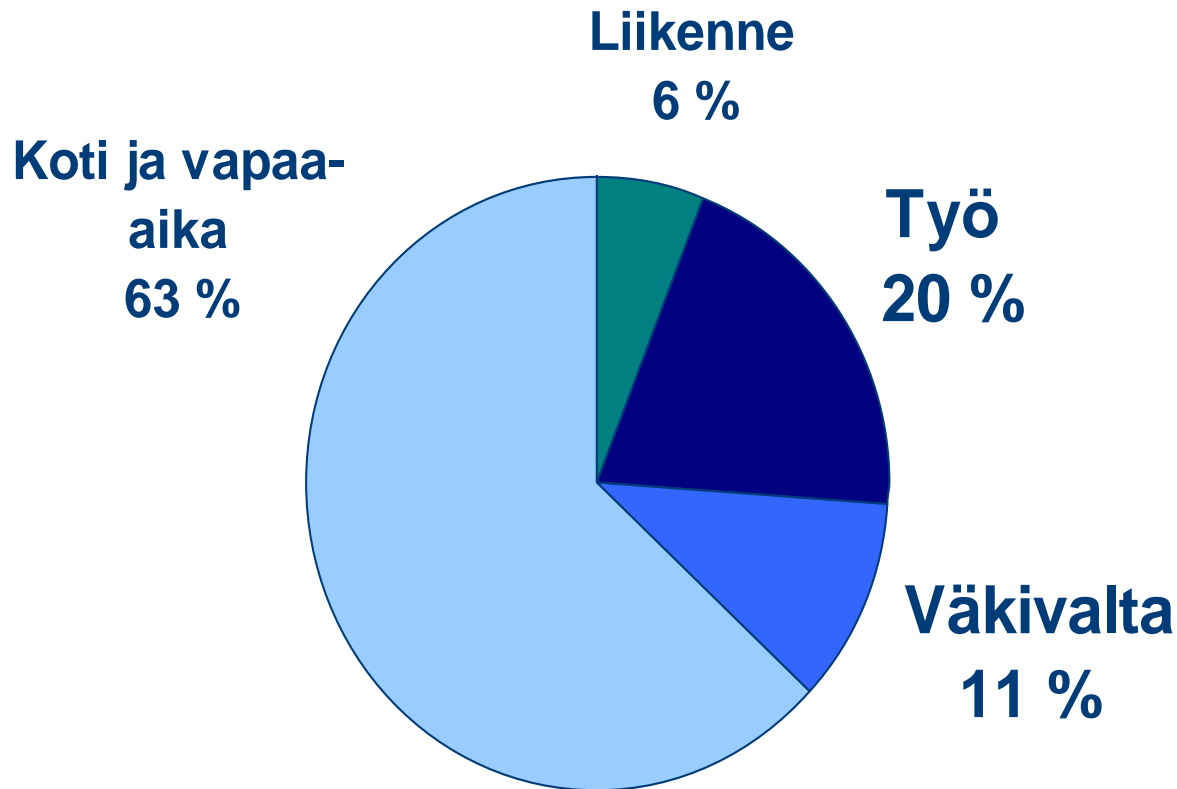
Työstä hyvinvointia!

Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. TTL/EU Progress 2009.

- **TOIMINTA:** Turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt **tekevät** hyvin johdetussa organisaatiossa.
- **TIETOISUUS:** Työntekijät ja työyhteisöt **kokevat** työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.

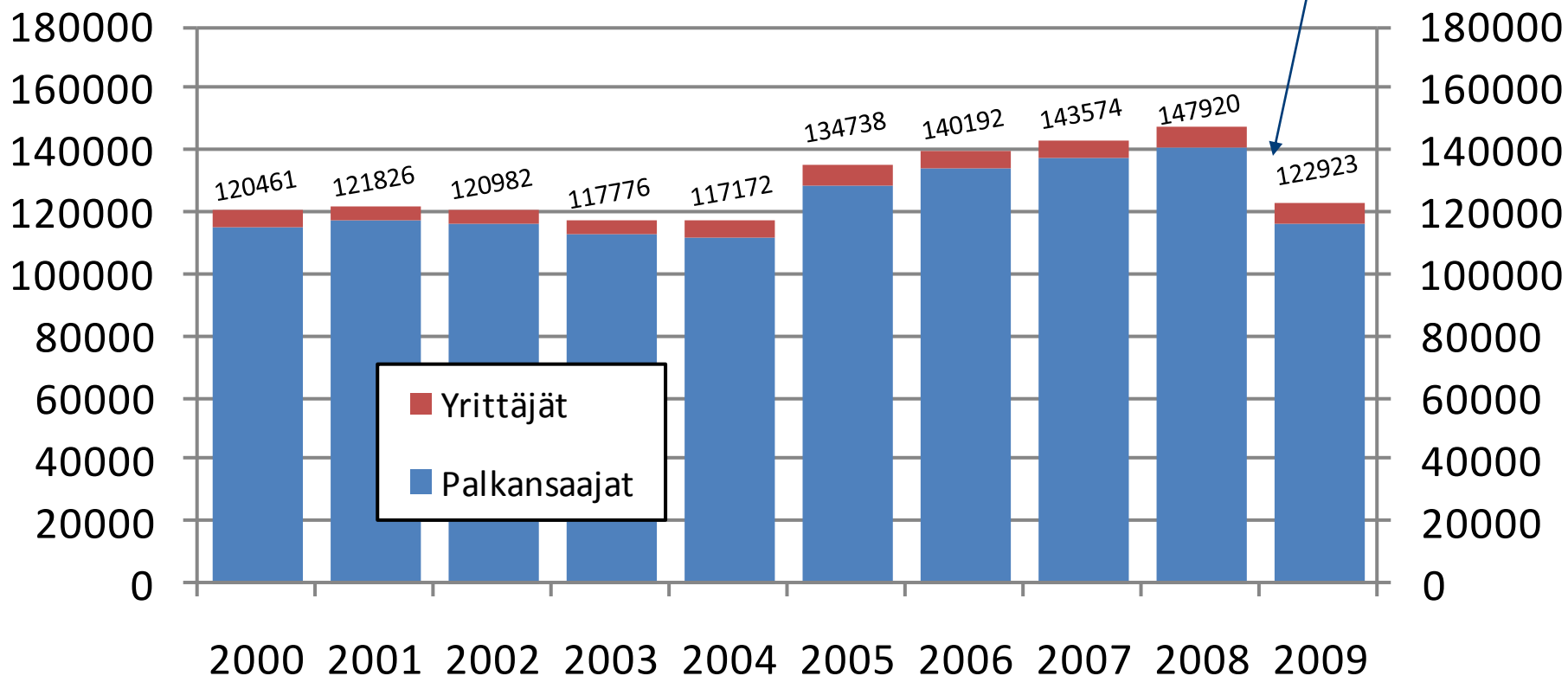


Tapaturmat ja väkivalta 2006



Lähde: Kansallinen uhritutkimus 2006, THL

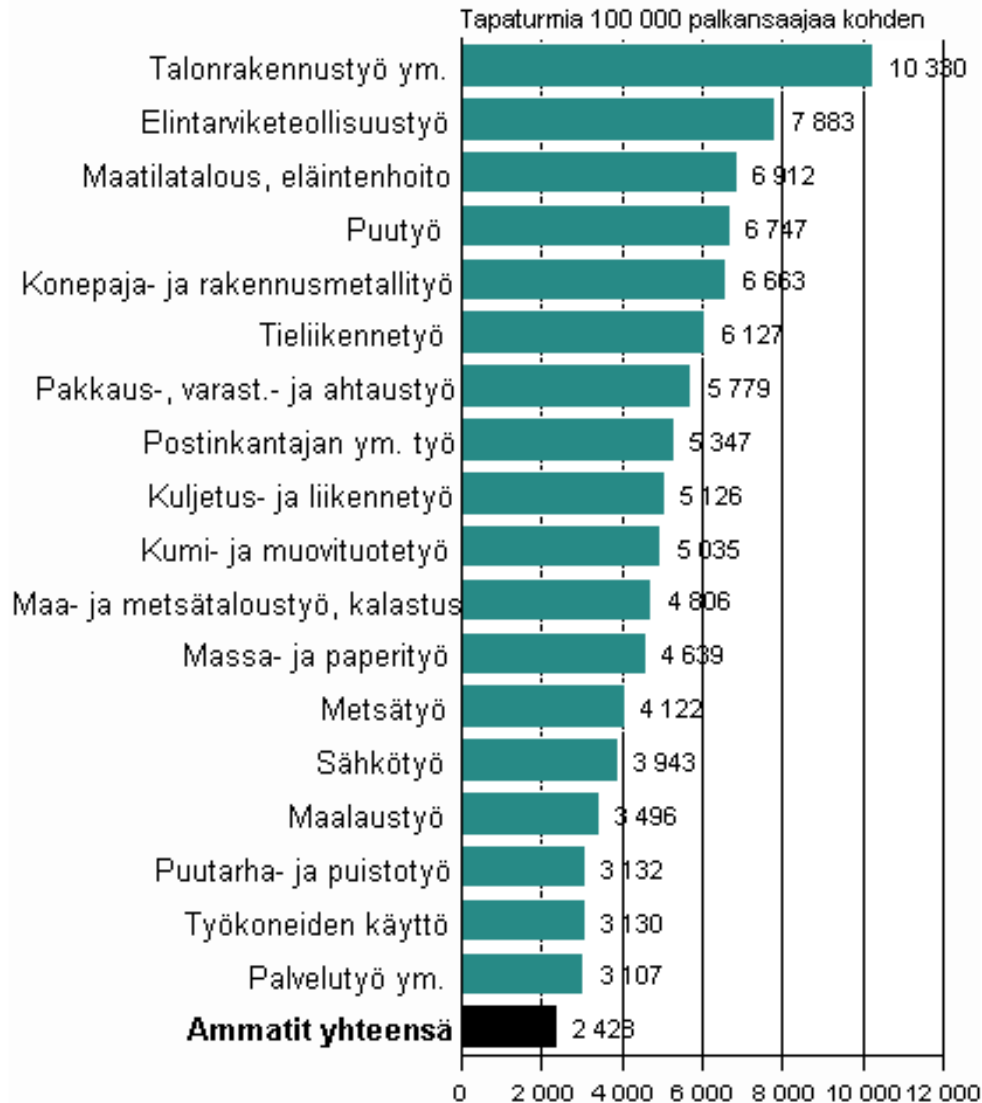
Työtaturmat 2000–2009



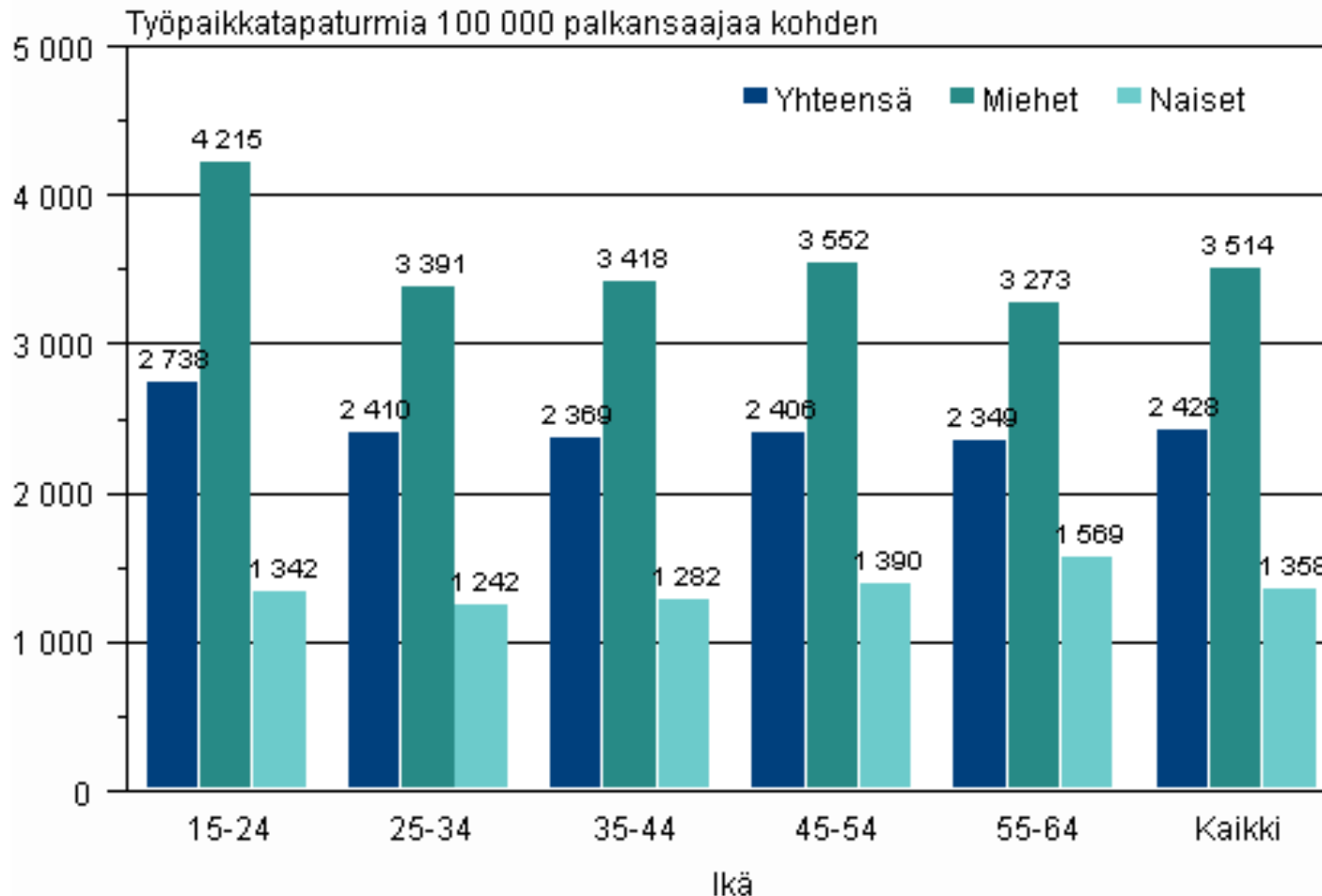
Huom. täky-uudistus 2005 alkaen (+10%)

Tapaturmataajuus: 32,8 (2008) → 28,6 (2009)

Palkansaajien työpaikkatapaturmat 100 000 palkansaajaa kohden ammatin mukaan vuonna 2008, tapaturmasuhde yli keskiarvon



Palkansaajien työpaikkatapaturmat 100 000 palkansaajaa kohden sukupuolen ja iän mukaan vuonna 2008 (lähde: Tilastokeskus)



Tapaturmasuhteella laskettuna nuorten miesten tapaturma- riski on 20 % suurempi kuin miespalkansaajilla keskimäärin.

Kunta-alan työtaturmat vuonna 2004

(Hintikka N., TTY, Tampere 2007)

Ammattiluokkakohtaiset työtaturmatiedot vuodelta 2004 (työstäpoissaolo \geq 4 pv)

Ammattiluokka	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	Lkm	Tapaturma- suhde	Lkm	Tapaturma- suhde	Lkm	Tapaturma- suhde
TERVEYDEN- JA SAIRAAHOITOTYÖ	126	14,7	1365	19,4	1491	18,9
KIINTESTÖNHOITO- JA SIIVOUSTYÖ	390	79,9	485	27,3	875	38,6
SOSIAALIALAN TYÖ	51	24,2	656	26,3	707	26,1
PÄIVÄHOITOTYÖ	14	60,2	615	24,5	629	24,9
MAATILATALOUS, ELÄINTENHOITO	261	168,8	304	202,1	565	185,2
HOTELLI- JA RAVINTOLA-ALAN TYÖ	32	83,7	497	40,9	529	42,1
OPETUSALAAN KUULUVA TYÖ	156	8,4	336	7,0	492	7,4
TALONRAKENNUSTYÖ	333	73,0	14	72,2	347	73,0
VARTIOINTI- JA SUOJELUTYÖ	269	68,4	14	44,1	283	66,6
KONEPAJATYÖ JA RAK.METALLITYÖ	202	131,7	28	567,1	230	145,2
Kaikki ammattiluokat	2732	39,4	4785	19,4	7517	23,7

Opetustyön vakavat työpaikkatapaturmat (lähde: Hintikka N. Kunta-alan työtaturmat ja ammattitaudit vuonna 2004)

- Opetustyössä 81 % vakavista työpaikka-tapaturmista liittyi henkilön liikkumiseen.
- Opetustyön vakavat työpaikka-tapaturmat olivat sattuneet usein liikuntatilanteissa liikuntatunnilla tai välitunnilla tai siirtyessä koulun tiloissa paikasta toisen. Tapaturmat olivat usein liukastumisia, kaatumisia ja kompastumisia.



Työterveyshuollon keinoja tapaturmantorjuntaan ...

- Yhteistyö työnantajan kanssa toiminnan lähtökohta.
- Työterveyshuollon osallistuminen työpaikan työsuojelun toimintaohjelman tekemiseen.
- Toisaalta työterveyshuollon omaa toimintasuunnitelmaa tehtäessä tai päivitettäessä on syytä kuulla yrityksen työsuojelutoimikuntaa.
- Työpaikkaselvitys ja riskinarviointi on suunnitelmallisesti yhdistetty yhdeksi kokonaisuudeksi, jossa on ollut työntekijöiden, työsuojelun ja työterveyshuollon edustus ja asiantuntemus käytettävissä.

Mitä työturvallisuus on opiskelijan kannalta ammatillisessa koulutuksessa – työympäristö (1)?

- Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 28§:n mukaan opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Oikeus turvalliseen ympäristöön kattaa sekä psyykkisen että fyysisen ympäristön.
- Opetussuunnitelman teon yhteydessä tulee koulutuksen järjestäjän laatia suunnitelma opiskelijoiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä sekä toimeenpanna suunnitelma ja valvoa sen noudattamista.



(lähde:

<http://raitu.scp.fi/opiskelijaterveydenhuolto/tyoturvallisuus.htm#tyoturvallisuus>)

Mitä työturvallisuus on opiskelijan kannalta ammatillisessa koulutuksessa – työssäoppimispaikka (2)?

- Koulutuksen järjestäjällä on myös velvoitteita työssäoppimisjaksoille. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opiskelijalla on riittävät perusvalmiudet turvalliseen työhön ja opiskeluun työpaikalla.
- Koulutuksen järjestäjän on varmistettava, että työssäoppimispaikan työnantaja on tehnyt työturvallisuuslain 10§ ja 11§:ssä tarkoitetut työn vaaroja koskevat selvitykset. Erityisesti on varmistettava, että nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) ja nuorten työntekijöiden suojelusta annetun asetuksen (508/1986) säännökset on otettu huomioon.



Mitä työturvallisuus on opiskelijan kannalta ammatillisessa koulutuksessa – työssäoppimispaikka (3)?

- Työnantajan velvollisuutena on perehdyttää opiskelija työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin.
- Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan lisäksi velvoitteita on myös opiskelijalla. Työntekijän (opiskelijan) on työturvallisuuslain 18§:n mukaan noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita.
- Työntekijällä, myös opiskelijalla, on työturvallisuuslain 20§:n nojalla velvollisuus käyttää tarvittavia henkilösuojaimia, ellei tapaturman tai sairastumisen vaaraa ole voitu muulla tavoin välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

Opiskeluun liittyvät tapaturmat – välittömät toimenpiteet

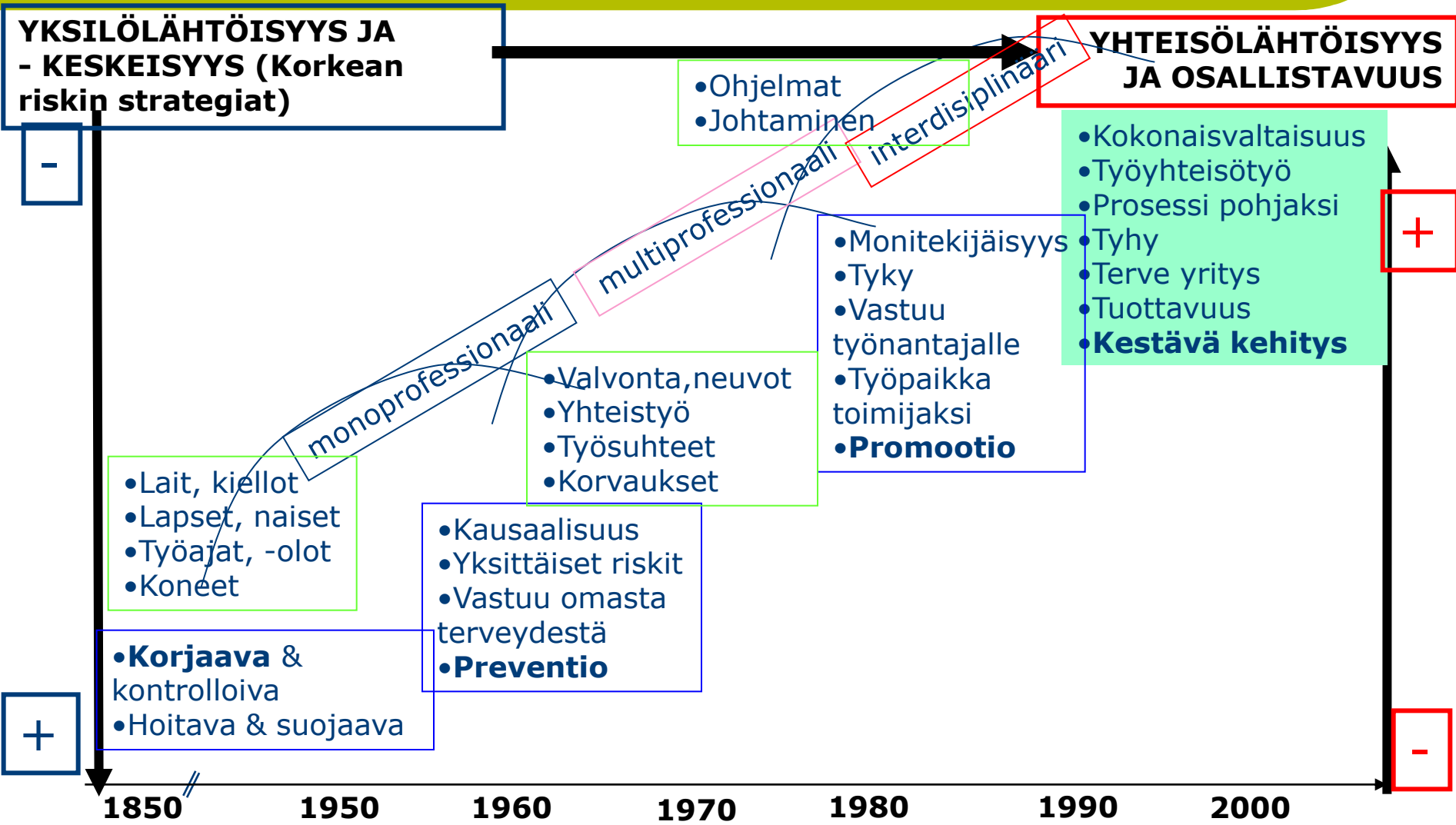
- Ensiapu tapaturmissa annetaan sattumispaikalla opettajan tai muun henkilökunnan toimesta.
- Opiskelija hakeutuu oppilaitoksen kansliaan jossa tehdään tapaturma/vahinkoilmoitus vakuutusyhtiöön.
- Opiskeluun liittyvissä tapaturmissa (myös koulumatkatapaturmat) otetaan yhteys oman oppilaitoksen terveydenhoitajaan.
- Jos terveydenhoitajaa ei ole tavoitettavissa, niin hakeudutaan terveystakeskukseen, jos vamman laatu vaatii pikaista arviota (esim. ommeltavat haavat, murtumaepäilyt, aivotärähdykset jne).



Työhyvinvoinnin määritelmä (TTL)

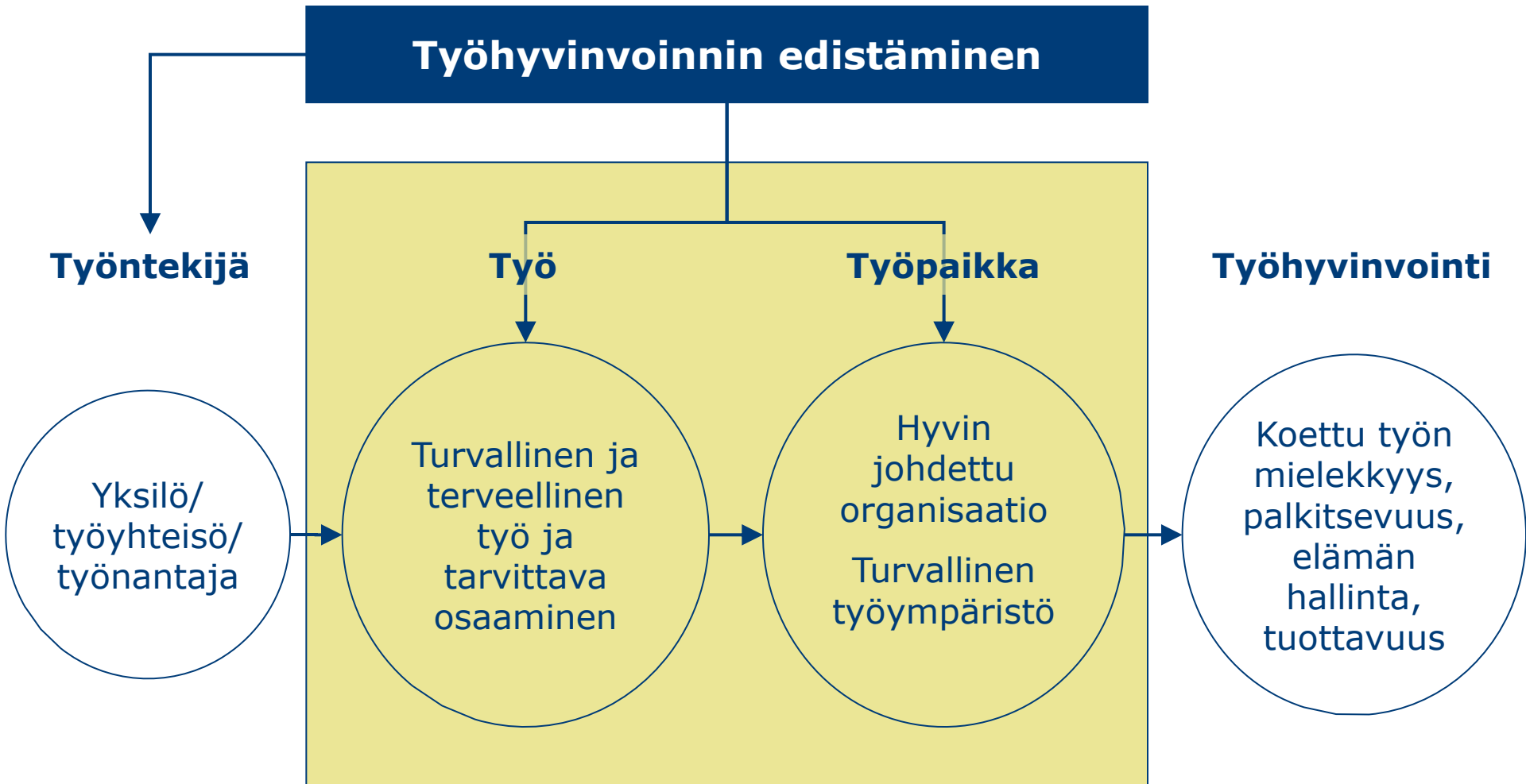
"Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä."

Työsuojelun, työterveyshuollon ja organisaatioiden johtamisen ja kehittämisen vaiheet työhyvinvoinnin näkökulmasta (lähde: Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä, TTL 2009)



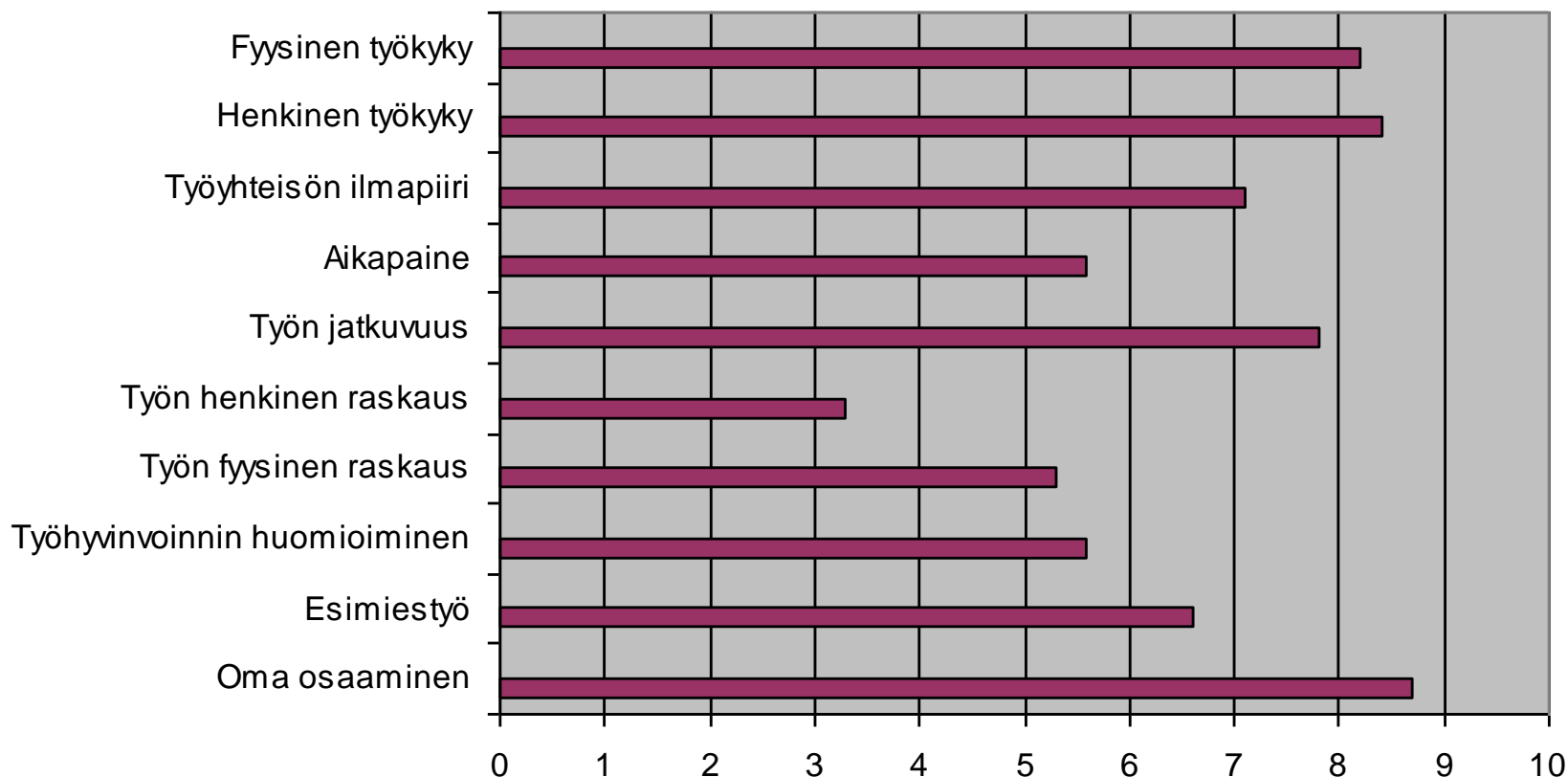
Työhyvinvointi työpaikalla

Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. TTL/EU Progress 2009.



Näkemyks työhyvinvoinnin osa-alueiden toteutumisesta kunta-alan työpaikoilla (perustuu Kuntien eläkevakuutuksen "Kunta-alan työsyke" - kyselyyn, 2008)

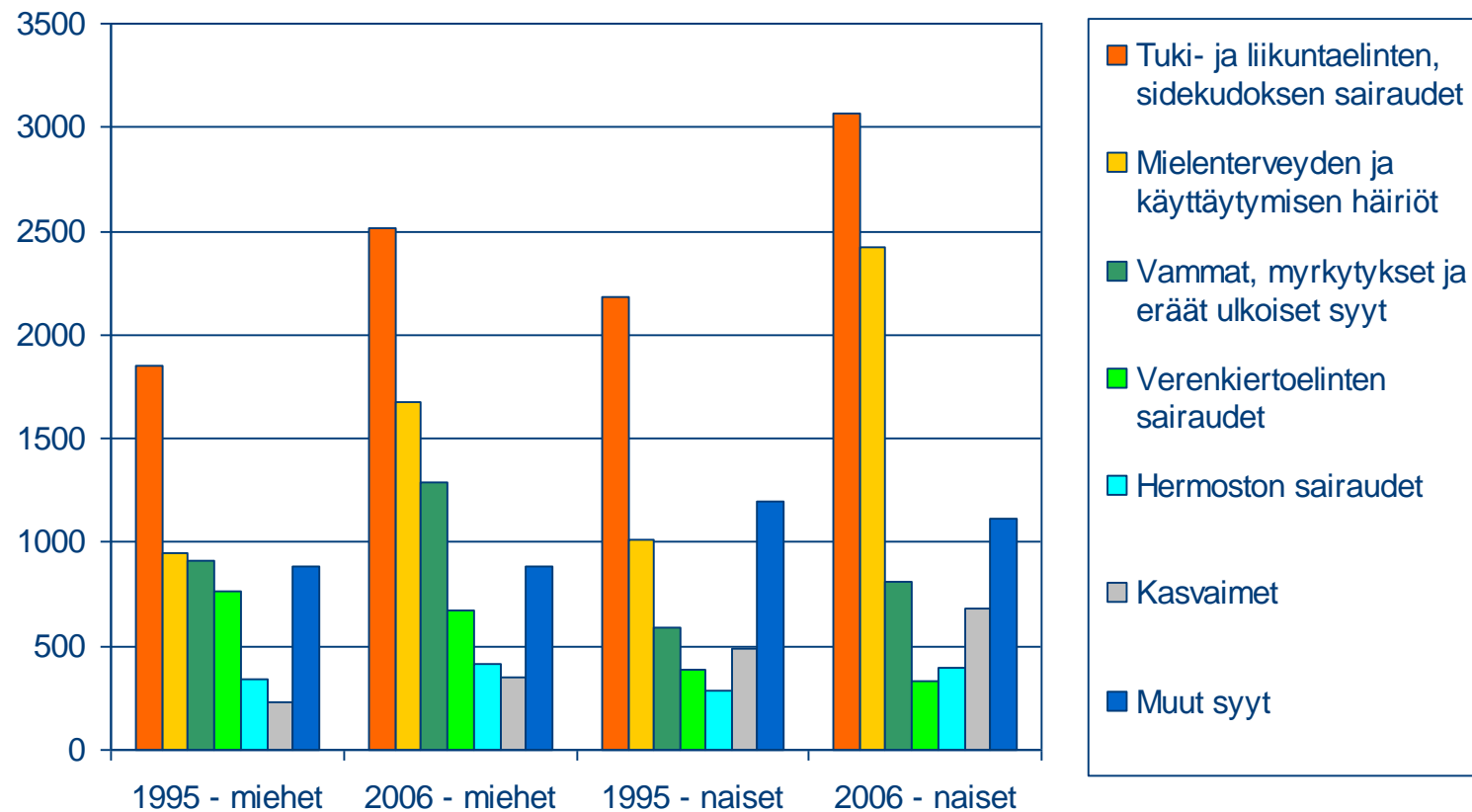
Tulkinta: Luku 10 on paras mahdollinen tilanne, luku 0 huonoin mahdollinen



Korvatut sairausvakuutuspäivärahat sairauden mukaan

(lähde: K. Välimäki, STM)

Sairauspäivärahojen määrä, 1000 kpl



Lähde: Kela

Ammattiryhmien väliset erot sairauspoissaoloissa kunta-alalla (Kunta 10 –tutkimus, TTL 2008)

Ammattiryhmien väliset erot ovat suuria:

- Vähiten sairauden takia olivat pois töistä lääkärit, erityisasiantuntijat, päälliköt ja **opettajat**. Vuonna 2007 näissä ammateissa oltiin työstä pois sairauden takia keskimäärin 8,3–10,0 päivää
- Eniten sairauspoissaoloja oli laitosapulaisilla ja siivoojilla (31,5 päivää), kodinhoitajilla (31,0 päivää), lähihoitajilla (27,6 päivää) ja keittäjillä (25,4 päivää)
- Tutkimuksessa tarkasteltiin kokoaikaisen henkilöstön poissaoloja, osa-aikaiset työntekijät eivät olleet mukana
- Tutkittavissa organisaatioissa työskenteli 96 528 miestä ja 260 141 naista tehden työtä 836 158 työvuoden edestä. Tänä aikana työstä oltiin pois sairauden vuoksi 2,2 miljoonaa kertaa ja menetettiin 14,9 miljoonaa työpäivää.

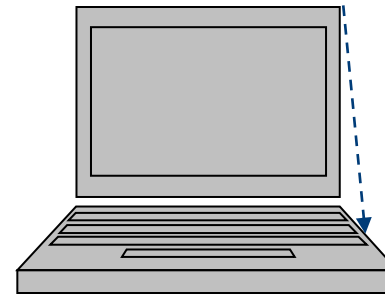


Työterveyslaitos

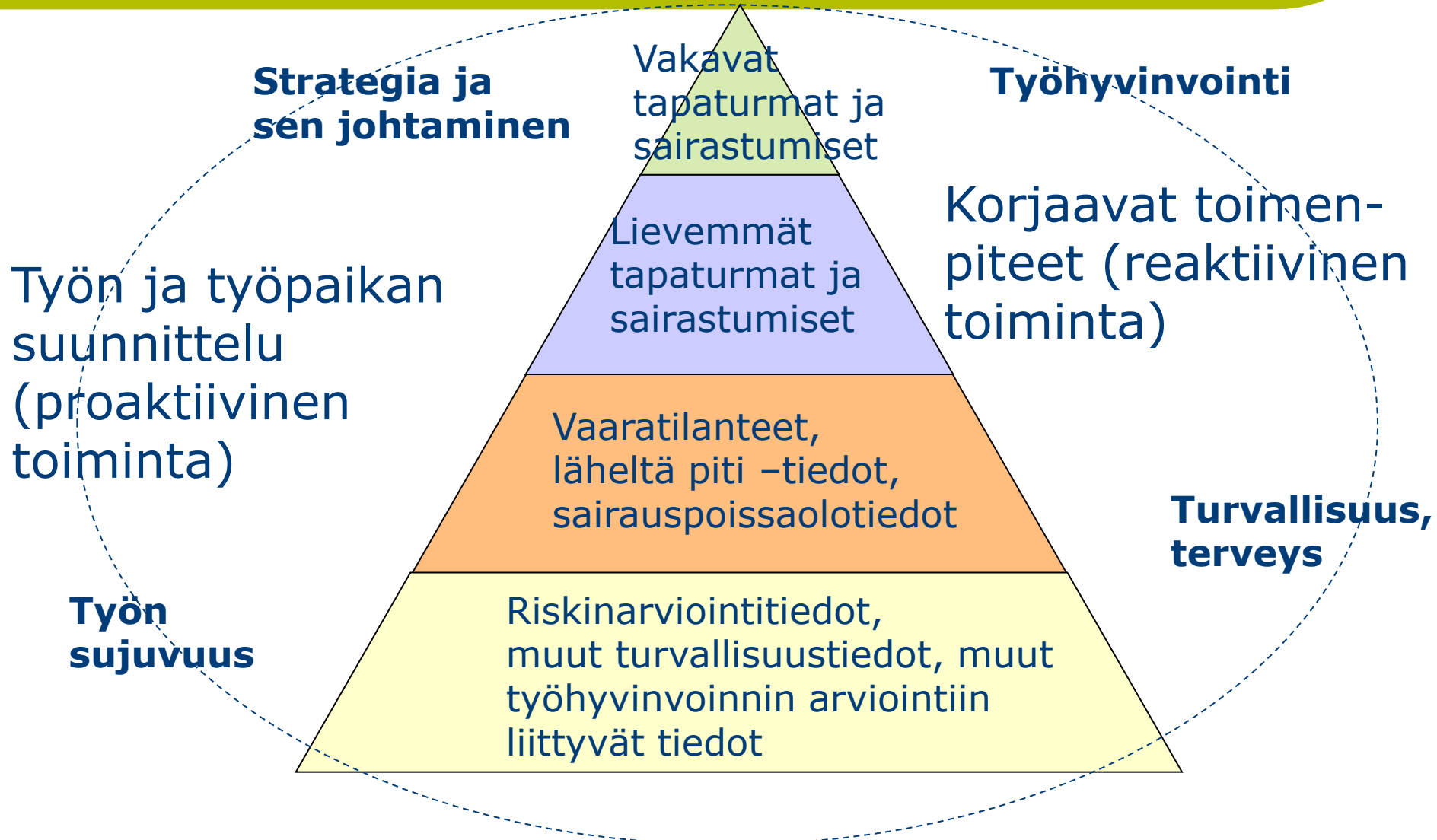
Miten työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa opetusalailla?

Miten työhyvinvoinnin tiedot syntyvät työpaikalla?

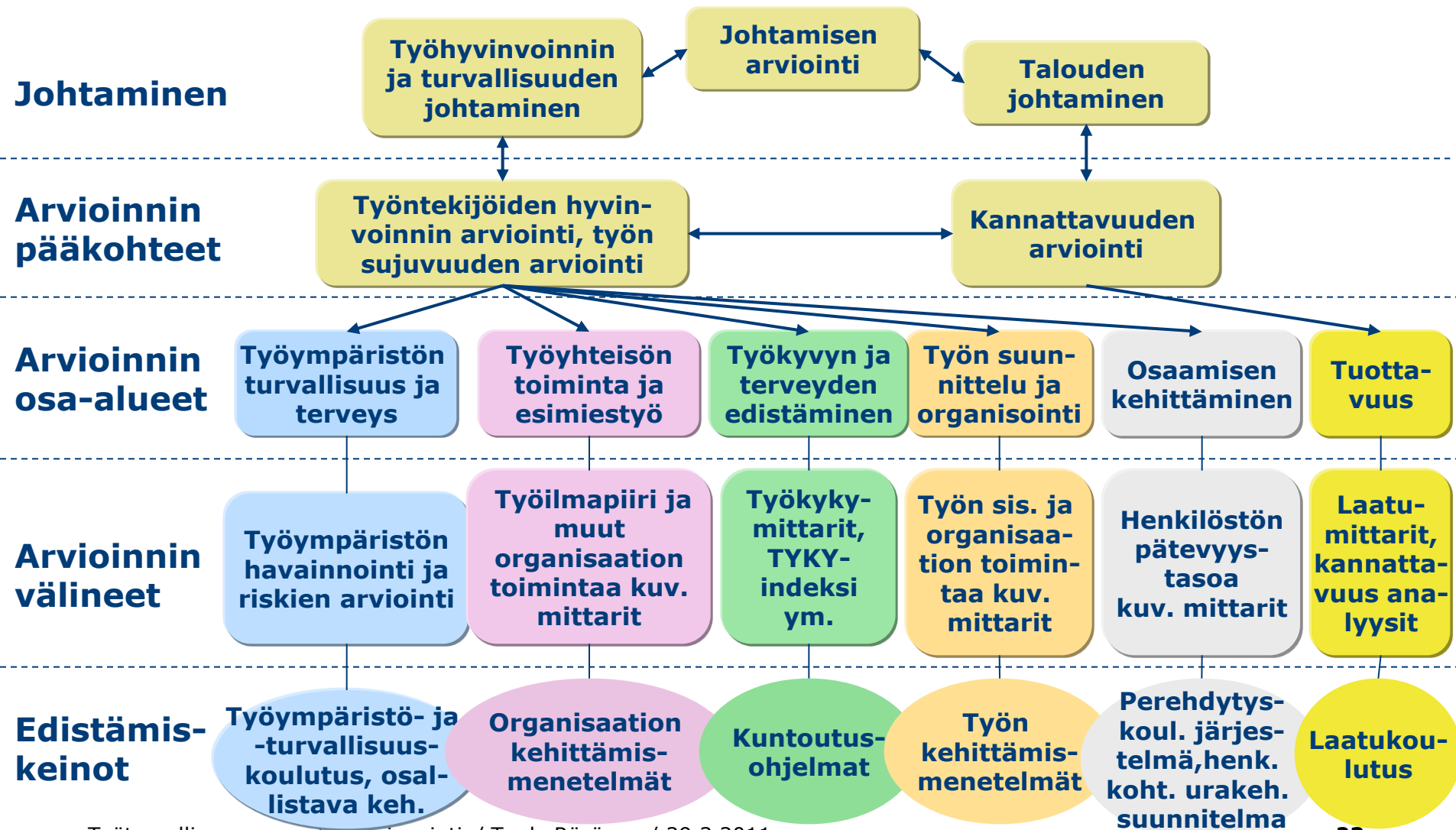
- **Työn ja työympäristön havainnointi, mittaaminen, haastattelut:** tiedon vastaanottaminen ja tallentaminen
- **Aikaisemmat kokemukset ja tiedot** vaikuttavat siihen, mitä tietoa vastaanotetaan ja miten uusi tieto jalostetaan vanhan tiedon osaksi
- **Tiedon jalostaminen:** tutkimus ja kehittäminen eli tiedon prosessointi
- **Sisäiset mallit** ovat yksinkertaistuksia todellisuudesta, mutta ne auttavat meitä järjestämään ja yhdistämään tietoa uusiksi loogisiksi kokonaisuuksiksi ja toimimaan sen mukaan
- **Kieli ja ajattelu** eli tiedon käyttö ja soveltaminen



Mitä tietoa kerätään ja mihin tarkoitukseen?



Työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden arviointi ja edistäminen



Mitataan onnistumisia! (lähde: Henriikka Virta, TTL)

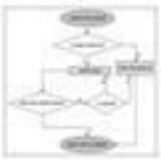


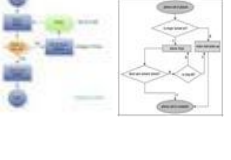

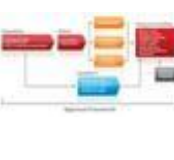

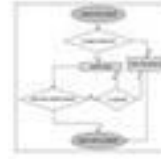

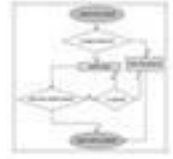

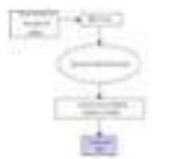
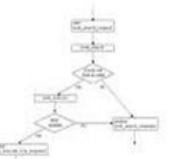
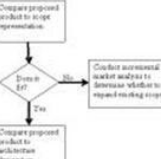
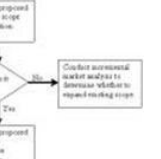
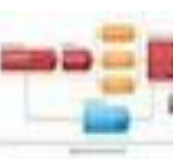
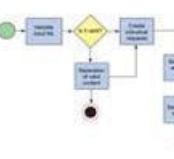

- Mitataan sellaisia toimintoja, joiden toteutuminen edistää työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin kehittymistä
- Käytetään mittareita, jotka ohjaavat ja auttavat toimimaan turvallisesti ja terveellisesti.
- Valitaan mitattaviksi kohteiksi asioita, joita työpaikalla pidetään tärkeinä työturvallisuuden ja terveyden kannalta.



Työhyvinvoinnin itsearviointimatriisi

Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. TTL/EU Progress 2009.

Matriisissa olevat prosessikaaviot kuvaavat kuhunkin hyvinvointijohtamisen tasoon liittyviä hyviä käytäntöjä (työvaiheita).

Toiminnon taso	Työympäristö ja liiketoiminnan turvaaminen	Työyhteisön toiminta ja johtaminen	Työn organisointi	Työkyvyn ja terveyden edistäminen	Pätevyyden ja osaamisen kehittäminen	Tuottavuus
Hyvä käytäntö						
Korkea-luokkainen Käytäntö						
Erinomainen käytäntö						

Työhyvinvoinnin osa-alueiden riippuvuus Hämäläinen & Anttila 2008 (muokattu).

TOIMINTA
hyvinvoinnin
edistämiseksi

JATKUVA
KEHITTÄMINEN

Yhteistyössä
henkilöstön kanssa,
menetelmät
vakiintuneet

Erilaiset menetelmät
muotoutuneet
kokonaisvaltaisen
johtamisen tuloksena

Lähes kaikki
työntekijät tietoisia
työhyvinvoinnin
johtamisesta ja
mukana toiminnassa

Työhyvinvoinnin
johtamisajattelu
sisäistetty ja käytössä

Menetelmien
etsimistä, yhteistyö
muotoutumassa

työhyvinvoinnin
kehittämistä, vaikka
johtamisajattelua ei
ole

Työhyvinvoinnin
johtamisen työkaluja
etsitään ja
työntekijöitä
koulutetaan

Työhyvinvoinnin
johtaminen aktiivista,
menetelmät etsivät
vielä muotoaan

Erillistä, työsuojelu-
toimikunnan kautta

Sekä tietoisuus että
toiminta ovat
alkutekijöissään

Tietoisuus
työhyvinvoinnin
johtamisesta,
käytännön
toimenpiteet
puuttuvat

Työhyvinvoinnin
johtamisajattelu
teoriassa saatu,
toiminta tapahtuu
paperilla

Alustava
ymmärrys

Hyvä
perehtyneisyys

Tieto kulkenut läpi
organisaation

TIETOISUUS
hyvinvoinnin
johtamisesta

Milloin minä koen työhyvinvointia?

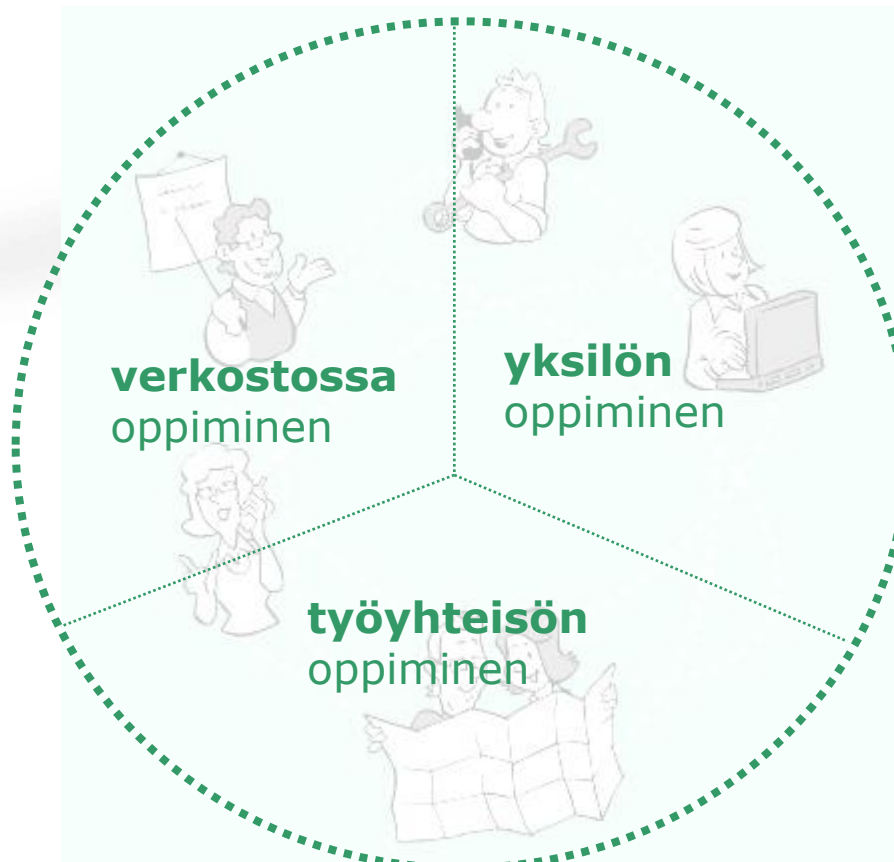
(lähde: K. Välimäki, STM)

- Saan aikaan tuloksia
- Tulen töihin (lähes) yhtä mielelläni kuin palaan töistä takaisin kotiin
- Työtäni arvostetaan
- Tulen ansioillani toimeen
- Opin ja kehityn työssäni
- Koen haasteita työssäni
- Voin arvosta esimiehiäni ja työkavereitani
- Tuen ja saan tukea
- Työpaikalla on selkeät pelisäännöt, joita kaikki haluavat noudattaa

Tyhmiä kysymyksiä... (lähde: K. Välimäki, STM)

- Voiko kannattamaton toiminta lisätä työhyvinvointia?
- Tarvitaanko työhyvinvoinnin aikaansaamiseksi innovaatioita?
- Miksi hyvä innovaatio ei leviä?
- Voiko johto olla hyvinvoiva, jos työntekijät ovat pahoinvoivia?
- Voiko asiakas hyvin, jos palvelun tarjoaja ei voi hyvin?
- Onko työhyvinvointiin panostaminen kannattava investointi yritykselle/sen omistajille?
- Korvaako työhyvinvointi perhe-elämän pahoinvoinnin?

Verkostossa tapahtuu oppimista eri tasoilla:



- **Yksilöllinen oppiminen**
tietojen ja taitojen karttumisen kautta
- **Työyhteisössä ja organisaatiossa oppiminen**
osaamista jakamalla, uusien oivallusten ja toimintatapojen kehittämisen kautta
- **Verkostossa oppiminen**
yhteisten tavoitteiden, hankkeiden ja toiminnan arvioinnin kautta

- On osa hallituksen työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelmaa
- Foorumi tarjoaa luontevan ja luotettavan yhteistyöalustan työsuojelupolitiikan mukaiselle laajalle osallistumiselle
- Työhyvinvoinnin lujittamiseksi toimivat tahot voivat osallistua foorumin toimintaan mahdollisuuksiensa ja tarpeidensa mukaan.
- Hyödyntää aikaisemmissa työelämäohjelmissa syntynyttä tietoa ja hyviä toimintakäytäntöjä
- Yhteydenpito ulkomaisiin kumppaneihin näin saadun tiedon välittäminen foorumiin osallistuville ja yleisölle

- 1. Hyvien käytäntöjen levittäminen ja viestintä**
 - 2. Kuormittavuuden hallinta työssä**
 - 3. Työturvallisuus**
- Teemaryhmien määrää ja tehtäväalueita voidaan muokata toimintaympäristön tarpeiden mukaisesti.