TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa

Citation
Tappura, S., Pulkkinen, J., & Kivistö-Rahnasto, J. (2017). Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa: Loppuraportti. Tampereen teknillinen yliopisto.

Year
2017

Version
Publisher's PDF (version of record)

Link to publication
TUTCRIS Portal (http://www.tut.fi/tutcris)

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright, please contact cris.tau@tuni.fi, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date:21.08.2019

Sari Tappura, Johanna Pulkkinen & Jouni Kivistö-Rahnasto

Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa

Loppuraportti

TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO
TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Tampereen teknillinen yliopisto - Tampere University of Technology

Sari Tappura, Johanna Pulkkinen & Jouni Kivistö-Rahnasto

Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa

Loppuraportti

Tampereen teknillinen yliopisto
Tuotantotalouden ja tietojohtamisen laboratorio
Turvallisuuden johtaminen ja suunnittelu
Tampere 2017

Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työsuojelurahasto on osallistunut hankkeen rahoittamiseen

ISBN 978-952-15-3991-6 (nid.)
ISBN 978-952-15-4034-9 (PDF)

Sisällys

Esipuhe 1
1 Lähtökohta ja tausta 2
1.1 Tausta 2
1.2 Ammatillinen koulutus Suomessa 3
1.3 Aiempi työturvallisuuden tutkimus ja kehitystyö ammatillisessa koulutuksessa 6
1.4 Opetushenkilöstön työturvallisuus ja työhyvinvointi aiemassa tutkimuksessa 7
2 Tavoite, hyöty ja sovellettavuus 10
3 Tutkimuksen osapuolet, tehtävät, menetelmät ja aineisto 15
4 Tulokset ja tulosten tarkastelu 18
4.1 Työturvallisuuden johtaminen ammatillisissa oppilaitoksissa 18
4.2 Työturvallisuuden ja työkyvyn johtamisen tila kohdeorganisaatioissa 22
4.3 Kuormitustekijöitä eri henkilöstöryhmissä 25
4.3.1 Yleisiä kuormitustekijöitä oppilaitosympäristössä 25
4.3.2 Kuormitustekijöitä eri henkilöstöryhmissä 26
4.4 Keinoja kuormittavuuden hallintaan 28
4.5 Keinoja henkilöstön työturvallisuuden edistämiseen ja psykososiaalisten riskien hallintaan 35
5 Johtopäätökset 36
Lähdeluettelo 38

Liitteet

Liite 1 Esimerkki työturvallisuuden vuosikellosta, tehtävistä ja vastuista
Liite 2 Keinoja henkilöstön työturvallisuuden edistämiseen ja psykososiaalisten riskien hallintaan ammatillisissa oppilaitoksissa
Liite 3 Hankkeen tulosesityksiä ja linkkejä
Liite 4 Tulosseminaarin ohjelma
Liite 5 Mittari työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden arviointiin

Kuvat

Kuva 1 Ammatillisen koulutuksen järjestäjät Suomessa (OKM, 2017a) 4
Kuva 2 Oppimisympäristön turvallisuus (OPH, 2017) 5
Kuva 3 Työturvallisuusvastuut ammatillisessa koulutuksessa (Tappura, 2011) 5
Kuva 4 Toimintatapojen esittely tulosseminaarin ständeillä 12
Kuva 5 Hankeosapuolet tutustumassa puutyösaliin ja ensihoidon koulutusambulanssiin 13
Kuva 6 Henkilöstön voimavaratekijöitä eräästä työpajasta 13
Kuva 7 Oppilaitosturvallisuuden hallinta (mukaellen EK:n yritysturvallisuusmalli, EK 2017) 18
Kuva 8 Tutkimushankkeen näkökulma turvallisuuteen 19
Kuva 9 Työturvallisuuden hallinta osana oppilaitoksen strategista johtamista 20
Kuva 10 Esimerkki tulosseminaarissa esitellystä vuosikellosta (ks. Liite 1) 20
Kuva 11 Esimerkki oppilaitoksen turvallisuusorganisaatiosta 22
Kuva 12 Esimerkki keinoista henkilöstön työkykyongelmien ratkaisuun eräässä kohdeorganisaatiossa 24
Kuva 13 Henkisen kuormittavuuden tekijöitä oppilaitosympäristössä 26

Taulukot

Taulukko 1 Hankkeen tulosesityksiä seminaareissa ja konferensseissa 14
Taulukko 2 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu 15
Taulukko 3 Haastateltavien jakautuminen eri henkilöstöryhmiin 15
Taulukko 4 Hankkeeseen osallistuneet ammatilliset oppilaitokset ja niiden taustatiedot 16
Taulukko 5 Esimerkki turvallisuustoimien vuosikellosta 2017-2018 21
Taulukko 6 Menettelytapoja työturvallisuuden ja työkyvyn hallintaan 23
Taulukko 7 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Viestintä ja tiedottaminen 29
Taulukko 8 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Yhteisöllisyyden tukeminen 30
Taulukko 9 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Esimiehen tuki 30
Taulukko 10 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Työaikajärjestelyt 32
Taulukko 11 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt 32
Taulukko 12 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Suunnitelmallisuus 33
Taulukko 13 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Opetustyön tuki 33
Taulukko 14 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Esimiestyön tuki 34
Taulukko 15 Keinoja henkilöstön työturvallisuuden edistämiseen ja psykososiaalisten riskien hallintaan 35

Esipuhe

Tämä julkaisu on tutkimushankkeen ”*Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa*” loppuraportti. Hanke oli Työsuojelurahaston ja osallistuneiden organisaatioiden rahoittama kaksivuotinen (1.8.2015 – 30.9.2017) tutkimus- ja kehittämishanke, jossa oli mukana kuusi kohdeorganisaatiota: Koulutuskeskus Salpaus -kuntayhtymä, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu, Koulutuskuntayhtymä Tavastia, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, SASKY koulutuskuntayhtymä sekä Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedu. Hankkeen tavoitteena oli tutkia ja kehittää työturvallisuuden ja työkyvyn hallintaa ammatillisissa oppilaitoksissa sekä tuottaa uutta tietoa toimivista käytännöistä niihin liittyen.

Lukuisat aiemmat tutkimukset korostavat psykososiaalisen työympäristön merkitystä asiantuntijatyössä. Tässäkin tutkimuksessa korostuivat työympäristön psykososiaaliset riskit ja henkinen kuormittuminen nykyisessä kiireen, epävarmuuden ja muutosten tilanteessa ammatillisissa oppilaitoksissa. Tässä raportissa tuodaan esille keinoja, joilla henkilöstön työturvallisuutta, erityisesti henkistä hyvinvointia, voidaan tukea muutostilanteessa. Lisäksi korostetaan työturvallisuuden johtamista osana organisaation strategista johtamista ja suunnittelua.

Keskeiset tutkimustulokset on raportissa esitelty teemoittain. Kohdassa 4.1 kuvataan yhteistyössä kohdeorganisaatioiden kanssa rakennettu työturvallisuuden johtamisen malli ja vuosikello, joissa työturvallisuus kytketään osaksi oppilaitoksen muuta toimintaa ja johtamista. Kohdassa 4.2 kuvataan työturvallisuuden ja työkyvyn johtamisen tilaa ja niihin liittyviä menettelytapoja kohdeorganisaatioissa. Kohdassa 4.3 kuvataan keskeisiä kuormitustekijöitä oppilaitosympäristössä eri henkilöstöryhmien näkökulmasta. Kohdassa 4.4 esitellään kohdeorganisaatioissa käytössä olevia tai ehdotettuja keinoja kuormituksen hallintaan. Kohdassa 4.5 esitellään hankkeessa tuotettuja hyviä käytäntöjä henkilöstön työturvallisuuden, erityisesti henkisen hyvinvoinnin, edistämiseen.

Raportissa esitellyt tulokset pohjautuvat hankkeen aikana toteutettuihin haastatteluihin, työpajoihin ja organisaatiokohtaisiin kehittämishankkeisiin sekä aiempaan turvallisuustutkimukseen. Tulokset ovat sovellettavissa erityisesti ammatillisiin oppilaitoksiin, mutta myös muihin koulutus- ja asiantuntija-organisaatioihin laajemminkin. Toivomme, että tuloksia hyödynnetään työturvallisuuden kehittämisessä erilaisissa koulutusorganisaatioissa. Mahdollista palautetta ja kysymyksiä tutkimushankkeesta voi lähettää raportin pääkirjoittajalle (sari.tappura(at)tut.fi).

Kiitämme lämpimästi kaikkia tutkimukseen osallistuneita asiantuntijoita kohdeorganisaatioissa, ohjausryhmän jäseniä ja muita asiantuntijoita sekä hankkeen rahoittajia.

Tampereella 30.9.2017

Tekijät

1 Lähtökohta ja tausta

1.1 Tausta

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on ammatillisen koulutuksen järjestäjien (KJ) tarve kehittää työturvallisuuden hallintaa ja asiantuntijuutta henkilöstön työkyvyn varmistamiseksi ammatillisen koulutuksen reformin toteutuessa (HE 39/2017). Panostaminen oppilaitosten henkilöstön työturvallisuuteen ja työkykyyn voi vaikuttaa myönteisesti henkilöstön terveyteen, hyvinvointiin ja tuottavuuteen esimerkiksi vähentämällä riskikäyttäytymistä, työtapaturmia, sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyystapausten määrää (Kolbe ym., 2005). Oppilaitoksen taloudessa ja suorituskyvyssä tämä näkyy tuloksellisuuden paranemisena. Henkilöstön hyvinvointi on yhteydessä myös opiskelijoiden hyvinvointiin ja oppimistuloksiin, sillä henkilöstö rakentaa turvallista ja hyvinvoivaa yhteisöä omalla esimerkillään. Lisäksi opiskelijat hyötyvät siitä, että opetushenkilöstön poissaolot tai huolenaiheet eivät häiritse oppimista ja henkilöstö on innostunutta ja sitoutunutta työhönsä (Black, 2003).

Vaikka koulutuksen järjestäjät lähtökohtaisesti toteuttavat jo nyt lainsäädännön määräyksiä, on aiemmassa ammatillisten oppilaitosten työturvallisuushankkeiden verkostossa (Tappura, 2014; Vaaka-hanke, 2015) tullut esiin lukuisia työturvallisuuden hallinnan kehittämistarpeita, joilla on suoraan vaikutusta KJ:ien koko henkilöstön työturvallisuuteen ja työkykyyn. Näitä ovat esimerkiksi:

- Opettajien työturvallisuusosaamisen ja -asiantuntijuuden kehittäminen
- Työturvallisuuden johtamisen ja siihen liittyvän esimiestyön kehittäminen
- Työsuojeluyhteistoiminnan kehittäminen
- Oppilaitosten omien työympäristöjen työturvallisuuden kehittäminen sekä opettajien valvontavastuun parempi ymmärtäminen
- Suojainkäytäntöjen yhdenmukaistaminen
- Tapaturmien ja vaaratilanteiden raportoinnin sekä niistä oppimisen kehittäminen
- Opettajien henkisen kuormittumisen hallinta ja työkyvyn edistäminen.

Edellisten lisäksi tämän tutkimuksen kohdeorganisaatioissa on tullut esiin useita konkreettisia kehittämistarpeita, kuten esimerkiksi tarve kehittää psykososiaalisten riskien hallintaa, varhaisen välittämisen mallin käyttöönottaminen, ristiriitojen hallinta, suojainkäytännöt, työturvallisuuden vuosikellon rakentaminen, työilmapiirikyselyjen purun aktivointi, turvallisuusviestinnän kehittäminen, sisäilmaongelmien hallinta sekä yhteisen työpaikan turvallisuuden nykyistä parempi ymmärtäminen oppilaitosympäristössä ja siihen liittyvän yhteistoiminnan kehittäminen. Moniin näistä tarpeista on jo olemassa yksittäisiä ratkaisuja, joita ei kuitenkaan ole otettu käyttöön tai niitä ei käytetä systemaattisesti.

Viime vuosina työturvallisuutta on kehitetty ammatillisissa oppilaitoksissa lähinnä opiskelijoiden ja työssäoppimisen työturvallisuuteen liittyen ja erilaisten hankkeiden ja yksittäisten työkalujen kehittämisen kautta (Sedu, 2013; Tappura, 2012a; Tappura 2014; Vaaka-hanke, 2015). Hankkeisiin osallistuneissa edelläkävijäoppilaitoksissa tuotetut työkalut, kuten esimerkiksi turvallisuuskävelyt oppilaitoksissa tai vaaratilanteiden sähköisen raportointijärjestelmän käyttöönotto (Sedu, 2013; Vaaka-hankkeen tulosseminaari, 2015), ovat tuoneet esille työympäristöjen kehittämistarpeita, joihin turvallisuudesta vastaavien esimiesten olisi jatkossa tartuttava systemaattisemmin. Opettajat ovat lähtökohtaisesti sitoutuneita työturvallisuustyöhön, mutta heidän valmiuksiinsa edistää turvallisuutta tehtäviensä

mukaisesti ei kuitenkaan ole kiinnitetty riittävästi huomiota, eivätkä he saa tähän työhön riittävästi tukea omasta organisaatiostaan. Myös koko henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn hallinta ei ole kaikilta osin järjestelmällistä ja kattavaa. Usein ongelmien lähteenä pidetään henkilöstön työkyvyn tai osaamisen puutteita sekä työn kuormitustekijöitä, vaikka tarvittaisiin organisaatiotasoisia ratkaisuja.

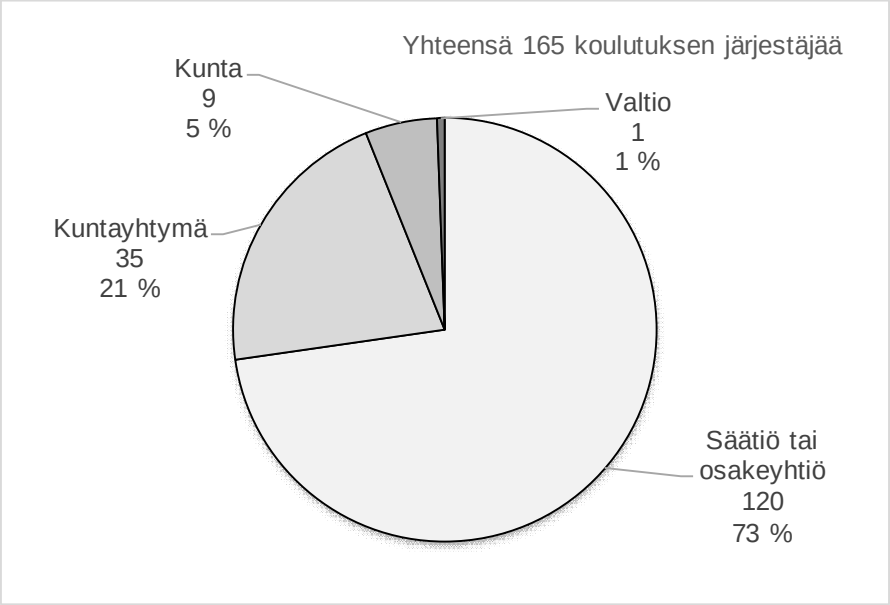
Yksittäisten työkalujen kehittämisen ja käyttöönoton sijaan tarvitaan selkeästi nykyistä järjestelmällisempää työturvallisuuden ja työkyvyn johtamisen tapaa. Oppilaitosten toimintaa jaksottuu voimakkaasti lukukausien mukaisesti ja olisikin luontevaa rakentaa työturvallisuuden ja työkyvyn hallinnan mallia juuri lukuvuoden eri vaiheiden mukaisena vuosikellona. Oppilaitokset tarvitsevat myös case-esimerkkejä siitä, miten työturvallisuuden ja työkyvyn edistämisen työkaluja käyttöönotetaan kattavasti, miten työturvallisuuden asiantuntijuutta kehitetään eri organisaatiotasoilla sekä miten johto, opiskelijoiden kanssa työskentelevät opettajat sekä tukitoimissa työskentelevät johtavat ja toteuttavat työturvallisuuden edistämistä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa oppilaitosten lukuvuosisuunnitteluun kiinteästi kytkeytyvä työturvallisuuden ja työkyvyn hallinnan malli, joka tukee järjestelmällistä työturvallisuuden ja työkyvyn johtamista sekä niihin liittyvän asiantuntijuuden kehittymistä ammatillisissa oppilaitoksissa. Tutkimuksessa myös kerätään ja kerrotaan käytännön case-esimerkkien kautta käytännön tapoja johtaa työturvallisuutta ammatillisissa oppilaitoksissa. Tavoitteena on myös lisätä oppilaitosjohdon ja esimiesten tietoisuutta ja osaamista työturvallisuuden ja työkyvyn ennakoivassa ja suunnitelmallisessa kehittämisessä sekä parantaa henkilöstön työturvallisuusosaamista osana omaa tehtävänkuvaa. Yleisesti tällä tutkimuksella edistetään henkilöstön työturvallisuutta ja työkykyä ammatillisissa oppilaitoksissa tarjoamalla tutkimukseen ja testattuihin hyviin käytäntöihin perustuvia käytäntöjä työturvallisuuden ja työkyvyn hallintaan. Tieteellisesti tutkimus tuottaa uuttaa tietoa työturvallisuuden ja työkyvyn hallinnan nykytilasta ja kehittämistarpeista sekä niihin liittyvistä toimivista ratkaisuista ammatillisissa oppilaitoksissa.

1.2 Ammatillinen koulutus Suomessa

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät vastaavat opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) myöntämän järjestämisluvan puitteissa ammatillisen koulutuksen organisoinnista omalla alueellaan. KJ:t järjestävät ammatillista peruskoulutusta, näyttötutkintoon valmistavaa peruskoulutusta ja lisäkoulutusta (ammatti- ja erikoisammattitutkinnot). Vuoden 2018 alusta ammatillisessa koulutuksessa siirrytään yhteen järjestämislupaan, joka kattaa nykyiset ammatillisen peruskoulutuksen ja ammatillisen lisäkoulutuksen luvat. KJ:ien toimintaa ohjataan järjestämislupien ohella lainsäädännössä ja opetussuunnitelman perusteiden kautta. (L 531/2017; OKM, 2017a; 2017b)

KJ voi olla kunta, kuntayhtymä, rekisteröity yhteisö, säätiö tai valtion liikelaitos. Vuoden 2017 alussa Suomessa oli 165 KJ:ä, joista yhdistyksiä, säätiöitä tai osakeyhtiöitä oli 120, kuntayhtymiä 35, kuntia yhdeksän ja valtio yksi (ks. Kuva 1, OKM, 2017a). Ammatillisessa koulutuksessa opiskeli vuonna 2016 noin 327 000 opiskelijaa (SVT, 2017). KJ:t toimivat tyypillisesti lukuisilla koulutusaloilla, useassa toimipisteessä ja eri kuntien alueella. Työ on tyypillisesti asiantuntija- ja opetustyötä, mutta KJ:ien työympäristöissä (esimerkiksi työmaat, laboratoriot ja työsalit) esiintyy monenlaisia eri ammattialojen riskitekijöitä, sekä fyysisiä että psykososiaalisia.

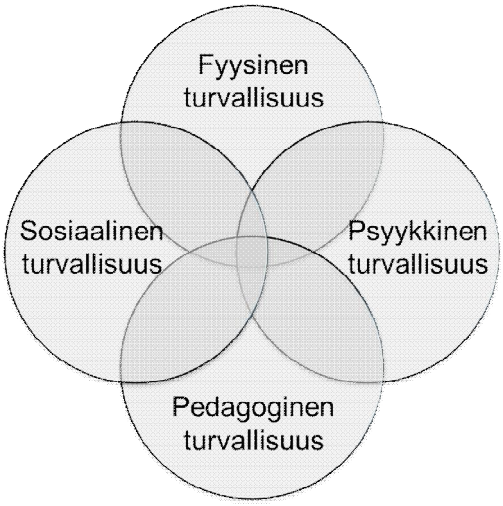


Kuva 1 Ammatillisen koulutuksen järjestäjät Suomessa (OKM, 2017a)

Viime vuosina KJ:n lukumäärä on vähentynyt (Pirhonen, 2014), ja valtionhallinnon tavoitteena on edelleen vähentää KJ:n lukumäärää. Ammatillisen koulutuksen järjestämisluvat uusitaan osana ammatillisen koulutuksen reformia vuoden 2018 alusta (HE 39/2017 vp). Lupia myönnettiin yhteensä 144 koulutuksen järjestäjälle (OKM, 2017b). Tämä tarkoittaa edelleen yksiköiden yhdistymisiä, organisaatioiden koon kasvua ja monimuotoisuuden lisääntymistä. Samalla opettajille ja opettajaryhmille siirtyy yhä enemmän päätösvaltaa ja vastuuta, kun rehtori vastaa yhä suuremmasta kokonaisuudesta (Hänninen, 2009). Monissa oppilaitoksissa on käyty useita yt-neuvottelukierroksia talouden tasapainottamiseksi rahoituksen supistumisen ja joidenkin alojen opiskelijamäärien vähentymisen seurauksena. Henkilöstöä on vähennetty ensisijaisesti tukipalveluista, mutta kiristysten jatkuessa myös opetushenkilöstöä on jouduttu vähentämään (Koulutuskeskus Salpaus, 2017).

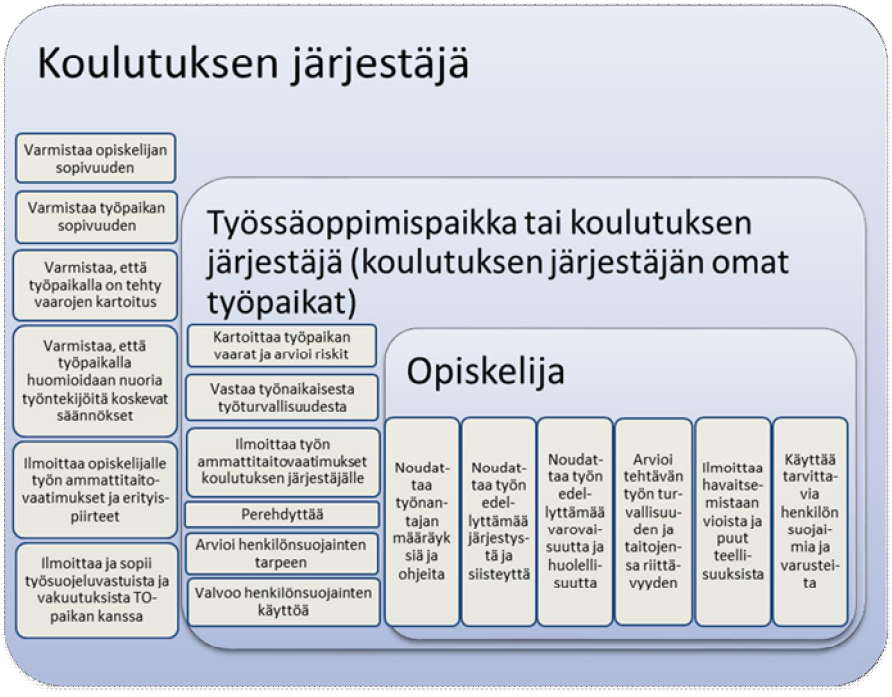
Kaikilla KJ:illä on oltava toimiva ja koko toiminnan kattava laadunhallinnan järjestelmä (OPH, 2015a). Laadunhallinnan arvioinnin kriteeristö sisältää turvallisuus-johtamisen hallinnan tason yleisen arvioinnin osana laadunhallintajärjestelmää. Lisäksi henkilöstön työturvallisuuteen ja työkykyyn liittyviä tekijöitä arvioidaan esimerkiksi henkilöstön sitoutumista, osaamista ja työhyvinvointia koskevissa kohdissa. (OPH, 2015b) Tämä tutkimushanke tukee organisaatiokohtaisia laadunhallinnan kehittämistarpeita turvallisuusjohtamisen menettelytapojen osalta.

KJ:n tulee yhdessä oppilaitoksen johdon ja henkilökunnan kanssa organisoida toiminta niin, että opetus ja oppiminen voivat toteutua fyysisesti, psyykkisesti, sosiaalisesti ja pedagogisesti turvallisissa olosuhteissa ja ympäristössä (Kuva 2; OPH, 2017). Oppilaitoksen onnistuneen turvallisuuskulttuurin tunnusmerkki on se, että jokainen yhteisön jäsen sitoutuu omalta osaltaan pitämään yllä turvallisuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että KJ:n johto on sitoutunut turvallisuusasioihin, turvallisuusasioiden hoito on organisoitu hyvin, turvallisuus on osa laadunvarmistusta sekä turvallisuuskoulutus ja -opetus on hoidettu hyvin. (OPH, 2017; WorkSafe Victoria, 2015)



Kuva 2 Oppimisympäristön turvallisuus (OPH, 2017)

Ammatillisten oppilaitosten erityispiirteenä on niiden työnantajavastuu oman henkilöstön lisäksi opiskelijoista silloin, kun nämä työskentelevät koulutuksen yhteydessä oppilaitoksen omissa työympäristöissä, esimerkiksi työsalissa tai rakennustyömaalla (Kuva 3). Kun opiskelijat työskentelevät oppilaitoksen ulkopuolella, sovelletaan KJ:iin vuokratyönantajaa koskevia velvoitteita. Näissä tilanteissa opiskelijaan sovelletaan työntekijöitä velvoittavia määräyksiä, joihin opiskelijat tulee kasvattaa jo opiskelun aikana. (L 738/2002; OPH, 2017) Tämä asettaa työtä valvovat opettajat asemaan, jossa työturvallisuusosaaminen on erityisen tärkeä osa ammattitaitoa. Kuitenkaan opettajilla ei aina ole riittävää ja ajantasaista työturvallisuusosaamista, toimintaohjeita tai organisaation tukea työturvallisuustyöhön (Tappura, 2012a; 2012b). Myös oppilaitosten omilla työmailla ja muissa oppimisympäristöissä on esiintynyt työturvallisuuspuutteita (OPH, 2012b). Myös Waitisen (2011) mukaan oppilaitosten henkilökunnan turvallisuusasenteissa ja -osaamisessa on parantamisen varaa. Opettajien perus- ja täydennyskoulutusta tulisikin kehittää turvallisuuden osalta (SM, 2012).



Kuva 3 Työturvallisuusvastuut ammatillisessa koulutuksessa (Tappura, 2011)

1.3 Aiempi työturvallisuuden tutkimus ja kehitystyö ammatillisessa koulutuksessa

Oppilaitosten toimintaympäristö on muuttunut viime vuosina ja oppilaitosten johtamisessa on huomioitava aiempaa enemmän turvallisuus ja varautuminen muutoksiin. Sisäasiainministeriö (SM) asetti vuonna 2009 kouluampumistapausten johdosta oppilaitosten turvallisuustyöryhmän, jonka tehtävänä oli laatia ohjeita oppilaitosturvallisuuden kehittämiseksi huomioiden väkivalta- ja uhkatilanteet. Työryhmä on käsitellyt myös esteettömyyttä, suojautumista, poistumisturvallisuutta sekä muita oppilaitosturvallisuuden parantamistarpeita. (OKM, 2015; SM, 2010) Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) vuonna 2010 asettama oppilaitosten turvallisuustilanteen seurantatyöryhmä esittää turvallisuutta integroitavaksi osaksi koulutuksen järjestäjien strategioita, opetushenkilöstön turvallisuusosaamisen vahvistamista sekä oppilaitosten turvallisuuskulttuurin edistämistä (OKM, 2013).

Vuonna 2010 Suomessa perustettiin monialainen asiantuntijaelin oppilaitosten turvallisuuskulttuurin kehittämisverkosto (OPTUKE, 2015). Sen tavoitteena on laaja-alaisen ja ennakoivan turvallisuusajattelun ja joustavien turvallisuuden toimintamallien edistäminen, sekä turvallisuuskulttuurin kehittäminen peruskoulusta korkeakouluihin. Verkoston järjestämän turvallisuuskulttuurin kehittämissymposiumin puheenvuoroissa käsiteltiin turvallisuutta oppilaitoksen toimintakulttuurin, opiskelijoiden, opiskelijoiden käyttäytymishaasteiden sekä opettajien työssään kohtaamien uhka- ja väkivaltatilanteiden näkökulmista (Lindfors, 2012) Artikkeleissa ei kuitenkaan esitetä tutkimukseen pohjautuvia, konkreettisia ohjeita, toimintamalleja tai käytännön työkaluja opettajan ja muun henkilöstön työturvallisuuden tueksi.

Paasonen (2012) esittelee toimittamassaan kirjassa oppilaitoksen turvallisuusjohtamiseen soveltuvia työkaluja ja Turvallinen oppilaitos -riskien-hallintamallin, joka on tarkoitettu hyödynnettäväksi eritasoisissa oppilaitoksissa peruskouluista korkeakouluihin. Oppilaitosten turvallisuusjohtamisen tueksi on perusopetukseen kehitetty myös sähköinen raportointityökalu (Oppilaitosten digitaalinen turvallisuustyökalu, 2013). Saarela ja muut (2005) sekä Patovirta (2005) ovat tutkineet oppilaitosturvallisuutta sisäilmanäkökulmasta.

2000-luvun alussa Tampereen teknillisellä yliopistolla (TTY) tutkittiin ja kehitettiin suomalasten yliopistojen ja korkeakoulujen turvallisuuden hallintaa (Koskela, 2002; Lanne, 2001). Tutkimus osoitti työturvallisuuden ja terveyden hoitamisen olevan varsin hajanaista, sillä jokainen laitos hoiti asiat parhaaksi näkemällään tavalla ja tähän kaivattiin yhtenäistä turvallisuusohjeistusta. (Koskela, 2002) Koskela ja Nenonen (2007) tarkastelivat jatkotutkimuksessa turvallisuuden hallintajärjestelmän toteuttamista käytännössä ja Lanne (2007) sivuaa väitöstutkimuksessaan korkeakoulujen turvallisuusjohtamisjärjestelmiä. Myös ammattikorkeakouluissa on rakennettu kokonaisvaltaisia turvallisuuden hallintajärjestelmiä (mm. Heikkilä, 2011). Koskenranta ja muut (2012) selvittivät kansainvälisesti turvallisuuden organisointia korkeakouluissa. Korkeakoulut ja yliopistot eroavat kuitenkin työympäristönä varsin merkittävästi toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta, vaikka joitain yhteisiä piirteitäkin löytyy.

Kansallisesti KJ:ien työturvallisuutta on pyritty edistämään tuottamalla esimerkiksi opetustoimen turvallisuusopas (OPH, 2012a; 2017) ja alakohtaisia turvallisuusoppaita ammatilliseen koulutukseen (OPH, 2012b, 2012c, 2012d, 2013a, 2013b, 2014a, 2014b, 2014c; Tappura, 2012b). Niissä näkökulmana on oppimisympäristöjen ja työssä oppimisen työturvallisuus. Opetushallituksen (OPH, 2012a) tuottama opetustoimen turvallisuusopas on hyvä tietopaketti koulun kokonaisturvallisuudesta, mutta sekään ei tarjoa turvallisuuden hallintaan käytännön malleja, joita kouluilla on kaivattu. Keväällä 2014 valmistui Pirkanmaan

perusopetuksen koulujen turvallisuuskansio, jossa on toiminta- ja asiakirjamalleja esimerkiksi tekniseen, pelastus-, valmius-, tulityö-, tilaturvallisuuteen sekä kriisitilanteisiin (Kärki, 2014). Mallia on tarkoitus levittää myös toiselle asteelle. Kesällä 2015 perustettiin toisen asteen oppilaitosten turvallisuusverkosto, jonka tavoitteena on edistää oppilaitosten turvallisuustyötä ja jakaa hyviä käytäntöjä (AMKE, 2015).

Oppilaitostason työturvallisuuden ja työkyvyn johtamisen kehittäminen edistää välillisesti myös oppilaiden ja oppimisympäristöjen turvallisuutta. Henkilöstön työturvallisuusosaamisen paraneminen edistää koko kouluyhteisön turvallisuutta. Opettajien työturvallisuusosaamisen ja -asenteen kehittyminen edistää välillisesti myös työssäoppimispaikkojen (jotka ovat usein PK-yrityksiä) turvallisuutta. Lisäksi KJ:ien järjestelmällisempi työturvallisuuden johtaminen auttaa opiskelijoita tottumaan jo opiskeluaikana työelämän edellyttämään ennakoivaan työturvallisuustyöhön (esimerkiksi vaaratilanteista ilmoittaminen, turvallisuuskierrokset ja suojainten käyttö).

1.4 Opetushenkilöstön työturvallisuus ja työhyvinvointi aiemassa tutkimuksessa

Tutkimusten mukaan opetushenkilöstön työkyky on hieman parempi ja työssä eläkeikään jaksavia on enemmän kuin kaikilla aloilla keskimäärin. Koulutusalalla työtapaturmia sattuu melko vähän. Ammattitauteja (esimerkiksi hengitystieallergia, ihotaudit ja meluvamma) esiintyy jonkin verran. Opetustyö on kuitenkin henkisesti rasittavaa ja opettajien kokema stressi on yleisempää kuin muilla aloilla. (OAJ, 2016; Onnismaa, 2010) Kevan työhyvinvointitutkimuksen (Pekka & Perhoniemi, 2014; Pekkarinen & Pekka, 2016) mukaan työn suuri henkinen kuormittavuus, esimiestyön laatu, väkivalta ja koettu epäasiallinen kohtelu ovat tyypillisiä ongelmia julkisella alalla, johon koulutusala usein kuuluu. OAJ:n (2016) Työolobarometrin mukaan 43 % ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstöstä on kokenut viimeisen 12 kuukauden aikana kiusaamista tai epäasiallista kohtelua, josta 31 % tapahtui esimiehen, 28 % työtovereiden, 24 % opiskelijoiden ja 17 % muiden tahojen toimesta.

Opetushallituksen teettämässä raportissa (Onnismaa, 2010) on tarkasteltu opettajien ja rehtoreiden työhyvienvointia koskevien tutkimuksia ja selvityksiä vuosilta 2004-2009. Tutkimuksissa on käsitelty työturvallisuutta, opettajan työn kuormittavuustekijöitä, koulua yhteisönä, oppilaitoksen johtajuutta, opettajuutta elämänuran eri vaiheissa, henkistä hyvinvointia, osaamisen kehittämistä sekä perustehtävää. Työturvallisuuden osalta tutkimuksissa on tyypillisesti käsitelty opettajien terveyttä, ammattitauteja ja työtapaturmia, koulurakennuksia sekä ergonomian että sisäilmaongelmien kannalta, äänen ja kuulon rasitustekijöitä sekä henkisen ja fyysisen väkivallan uhkaa opettajien työssä. Raportin pääpaino on opettajien henkisessä hyvinvoinnissa ja jaksamisessa. Jonkun verran on käsitelty myös johtamisen merkitystä työhyvinvoinnille. Useiden tutkimusten mukaan opettajien työhyvinvointi näyttäisi pikemminkin olevan sidoksissa perustehtävään ja organisaatioon kuin yksittäisiin ja erillisiin kuormittavuustekijöihin tai niiden puutteeseen. Opettajien työhyvinvoinnin kehittämiseksi raportissa ehdotetaan mentorointia, työnohjausta, esimiesten johtajuustaitojen kehittämistä, yhteisöllisyyden kehittämistä, vahvuuksien kartoittamista sekä rehtorien työtaakan järkevöittämistä. Tutkimukset painottuvat peruskoulu- ja korkeakouluympäristöön, eikä viitteitä tutkimuksiin ammatillisissa oppilaitoksissa juurikaan löydy.

Työterveyslaitoksen (TTL) tutkimushankkeessa (Perkiö-Mäkelä ym., 2006) on tarkasteltu koulua opettajien työympäristönä, opettajien työn imua ja työuupumusta, työnohjausta, ergonomiaa ja ääniergonomiaa. Kirjassa esitetään keinoja ja tahoja, joiden avulla voidaan tukea työntekijöiden työssä kuormittumisen lieventämistä ja

työssä jaksamista. Siinä käsitellään lähinnä työterveyteen liittyvää lainsäädäntöpohjaa, edunvalvontaa, työsuojelun viranomaistoimintaa, työnantajan velvollisuuksia sekä kuntoutustoimintaa. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamista sivutaan lyhyesti. Kirjasta on löydettävissä melko suppeasti keinoja, pääasiassa fyysiseen ergonomiaan ja ääniergonomiaan liittyen, joilla opettaja voi itse oman toimintansa kautta vaikuttaa työturvallisuuteen ja työkykyyn. Vaikka kirja koskeekin peruskoulua, osaa ohjeista voidaan soveltaa ammatillisen opetuksen teoriaopetukseen.

TTL:n ja OAJ:n hankkeessa (Fagerström ym., 2015) on kehitetty väkivaltatilanteiden ilmoitusmenettelyä osana päivähoidon ja koulujen työturvallisuutta. Hankkeessa oli mukana myös ammatillisen koulutuksen edustajia. OAJ:n työolobarometrin (2016) mukaan väkivaltaa oli kohdannut viimeisen 12 kuukauden aikana 2 % ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevistä opettajista ja opetusalan esimiehistä, kun luku on opetusalalla keskimäärin 9 %. Väkivaltaa kohtaavat työssään useimmiten erityisopettajat. Hankkeen mukaan opettajat tarvitsevat osaamista ja tukea väkivaltatilanteiden kohtaamiseen. Väkivaltatilanteiden raportointia kehitettäessä havaittiin, että esimiesten tarttuminen ilmoitettuihin tilanteisiin ei ollut järjestelmällistä.

Opettajien työoloja on tarkasteltu myös vapaan sivistystyön tehtävissä esimerkiksi yleisten työolojen, työvälineiden ja työympäristön sekä työssä jaksaminen ja esimiesten tuen pohjalta (Poikela, ym., 2009). Pääpaino selvityksessä on kuitenkin opettajien osaamisessa ja koulutuksessa sekä pääsyssä täydennyskoulutukseen. Rausku ja Kinnunen (1999) ovat tutkineet ja vertailleet lukion opettajien työolojen ja työhyvinvoinnin tilaa kymmenessä Euroopan maassa.

Kaupin ja Pörhölän (2009) kirjallisuuskatsauksessa analysoitiin noin sata eri tieteenaloja edustavaa ja eri maissa tehtyä tukimusta opettajiin kohdistuvaan henkiseen väkivaltaan liittyen. Tutkimuksissa oli esimerkkejä opettajiin kohdistuvan käytöksen ilmenemisestä vain suomalaisissa lukioissa, ei muista keskiasteen kouluista tai korkeakouluista. Myös Salmi ja Kivivuori (2009) käsittelevät katsauksessaan yläasteen opettajiin kohdistuvaa väkivaltaa, ja heidän mukaansa opettajiin kohdistuva loukkaava käytös on yleistä. Opettajiin ja muuhun koulujen henkilökuntaan kohdistuvaa fyysistä väkivaltaa käsitteleviä tutkimuksia löytyy paljon (esim. Daniels ym., 2007; Dzuka & Dalbert, 2007; Gerberich ym., 2014; Mcmahon ym., 2014; Sela-Shayovitz, 2009; Wei ym., 2013).

TTL:n kyselytutkimuksessa on selvitetty opettajien työssä jaksamista ja jatkamista (Pahkin ym. 2007). Vastaajien yleisimmät nimikkeet olivat aineenopettaja ja luokanopettaja, mutta epäselväksi jää, oliko kyselyssä mukana myös ammatillisen oppilaitoksen opettajia. Samaan aikaan toteutettiin vastaavat kyselyt myös Norjassa ja Ruotsissa ja tuloksia verrattiin keskenään. Johtamisen merkitystä työhyvinvoinnille tarkasteltiin kyselyssä esimiehen oikeudenmukaisuuden ja esimieheltä saadun tuen perusteella. Myös Hakanen ym. (2006) on tarkastellut opettajien työuupumusta. Kansainvälisesti opettajien stressiä ja työssä jaksamista on tutkittu paljon (esim. Brouwers & Tomic, 2000; Kyriacou, 2001; Montgomery & Rupp, 2005; Ritvanen, 2006, Ritvanen ym., 2003; Russell ym., 1987; Santavirta ym., 2007; Skaalvik & Skaalvik, 2009; Syrjäläinen, 2002; Traves & Cooper, 1996; Vandenberghe & Huberman, 1999). Myös opettajien ääniergonomiaa on tutkittu lukusissa tutkimuksissa (esim. Bermudez ym., 2011; Bovo ym., 2007; Duffy & Hazlett, 2004; Ilomäki, 2008; Kooijman ym., 2006; Pasa ym., 2007; Slwinska-Kowalska ym., 2006). Tutkimukset käsittelevät pääosin muita koulutusasteita kuin ammatillinen koulutus, mutta niitä voidaan soveltaa opetustyöhön ammatillisessa koulutuksessa.

Suoraan ammatilliseen opetukseen ja opetustyöhön liittyviä tutkimuksia löytyy niukasti. Mäkinen (1998) on tarkastellut väitöstutkimuksessaan opetustyön

kuormittavuutta, opettajien jaksamista eläkeikään sekä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä ammatillisessa koulutuksessa. Tutkimuksessa on tarkasteltu jonkin verran johtamisen vaikutusta jaksamiseen. Launis ja Koli (2005) ja Koli (2006; 2014) ovat tutkineet ammatillisen oppilaitoksen opettajan ja opettajayhteisön työhyvinvointia erityisesti tilanteissa, joissa työ on muutoksessa. Kirjoittajien mukaan tutkimuksia, jotka toteavat opettajien kokevan työssään hyvinvointiin liittyviä ongelmia löytyy riittävästi. Sen sijaan se, miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa ja mitä sen edistämiseksi tulisi tehdä, on jäänyt huomattavasti vähemmälle tutkimukselle. Launis ja Koli esittävät, että ongelmana on työhyvinvointihankkeiden jääminen irralliseksi työn muutoksesta ja kehittämisestä. He ovat hakeneet ratkaisua toimintajärjestelmän käsitteestä, jonka yksi osa ovat toimintamallit. Heidän havaintonsa mukaan työn sujuvuuden häiriöissä ei ole kyse vain toimintatavan hallinnan puutteesta, sillä usein puuttuvat myös toimintamallit. Kolin (2014) väitöstutkimuksen mukaan sopivien kehittämisen välineiden avulla opettajat voivat muodostaa yhteisen käsityksen toiminnan kehitystarpeista ja edistää työhyvinvointiaan rakentamalla yhdessä toimintansa tulevaisuutta. Myös Polo (2004) on tutkinut väitöstutkimuksessaan ammatillisen aikuisopettajan valmiuksia selviytyä muuttuvassa toimintaympäristössä. Tutkimuksen pääpaino on tekijöissä ja prosesseissa, joiden avulla ihminen itse voi auttaa itseään oppimaan ja kehittämään työelämän vaatimaa osaamista, eikä se varsinaisesti ota kantaa siihen, miten tämä vaikuttaa opettajien työhyvinvointiin.

Hännisen (2009) väitöskirjassa on tarkasteltu rehtorin työhön kuuluvaa johtajuutta ja sen kehitystä ammatillisen koulutuksen kehittyessä. Väitöskirjassa ei kuitenkaan tarkastella työterveyden ja työturvallisuuden johtamista osana rehtorin työtä. Rehtorien työssä jaksamista on tutkinut esimerkiksi Vuohijoki (2006). Nissilä (2006) on tutkinut väitöstutkimuksessaan ammatillisten opettajaopiskelijoiden kokemuksia opettajuudestaan.

Ammatillisessa koulutuksessa työyhteisön muutoksiin ja uusiin haasteisiin liittyvät ongelmat on usein tulkittu henkilöstön osaamisen puutteiksi tai työn kuormitustekijöistä johtuviksi. Tarvittaisiin kuitenkin organisaatiotasoisia ratkaisuita työn sujuvuuden ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. (Launis & Koli, 2006) Myös koulun henkilöstön työkykyä ylläpitävä toiminta on perinteisesti kohdistunut liiaksi yksittäisen työntekijän fyysiseen toimintaan, vaikka henkilöstön voimavaratekijänä olisi erityisesti koulun yhteisöllinen toimintakulttuuri. Kun työkykyä ylläpitävää toimintaa on kehitetty oppilaitoksen tarpeiden mukaisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, henkilöstö on tyytyväisempää siihen. (Saaranen 2006; Saaranen ym. 2006)

Aiemman tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että opettajien hyvinvointiin liittyviä tutkimuksia on melko paljon, sekä Suomesta että ulkomailta. Niissä pääpaino on henkisessä jaksamisessa ja siinä, miten työn muutokset siihen vaikuttavat. Tieteellisiä artikkeleita näyttäisi löytyvän lisäksi opettajien äänenkäyttöön ja työssä kohdattuun väkivaltaan sekä koulurakennusten sisäilmaongelmiin liittyen, mutta niistä ei löydy linkitystä työterveyden- ja työturvallisuuden johtamiseen. Tutkimukset koskevat pääasiassa peruskoulua ja korkeakouluja, ja toisen asteen opetuksessa tutkimuksia on tehty lähinnä lukioissa. Kansainväliset ammattikoulutukseen liittyvät turvallisuusaiheiset artikkelit käsittelevät pääasiassa opiskelijoiden turvallisuutta tai sitä, miten integroimalla työturvallisuuden opetusta koulutukseen voidaan vähentää nuorten työntekijöiden työtapaturmia. Myös oppilaitosten ja erityisesti korkeakoulujen turvallisuusjohtamisjärjestelmistä löytyy artikkeleita. Johtamisen tutkimus on kuitenkin painottunut järjestelmien rakentamiseen, mutta niiden käytöstä saatuja kokemuksia ja tuloksia on raportoitu niukasti.

2 Tavoite, hyöty ja sovellettavuus

Ammatillisen koulutuksen kentässä on tapahtumassa merkittäviä rakenteellisia muutoksia tulevina vuosina ja muutosten ennakointi työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin osalta on tärkeää. Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen on monelle KJ:lle keskeinen arvo ja strateginen tavoite. Tutkimuksen aihe on ajankohtainen myös siksi, että ammatillisen koulutuksen kenttä on monimuotoinen ja tavallista useammat työympäristön riskitekijät esiintyvät alan työympäristöissä. Erityisesti korostuvat psykososiaaliset riskitekijät asiantuntija- ja opetustyössä. Lisäksi ammatillisen koulutuksen järjestäjien työturvallisuuden kehittämisellä on välillistä vaikutusta laajasti myös opiskelijoiden ja työssäoppimispaikkojen työturvallisuuteen.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kehittää työturvallisuuden ja työkyvyn hallintaa ammatillisissa oppilaitoksissa sekä tuottaa ja levittää uutta tietoa toimivista käytännöistä. Tutkimuksen kohteena ovat KJ:n henkilöstö eri organisaatiotasoilla sekä mahdolliset yhteisen työpaikan muut toimijat. Tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu opiskelijoiden työturvallisuuden hallintaa tai työturvallisuuskoulutusta osana opintoja. Tämän tutkimuksen päätavoitteena oli määritellä, testata, arvioida ja levittää toimintatapoja, joilla voidaan tukea ja kehittää työturvallisuuden ja työkyvyn hallintaa KJ:ien organisaatioissa. Kohdeorganisaatioita yhdistävinä tekijöinä ovat organisaatioiden laajuus ja monimuotoisuus, työturvallisuuden ja työkyvyn hallinta tulevissa organisaatiomuutoksissa, henkilöstön ikääntyminen sekä työturvallisuusosaamisen ja psykososiaalisten riskien hallinta. Tutkimuksen tuloksena tuotettiin:

1. Lukuvuoden vaiheisiin perustuva työturvallisuuden johtamisen toimintamalli (ks. kpl 2 ja Liite 1)
2. Monialaisen koulutusorganisaation toimintaympäristöön soveltuvia, tutkimukseen perustuvia toimintatapoja, joilla voidaan kehittää ja tukea koko henkilöstön työturvallisuutta ja työkykyä (ks. kpl 4.4, 4.4 ja 4.4, Liite 2)
3. Case-esimerkkejä käytännön tavoista johtaa työturvallisuustoimintaa ammatillisissa oppilaitoksissa (ks. kpl 2 ja Liite 3)
4. Tietoa KJ-organisaatioiden työturvallisuuden ja työkyvyn johtamisen tilasta ja niiden kehittämistarpeista (ks. kpl 4)

Tieteellisenä viitekehyksenä tutkimuksessa oli työterveys ja työturvallisuus johtaminen (Occupational Health and Safety Management), joka on osa turvallisuuden johtamista. Myös organisaatioiden käytössä olevissa turvallisuusjohtamisjärjestelmien ohjeistuksissa käytetään kyseistä käsitettä. (mm. Frick & Wren, 2000; Hämäläinen & Anttila, 2008; OHSAS 18001:2007) Turvallisuuden johtamisen on yleisesti määritelty olevan ihmisten, ympäristön ja omaisuuden suojelemista sekä turvallisuuden päämäärätietoista kehittämistä (mm. Heinrich ym., 1980; Lanne, 2007; Petersen, 2000). Lainsäädännössä ei määritellä termiä turvallisuuden johtaminen, mutta työturvallisuuslainsäädäntö edellyttää kuitenkin turvallisuuden johtamista ja hallintaa työpaikoilla (L 738/2002).

Tässä tutkimuksessa tuotettiin uutta tietoa ja toimintatapoja työturvallisuuden ja työkyvyn hallinnasta oppilaitosympäristössä, joka poikkeaa monilta osin tyypillisestä työpaikasta. Tutkimus rajautuu työturvallisuuslain (738/2002) tarkoittamaan työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden ja turvallisuuden näkökulmaan. Erityinen huomio annetaan yhteisen työpaikan turvallisuuden hallintaan, vuokratyön

näkökulmaan ja ammatillisen koulutuksen erityispiirteisiin (L 738/2002) ja työsuojeluyhteistoiminnan (L 44/2006; L 1383/2001) tavoitteisiin. Tutkimuksessa tehtiin kiinteää yhteistyötä kohdeorganisaatioiden kanssa. Yhteistyötahoina olivat työsuojelu- ja henkilöstöasiantuntijat sekä työsuojelutoimikunnat tai vastaavat kehittämisryhmät, joissa on mukana eri henkilöstöryhmien edustus. Tutkimuksessa huomioitiin kohdeorganisaatioiden muut kehittämissuunnitelmat ja oppilaitosturvallisuuden näkökulma ja tutkimushanke kytkettiin kiinteästi niihin.

Tutkimustulokset ovat sovellettavissa kaikkiin ammatillisen koulutuksen järjestäjiin (yksityiset ja julkiset) sekä myös muille koulutusasteille ja -aloille. Tuloksia voidaan hyödyntää organisaatiokohtaisesti henkilöstön rekrytoinnissa, perehdyttämisessä, kehittämisessä ja koulutuksessa sekä asiantuntijatyön ja johtamisen kehittämisessä. Tutkimus tukee myös opettajien työturvallisuusosaamisen kehittymistä, millä puolestaan on välillistä vaikutusta opiskelijoihin ja työssäoppimispaikkoihin, joiden kanssa opettajat tekevät yhteistyötä.

Tutkimuksen osatuloksia, organisaatiokohtaisia kehittämishankkeita ja kehitettyjä menettelytapoja jaettiin hankeverkostossa oppilaitoksissa käytössä olevan oppimisalustan kautta. Tuloksia ja kehittämishankkeita esiteltiin avoimessa tulosseminaarissa 14.3.2017 (ks. ohjelma, Liite 4). Seminaariin osallistui 41 henkilöä 22:stä eri ammatillisesta oppilaitoksesta. Seminaarissa esiteltiin organisaatiokohtaisia toimintatapoja henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn hallintaan. Näitä olivat:

1. Turvallisuusvastuut ja tehtävät
2. OHSAS 18001 turvallisuusjohtamisjärjestelmä oppilaitoksen turvallisuuden hallinnassa
3. Toimiva työsuojeluyhteistyö
4. Työsuojelun vuosikello: tehtävät ja vastuut
5. Opettajien ja ohjaajien työturvallisuusvastuut
6. Työyhteisötaidot ja asiallinen työkäyttäytyminen: työyhteisöpaja –malli
7. Esimiestyön tuki
8. Kuormittavuuden hallinta: työyhteisöpaja
9. Keinoja työväkivallan hallintaan
10. Kemikaaliturvallisuus

Hankeosapuolet esittelivät toimintatapoja ja niihin liittyviä ohjeistuksia, malleja ja lomakkeita ständeillä (ks. Kuva 4).

Kuva 4 Toimintatapojen esittely tulosseminaarin ständeillä

Hankkeen aikana pidettiin kuusi teematyöpajaa. Työpajoihin osallistui hankkeen yhteyshenkilöiden ohella työsuojeluvaltuutettuja ja muita turvallisuusasiantuntijoita. Teemat määriteltiin hankkeen alussa ja niitä tarkennettiin hankkeen aikana sen mukaan, mitkä asiat olivat ajankohtaisia kohdeorganisaatioissa. Teemat olivat siten kulloinkin tärkeitä asioita, joista oppilaitoksissa haluttiin keskustella ja joihin etsittiin ratkaisuja. Työpajojen teemoina olivat seuraavat asiat:

- Asiantuntijatyön kuormittavuus
- Psykososiaalisen kuormittumisen hallinnan toimintamalli
- Henkilöstön tuki muutostilanteissa
- Turvallisuusvastuut eri organisaatiotasoilla
- Kokemukset OHSAS 18001 –järjestelmästä turvallisuuden hallinnassa
- Työkyvyttömyyden taloudelliset vaikutukset
- Työsuojeluyhteistoiminnan hyvä käytännöt
- Työterveyshuollon hyvät käytännöt
- Toimintaohjeiden tehokas jalkauttaminen
- Henkilöstökyselyt ja niiden hyödyntäminen kuormittumisen hallinnassa
- Kehityskeskustelujen uudet työkalut
- Työyhteisösovittelu ristiriitojen hallinnassa
- Toiminta yhteisellä työpaikalla
- Työsalien työturvallisuus

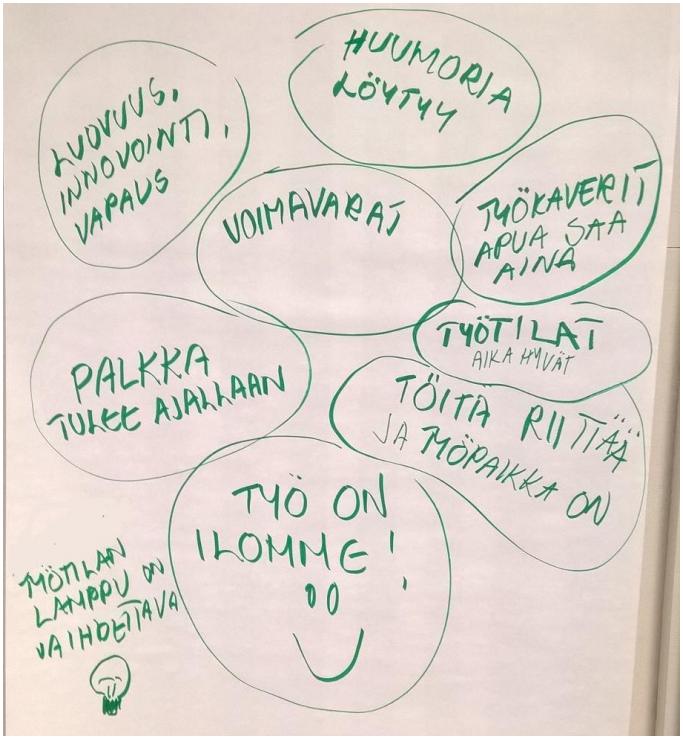
Jokainen työpaja järjestettiin eri isäntäoppilaitoksessa. Kunkin työpajan yhteydessä oli työsalikierros eri koulutusalojen työsaleihin. Kierroksella käytiin opetuskeittiössä, terveyden- ja ensihoidon opetusympäristössä, sähkö-. auto- ja metallialan työsaleissa sekä puutyösalissa (ks. Kuva 5). Kierroksilla tutustuttiin siisteyteen ja järjestykseen,

opastusmerkintöihin, ergonomiaan, poistumisteihin, hälytysjärjestelmiin, turvavälineisiin ja suojainkäytäntöihin.

Kuva 5 Hankeosapuolet tutustumassa puutyösaliin ja ensihoidon koulutusambulanssiin

Lisäksi hankkeen teemoista pidettiin asiantuntijaluentoja ja työpajoja kohdeorganisaatioiden tarpeen mukaan. Niiden teemoina olivat:

- Työturvallisuusvastuut
- Esimiesten turvallisuusvastuut
- Turvallisuuden johtaminen esimiestyössä
- Asiantuntijatyön kuormituksen vähentäminen
- Riskien arviointi
- Kuormittavuustyöpaja (ks. Kuva 6)



Kuva 6 Henkilöstön voimavaratekijöitä eräästä työpajasta

Edellisen lisäksi tutkimustuloksia on esitelty seminaareissa ja konferensseissa taulukon (Taulukko 1) mukaisesti. Linkit julkisiin ja saatavilla oleviin tulosesityksiin on koottu liitteeseen (Liite 3).

Taulukko 1 Hankkeen tulosesityksiä seminaareissa ja konferensseissa

Tilaisuus	Osallistujat	Esityksen aihe
Opetushallituksen seminaari 6.9.2016	Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen asiantuntijoita	Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa
Toisen asteen oppilaitosten turvallisuusverkoston (TURVIS) ajankohtaispäivä 8.9.2016 Jyväskylän ammattiopistossa	Noin 70 ammatillisen koulutuksen asiantuntijaa	Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa
International Interdisciplinary Conference on HRM, 23.-25.3.2017 Göteborgin yliopistossa	HRM-tutkijoita ja -asiantuntijoita	Promoting occupational health and safety -experiences from six Finnish vocational education provider organisations (Tappura, 2017)
Opetusalan turvallisuusfoorumi 25.-27.4.2017	Noin 120 opetusalan asiantuntijaa eri kouluasteilta	Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa
Opetusalan turvallisuusfoorumi 25.-27.4.2017	Noin 30 ammatillisen koulutuksen asiantuntijaa	Turvallisuusvastuut ammatillisessa koulutuksessa –työpaja
Opetusalan turvallisuusfoorumi 25.-27.4.2017	Noin 120 opetusalan asiantuntijaa	Vaarojen tunnistaminen -työpaja
AVI:n Kasvu- ja oppimisympäristöjen turvallisuus –seminaari Tampereella 3.5.2017	Opetusalan asiantuntijoita eri kouluasteilla, paikalla n. 20 ja etänä	Turvallisuuden koordinointi sekä eri toimijoiden roolit ja velvollisuudet
Toisen asteen oppilaitosten turvallisuusverkoston (TURVIS) ajankohtaispäivä 20.-21.9.2017 WinNovassa	Noin 60 ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulujen asiantuntijaa	Tutkimus, hyvät käytännöt ja hankeyhteistyö turvallisuuden kehittämisessä
9th Working on Safety Conference (WOS 2017), 3.-6.10.2017 Prahassa	Turvallisuustutkijoita ja -asiantuntijoita	A model for managing OHS in Finnish vocational education and training provider organisations (Tappura ym., 2017)
Opetushallituksen seminaari 15.11.2017	Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen asiantuntijoita	Turvallisuusjohtaminen ammatillisissa oppilaitoksissa

3 Tutkimuksen osapuolet, tehtävät, menetelmät ja aineisto

Tutkimus toteutettiin TTY:n turvallisuuden johtamisen ja suunnittelun tutkimusryhmässä. Tutkimus toteutettiin 1.8.2015 - 30.09.2017. Tutkimuksen osatehtävät ja toteutusaikataulu on esitetty alla olevassa taulukossa (Taulukko 2).

Taulukko 2 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu

Vuosi	2015					2016											2017							
Kuukausi	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	8	9
Osatehtävä 1 Työturvallisuuden johtamisen toimintamallin konstruointi																								
Osatehtävä 2 Haastattelututkimus työturvallisuuden ja työkyvyn hallinnan tilasta ja kehittämistarpeista																								
Osatehtävä 3 Case-tutkimus toimintamallien kehittämisestä ja hyödyntämisestä kohdeorganisaatioissa																								
Osatehtävä 4 Tulosten julkaisu ja hankkeen raportointi (* = yhteinen työpaja tai seminaari)			*				*		*				*		*			*	*					*

Tutkimuksen aineistoa olivat aihealueen kirjallisuus, alkuhaastattelut kohdeorganisaatioissa, yhteiset työpajat (6 kpl) ja niissä työstetyt menettelytavat, oppilaitoskohtaiset käynnit ja työpajat, kohdeorganisaatioiden taustadokumentit, väliarvioinnit sekä eri henkilöstöryhmien edustajien haastattelut (n = 58) kohdeorganisaatioissa (ks. Taulukko 3). Haastateltavista naisia ja miehiä oli kumpiakin 29 henkilöä.

Taulukko 3 Haastateltavien jakautuminen eri henkilöstöryhmiin

Tehtävä	**Haastateltavien lukumäärä**
Rehtori tai apulaisrehtori	2
Toimialapäällikkö tai opetuspäällikkö	2
Kehittämispäällikkö	1
Koulutuspäällikkö	4
Tukipalvelupäällikkö	8
Tiiminvetäjä (opettaja)	4
Opettaja, lehtori tai kouluttaja	26
Tukipalveluhenkilöstö	11

Tutkimuksen kohdeorganisaatioina toimivat Lahden seudulla toimiva Koulutuskeskus Salpaus -kuntayhtymä, Etelä-Pohjanmaalla toimiva Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu, Hämeenlinnan seudulla toimiva Koulutuskuntayhtymä Tavastia, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, Sastamalan seudulla ja Pohjois-Pirkanmaalla

toimiva SASKY koulutuskuntayhtymä sekä Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedu. Niissä työskentelee yhteensä n. 3 700 päätoimista henkilöä (Taulukko 4). Hankkeen toimenpiteet kytkettiin kiinteästi muuhun organisaatiokohtaiseen kehittämiseen, jolloin hanke tuki myös KJ:ien muita kehittämistavoitteita ja –hankkeita.

Taulukko 4 Hankkeeseen osallistuneet ammatilliset oppilaitokset ja niiden taustatiedot

Koulutuksen järjestäjä	Henkilöstömäärä (päätoimisia)	Toimialue
Koulutuskeskus Salpaus -kuntayhtymä	N. 700	13 kuntaa Lahden seudulla
Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu	N. 760	Kahdeksan kuntaa Etelä-Pohjanmaalla
Koulutuskuntayhtymä Tavastia	N. 460	Kuusi kuntaa Hämeenlinnan seudulla
Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia	N. 860	Espoo, Kauniainen ja Kirkkonummi
SASKY koulutuskuntayhtymä	N. 650	13 kuntaa Sastamalan seudulla ja Pohjois-Pirkanmaalla
Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedu	N. 300	Kuusi kuntaa Satakunnassa

Kohdeorganisaation työntekijöiden keski-ikä on tyypillisesti noin 50 vuotta ja vanhuuseläkkeelle jäämisen keski-ikä noin 64 vuotta. Kohdeorganisaatioissa sairauspoissaolojen määrä on suuruusluokaltaan 9 - 13 päivää henkilöä kohti vuodessa. Sairauspoissaolojen keskeisimpiä syytekijöitä ovat tyypillisesti tukielinsairaudet, tapaturmat ja vammat, mielenterveyden häiriöt, henkinen väsyminen, hengityselinsairaudet ja syövät. Kunta-alalla sairauspoissaoloja on keskimäärin 16,7 sairauspäivää työntekijää kohti vuodessa (TTL, 2017).

Työtapaturmia kohdeorganisaatioissa sattuu vuosittain noin 12-32 kappaletta 500 työntekijää kohti. Tapaturmista noin 2/3 sattuu tyypillisesti työssä ja 1/3 työmatkalla, mutta työmatkatapaturmat ovat usein laadultaan vakavimpia. Suurin osa henkilöstölle sattuneista tapaturmista muodostuu kaatumisista, liukastumisista, kompastumisista ja putoamisista sekä terävään esineeseen satuttamisesta (haavat tms.).

Keskeisimpiä kuormitustekijöitä eri työtehtävissä ovat:

- Tietotyö/toimistotyö: näyttöpäätetyön ergonomiset kuormitustekijät ja tieto-toimistotyön psykososiaaliset kuormitustekijät
- Opetustyö: altistus riippuu opetusalasta, Altistumisen määrä vaihtelee eri aikoina, esim. melu, hitsaushuurut, kemikaalit (liuottimet/öljyt), orgaaniset pölyt sekä opetustyön psykososiaaliset kuormitustekijät sekä äänenkäytön kuormitus
- Elintarviketyö: työn fyysinen kuormitus ja toistotyö sekä orgaaniset pölyt
- Tukipalvelut: työn fyysinen kuormitus, toistotyö, poikkeava työaika sekä orgaaniset ja muut pölyt

Sairauspoissaolojen suorat kustannukset (palkkakustannukset) ovat noin 1000-1200 euroa työntekijää kohti vuodessa, josta vakuutusyhtiö ja Kela maksavat osan (esimerkiksi yhdessä kohdeorganisaatiossa 35 % poissaolojen palkka-kustannuksista). Lisäksi poissaoloista aiheutuu epäsuoria kustannuksia.

Kohdeorganisaatioissa on viime vuosina panostettu turvallisuuteen. Kehittämisen kohteena ovat olleet esimerkiksi:

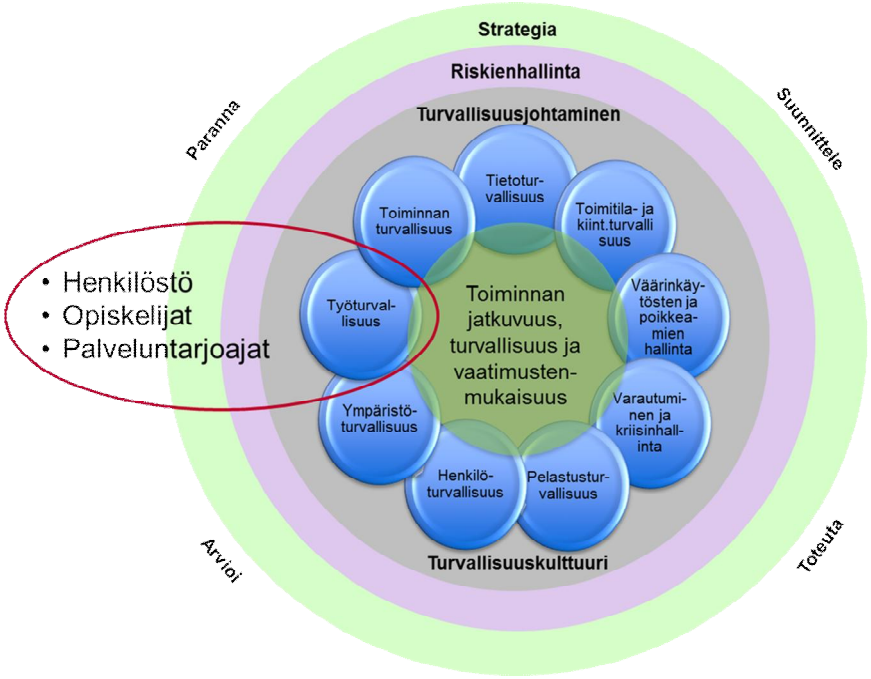
- Turvallisuustoiminnan organisointi ja turvallisuusryhmien nimeäminen
- Esimiesten turvallisuusvastuu
- Henkilöstön turvallisuusperehdytykset ja –koulutukset
- Vaarojen tunnistamisen ja riskien arviointien systematisointi ja sähköinen järjestelmä
- Pelastussuunnitelmien päivittäminen ja sähköinen järjestelmä
- Poistumisharjoitusten systematisointi
- Sisälle suojautumisen harjoittelu
- Kemikaalien hallinta ja sähköinen kemikaalirekisteri
- Sisäilmaongelmien hallinta
- Varhaisen tuen malli
- Työterveyspalvelut

Tutkimushankkeen muita yhteistyö- ja hyödyntäjätahoja olivat Keva, OKM, Opetushallitus sekä Sosiaali- ja terveysministeriö, jotka osallistuvat hankkeen tulosten levittämiseen muille oppilaitoksille ja sidosryhmilleen. Tutkimuksen toteutusta seurasi ja ohjasi ohjausryhmä, jossa oli mukana kohdeorganisaatioiden edustajat, Kevan asiantuntija, päärahoittajan edustaja sekä TTY:n edustaja. Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana neljä kertaa; yhden kerran hankeen aloituskokouksen yhteydessä ja kolme kertaa työpajojen yhteydessä.

4 Tulokset ja tulosten tarkastelu

4.1 Työturvallisuuden johtaminen ammatillisissa oppilaitoksissa

Ammatillisia oppilaitoksia koskevat sekä ammatillisen koulutuksen (L 630/1998; L 531/2017) että työturvallisuuslainsäädäntö ja niihin liittyvät työnantajavastuut (L 1383/2001; L 738/2002; L 44/2006; Vna 205/2009). Sekä opiskelijoilla että henkilöstöllä on oikeus turvalliseen opiskelu- ja työympäristöön. Ammatillisten oppilaitosten henkilöstö koostuu tyypillisesti kuntayhtymän johtajasta, rehtorista, tulosalueiden tai opetusalojen johtajista, koulutus- tai opetusalapäälliköistä, tukipalvelupäälliköistä, opetus- ja ohjaushenkilöstöstä sekä tukipalveluhenkilöstöstä (opiskelija-, hallinto-, ruoka-, siivous-, tila- ja ICT-palvelut). Opiskelijat työskentelevät KJ:n ohjauksessa ja työssäoppimispaikoilla osana ammatillista opiskeluaan, jolloin KJ:n työnantajavastuu kohdistuu heihin vastaavasti kuin työntekijöihin (L 738/2002; Tappura, 2011). Lisäksi KJ:n työpaikoilla voi työskennellä ulkopuolisia palveluntarjoajia. Hankkeessa oppilaitosturvallisuuden hallinta määriteltiin työturvallisuuslainsäädännön ja Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) yritysturvallisuusmallin mukaisesti (Kuva 7).



Kuva 7 Oppilaitosturvallisuuden hallinta (mukaellen EK:n yritysturvallisuusmalli, EK 2017)

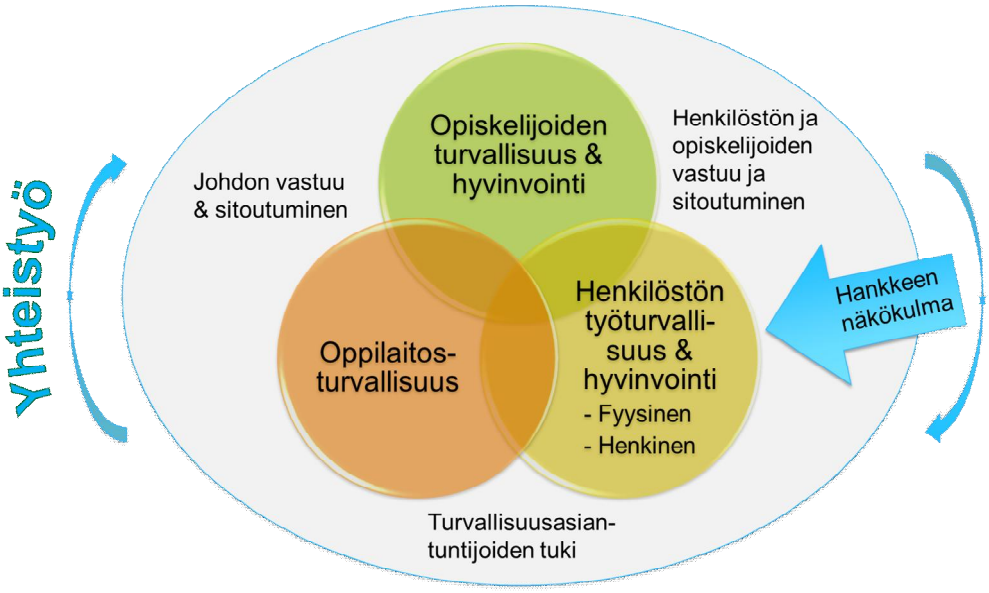
Oppilaitosturvallisuuden hallinta edellyttää turvallisuuden osa-alueiden ja asiantuntijoiden kiinteää yhteistyötä. Oppilaitosjohdon, turvallisuusasiantuntijoiden, esimiesten, muun henkilöstön ja opiskelijoiden aktiivinen osallistuminen turvallisuustyöhön rakentaa yhteisön turvallisuuskulttuuria.

Tämän hankkeen näkökulmana on erityisesti henkilöstön työturvallisuus ja työkyky, joka tarkoittaa sekä fyysistä että henkistä hyvinvointia (Kuva 8). Henkilöstön työturvallisuuden edistäminen perustuu sekä lainsäädäntöön että vastuullisuuteen. Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn kehittäminen parantaa työhyvinvointia. Lisäksi sillä on vaikutusta sairauspoissaolojen, työtapaturmien ja

työkyvyttömyystapausten määrään ja niistä aiheutuviin kustannuksiin. Henkilöstön hyvinvointi edistää puolestaan muiden KJ:n tavoitteiden, kuten koulutuksen laatu, opiskelijoiden hyvinvointi, uudistumiskyky ja toiminnan tuloksellisuus, saavuttamista. Koulutuksen järjestäjien linjauksissa on mainittu esimerkiksi seuraavanlaisia tavoitteita:

”Koulutuskuntayhtymä huolehtii opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvoinnista.”

”Opiskelu- ja työympäristö on turvallinen ja terveellinen”



Kuva 8 Tutkimushankkeen näkökulma turvallisuuteen

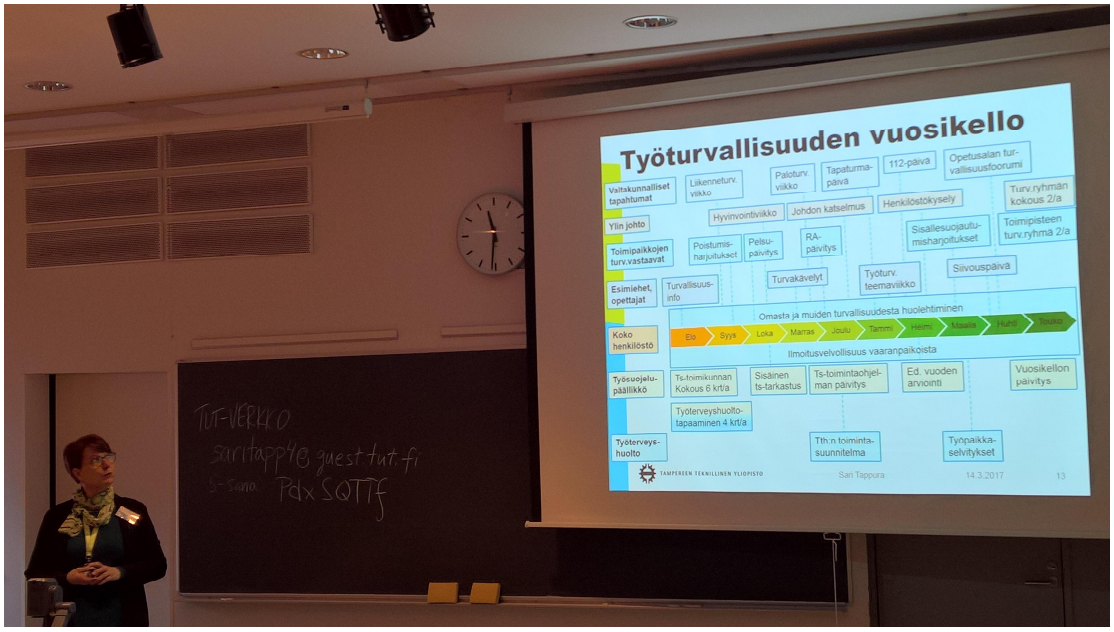
Erään haastateltavan mukaan työturvallisuusasiat eivät ole mitenkään mahdottomia vaan ovat hoidettavissa:

”Ne asiat vaan kuuluu olla kunnossa ja normaali-ihmiset saa ne kuntoon.”

Työturvallisuuden hallinta on osa koulutuksen järjestäjän johtamis- ja laatujärjestelmää (Kuva 9). Turvallisuustavoitteet perustuvat organisaation strategiaan ja valittuihin painopistealueisiin. Työturvallisuuden osalta keskeisin lähtötieto on riskien arviointi. Riskien arvioinnin lähtötietoina ovat esimerkiksi sattuneet tapaturmat, sairauspoissaolot, vaaratilanneilmoitukset, työpaikkaselvitysten tulokset sekä auditointien ja turvallisuuskierrosten tulokset. Riskien arvioinnin perusteella määritellään työturvallisuuden kehittämiskohteet ja –toimenpiteet (työsuojelun toimintaohjelma). Välittömiä toimenpiteitä edellyttävät kohteet on hoidettava kuntoon mahdollisimman pian.

Kuva 9 Työturvallisuuden hallinta osana oppilaitoksen strategista johtamista

Monissa oppilaitoksissa on käytössä turvallisuuden vuosikello, johon on aikataulutettu lukuvuoden aikaiset turvallisuustehtävät. Vuosikellossa voidaan kuvata eri toimenpiteiden sijoittuminen lukuvuoteen sekä eri osapuolten tehtäviä havainnollisella tavalla (ks. Kuva 10). Liitteessä (Liite 1) on esitetty vuosikellomalli, johon on koottu oppilaitoksissa säännöllisesti toteutettavia turvallisuustehtäviä. Vuosikelloa voidaan myös täydentää erillisellä taulukolla tehtävistä ja vastuista (ks. Liite 1 ja Liite 2).



Kuva 10 Esimerkki tulosseminaarissa esitellystä vuosikellosta (ks. Liite 1)

Taulukossa (Taulukko 5) on esitetty esimerkki turvallisuustoimien vuosikellosta lukuvuodelle 2017-2018 yhdessä kohdeorganisaatiossa. Osin vuosikelloihin mukaan on kirjattu myös vastuut turvallisuustehtävistä.

Taulukko 5 Esimerkki turvallisuustoimien vuosikellosta 2017-2018

Kuukausi	Teema	Tehtävät
Elokuu	Turvallisuus tavaksi: oikeat työtavat, koneet kuntoon ja henkilökohtaiset turva- ja suojavarusteet käytössä (vastuuopettaja, turvallisuusvalvojat)	Turvallisuuskävely/Perehdytys (Turvallisuusryhmä) Turvallisuusryhmän 1. kokous (puheenjohtaja kutsuu koolle)
Syyskuu	Turvallinen liikenne	Liikkuminen/liikenne turvalliseksi oppilaitoksen alueella (Turvallisuusryhmä) Turvallisuusvalvojien, turvallisuuspäälliköiden sekä turvallisuus- ja työsuojelutoimikunnan yhteinen kokoontuminen
Lokakuu	Riskit hallintaan, varautuminen vahinkoon	Riskien arviointi, opiskelijat mukana (Turvallisuuspäällikkö, turvallisuusvalvojat, turvallisuusryhmä) Vaaratilanneharjoitus (turvallisuusryhmä)
Marraskuu	Turvallisesti tulen kanssa	Paloturvallisuusviikko valitun teeman mukaisesti/sammutusharjoitus yksiköissä (Turvallisuusryhmä) Turvallisuusryhmän kokous 2 (pj:n kutsusta)
Joulukuu	Varhainen tukeminen	Henkilöstön hyvinvointi –tilaisuudet yksiköissä. Koko henkilöstö mukana
Tammikuu	Tietoa turvallisuudesta	Yksikkökohtainen toiminta-/koulutuspäivä yksikön valitsemasta turvallisuusteemasta Turvallisuusryhmän kokous 3 (pj:n kutsusta) Turvallisuusvalvojien, turvallisuuspäälliköiden sekä turvallisuus ja ts-toimikunnan kokoontuminen
Helmikuu	Toiminta onnettomuustilanteessa	112 päivä/viikko ajankohtaisen teeman mukaisesti. Vinkit netistä teemasivuilta (Turvallisuusryhmä, turvallisuusvalvojat) Vaaratilanneharjoitus 2 (Turvallisuusryhmä)
Maaliskuu	Vaarojen ennakointi - riskien arviointi ja poistaminen (turvallisuusryhmä)	Turvallisuus koulutukset (EA1, turvallisuuskortti, väkivaltaisen henkilön kohtaaminen) kartoituksen perusteella sekä yleiset kurssit (turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö)
Huhtikuu	Pelastussuunnitelma	Turvallisuusryhmän kokous 4 (pj:n kutsusta) Pelastussuunnitelman päivitys riskienarvioinnin pohjalta (Turvallisuuspäällikkö, turvallisuusryhmä, turvallisuusvalvoja)
Toukokuu	Turvallisuus työssäoppimissessa, työssäoppijoiden perehdytys (vastuuopettajat, opettajat ja ohjaajat)	Pelastussuunnitelman päivitys (jatkuu), AVI-ilmoitusten tekeminen (turvallisuuspäällikkö, turvallisuusryhmä)
Kesäkuu		Turvallisuushenkilöstön nimeäminen/resursointi seuraavalle lukuvuodelle Vuosikellon päivitys

Vuosikellomalleissa on listattu turvallisuustehtäviä esimerkinomaisesti, ja niitä voi käyttää tarkistuslistana turvallisuustehtävien määrittelemiseksi oppilaitos-ympäristössä. Näille tehtäville on määriteltävä vastuuhenkilöt ja henkilöstön

osallistumistapa. Kuvassa (Kuva 11) on esitetty esimerkki oppilaitoksen turvallisuusorganisaatiosta.

Kuva 11 Esimerkki oppilaitoksen turvallisuusorganisaatiosta (Sedu, 2017)

Ylin vastuu työturvallisuudesta on aina työnantajalla ja työnantajan edustajana esimerkiksi kuntayhtymän johtajalla tai toimitusjohtajalla. Ylin johto valvoo toimenpiteiden riittävyyttä ja turvallisuustavoitteiden toteutumista. Kaikkien esimiesten vastuulla on työympäristön valvonta ja tarvittaessa puuttuminen työntekijöiden fyysistä tai henkistä terveyttä uhkaaviin tekijöihin. Opiskelijoiden käytännön työskentelyyn liittyvissä opetustilanteissa työturvallisuusvastuu voi kohdistua johdon ja esimiesten lisäksi opettajalle, ohjaajalle tai muulle henkilöstölle, joka valvoo opiskelijan työskentelyä. Koko henkilöstön vastuulla on esimerkiksi vaaratilanteista ilmoittaminen, osallistuminen turvallisuuskoulutuksiin, turvallisuusohjeiden noudattaminen ja sovittujen henkilönsuojainten käyttö.

4.2 Työturvallisuuden ja työkyvyn johtamisen tila kohdeorganisaatioissa

Eri henkilöstöryhmien haastatteluista välittyi henkilöstön innostus ja vahva sitoutuminen työhön kohdeorganisaatioissa. Monet kokivat, että työyhteisö on hyvä ja toimiva. Hyvä työilmapiiri ja toisten auttaminen olivat monen organisaation vahvuuksia, ja auttavat selviytymään myös tulevissa muutoksissa. Toimipisteissä oli vahvaa yhteishenkeä, jota kannattaa tukea edelleen kuntayhtymätason rinnalla.

Tiedottamista vaikuttaa olevan riittävästi yleisellä tasolla, mutta tehdyistä ratkaisuista ja niiden perusteluista olisi hyvä kertoa avoimemmin. Säästö- ja muutostarve ymmärretään, mutta konkreettista tietoa muutoksen vaikutuksista omaan työhön kaivattiin enemmän.

Kohdeorganisaatioissa oli käytössä monenlaisia menettelytapoja työturvallisuuden ja työkyvyn hallintaan (ks. Taulukko 6). Osa niistä on lakisääteisiä ja osa kehitetty

organisaation omasta tarpeesta kehittää toimintaa. Yhdellä organisaatiolla on sertifioitu OHSAS 18001 työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmä.

Taulukko 6 Menettelytapoja työturvallisuuden ja työkyvyn hallintaan

Menettelytapa
Työsuojelun ja turvallisuuden toimintaohjelma
Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
Työturvallisuusvastuiden määrittely (mm. yksiköiden turvallisuusvastaavat)
Ylimmän johdon turvallisuusryhmä
Oppilaitos- tai rakennuskohtaiset turvallisuusryhmät
Turvallisuuskansio ja -ohjeet
Työpaikkaselvitykset
Riskien arvioinnit työpisteissä ja konekohtaisesti
Suojainkäytännöt (esim. suojainmatriisi eri aloilla käytettävistä suojaimista)
Pelastussuunnitelmat
Omatarkastus (sisäinen palotarkastus)
Säännölliset poistumisharjoitukset
Turvallisuusperehdytys (ml. ulkopuoliset toimijat)
Säännöllinen turvallisuuskoulutus
Kemikaalirekisterin ja käyttöturvallisuustiedotteiden ylläpito
Koneiden käyttö- ja turvallisuusohjeet
Sisäilmaongelmien hallintamalli
Tapaturmien raportointikäytäntö
Vaaratilanneilmoituskäytäntö
Elmeri+ työturvallisuustarkastus
5S työympäristön organisointimenetelmä
Siisteydestä ja järjestyksestä huolehtiminen
Rakennustyömaan kunnossapitotarkastukset (TR-mittari tms. viikkotarkastus)
Työturvallisuustarkastukset ja –kierrokset
Turvallisuuskävelyt
Psykososiaalisten riskien hallintamalli
Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennakointi- ja hallintamalli
Varhaisen tuen malli
Toimintamalli päihdeongelmiin
Asiallisen työkäyttäytymisen pelisäännöt
Puuttumiskäytäntö
Työhyvinvoinnin kehittämistyöpajat
Kuormittavuuden hallinta -työpajat
Työturvallisuuskampanjat ja teemat viestinnässä
Ajankohtaisten turvallisuusasioiden informoiminen henkilöstökokouksissa

Haastatteluissa toimintamalleja kiitettiin ja niitä koettiin olevan riittävästi. Valmiiden toimintamallien luominen auttaa esimiehiä erityisesti vaikeissa esimiestyön tilanteissa, joista heillä ei ole aiempaa kokemusta. Toisaalta toimintamallit toimivat ongelmia ennaltaehkäisevästi, kun kaikilla on tieto prosessien etenemisestä (esimerkiksi puuttuminen epäasialliseen käyttäytymiseen). Mitään uusia toimintamalleja ei sinänsä kaivattu, mutta olemassa olevien toimintamallien parempaa ja kattavampaa soveltamista toivottiin. Jatkossa toimintamallien käytäntöön viemistä pitää tukea edelleen.

Työsuojeluhenkilöstöltä saa haastateltujen henkilöiden mukaan hyvin apua tarvittaessa. Toisaalta työsuojelutoiminta ei juurikaan näyttäydy henkilökunnalle muuten kuin valtuutettujen kautta tai jos ilmenee epäkohtia. Kaikki eivät tunteneet

työsuojeluvaltuutettuja tai työsuojeluorganisaatiota. Työsuojelutoiminnasta ja tehdyistä toimenpiteistä olisikin tarpeen kertoa aktiivisemmin henkilöstölle.

Koko henkilöstölle näkyvintä turvallisuustoimintaa ovat poistumisharjoitukset ja turvallisuuskävelyt. Ne ovat tärkeitä sinänsä, sillä niiden avulla löydetään parannuskohteita turvallisuuden edistämiseksi. Lisäksi ne tuovat turvallisuustyötä näkyväksi ja luovat turvallisuuden tunnetta, kuten muutkin turvallisuuden hallinnan toimenpiteet. Opiskelijat osallistuvat osaan turvallisuustoimista, kuten esimerkiksi riskien arviointiin, turvallisuuskävelyihin ja poistumisharjoituksiin.

Henkilönsuojainten käyttö vaikuttaa olevan kohdeorganisaatioissa melko hyvällä tasolla, mutta ei täysin kattavaa kuitenkaan. Haastateltujen mukaan alan opettajien täytyy toimia esimerkkinä ja olla keskenään samassa linjassa suojainten käytön valvomisessa. Koulutuspäällikön täytyy edellyttää sitä kaikilta opettajilta, jotta suojainten käyttö saadaan kattavaksi. Henkilönsuojaimet jaetaan opiskelijoille tarvittavilla aloilla, mutta sen jälkeen suojaimet saattavat hukkua. Mainittiin esimerkiksi, että suojaimia lojuu siellä täällä. Työtä ohjaavan henkilön tehtävänä on sitouttaa opiskelijoita huolehtimaan paremmin suojaimista.

Työturvallisuus ja perehdytys pitäisi huomioida myös satunnaisessa opetuksessa, kun työskennellään työsaleissa (esim. keittiöllä) perinteisissä teoria-aineissa. Joitakin vaaratilanteita tuli esiin tällaisissa tilanteissa.

On tärkeää pyrkiä vähentämään ylikuormittumista, sillä työn kuormittavuus voi pitkittyessään aiheuttaa työkyvyn heikkenemistä. Jos työkyvyn heikkeneminen kuitenkin uhkaa, tarvitaan erilaisia keinoja työkykyongelmien hallintaan riippuen ongelmien taustasta. Kuvassa (Kuva 12) on esitetty esimerkkejä keinoista henkilöstön työkykyongelmien ratkaisuun eräässä kohdeorganisaatiossa.

Kuva 12 Esimerkki keinoista henkilöstön työkykyongelmien ratkaisuun eräässä kohdeorganisaatiossa

4.3 Kuormitustekijöitä eri henkilöstöryhmissä

4.3.1 Yleisiä kuormitustekijöitä oppilaitosympäristössä

Työhön liittyvien vaatimusten nähdään vaikuttavan yleisesti työssä jaksamiseen (mm. Alarcon, 2011; Karasek, 1979). Karasekin (1979) mukaan työn aiheuttama henkinen kuormitus on seurausta työn vaatimusten keskinäisistä vaikutuksista ja vähäisistä päätösmahdollisuuksista. Alarcon (2011) näkee ympäristön asettamat vaatimukset ongelmallisina etenkin sellaisessa työssä, johon liittyy korkeita vaatimuksia tunnetasolla työskentelystä, jota opetustyökin on. Opettajiin ja muuhun henkilökuntaan kohdistuvat vaatimukset ovat lisääntyneet viime aikoina entisestään. Fullanin (1996) mukaan ylikuormittuminen ja työn sirpaloituminen ovat keskeisiä esteitä uudistumiselle opetusalalla.

Opettajan ammattiin liittyy tarve ylläpitää jatkuvasti laajentuvaa tietoa, mikä asettaa opettajalle vaatimuksia (Savolainen, 2015). Vaatimusten lisäksi myös opettajien työmäärä on kasvanut ja työnkuva on laajentunut entisestä (mm. Barlett, 2004). Tämä voi olla ongelmallista, jos organisaation johdolta saatu tuki ei ole riittävää. Kauniston (2014) mukaan koulujen kiireisessä arjessa haasteiden kasvaessa ei välttämättä ole mahdollisuuksia työn kuormituksen purkamiseen. Myös oppilaitoksen ilmapiiri vaikuttaa opettajan kuormittumiseen (Grayson & Alvarez, 2008). Haikosen (1999) tutkimuksen mukaan keskeisiä kuormitustekijöitä opetustyössä ovat:

- Työyhteisön kirjoittamattomat säännöt
- Työn itsenäisyys ja itse asetetut vaatimukset
- Vaatimus korkeasta ammattietiikasta
- Opiskelijoiden asenteet ja käyttäytyminen
- Ihmissuhteet koulussa
- Työn määrä ja kiire
- Työstä saatava palaute
- Huonot työskentelyolosuhteet
- Konfliktit työyhteisössä

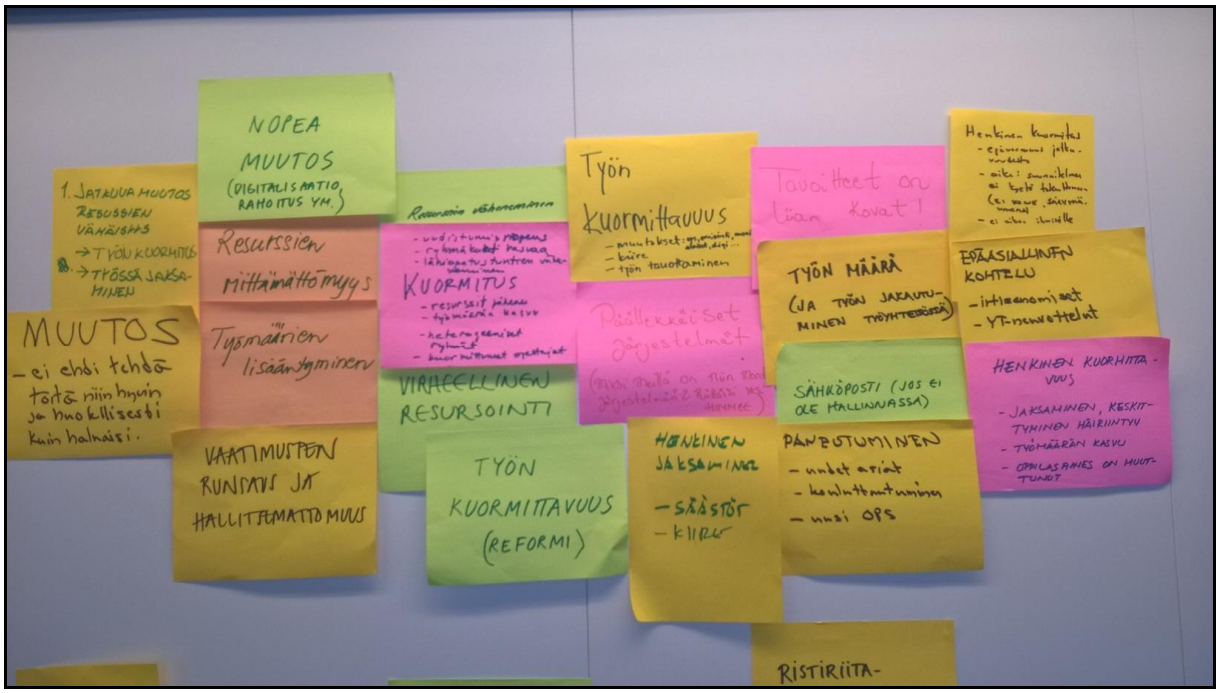
Aluehallintoviraston valvontaraportin (AVI, 2015) mukaan oppilaitosympäristössä kuormitustekijöinä korostuvat tyypillisesti sisäilmaongelmat, työtilojen ongelmat, työtä häiritsevät keskeytykset ja kiire, vähäinen yhteisöllinen työhön liittyvä keskustelu ja kuulluksi tulemisen puutteet sekä väkivallan uhka ja häirintä. Työhön perehdyttäminen on usein puutteellista. Lisäksi työturvallisuuslain mukaista yhteisen työpaikan käsitettä ja siihen liittyvää huolehtimis- ja tiedottamisvelvollisuutta ei tunneta. Tilojen epäkohdat ja niiden korjaamattomuus aiheuttavat myös henkistä kuormittumista. Huomattavaa on se, että työtilojen haittatekijät koetaan vähemmän kuormittaviksi silloin kun oppilaitoksen esimiestyöskentely on kunnossa ja toimivaa.

Työskentely ammatillisessa koulutuksessa on tyypillisesti asiantuntijatyötä. Asiantuntijoilla on usein vahva autonomian, aikaansaamisen ja kykyjensä toteuttamisen tarve. Johtamisen tehtävänä on antaa tila asiantuntijoiden ammattitaidolle ja mahdollistaa heidän onnistumisensa työssään. Työ voi olla kuitenkin fyysisesti tai henkisesti kuormittavaa. Lehdon ja muiden (2015) mukaan fyysistä kuormittumista selittävät vahvemmin henkilön taustatekijät (mm. ikä, sukupuoli, perhetilanne ja koulutus) kuin henkistä kuormittumista. Tätä voidaan tulkita niin, että henkiset kuormitustekijät ovat vahvemmin kytköksissä työympäristön tekijöihin kuin henkilön taustaan. Henkisesti rasittavaksi koetaan tyypillisesti paljon koulutusta vaativa työ, ihmissuhdetyö, esimiesasema ja suuri työpaikka.

Liitteessä (Liite 5) on esitetty tarkistuslista henkisen ja fyysisen kuormittumisen arvioinnin tueksi. Tarkistuslista pohjautuu tilastokeskuksen selvitykseen (Lehto ym., 2015) tekijöistä, joilla on yhteys koettuun henkiseen ja fyysiseen kuormittumiseen. Selvitys on tehty kansallisen työolotutkimuksen aineiston pohjalta. Sitä voidaan hyödyntää kuormitustekijöiden merkittävyyden arviointiin ja niistä keskustelemiseen.

Opetusalan turvallisuusfoorumissa 2017 hankkeen tiimoilta pidetyssä työpajassa määriteltiin keskeisiä kuormitustekijöitä opetusalalla. Työpajan osallistujat (n. 120 henkilöä) edustivat eri koulutusasteita; noin kolmasosa osallistujista edusti ammatillista koulutusta. Osallistujien mukaan viisi keskeisintä kuormitustekijää oppilaitoksissa ovat:

1. Muutoksista, resurssien riittämättömyydestä ja työn määrästä johtuva työn henkinen kuormittavuus (ks. Kuva 13)
2. Väkivallan uhka ja kiusaaminen (opiskelijat, vanhemmat, ulkopuoliset ja oma henkilöstö)
3. Sisäilmaongelmat
4. Tapaturmat (mm. kaatuminen, liukastuminen)
5. Koneisiin ja laitteisiin liittyvät vaarat (mm. melu)



Kuva 13 Henkisen kuormittavuuden tekijöitä oppilaitosympäristössä

4.3.2 Kuormitustekijöitä eri henkilöstöryhmissä

Haastattelujen perusteella tutkimuksen kohdeorganisaatioissa korostuivat työn henkiset kuormitustekijät. Kiire ja liiallinen työn määrä suhteessa henkilöstömäärään olivat keskeisimpiä kuormitustekijöitä eri henkilöstöryhmissä. Yksilötasolla kuormittumisen kokemus vaihteli kuitenkin huomattavasti. Muutamilla henkilöillä työkuorma oli oman kokemuksen mukaan tasapainossa, mutta toisilla taas pitkäaikaisesti huolestuttavan korkealla tasolla. Esimiesten on tärkeää seurata kuormittumista ja etsiä ratkaisuja niiden henkilöiden osalta, jotka kokevat jatkuvaa ylikuormittumista.

Opiskelijoista ja opetuksen laadusta säästöpaineissa kannettiin huolta. Opetussuunnitelmien muutokset, jatkuvat järjestelmämuutokset ja lisääntyvä verkko-opetus koettiin kuormittavina. Tulevaisuus ja taloudellinen tilanne toivat muutenkin epävarmuutta. Pelättiin oman työn jatkumisen puolesta ja työmäärän lisääntymisestä entisestään. Yleisesti haastateltaville vaikuttaa olevan selvää, miksi säästöjä tarvitaan. Epävarmuus ei kuormita kaikkia samalla tavalla, mutta keskusteluapu on tärkeää niille, joita tilanne kuormittaa. Lisäksi kaivataan tilaisuuksia, joissa henkilöstö voi kysyä suoraan huolenaiheistaan ylimmältä johdolta.

Työyhteisöjen erilaiset ristiriidat ovat melko yleisiä kuormitustekijöitä. Ne kuormittavat tyypillisesti koko lähityöyhteisöä sekä työsuojelu- ja työterveysasiantuntijoita. Työsuojeluvaltuutetut toimivat usein keskeisessä roolissa ristiriitojen hallinnassa, jolloin heidän kuormittumisensa voi olla ajoittain korkealla tasolla. Myös esimiehen tuen puute mainittiin kuormittavana, kun esimiehen tulisi pikemminkin tukea työssä jaksamista.

> *”Esimiehen keskeisin tehtävä on henkilöstön kuormituksen määrittely ja siinä herkällä sitten huomata se ja millä tavalla ottaa huomioon kunkin opettajan vahvuudet ja heikkoudet, että yrittää sillä tavalla sitä työtä järjestellä, että jaksaminen riittää.” Haastateltu esimies*

Henkilöstön kuormittumisen näkökulmasta on tärkeää, että esiin tulleisiin epäkohtiin (esimerkiksi sisäilmaongelmat, töiden organisointi, tiimityöskentelyn toimimattomuus tai ristiriidat työyhteisössä) tartutaan ja ratkaisuja etsitään yhdessä. Samalla tulee näkyväksi se, että asioita yritetään ratkaista ja että ne ovat monimutkaisia. Toisaalta esimiehet ovat itsekin kovin kuormittuneita.

> *”Hiukan välillä lipsahtaa sille puolelle, että koulutuspäällikön ruutu on semmonen kaatopaikka, mikä on loputon, mikä vaan tupsahtaa ja tupsahtaa.” Haastateltu koulutuspäällikkö*

Toisen haastatellun koulutuspäällikön mukaan esimiehen työssä suurin kuormitus on henkistä laatua:

> *”Vallankin nyt kun on näitä säästöpaineita ja muutostarpeita toiminnassa, niin kyllähän se muutosvastarinta on kovaa ja se esimieshän on sitten kaikkeen syyllinen.”*

Haastatellut opettajat olivat innostuneita työstään ja pitivät sitä tärkeänä. Opettajan ammattia ja työtä sinänsä pidettiin mukavana ja itsenäisenä. Monet kokivat, että työyhteisö on hyvä ja toimiva. Kuitenkin joillakin haastateltavilla oli kokemuksia huonosti toimivasta työyhteisöstä, ristiriidoista työyhteisössä ja heikosta esimiestyöstä. Nämä voivat olla heillä merkittäviä kuormitustekijöitä muiden työpaineiden ohella. Yksilötasolla koettu kuormitus vaihteli paljon. Toiset olivat hyvin tyytyväisiä tilanteeseensa ja toiset kokivat kuormituksen olevan ainakin ajoittain liian korkealla tasolla.

> *”Eihän se työn määrä itsessään kuormita vaan ne muutokset. Jos tiedetään mitä tehdään, niin se on ihan selkee peli. Mutta se, että jos koko ajan muuttuu säännöt niin se ei oo hyvä.” Haastateltu opettajien työsuojeluvaltuutettu*

Työaika voi olla kuormitustekijä, jos töitä kasautuu liikaa jollekin jaksolle tai jos on koko ajan opiskelijoiden tavoitettavissa. Joillakin haastateltavilla oli ollut epätasaista kuormitusta niin, että syksyllä oli paljon (liikaa) tunteja ja keväällä löysempää. Tämä voi olla hankalaa, sillä useamman kuukauden ajan korkealla olevaa kuormitustasoa ei voi ottaa takaisin kevyemmällä jaksolla myöhemmin. Erityisesti kun ikää tulee, tasaisempi kuormitus ja palautumismahdollisuus kuormittavien aikojen välissä olisivat

parempi vaihtoehto. Haastateltavat kuitenkin kokivat, että eivät aina pysty vaikuttamaan lukujärjestyksiin.

Työpaineet, uhkatilanteet, ristiriidat työyhteisössä tai opiskelijoiden ongelmat voivat olla kuormitustekijöitä yksilötasolla, jos niihin ei saa riittävästi tukea. Näissä tilanteissa korostuu esimiehen rooli havaita kuormittumisriski ja etsiä aktiivisesti ratkaisuja tilanteeseen. Vaikuttaa myös siltä, että osa opettajista tarvitsisi enemmän tukea pedagogisten ja muiden uusien toimintatapojen omaksumisessa ja kehittämisessä (ja vanhoista irti päästämisessä), jolloin muutokset eivät kuormittaisi niin paljoa.

> *”Kaikki mikä liittyy opettamisen perustyöhön niin kaikki on uutta. On viis kuus eri tietokoneohjelmaa mitä me käytetään näihin asioitten hallinnointiin […] Moni meidän opettajista on aivan kuutamolla niistä (uusista järjestelmistä), vaikka ne pitäis käyttää jatkuvasti työssä.” Haastateltu opettaja*

Joissakin kohdeorganisaatioissa oli tiimiorganisaatio. Hyvin toimiessaan tiimityö auttaa sekä esimiestä että tiimin jäseniä töiden organisoinnissa ja työkuorman jakamisessa. Kun tiimi ei toimi tarkoitetulla tavalla tai tiimin vetäjän rooli ja vastuut ovat epäselvät, voi tiimityö itsessään olla kuormitustekijä. Joissakin tiimeissä jäsenet eivät olleet halukkaita ottamaan yhteisvastuuta tiimityöstä, kuten oli tarkoitettu.

Haastatellut opettajat puhuivat usein ylimääräisestä työstä tarkoittaen esimerkiksi suunnittelu, kehittämis- ja arviointityötä. Nykyisen palkkausjärjestelmän ei koettu kovin hyvin tukevan kehittämistä, vaikka muutokset edellyttävät jatkuvaa toiminnan kehittämistä.

Haastateltu tukipalveluiden henkilöstö oli hyvin sitoutunutta työhönsä ja he näkivät oman roolinsa tärkeänä kokonaisuudessa. Työkuorma oli joillakin (esimerkiksi opintosihteerit) hälyttävän korkealla tasolla, ja tilanteisiin tulee etsiä ratkaisuja. Joillakin henkilöillä ylimääräistä kuormitusta aiheuttivat työyhteisön ristiriidat tai opetushenkilöstön suunnasta tuleva epäasiallinen kohtelu. Kohtelu oli esimerkiksi huutamista ja oman kuormittumisen purkamista asiakaspalvelijaan.

> *”Välillä tullaan raamit kaulassa selvittämään jotain asiaa, kun ei ymmärretä tai ei osata käyttää järjestelmiä. Ihmissuhdetaidot ovat koetuksella […] Ei mekään ruveta huutamaan asiakkaille, että senkin piip, mikset lukenut ohjetta tai katsonut intrasta.” Haastateltu tukipalvelun asiantuntija*

Osin tukipalveluhenkilöstö koki, että opetushenkilöstö painosti säästöpaineissa edelleen tukipalveluhenkilöstön vähentämiseen, vaikka henkilöstöä oli jo vähennetty tukipalveluissa.

Haastatteluissa tuli esille, että kuormittavat ajanjaksot tiedetään yleensä etukäteen, jolloin niihin voitaisiin miettiä keinojakin hyvissä ajoin etukäteen (esimerkiksi työjärjestelyt ja osa-aikaisten työntekijöiden palkkaaminen). Esimerkiksi opintosihteereille kasautuu usein ruuhkaa ja aikataulupaineita, kun raportoinnin ja todistusten valmistelun aikaisemmat vaiheet hoidetaan viime tipassa tai niissä tulee viivästyksiä.

4.4 Keinoja kuormittavuuden hallintaan

Oppilaitosten tulisi etsiä erilaisia keinoja ennaltaehkäistä ja hallita ylikuormittumista, jotta työssä pystytään keskittymään perustehtävän sujuvaan hoitamiseen ja vältetään työkyvyn heikkeneminen. Organisatoriset tekijät voivat joko lisätä kasvavien vaatimusten voimakkuutta tai toimia puskurina niistä selviytymiseen (Michie, 2002). Opettajien osallistuminen on tärkeää muutosten implementoinnissa, sillä he lopulta

aikaansaavat muutoksen (Fullan, 1996). Timperley ja Robinson (2000) tuovat lisäksi esille oppilaitoksen johdon roolin muutoksessa. Johdon tehtävänä on luoda olosuhteet muutokselle ja tehdä muutoksilla saavutettavien hyötyjen ymmärtäminen helpommaksi lisäämättä opettajien työtaakkaa. Oppilaitoksen johdon tulisi aktiivisesti seurata opettajiin kohdistuvia vaatimuksia ja henkilökunnan kollegiaalisuuden tasoa, sillä henkilökunnan epämuodollinen keskinäinen toiminta voi edesauttaa opettajien yhdentymistä ja vähentää henkistä kuormittumista (Dorman, 2003). Johdon tuki ja työyhteisön sosiaalinen tuki ovatkin keskeisiä ylikuormittumiselta suojaavia tekijöitä oppilaitosympäristössä (mm. Howard & Johnson, 2004; Kaunisto, 2014; Michie, 2002; Timperley & Robinson, 2000).

Työn määrästä johtuvaa ylikuormittumista ei voida vähentää muuten kuin työn määrää pienentämällä tai lisäämällä resursseja. Muut keinot ovat vasta toissijaisia. Kuitenkin resurssien ollessa niukkoja kannattaa etsiä muitakin keinoja työn hallintaan. Tässä tutkimuksessa etsittiin organisaatiotason keinoja, joilla voidaan vähentää kuormittumista ja edistää siten henkilöstön työturvallisuutta (henkistä ja fyysistä hyvinvointia). Lisäksi jokaisella henkilöllä on omia henkilökohtaisia keinojaan hallita omaa työtään ja irrottautua siitä. Niitä ei kuitenkaan tarkastella tässä tutkimuksessa.

Haastatteluissa ja työpajoissa esiin tulleita keinoja kuormittumisen hallintaan luokiteltiin seuraaviin kategorioihin: viestintä ja tiedottaminen, yhteisöllisyyden tukeminen, esimiehen tuki, työaikajärjestelyt, yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt, suunnitelmallisuus, opetustyön tuki sekä esimiestyön tuki. Seuraavassa esitellään esimerkkejä keinoista eri kategorioissa. Toisaalta yksi haastateltu esimies ei nähnyt muiden keinojen kuin lisäresurssin auttavan kuormittumiseen:

> *”Eihän siinä oikein muu auta (kuin lisäresurssi), kun meidän kuormittamisen aiheuttaa nimenomaan se, että ei ole riittävästi henkilöstöä.” Haastateltu tukipalvelun esimies*

Aktiivinen viestintä ja tiedottaminen ajankohtaisista asioista korostuvat muutos- ja yt-neuvottelutilanteessa (ks. Taulukko 7). Kohdeorganisaatioissa oli useita tiedotuskanavia ja -tasoja, ja tiedottaminen vaikutti olevan kattavaa. Lisäksi ammatillisen koulutuksen reformi on ollut esillä tiedotusvälineissä ja sitä kautta on saatu taustatietoa muutoksista. Tietoa kaivataan lähinnä oman organisaation tilanteesta, tehdyistä ratkaisuista, niiden perusteluista ja henkilöstön saatavilla olevasta tuesta. Säännöllisyyttä pidettiin tärkeänä, ja tiedottamista kaivataan myös siitä, että uusia muutoksia ei ole tehty ja asiat ovat ennallaan toistaiseksi. Tärkeänä pidetiin myös sitä, että henkilöstö saa tietoa samanaikaisesti ja -sisältöisesti, ja on mahdollista esittää kysymyksiä huolenaiheista. Kukaan haastatelluista ei kertonut, että tiedottamista olisi liikaa. Tiedotteet ja viestit voi jättää lukematta, jos asia ei ole itselle ajankohtainen.

Taulukko 7 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Viestintä ja tiedottaminen

Viestintä ja tiedottaminen
Säännöllinen ja riittävä tiedottaminen henkilöstölle koko organisaation tasolla
Tiedottaminen samanaikaisesti ja –sisältöisesti koko henkilöstölle
Säännölliset työyhteisöpalaverit (osasto- ja tiimipalaverit)
Toimipaikkavastaavan pitämät infokahvit (esim. kerran kuukaudessa tai joka toinen viikko)
Kuukausi- ja viikkotiedotteet ajankohtaisista asioista (esim. yt-neuvottelujen tilanne)
Tiedotus henkilöstön saatavilla olevasta tuesta yt-neuvottelujen aikana (esim. työterveyshuollon tuki)

Epävarmuus ja muutostilanne ei kuormittanut kaikkia henkilöitä samalla tavalla. Kuitenkin tukitoimet (esimerkiksi keskusteluapu) on hyödyllistä niille henkilöille, joita epävarmuus tulevasta kuormittaa.

Vaikeina aikoina yhteisöllisyys voi auttaa henkilöstöä jaksamaan ja toimia suojatekijänä kuormittumista vastaan. Hyvä työilmapiiri ja toisten auttaminen olivat monen organisaation vahvuuksia. Kohdeorganisaatioissa yhteisöllisyys on korkealla tasolla ja käytössä oli monenlaisia keinoja yhteisöllisyyden tukemiseen (ks. Taulukko 8). Työyhteisön positiivinen ilmapiiri ja sosiaalinen tuki mainittiin keskeisiksi tekijöiksi kuormittumisen hallinnassa. Yhteisöllisyyttä voidaan tukea yhteisillä ja osallistavilla työkäytännöillä, yhteisillä tapahtumilla sekä tilajärjestelyillä. Yhteisöllisyyttä kannattaa pyrkiä jatkossakin tukemaan, sillä se auttaa henkilöstöä arjessa ja työyhteisötasolla.

Taulukko 8 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Yhteisöllisyyden tukeminen

Yhteisöllisyyden tukeminen
Toimiva työyhteisö
Toisten auttaminen
Positiivisen ilmapiirin rakentaminen
Yhteinen ongelmanratkaisu
Uusien toimintatapojen aktiivinen kehittäminen ja kokeilu
Yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt
Yhteisöllisyyttä edistävät tilajärjestelyt (esim. yhteinen kahvitila)
Jokainen kokee kuuluvansa johonkin tiimiin
Toimiva tiimityöskentely ja yhdessä tekeminen
Kuormittavien asioiden purku työyhteisössä
Yhteiset kokoukset ja tapahtumat
Työhyvinvointityhmä tai –vastaava, joka järjestää työhyvinvointitoimintaa myös toimipisteissä (eikä vain päätoimipisteessä)
Yhteiset kahvi- ja lounashetket
Työyhteisön omat jutut (esim. kehumispäivä, villasukkapäivä, yhteiset aamukahvit ennen päivän aloitusta)
Omaehtoinen vapaa-ajan virkistystoiminta (esim. matkat, retket, juhlat ja harrastusryhmät)

Esimiehen tuki mainittiin toistuvasti tärkeänä tekijänä työkuorman hallinnassa, ylikuormittumisen havaitsemisessa ja ratkaisujen etsimisessä (ks. Taulukko 9). Esimies voi suodattaa ja aikatauluttaa työtehtäviä sekä auttaa niiden priorisoinnissa. Tavallista on, että työtehtäviä ja vaatimuksia tulee eri suunnista. Lähiesimies voi toimia tässäkin aktiivisesti ja edellyttää, että tehtävänannot tulevat hänen kauttaan. Toimiva lähiesimiestyö, avoin keskusteluyhteys ja esimiehen saavutettavuus mahdollistavat keskustelun työhön liittyvistä asioista tarvittaessa.

Taulukko 9 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Esimiehen tuki

Esimiehen tuki
Toimiva lähiesimiestyö
Esimiehen kanssa voi puhua avoimesti työasioita
Esimiehen saa kiinni tarvittaessa
Esimies on läsnä myös vaikeissa tilanteissa
Esimies rakentaa yhteisöllisyyttä ja hyvää työilmapiiriä
Esimiehellä on aikaa keskustella työstä ja työhyvinvoinnista (esim. kehityskeskusteluissa)
Esimies tuntee alaisensa, seuraa jaksamista ja tekee tarvittaessa toimenpiteitä
Töitä suunnitellaan ja järjestellään yhdessä esimiehen kanssa
Esimies suodattaa ja auttaa priorisoimaan työtehtäviä
Normaalista poikkeavat tehtävänannot hoidetaan lähiesimiehen välityksellä
Yksikön yhteinen työlista, jonne esimies kirjaa tehtävät ja aikataulut, ja jonne kuitataan hoidetut asiat
Esimies luottaa ja ideoita saa vapaasti kokeilla ja toteuttaa
Esimies kannustaa koulutukseen ja tukee osallistumista työjärjestelyin

Esimiehen tuki
Esimies suojelee henkilöstöä liiallisilta vaatimuksilta, jos henkilöstö on jo valmiiksi hyvin kuormittunutta
Esimies ohjeistaa ja vaatii suojainten käyttöä
Esimies kannustaa työajan joustojen käyttöön ja varmistaa työjärjestelyin, että joustovapaat voidaan pitää
Esimies varmistaa, että henkilöstö saa apua vaikeissa tilanteissa (esim. järjestelmien muutokset tai toimimattomuus)

Rakentamalla yhteisöllisyyttä ja hyvää ilmapiiriä esimies vaikuttaa ennaltaehkäiseväsi työyhteisön ongelmiin. Kun esimies tuntee porukkansa, on hänen helpompi havaita mahdollinen ylikuormittuminen. Työhyvinvoinnin edistäminen ei välttämättä vaadi rahaa.

> *”Pyritään näyttäytymään siellä työpisteessä ja kyselemään, että mitä kuuluu. Siinä se (työntekijä) voi sit samalla kertoo, että nyt on sitä ja sitä murhetta ja mitäs vois tehä. Ehkä semmonen, että kaikkia kohtelis samalla tavalla tai tasa-arvosesti ni auttaa. Se on aina sitte, että mitä vois työhyvinvoinnin eteen tehdä ni ei siinä välttämättä rahaa tarvita, mutta aikaa varmaan.” Haastateltu tukipalvelupäällikkö*

Kannustamalla henkilöstöä osaamisensa hyödyntämiseen ja kehittämiseen esimies tukee heidän työhyvinvointiaan. Henkilöstön kuormittumisen näkökulmasta on tärkeää, että kuormitusta aiheuttaviin asioihin (esimerkiksi työjärjestelyt, toimimaton tiimityö tai työyhteisön konfliktit) puututaan ja ratkaisuja etsitään yhdessä. Esimiehen on tärkeä olla läsnä ja saatavilla myös vaikeissa tilanteissa, kuten esimerkiksi irtisanomistilanteissa. Yhteisten käytäntöjen noudattamisessa (esimerkiksi henkilönsuojainten käyttö) esimiehellä on keskeinen rooli. Hän tukee esimerkillään talon toimintatapojen yhtenäistä noudattamista.

Työyhteisössä on tärkeää keskustella työkuormasta ja keinoista kuormittavuuden hallintaan. Henkilöstöllä on yksilöllisiä tarpeita ja odotuksia, joiden jakaminen voi auttaa ymmärtämään toisia paremmin. Jakamalla kokemuksia ja keinoja kuormittumisen hallintaan voidaan työyhteisössä löytää uusia tapoja tehdä työtä ja vähentää kuormitusta. Voidaan esimerkiksi sopia pelisäännöistä liittyen keskeyttämisiin, meluun tai kielenkäyttöön. Yksilötasolla kehitys- tai hyvinvointikeskustelut ovat tärkeä kanava arvioida kuormitustasoa ja –tekijöitä sekä niiden vähentämiskeinoja.

Oppilaitosympäristössä on monenlaisia työaikajärjestelyjä, ja niiden antamat mahdollisuudet kannattaa hyödyntää kuormittumisen hallinnassa. Joustavat työajat, työpari- ja tiimityöskentely tai etätyö antavat mahdollisuuden vaikuttaa työn tekemisen tapaan, vaikka työmäärään ei olisi mahdollista vaikuttaa (ks. Taulukko 10). Haastattelujen perusteella kuormittavat ajanjaksot toistuvat säännöllisesti ja ovat usein tiedossa etukäteen. Kuormittumista voidaan ehkäistä suunnittelemalla työjärjestelyitä etukäteen. Joillakin työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta pitää joustovapaita kaikkien kiireisimpinä aikoina. Asianmukaiset ylityökorvaukset tai osa-aikaisten kiireapulaisten palkkaaminen auttaisi heidän osaltaan kuormittumisen hallinnassa.

Taulukko 10 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Työaikajärjestelyt

Työaikajärjestelyt
Joustavat työaikajärjestelyt (mm. työvuorot ja lomien jaksotus)
Työparityöskentely
Tiimityöskentely
Mahdollisuus etätyöhön
Asianmukaiset ylityökorvaukset
Osa-aikaisten työntekijöiden palkkaaminen kiireajoiksi

Opetustyössä lukuvuoden jaksotus ja loma-ajat tasoittavat kuormitusta. Muillakin henkilöstöryhmillä loma-aikoja voidaan suunnitella niin, että ne tukevat henkilön jaksamista. Ikääntyneillä työntekijöillä työajan joustot voivat olla keskeinen tekijä, joka auttaa jaksamaan kuormittavassa tehtävässä.

> *”Me ollaan sovittu esimiehen kanssa, et mä oon lomalla aina semmosia pieniä pätkiä sillon, ku se mun olo tulee (…). Mä en tartte kesällä pitkiä lomia, mutta sillai, et säännöllisesti tauko. Mäkin joudun joskus olemaan viikonloppujakin töissä, kun on vieraita tai jotain niin sitten mä pidän viikolla vapaita. Semmonen monen viikon putki täyttä työtä niin rupee mulle olemaan kyllä liikaa.” Haastateltu tukipalvelujen esimies*

Yhteisten toimintatapojen ja pelisääntöjen rakentaminen on tärkeää sujuvan työnteon varmistamiseksi ja kuormittumisen hallitsemiseksi (Taulukko 11). Valmiit prosessit auttamaan toimimaan tehokkaasti, kun erilaisiin tilanteisiin on mietittynä toimintatavat. Henkilöstön näkökulmasta toimintatapojen kattava ja tasapuolinen soveltaminen on tärkeää. Henkilöstön ja esimiesten on pidettävä yhtenäisesti kiinni pelisäännöistä myös opiskelijoihin päin (esimerkiksi järjestyssäännöt ja työturvallisuusasiat).

Taulukko 11 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt

Yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt
Kunnolliset kehityskeskustelut
Varhaisen tuen malli
Aktiivinen ristiriitojen hallinta
Aktiivinen puuttuminen epäasialliseen käyttäytymiseen
Asiantuntija-apu käytettävissä työyhteisön ristiriitatilanteissa (esim. työterveyspsykologi tai työnohjaaja)
Varhainen puuttuminen päihteiden väärinkäyttöön
Toimintamalli sisäilmaongelmien hallintaan
Tasapuolinen mahdollisuus saada ajanmukaiset ja ergonomiset työvälineet
Asiallisen työkäyttäytymisen pelisäännöt
Kokouskäyttäytymisen pelisäännöt
Säännöllinen koulutuskalenteri henkilöstökoulutuksille
Mahdollisuus hyödyntää ja kehittää ammatillista osaamista
Mahdollisuus osallistua koulutuksiin
Henkilönsuojainten hankintakäytäntö
Palautteen saaminen kollegoilta ja esimiehiltä
Avun saaminen tietojärjestelmien käytössä
Ylituntien seuranta ja jaksamiskeskustelu

Valmiita toimintamalleja kiitettiin ja niitä tarvittiin erityisesti esimiehille uusissa ja vaikeissa tilanteissa työyhteisössä, kuten esimerkiksi konfliktitilanteissa tai epäasiallisen käyttäytymisen kohdalla. Näissä tilanteissa työsuojeluvaltuutetuilla oli usein merkittävä epävirallinen rooli. He tukivat osapuolten keskusteluyhteyttä ja

tunnekuorman purkamista, mikä puolestaan kuormitti heitä. Käytössä oli myös työnohjausta ristiriitojen hallintaan sekä yksilö- että ryhmätasolla, mutta taloustilanteen kiristyessä siitä oli osin luovuttu. Lisäksi oli ollut vaikea löytää sopivaa työnohjaaja yksittäiseen tapaukseen.

Haastatteluissa useat haastateltavat mainitsivat, että heillä on osaamista, jota he haluaisivat hyödyntää paremmin. Esimerkkeinä mainittiin riskien arviointi, henkisen kuormittumisen hallinta sekä opetus- ja tietojärjestelmäosaaminen. Toisten auttaminen ja oman osaamisen hyödyntäminen tuovat työhön uutta sisältöä ja onnistumisen kokemuksia, jotka osaltaan edistävät henkilön työhyvinvointia.

Haastateltu henkilöstö koki, että he eivät useinkaan voi vaikuttaa työn määrään tai kiireeseen. Suunnitelmallisuudella voidaan kuitenkin ennakoida ja suunnitella työtehtäviä niin, että omaa työtä voi suunnitella paremmin (Taulukko 12).

Taulukko 12 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Suunnitelmallisuus

Suunnitelmallisuus
Yhteinen keskustelu ja tasapuolisuus työkuorman suunnittelussa
Työjärjestelyjen ja työkuorman suunnitelmallisuus, mikä mahdollistaa oman työn suunnittelun
Ennakointi (esim. säännöllisesti toistuvat kuormitushuiput)
Ohjaajaresurssin tai tilapäisen työvoiman käyttömahdollisuus kuormitushuipuissa
Lukujärjestyksen suunnittelu yhdessä ja vaikutusmahdollisuus (tai edes kuulluksi tuleminen) omaan lukujärjestykseen
Opetustilojen ja -ryhmien tarkoituksenmukainen suunnittelu
Asiakastilaisuudet ja mahdollisuudet tavata oppilaitoksen ulkopuolisia kollegoja (esim. tutkintotilaisuudet)

Hyvä lukuvuosisuunnittelu auttaa opettajia suunnittelemaan omaa työtään ja sopeuttamaan tekemistään työkuorman mukaan. Myös tiedossa oleva kevyempi jakso tuo työhön joustoa ja auttaa jaksamaan.

> *”Ensi vuoden tietää jo keväällä, koska meillä on erittäin hyvä lukuvuosisuunnittelu. Me tiedetään, missä jaksossa on rasitetta ja missä on vähän vähemmän. Kun jakso on kahdeksan viikkoa, niin kyllähän sen jaksaa, kun tietää, että tää on tässä ja sitten alkaa (kevyempi jakso).” Haastateltu opettaja*

Yhteinen keskustelu auttaa näkemään paremmin kokonaisuutta ja omaa roolia osana sitä. Tasapuolisuus, vaikutusmahdollisuus oman työn suunnitteluun ja kuulluksi tulemisen kokemus ovat tärkeitä, vaikka töiden määrään ei pystyisikään vaikuttamaan.

Organisaation tuki opetustyöhön auttaa opetushenkilöstöä suunnittelemaan ja pohtimaan omaa opetustyötään sekä hallitsemaan kuormittumista (Taulukko 13). Samaan aikaan itsenäisyys ja vapaus ovat tärkeitä opettajille.

> *”Opettajalle vastuun antaminen ja pedagoginen vapaus ovat tärkeitä ja auttavat jaksamaan.” Haastateltu kouluttaja*

Taulukko 13 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Opetustyön tuki

Opetustyön tuki
Vastuun antaminen ja pedagoginen vapaus
Opettaja antaa enemmän vastuuta opiskelijoille eikä tee itse kaikkea valmiiksi
Paikalliset tutorit tukemassa verkko-opiskeluun siirtymisessä
Ohjaajaresurssi opettajan työpariksi tarvittaessa

Opetustyön tuki
Vertaistuki ja yhteisöllisyys opettajien kesken (esim. tiimipalaverit)
Mahdollisuus jättää vähemmän tärkeitä asioita tekemättä tai oikaista niin, että saadaan opiskelijoille välttämättömät päivittäiset asiat hoidettua
Opetuksen suunnittelu yhdessä kollegoiden kanssa (esim. saman aihealueen opettajat)
Mahdollisuus uudistaa toimintatapoja (esim. luokkaopetuksen monipuolistaminen)
Yhteisten opetusmateriaalien kerääminen ja jakaminen
Oppilashuollon ja kriisiryhmän tuki
Erityisresurssien oikea käyttö (käyttö niihin opiskelijoihin, jotka sitä tarvitsevat, eikä yleisesti)
Uuden opettajan hyvä perehdytys (ml. työturvallisuusasiat)

Haastateltujen opettajien kesken oli paljon eroa siinä, kuinka he suhtautuivat yhteydenpitoon opiskelijoiden kanssa. Osa opettajista oli lähes aina opiskelijoiden saatavilla ja vastasi viesteihin nopeasti, koska he halusivat auttaa opiskelijoita. Tällöin työ- ja vapaa-ajan erottaminen saattaa olla hankalaa ja työn kuormittavuus kasvaa. Osa opettajista taas piti tiukasti kiinni siitä, että pitivät opiskelijoihin yhteyttä vain koulupäivien aikana. Tärkeää on sopia yhteydenpitotapa sellaiseksi, että se ei kuormita kohtuuttomasti.

Opetushenkilöstön haastattelujen perusteella korostuivat opettajan oma ajattelutapa ja kyky suhtautumisessa työn vaatimuksiin. Kokeneilla opettajilla oli kykyä suhtautua joustavammin vaatimuksia ja priorisoida työtehtäviään. He luottivat omaan kykyynsä selviytyä ja käyttivät monipuolisia keinoja työkuormansa hallitsemiseen. Uuden opettajan perehdytyksessä tulisikin korostaa näitä asioita, jotta vaatimukset eivät kohoa liiallisiksi. Työparityöskentely tai mentorointi voi myös auttaa uutta opettajaa työkuorman ja vaatimusten hallinnassa.

Vaikka esimiehillä on keskeinen rooli henkilöstön kuormittumisen hallinnassa, he tarvitsevat itsekin tukea esimiestyöhönsä jaksaakseen roolissaan (Taulukko 14). Keskeisessä roolissa tässä ovat yhtenäiset toimintatavat ja valmiit prosessit (ks. Taulukko 11). Haastatteluissa mainittiin, että tieto siitä, että apua on tarvittaessa saatavilla auttaa esimiehiä, vaikka akuuttia tarvetta ei olisikaan. Tärkeää on perehdyttää myös uudet esimiehet toimintatapoihin ja tukimahdollisuuksiin, jotta he osaavat tarvittaessa hakea apua uusissa ja vaikeissa tilanteissa.

Taulukko 14 Keinoja kuormittumisen hallintaan: Esimiestyön tuki

Esimiestyön tuki
Kaikenlaiset toimintaohjeet ja valmiit prosessit
Kollegojen, tiimivetäjien tai alaisten tuki
Tieto siitä, että saa tarvittaessa apua henkilöstöpäälliköltä, työsuojelupäälliköltä ja työterveyshuollosta
Esimiesten foorumit (esim. koulutuspäällikkö- ja rehtorifoorumit)
Toimivat suhteet alaisiin sekä fiksut ja itseohjautuvat alaiset
Hyvä palaute vastuualueelta (opiskelijat, työpaikat)
Uuden esimiehen perehdyttäminen tukitoimiin (esim. alaisen työssä jaksamisen tukitoimet ja keskustelut yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, osasairauspäivärahamenettely tai työyhteisön ristiriitojen hallinta)

Työyhteisön sosiaalinen tuki auttaa myös esimiestyössä. Hyvä palaute opiskelijoilta tai työpaikoilta auttaa jaksamaan. Alaisten oma-aloitteisuus ja aktiivisuus voi olla esimiehen tuen lähde kuormittavassa esimiestyössä.

”Työntekijät tosi kivoja. Ne tekee tosi paljon semmosiakin töitä, mitä ei välttämättä tarttis. Työyhteisö on tosi hyvä.” Haastateltu esimies

Haastatellut esimiehet nimesivät erilaiset esimiesfoorumit tärkeiksi keskusteluareenoiksi. Niissä voidaan jakaa hyviä toimintatapoja eri koulutusalojen kesken sekä saada vertaistukea vaikeissa ja kuormittavissa tilanteissa.

4.5 Keinoja henkilöstön työturvallisuuden edistämiseen ja psykososiaalisten riskien hallintaan

Tutkimuksen aikana kerättyä aineistoa hyödynnettiin Keinoja henkilöstön työturvallisuuden edistämiseen ja psykososiaalisten riskien -kokoelman kehittämisessä (ks. Liite 2). Kokoelmaan kerättiin tutkimuksen aikana esille nousseista ja tärkeäksi koetuista teemoista menetelmiä. Hankkeen aikana nousi esille erityisesti henkilöstön henkinen kuormittuminen. Keinokokoelmaan valikoitui keinoja, joilla voidaan vaikuttaa erityisesti niihin asioihin, joista henkilöstö kokee kuormittumisen johtuvan. Kokoelma sisältää jo olemassa olevia menetelmiä, joita muokattiin huomioiden ammatillisten oppilaitosten ympäristö. Taulukossa (Taulukko 15) on esitelty kokoelmassa esitellyt keinot. Lisäksi kokoelman lopussa on linkkilista muihin vastaaviin menetelmiin ja työkaluihin, joita oppilaitosten työturvallisuustyössä voidaan hyödyntää.

Taulukko 15 Keinoja henkilöstön työturvallisuuden edistämiseen ja psykososiaalisten riskien hallintaan

Kokoelman sisällysluettelo
Riskien arvioinnin organisointi
Turvallisuusvastuut ja -tehtävät
Opetus- ja ohjaushenkilöstön työturvallisuusvastuiden määrittäminen
Perehdyttäminen ja työnopastus
Henkilökunnan turvallisuusosaaminen ja -koulutus
Turvallisuuskävelyt ja katselmukset
Uhka- ja väkivaltatilanteiden hallintamalli
Työn henkisen kuormittavuuden hallinta -työpajamalli
Työyhteisötaidot ja asiallinen työkäyttäytyminen: työyhteisöpaja-malli
Työyhteisösovittelun hyödyntäminen ristiriitojen hallinnassa
Aktiivinen tuki työssä jatkamisen tukena

Psykososiaalisten riskien hallinnan perustana toimivat riskien arviointi, henkilöstökyselyt ja työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitykset. Niiden perusteella toteutetaan tarvittavia toimenpiteitä riskien poistamiseksi tai vähentämiseksi. Lisäksi tarvitaan erilaisia toimintatapoja, joiden avulla riskejä voidaan ennaltaehkäistä jo etukäteen tai reagoida niiden tullessa esiin työyhteisössä. Erityisesti esimiestyön tueksi kaivataan valmiita toimintaohjeita, lomakkeita ja vertaistukea, kun hankala tilanne tulee vastaan ensimmäistä kertaa.

Menetelmiä voidaan hyödyntää ammatillisissa oppilaitoksissa tarpeen mukaan, ja niitä voi muokata omaan käyttöön sopivaksi. Osaan menetelmistä löytyy täydentävää oppilaitoskohtaista materiaalia hankkeen tulosseminaarin case-esityksistä (ks. Liite 3).

5 Johtopäätökset

Tässä tutkimus- ja kehityshankkeessa tutkittiin henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistämistä ammatillisissa oppilaitoksissa. Työturvallisuudella tarkoitetaan henkilöstön henkistä ja fyysistä terveyttä ja turvallisuutta. Työturvallisuuden hallinta on osa koulutuksen järjestäjän johtamis- ja laatujärjestelmää. Henkilöstön hyvinvointi edistää myös muiden opetusalan tavoitteiden toteutumista, kuten koulutuksen korkeaa laatua, opiskelijoiden hyvinvointia, uudistumiskykyä ja toiminnan tuloksellisuutta.

Ammatillinen koulutus on ollut viime vuosina ja on edelleen lähitulevaisuudessa merkittävien taloudellisten ja toiminnallisten muutoksen pyörteissä. Monissa oppilaitoksissa on käyty useita yt-neuvottelukierroksia henkilöstömäärän sopeuttamiseksi vastaamaan käytettävissä olevia resursseja. Muutosten jatkuminen ja henkilöstön ikääntyminen haastavat jatkossakin oppilaitoksia huolehtimaan henkilöstön työturvallisuudesta ja työkyvystä. Tämä tutkimus tarjoaa siihen keinoja, joita voidaan oppilaitoksissa kokeilla ja hyödyntää oman tarpeeseen soveltuvalla tavalla.

Työturvallisuustyö perustuu riskien arviointiin ja muihin tietoihin työturvallisuuden kehittämistarpeista. Työsuojelun toimintaohjelma ohjaa työturvallisuustoimintaa ja kehittämisen painopisteitä. Kuntayhtymän ylin johto valvoo toimenpiteiden riittävyyttä ja turvallisuustavoitteiden toteutumista. Työnantajan edustajana esimiesten vastuulla on työympäristön valvonta ja tarvittaessa puuttuminen työntekijöiden fyysistä tai henkistä terveyttä uhkaaviin tekijöihin. Koko henkilöstön vastuulla on vaaratilanteista ilmoittaminen, osallistuminen turvallisuuskoulutuksiin, turvallisuusohjeiden noudattaminen ja sovittujen henkilönsuojainten käyttö. Työsuojelutoimikunta ja muu turvallisuusorganisaatio toimivat asiantuntijoina työturvallisuustyössä.

Tutkimuksen kohdeorganisaatioissa oli käytössä monenlaisia toimintatapoja työturvallisuuden ja työkyvyn hallintaan, ja niitä kehitettiin edelleen hankkeen aikana. Toimintatapoja kiitettiin ja niitä koettiin olevan riittävästi, mutta niiden yhtenäiseen käytäntöön viemiseen kannattaa vielä panostaa. Erityisesti esimiehiä pitää tukea toimintamallien ja pelisääntöjen yhtenäisessä noudattamisessa, sillä he toimivat esimerkkinä turvallisuuskulttuurin edistämisessä organisaatiossa. Toisaalta esimiehet ovat itsekin hyvin kuormittuneita ja tarvitsevat koulutusta ja asiantuntijoiden tukea toimintamallien soveltamisessa.

Monissa oppilaitoksissa oli käytössä turvallisuuden vuosikello, johon on aikataulutettu lukuvuoden aikaiset turvallisuustehtävät ja määritelty vastuut. Keskeisimpiä koko henkilöstölle näkyviä turvallisuustoimia olivat vuosittaiset poistumisharjoitukset ja turvallisuuskävelyt. Ne ovat tärkeitä turvallisuuspuutteiden korjaamiseksi, mutta samalla ne tuovat turvallisuustyötä näkyväksi ja luovat turvallisuudentunnetta. Lisäksi henkilöstö osallistui turvallisuuskoulutuksiin, rakennuksen tai toimipisteen turvallisuusryhmiin, riskien arviointiin ja muihin turvallisuustoimiin tehtäväalueensa mukaisesti.

Työn kuormitustekijöitä arvioitaessa henkinen kuormittuminen korostui tutkimuksen kohdeorganisaatioissa. Fyysistä kuormittumista ei haastattelussa juurikaan tuotu esille. Kuormitus syntyy tyypillisesti liiallisesta työn määrästä, kiireestä, muutostilanteesta, työyhteisön ristiriidoista ja esimiestyön heikkoudesta. Esimiesten on tärkeää seurata kuormittumista ja etsiä aktiivisesti ratkaisuja niiden henkilöiden osalta, jotka kokevat jatkuvaa ylikuormittumista. Ratkaisuja kannattaa etsiä yhdessä työyhteisössä, sillä osallistuminen ja vaikutusmahdollisuus omaan työhön tukevat

henkilöstön työhyvinvointia. Tärkeää on se, että muihinkin esiin tulleisiin epäkohtiin tartutaan ja ratkaisuja etsitään yhdessä. Samalla tulee näkyväksi se, että asioita yritetään ratkaista ja että ne ovat monimutkaisia.

Oppilaitosten kannattaa etsiä erilaisia keinoja ennaltaehkäistä ja hallita ylikuormittumista, jotta työssä pystytään keskittymään perustehtävän sujuvaan hoitamiseen ja vältetään työkyvyn heikkeneminen. Työn määrän ja resurssien tarkastelu on ensisijainen keino vähentää kuormittumista. Nykyisessä tilanteessa ei useinkaan ole mahdollisuuksia lisätä resursseja, vaan työtä ja työn tekemisen tapoja pitää uudistaa ja tehostaa. Sen ohella voidaan etsiä muita keinoja, joilla voidaan tukea henkilöstön voimavaroja ja työn hallintaa sekä vähentää kuormittumista. Työyhteisöissä kannattaa keskustella yhdessä keinoista kuormittumisen hallintaan. Silloin erilaiset kuormitustekijät ja yksilölliset tarpeet tulevat näkyväksi, ja niihin voidaan etsiä ratkaisuja yhdessä.

Keskeisiä kuormitukselta suojaavia tekijöitä ovat yhteisöllisyys, hyvä työilmapiiri sekä innostus ja sitoutuminen työhön. Nämä tekijät olivat monen kohdeorganisaation vahvuuksia ja niitä kannattaa pyrkiä ylläpitämään aktiivisesti. Yhteiset viralliset ja epäviralliset tapahtumat rakentavat yhteisöllisyyttä ja ovat tärkeitä, vaikka niihin ei tuntuisi löytyvän aikaa.

Riittävä tiedottaminen auttaa henkilöstöä ymmärtämään muutosten tarpeen, perustelut ja vaikutukset omaan työhön. Tiedottamista vaikuttaa olevan riittävästi yleisellä tasolla, mutta tehdyistä ratkaisuista ja niiden perusteluista olisi hyvä kertoa avoimemmin. Ammatillisen koulutuksen reformi ja säästötarpeet ymmärretään, sillä ne ovat olleet laajasti esillä myös julkisuudessa.

Töiden hyvällä suunnittelemisella ja yhteisillä toimintatavoilla parannetaan töiden sujuvuutta, helpotetaan oman työn suunnittelua ja vähennetään kuormittumista. Epäasialliseen käyttäytymiseen ja ristiriitoihin tulee puuttua nykyistä aktiivisemmin, sillä ne kuormittavat asianosaisten henkilöiden itsensä lisäksi koko työyhteisöä, esimiestä ja luottamushenkilöitä. Tasapuolisuus, vaikutusmahdollisuus oman työn suunnitteluun ja kuulluksi tulemisen kokemus ovat tärkeitä, vaikka töiden määrään ei pystyisikään vaikuttamaan. Muiden auttaminen tuo työhön sisältöä ja onnistumisen kokemuksia, joten työntekijöiden erityisosaamista kannattaa hyödyntää.

Esimiehen tuki on keskeistä työkuorman hallinnassa, ylikuormittumisen havaitsemisessa ja ratkaisujen etsimisessä. Esimerkiksi työaikajärjestelmien joustoja hyödyntämällä voidaan työtä järjestellä kuormittumisen ja henkilökohtaisten tarpeiden mukaan. Esimiehen tulee huolehtia esimerkiksi työjärjestelyin, että kertyneet joustovapaat on mahdollista pitää. Muutenkin toimiva lähiesimiestyö mahdollistaa avoimen keskustelun työhön liittyvistä ajatuksista, kehittämistarpeista ja ratkaisuista. Rakentamalla osaltaan työyhteisön yhteisöllisyyttä ja hyvää ilmapiiriä esimies vaikuttaa ennaltaehkäisevästi työyhteisön ongelmiin ja henkilöstön kuormittumiseen. Esimiesten roolia kannattaa siten korostaa yhteisöllisyyden ja hyvän ilmapiirin rakentamisessa.

Hankkeessa laadittuja malleja ja tarkistuslistoja voidaan käyttää oppilaitoksen turvallisuustyön tukena ja soveltaa tarpeen mukaan. Esimerkiksi turvallisuustehtävien vuosikellomallia ja tarkistuslistaa voidaan hyödyntää sen varmistamisessa, onko kaikki turvallisuustehtävät huomioitu ja onko niille nimetty vastuuhenkilöt. Malleja voidaan hyödyntää myös perehdyttämisen ja turvallisuuskoulutuksen tukena.

Lähdeluettelo

Alarcon G.M. 2011. A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. Journal of Vocational Behavior, 79(2), 549-562.

AMKE (Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry) 2015. Toisen asteen turvallisuusverkosto TURVIS perustettu. Saatavilla: http://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/toisen-asteen-turvallisuusverkosto-turvis-perustettu.html (haettu 1.9.2017).

AVI 2015. Yleiskuvaus 2015. Koulutusala. AVI, Työsuojelun vastuualue.

Barlett, L. 2004. Expanding teacher work roles: a resource for retention or a recipe for overwork? Journal of Education Policy, 19(5), 565-582.

Bermudez de Alvear, R.M., Baron, F.J., Martinez-Arquero, A.G. 2011. School Teachers' Vocal Use, Risk Factors, and Voice Disorder Prevalence: Guidelines to Detect Teachers with Current Voice Problems. Folia Phoniatrica et Logopaedica, 63(4), 209-215.

Black, S. 2003. Stressed out in the classroom. American School Board Journal, 190(10), 36-38.

Bovo, R., Galceran, M., Petrucceli, J., Hatzopoulos, S. 2007. Vocal problems among teachers: evaluation of a preventive voice program. J Voice, 21, 705–722.

Brouwers, A., Tomic, W. 2000. A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. Teaching and Teacher Education, 16(2), 239−253.

Daniels, J.A., Bradley, M.A., Hays, M. 2007. The impact of school violence on school personnel: Implications for psychologists. Professional psychology: research and practice, 38(6), 652−665.

Dorman, J. 2003. Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: A LISREL analysis. Social Psychology of Education, 6(2), 107-127.

Duffy, O., Hazlett, D.E. 2004. The impact of preventive voice care programs for training teachers: a longitudinal study. Journal of Voice, 18, 63–70.

Dzuka, J., Dalbert, C. 2007. Student violence against teachers: Teachers' well-being and the belief in a just world. European Psychologist, 12(4), 253−260

EK (Elinkeinoelämän keskusliitto) 2017. Yritysturvallisuus. Saatavilla: https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/yritysturvallisuus/ (haettu 1.9.2017).

Fagerström, V., Länsikallio, R., Sipponen, J. 2015. Stop väkivallalle kouluissa ja päiväkodeissa – Väkivaltatilanteiden ilmoitus- ja käsittelylomakkeiden kehittäminen. Työterveyslaitos, Helsinki 2015. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Sivut/Stop_vakivallalle.aspx (haettu 4.9.2017).

Frick, K., Wren, J. 2000. Reviewing occupational health and safety management: Multiple roots and ambiguous outcomes. In: K. Frick, P. Jensen, M. Quinlan & T. Wilthagen (eds.), Systematic Occupational Health and Safety Management. Perspectives on an International Development, 17–42. Amsterdam: Pergamon.

Fullan, M.G. 1996. Turning Systemic Thinking on its Head. Phi Delta Kappan, 77(6), 420–423.

Gerberich, S.G., Nachreiner, N.M., Ryan, A.D., Church, T.R., McGovern, P.M., Geisser, M.S., Mongin, S.J., Watt, G.D., Feda, D.M., Sage, S.K., Pinder, E.D. 2014. Case-control study of student-perpetrated physical violence against educators. Annals of epidemiology, 24(5), 325-332

Grayson J.L., Alvarez H.K. 2008. School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. Teaching and Teacher Education, 24, 1349-1363.

Haikonen, M. 1999. Konflikteista aiheutuva stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos. Helsingin yliopiston verkkojulkaisut, 1999. Saatavilla: http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/val/sosps/vk/haikonen/konflikt.pdf (haettu 6.9.2017).

Hakanen, J., Bakker, A., Schaufeli, W. 2006. Burnout and engagement among teachers. Journal of School Psychology, 43(6), 495-513.

HE (Hallituksen esitys) 39/2017 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Heikkilä, M. 2011. Toimintamallin luominen turvallisuusjohtamisen hallintajärjestelmäksi: Case Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Heinrich, H.W., Petersen, D. & Roos, N. 1980. Industrial Accident Prevention. New York: McGraw-Hill Book Company. 468 s.

Howard, S., Johnson, B. 2004. Resilient teachers: resisting stress and burnout. Social Psychology of Education, 7, 399-420.

Hämäläinen, P., Anttila, S. 2008. Onnistuneen työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Seurantatutkimus. Työsuojelujulkaisuja 85. Työsuojeluhallinto, Tampere, 62 s.

Hänninen, R. 2009. Hyvän elementit ammatillisen koulutuksen johtajuudessa ja rehtorin työssä. Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto

Ilomäki, I. 2008. Opettajien ääneen liittyvä työhyvinvointi ja äänikoulutuksen vaikutukset. Acta Universitatis Tamperensis 1373. Tampre: Tampere University Press.

Karasek, R.A. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308.
Kaunisto, S.-L. 2014. “Täällä sai puhua sen, mitä kenties muualla ei” Opettajien vertaisryhmä kerronnallisena ympäristönä. Oulun yliopisto, Oulu.
Kauppi, T., Pörhölä, M. 2009. Harassment experienced by school teachers from students: A review of the literature. Teoksessa T.A. Kinney & M. Pörhölä (toim.) Anti and pro-social communication: Theories, methods, and applications. New York: Peter Lang Publishing.
Kolbe, L.J., Tirozzi, G.N., Marx, E., Bobbitt-Cooke, M., Riedel, S., Jones, J., Schmoye, M. 2005. Health programmes for school employees: improving quality of life, health and productivity. Global Health Promotion, 12(3-4), 157-161.
Koli, A. 2006. Ammatinopettajat toimintakonseptien risteyksessä. Ammattikasvatuksen aika- kauskirja 4, 25–39.
Koli, A. 2014. Työn mieltä etsimässä. Työhyvinvoinnin edistäminen ammatinopettajien työssä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, Käyttäytymistieteiden laitos.
Kooijman, P.G., de Jong, F.I., Thomas, G., Huinck, W., Donders, R., Graamans, K., Schutte, H.K. 2006. Risk factors for voice problems in teachers. Folia Phoniatr Logop, 58, 159–174.
Koskela, M. 2002. Turvallisuuden hallintajärjestelmä korkeakoululla. Opinnäytetyö. Tampereen teknillinen korkeakoulu.
Koskela, M., Nenonen, S. 2007. Turvallisuuden hallintajärjestelmän testaaminen korkeakouluympäristössä. Raportti 96, Turvallisuustekniikan laitos. Tampereen teknillinen yliopisto.
Koskenranta, H., Paasonen, J., Ranta, T. 2012. Kansainvälinen selvitys korkeakoulujen turvallisuusjohtamisesta. Laurea-ammattikorkeakoulu.
Koulutuskeskus Salpaus 2017. Henkilöstökertomus 2016. Henkilöstön määrä ja rakenne. Saatavilla: https://www.salpaus.fi/info/toiminta-ja-talous/henkilostokertomus/henkiloston-maara-ja-rakenne/(haettu 4.9.2017).
Kyriacou, C. 2001. Teacher stress: Directions for future research. Educational Review 53(1), 27–35.
Kärki. A. 2014. Pirkanmaan perusopetuksen koulujen turvallisuuskansio. Pirkanmaan pelastuslaitos.
L 630/1998. Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta.
L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki.
L 738/2002. Työturvallisuuslaki.
L 44/2006. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.
L 531/2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta.
Lanne, M. 2001. Yliopistojen ja korkeakoulujen turvallisuusjohtaminen. Opinnäytetyö. Tampereen teknillinen korkeakoulu, turvallisuustekniikan laitos.
Lanne, M. 2007. Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa. VTT, Tampere. Väitöskirja. 118 s. Saatavilla: http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2007/P632.pdf (haettu 1.9.2017).
Launis, K., Koli, A. 2005. Opettajien työhyvinvointi muutoksessa. Työ ja ihminen 19:3, 350–366.
Lehto, A.-M., Sutela, H., Pärnänen, A. 2015. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. STM:n tilaama selvitys Tilastokeskukselta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:33. Saatavilla: http://urn.fi/URN:ISBN: 978-952-00-3595-2 (haettu 4.9.2017).
Lindfors, E. (toim.) 2012. Kohti turvallisempaa oppilaitosta! Oppilaitosten turvallisuuden ja turvallisuuskasvatuksen tutkimus- ja kehittämishaasteita. OPTUKE-verkoston 1. tutkimus- ja kehittämissymposium Hämeenlinnassa 8.-9.2.2011. Tampereen yliopisto. Nurmijärvi: Suomen Painoagentti. Saatavilla: http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65529/kohti_turvallisempaa_oppilaitosta_2012.pdf?sequence=1 (haettu 1.9.2017)
Mcmahon, S.D., Martinez, A., Espelage, D., Rose, C., Reddy, L.A., Lane, K., Anderman, E.M., Reynolds, C.R., Jones, A., Brown, V. 2014. Document Violence directed against teachers: Results from a national survey. Psychology in the Schools, 51(7), 753-766.
Michie, S. 2002. Causes and management of stress at work. Occupational Environmental Medicine, 59, 67-72.
Montgomery, C., Rupp, A. 2005. A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l’éducation, 28(3), 458–486.
Mäkinen K. 1998. Opetustyön kuormittavuus ja sen seuraamuksia ammatillisessa koulutuksessa. Väitöskirja, Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitos 1998.
Nissilä, S.-P. 2006. Dynamic dialogue in learning and teaching – Towards transformation in vocational teacher education. Acta Universitatis Tamperensis 1179. Tampere University Press.
OAJ (Opetusalan ammattijärjestö) 2016. Opetusalan työolobarometri 2015. OAJ:n julkaisusarja 4:2016. Saatavilla: https://www.oaj.fi/cs/oaj/OAJn%20tyoolobarometri%20 (haettu 4.9.2017).
OHSAS 18001:2007. Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmät. Vaatimukset. Suomen standardoimisliitto SFS ry.

OKM (Opetus- ja kulttuuriministeriö) 2013. Turvallisuuden edistäminen oppilaitoksissa. Seurantaryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2013:8. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75299/tr08.pdf?sequence=1 (haettu 1.9.2017).

OKM (Opetus- ja kulttuuriministeriö) 2015. Oppilaitosrakennusten turvallisuus. Koulurakennusten rakenteellisen turvallisuuden työryhmä. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:2. Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75199/tr02.pdf (haettu 1.9.2017).

OKM (Opetus- ja kulttuuriministeriö) 2017a. Ammatillisen koulutuksen hallinto ja talous. Saatavilla: http://minedu.fi/ammatillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus (haettu 4.9.2017).

OKM (Opetus- ja kulttuuriministeriö) 2017b. Ammatillisen koulutuksen uudistetut järjestämisluvat myönnettiin. Saatavilla: http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammatillisen-koulutuksen-uudistetut-jarjestamisluvat-myonnettiin (haettu 10.10.2017).

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Raportit ja selvitykset 2010: 1. Opetushallitus. Saatavilla: http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf (haettu 1.9.2017).

OPH (Opetushallitus) 2012a. Opetustoimen turvallisuusopas. Saatavilla: http://www.oph.fi/opetustoimen_turvallisuusopas (haettu 10.2.2015).

OPH (Opetushallitus) 2012b. Rakennus-, pintakäsittely- ja talotekniikka-alojen oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2012:14. Saatavilla: http://www.oph.fi/download/145326_Rakennus-_pintakasittely-_ja_talotekniikka-alojen_oppimisymparistojen_turva.pdf (haettu 1.9.2017).

OPH (Opetushallitus) 2012c. Hius- ja kauneudenhoitoalan oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2012:15. Saatavilla: http://www.oph.fi/download/145706_Hius-_ja_kauneudenhoitoalan_oppimisymparistojen_turvallisuusopas.pdf (haettu 1.9.2017).

OPH (Opetushallitus) 2012d. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2012:16. Saatavilla: http://www.oph.fi/download/150170_Matkailu-_ravitsemis-_ja_talousalan_oppimisymparistojen_turvallisuusopas.pdf (haettu 1.9.2017).

OPH (Opetushallitus) 2013a. Humanistisen ja kasvatusalan oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2013:5. Saatavilla: http://www.oph.fi/download/154371_Humanistisen_ja_kasvatusalan_oppimisymparistojen_turvallisuusopas.pdf (haettu 1.9.2017).

OPH (Opetushallitus) 2013b. Vesi- ja ympäristöhuollon oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2013:6. Saatavilla: http://www.oph.fi/download/154365_Vesi-_ja_ymparistohuollon_oppimisymparistojen_turvallisuusopas.pdf (haettu 1.9.2017).

OPH (Opetushallitus) 2014a. Sosiaali- ja terveysalan oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2014:1. Saatavilla: http://www.oph.fi/download/157326_sosiaali_ja_terveysalan_oppimisymparistojen_turvallisuusopas_2.pdf (haettu 1.9.2017).

OPH (Opetushallitus) 2014b. Prosessiteollisuuden alojen oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2014:5. Saatavilla: http://www.oph.fi/download/163721_prosessiteollisuuden_alojen_oppimisymparistojen_turvallisuusopas.pdf (haettu 1.9.2017).

OPH (Opetushallitus) 2014c. Muovi- ja kumialan oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2014:6. Saatavilla: http://www.oph.fi/download/160094_muovi_ja_kumialan_oppimisymparistojen_turvallisuusopas.pdf (haettu 1.9.2017).

OPH (Opetushallitus) 2015a. Opas ammatillisen koulutuksen laadunhallintajärjestelmän itsearviointiin. Saatavilla: www.oph.fi/download/163636_Opas_itsearviointi_12-2014.pdf (haettu 4.9.2017).

OPH (Opetushallitus) 2015b. Ammatillisen koulutuksen laadunhallintajärjestelmien itsearvioinnin kriteerit. Saatavilla: http://www.oph.fi/download/162443_Laatujarjestelmien_kriteerit_itsearviointia_varten_ver_15_10_2014_3_.pdf (haettu 4.9.2017).

OPH (Opetushallitus) 2017. Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen turvallisuusopas. Saatavilla: http://www.oph.fi/opetustoimen_turvallisuusopas (haettu 4.9.2017).

Oppilaitosten digitaalinen turvallisuustyökalu 2013. Kehityshankkeen loppuraportti Työsuojelurahastolle. Advansolutions Oy. Saatavilla: http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-9323.pdf (haettu 4.9.2017).

OPTUKE (Oppilaitosten turvallisuuskulttuurin kehittämisverkosto) 2015. Saatavilla: http://www.utu.fi/fi/yksikot/edu/yksikot/okl/sivustot/optuke/Sivut/home.aspx (haettu 4.9.2017).
Paasonen, J. (toim.) 2012. Oppilaitoksen turvallisuusjohtaminen. Helsinki: Tietosanoma.
Pahkin, K., Vanhala, A., Lindström K. 2007. Opettajien työssä jatkaminen ja jaksaminen. QPS Nordic-ADW - Monitoring Age Diverse Workforce. Helsinki: Työterveyslaitos.
Pasa, G., Oates, J., Dacakis, G. 2007. The relative effectiveness of vocal hygiene training and vocal functions exercises in preventing voice disorders in primary school teachers. Logoped Phoniatr Vocol, 32, 128–140.
Patovirta, R.-L. 2005. Teachers´ health in moisture-damaged schools – a follow-up study. Väitöskirja, Kansanterveyslaitoksen julkaisusarja A. Kuopion yliopisto.
Pekka, T., Perhoniemi, R. 2014. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014. Kevan tutkimuksia 1/2014.
Pekkarinen, L., Pekka, T. 2016. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2016. Kevan tutkimuksia 1/2016.
Perkiö-Mäkelä, M., Nevala N., Laine V. 2006. Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos.
Petersen, D. 2000. Safety Management 2000. Professional Safety, 1, 16–19.
Pirhonen, E.-R., 2014. Rakenneuudistus - toinen aste. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
Poikela, E., Granö, M., Keurulainen, H., Kuusipalo, P., Silvennoinen, P., Jokinen, J., Knubb-Manninen, G. & Silvennoinen, H. 2009. Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön kelpoisuus, osaaminen ja työolot. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 42. Jyväskylä: KTL.
Polo, S. 2004. Minästäkö kaikki riippuu? Ammatillisen aikuisopettajan valmiudet selviytyä muuttuvassa toimintaympäristössä. Acta Universitatis Tamperensis 1043. Tampere: Tampere University Press.
Rasku, A., Kinnunen, U. 1999. Lukion opettajien työolot ja hyvinvointi: vertaileva tutkimus Euroopan eri maissa. Jyväskylän yliopiston psykologian laitos, Jyväskylä.
Ritvanen, T. 2006. Seasonal psychophysiological stress of teachers related to age and aerobic fitness. Kuopion yliopiston julkaisuja D 379.
Ritvanen, T., Louhevaara, V., Helin, P., Halonen, T., Hänninen, O. 2003. Psychophysiological stress in high school teachers. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 16(3), 255–264.
Russell, D.W., Altmaier, E., Van Velzen, D.V. 1987. Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. Journal of Applied Psychology, 72(2), 269−274.
Saaranen, T. 2006. Promotion of school community staff's occupational wellbeing in co-operation with occupational health nurses. Participatory action research in Eastern Finland in 2001–2004. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet.
Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., Vertio, H. 2006. Occupational wellbeing in a school community—Staff's and occupational health nurses' evaluations. Teaching and Teacher Education, 22, 740–752.
Saarela, M., Kähkönen, E., Vähämäki, K., Reijula, K. 2005. Koulujen sisäilma ja työpaikkaselvitys. Opas työterveyshuollolle ja työsuojelulle. Helsinki: Uudenmaan aluetyöterveyslaitos ja Helsingin kaupunki, Työterveyskeskus.
Salmi, V., Kivivuori, J. 2009. Opettajiin kohdistuva häirintä ja väkivalta 2008. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen verkkokatsauksia 10/2009. Saatavilla: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152592/10_09_opettajiin_kohdistuva.pdf?sequence=2 (haettu 4.9.2017).
Santavirta, N., Solovieva, S., Theorell, T. 2007. The association between job strain and emotional exhaustion in a cohort of 1,028 Finnish teachers. British Journal of Educational Psychology, 77, 213–228.
Savolainen, S. 2015. Työnohjaus luokanopettajan työssä jaksamisen tukena. Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu -työ.
Sedu 2013. TurvaPeda päätösseminaari Seinäjoella 19.11.2013. Saatavilla: http://www.sedu.fi/fi/Tietoa-Sedusta/Hanketoiminta/Paattyneet-projektit/TurvaPeda/Paatosseminaari-19112013 (haettu 4.9.2017).
Sedu 2017. Turvallisuusvastuut ja tehtävät. Esitys tulosseminaarissa 14.3.2017. Saatavilla: http://www.tut.fi/cs/groups/public_news/@l102/@news/@p/documents/liit/x195509.pdf (haettu 8.9.2017).
Sela-Shayovitz, R. 2009. Dealing with school violence: The effect of school violence prevention training on teachers' perceived self-efficacy in dealing with violent events. Teaching and Teacher Education, 25(8), 1061−1066.
Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. 2009. Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. Teaching and Teacher Education, 25(3), 518−524.
Slwinska-Kowalska, M., Niebudel-Bogusz, E., Fiszer, M., Los-Spychalska, T., Kotylo, P., Sznurowska-Przygocka, B., Modrzewska, M. 2006. The prevalence and risk factors for occupational voice disorders in teachers. Folia Phoniatr Logop, 58, 85–101.

SM (Sisäasiainministeriö) 2012. Turvallisuus perusopetuksessa. Loppuraportti. Sisäinen turvallisuus. Sisäasiainministeriön julkaisu 6/2012. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79412/sm_062012.pdf?sequence=1 (haettu 1.9.2017).

SM (Sisäasianministeriö) 2010. Oppilaitosten turvallisuus. Työryhmä raportti. Sisäasiainministeriön julkaisuja 40/2009.

SVT (Suomen virallinen tilasto) 2017. Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset 2016. Saatavilla: https://www.stat.fi/til/kjarj/2016/kjarj_2016_2017-02-14_fi.pdf (haettu 4.9.2017).

Syrjäläinen, E. 2002. Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus. Tampereen yliopiston opettajakoulutuslaitoksen julkaisuja A25/2002. Tampere: Tampereen yliopisto.

Tappura, S. 2011. Vaarojen kartoitus ja riskien arviointi työssäoppimisessa ja ammattiosaamisen näytöissä ammatillisessa koulutuksessa. Tutkimussuunnitelma STM:lle 4.1.2011 (julkaisematon).

Tappura, S. 2012a. Occupational safety development in vocational education. In: Antonsson, A.-B. & Hägg, G.M. (eds.) Proceedings of the 44th Annual International Conference of the Nordic Ergonomics Society NES 2012. Ergonomics for sustainability and growth. KTH Royal Institute of Technology, Stockholm, Sweden. 6 p.

Tappura, S. 2012b. Promoting Occupational Safety Awareness in Vocational Education. Proceedings of the 10th International Conference on Occupational Risk Prevention ORP2012, May 23-25, 2012, Bilbao, Spain.

Tappura, S. 2014. Vocational education providers' network promoting occupational safety during on-the-job learning. In: M. Aaltonen, A. Äyräväinen, H. Vainio (toim.), Proceedings of the International Symposium on Culture of Prevention - Future Approaches. September 25-27, 2013, Helsinki, Finland. Finnish Institute of Occupational Health.

Tappura, S. (2017). Promoting occupational health and safety -experiences from six Finnish vocational education provider organisations. International Interdisciplinary Conference on HRM, 23-25 March 2017, University of Gothenburg (julkaisematon).

Tappura, S., Pulkkinen, J., Kivistö-Rahnasto, J. 2017. A model for managing OHS in Finnish vocational education and training provider organisations. In: A. Bernatik, L. Kocurkova & K. Jørgensen (Eds.), Prevention of Accidents at Work: Proceedings of the 9th International Conference on the Prevention of Accidents at Work (WOS 2017), October 3-6, 2017, Prague, Czech Republic. CRC Press/Balkema, Taylor & Francis Group, London, 380 p, pp. 191-196.

Timperley, H., Robinson, V. 2000. Workload and the professional culture of teachers. Education Management & Administration, 28(1), 47-62.

Travers C.J., Cooper C.L. 1996. Teachers under pressure. Stress in the teaching profession. London: Routledge.

TTL (Työterveyslaitos) 2017. Sairauspoissaolojen määrä ei enää vähene kunnissa. Tiedote 29/17. Saatavilla: https://www.ttl.fi/sairauspoissaolojen-maara-ei-enaa-vahene-kunnissa/ (haettu 4.9.2017).

Vaaka-hanke (Vaarojen kartoitus ja riskien arviointi työssäoppimisessa ja ammattiosaamisen näytöissä ammatillisessa koulutuksessa) 2015. Vaaka-hanke 2010-2015 [wiki-sivut]. Saatavilla: http://vaaka.wikispaces.com/ (haettu 1.9.2017).

Vaaka-hankkeen tulosseminaari 2015. Vaaka-hankkeen tulosseminaari 4.2.2015 [wiki-sivut]. Saatavilla: http://vaaka.wikispaces.com/0.+Vaaka-hankkeen+tulosseminaari+4.2.2015 (haettu 1.9.2017).

Waitinen, M. 2011. Turvallinen koulu? Helsinkiläisten peruskoulujen turvallisuuskulttuurista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Väitöstutkimus. Helsingin yliopisto. Tutkimuksia 334. Helsinki: Unigrafia.

Vandenberghe, R., Huberman, A. M. (eds.) 1999. Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice. New York: Cambridge University Press.

Wei, C., Gerberich, S.G., Alexander, B.H., Ryan, A.D., Nachreiner, N.M., Mongin, S.J. 2013. Work-related violence against educators in Minnesota: Rates and risks based on hours exposed. Journal of Safety Research, 44, 73-85.

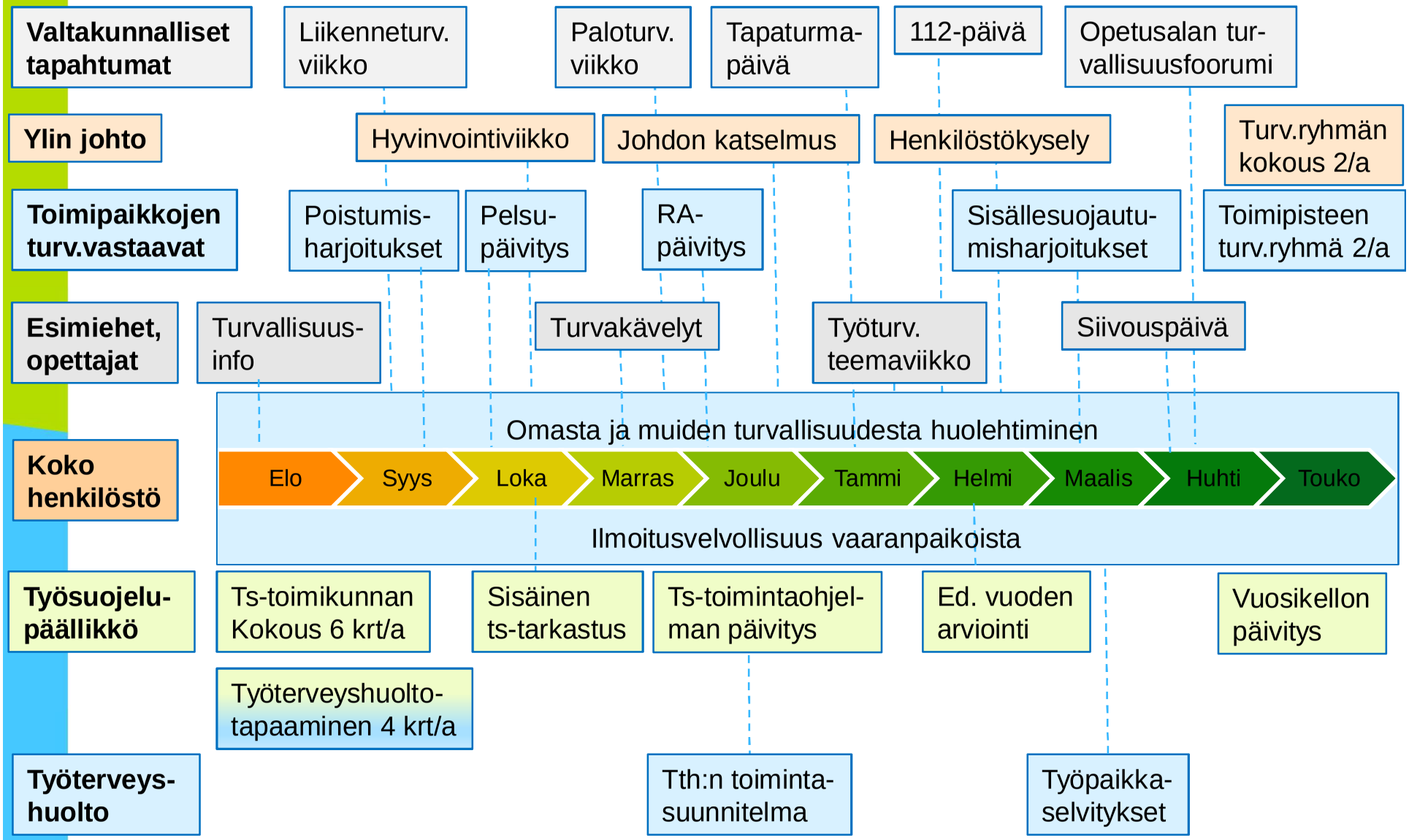
Vna 205/2009. Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta. Saatavilla: http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205 (haettu 4.9.2017).

WorkSafe Victoria 2015. OHS in Schools. A practical guide for school leaders. Edition No. 2. Saatavilla: https://www.worksafe.vic.gov.au/__data/assets/pdf_file/0017/211751/ISBN-OHS-in-schools-2017-06.pdf (haettu 4.9.2017).

Vuohijoki, T. 2006. Pitää vain selvityä. Tutkimus rehtorin työstä ja työssä jaksamisesta sukupuolen ja virka-aseman suhteen tarkasteltuna. Väitös Turun yliopisto. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C 250 Johtamista tarkastelevia tutkimuksia.

Liite 1

Työturvallisuuden vuosikello



Ajankohta	Tehtävä	Vastuu toteutuksesta	Osallistujat	Vinkkejä
Elokuu	Turvallisuusinfo henkilökunnalle	Toimipisteen johtaja	Toimipisteen henkilöstö	
	Turvallisuusinfo opiskelijoille	Ryhmänohjaaja	Opiskelijat	
Syyskuu	Poistumisharjoitukset	Ryhmänohjaaja Rakennuksen turvallisuusvastaava	Opiskelijat Henkilöstö	Tiedottaminen havainnoista
	Työsuojelutoimikunnan kokous	Työsuojelupäällikkö	Johdon edustaja Työsuojeluhenkilöstö	
	Työterveyshuoltotapaaminen	Työsuojelupäällikkö	Työsuojeluhenkilöstö Työterveyshuolto	
	Liikenneturvallisuusviikko 37			Liikenneturva
Lokakuu	Pelastussuunnitelmien päivitys	Rakennuksen turvallisuusvastaava	Rakennuksen turvallisuusryhmä	Tiedottaminen muutoksista
	Sisäiset työsuojelutarkastukset	Koulutuspäällikkö	Tarkastettavien yksiköiden henkilöstön edustajat	Tiedottaminen havainnoista
	Hyvinvointiviikko 40			
Marraskuu	Turvakävelyt	Ryhmänohjaajat Esimiehet	Opiskelijat Henkilöstö	Tiedottaminen havainnoista
	Alkusammutusharjoitukset	Ryhmänohjaaja	Opiskelijat	
	Työsuojelutoimikunnan kokous	Työsuojelupäällikkö	Johdon edustaja Työsuojeluhenkilöstö	
	Paloturvallisuusviikko 48			
Joulukuu	Riskien arviointien päivitys	Koulutuspäälliköt	Yksiköiden henkilöstön ja opiskelijoiden edustajat	
	Työsuojelutoimikunnan kokous	Työsuojelupäällikkö	Työsuojeluhenkilöstö	Ts-toimintasuunnitelman päivitys
	Työterveyshuoltotapaaminen	Työsuojelupäällikkö	Työsuojeluhenkilöstö Työterveyshuolto	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Ajankohta	Tehtävä	Vastuu toteutuksesta	Osallistujat	Vinkkejä
Tammikuu	Johdon katselmus (edellisen vuoden toiminnan arviointi) Vuosikellon päivitys	Rehtori Työsuojelupäällikkö	Tulosalueiden johtajat	
	Toimipisteen turvallisuusryhmän kokous	Toimipisteen turvallisuusvastaava	Toimipisteen henkilöstön edustajat Työsuojelupäällikkö	
	Tapaturmapäivä			
Helmikuu	Henkilöstökysely	Tulosalueiden johto	Tulosalueiden henkilöstö	Toimenpide-suunnitelma
	Työsuojelutoimikunnan kokous	Työsuojelupäällikkö	Johdon edustaja Työsuojeluhenkilöstö	Edellisen vuoden arviointi
	112-päivä			
Maaliskuu	Sisällesuojautumisharjoitukset	Ryhmänohjaaja Rakennuksen turvallisuusvastaava	Opiskelijat Henkilöstö	Tiedottaminen havainnoista
	Työssäoppijoiden turvallisuusperehdytys	Ryhmänohjaajat	Opiskelijat	
	Työterveyshuoltotapaaminen	Työsuojelupäällikkö	Työsuojeluhenkilöstö	
Huhtikuu	Työsuojelutoimikunnan kokous	Työsuojelupäällikkö	Johdon edustaja Työsuojeluhenkilöstö	
	Siivouspäivä	Koulutuspäällikiöt	Työsalivastaavat, opettajat, opiskelijat	
	Opetusalan turvallisuusfoorumi			SPEK
Toukokuu	Kemikaalirekisterin päivitys	Koulutuspäälliköt	Työsalivastaavat Työsuojeluvaltuutetut	
Kesäkuu	Määräaikaistarkastusten katselmus	Työsuojelupäällikkö	Koulutuspäälliköt	
	Työsuojelutoimikunnan kokous	Työsuojelupäällikkö	Johdon edustaja Työsuojeluhenkilöstö	Toimintakertomus

Tampereen teknillinen yliopisto
Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa
Tutkimushanke 1.8.2015 - 30.9.2017

Liite loppuraporttiin

Keinoja henkilöstön työturvallisuuden edistämiseen ja psykososiaalisten riskien hallintaan ammatillisissa oppilaitoksissa

Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työsuojelurahasto on osallistunut hankkeen rahoittamiseen

Sisällysluettelo

Riskien arvioinnin organisointi 1
Turvallisuusvastuut ja -tehtävät 4
Opetus- ja ohjaushenkilöstön työturvallisuusvastuiden määrittäminen 6
Perehdyttäminen ja työnopastus 8
Henkilökunnan turvallisuusosaaminen ja -koulutus 10
Turvallisuuskävelyt ja katselmukset 11
Uhka- ja väkivaltatilanteiden hallintamalli 12
Työn henkisen kuormittavuuden hallinta -työpajamalli 13
Työyhteisötaidot ja asiallinen työkäyttäytyminen: työyhteisöpaja-malli 15
Työyhteisösovittelun hyödyntäminen ristiriitojen hallinnassa 16
Aktiivinen tuki työssä jatkamisen tukena 18
Linkkejä muihin malleihin, menetelmiin ja työkaluihin 20

Riskien arvioinnin organisointi

Menetelmän kuvaus

Työturvallisuuslain (738/2002) 10§ mukaan työhön liittyvät vaarat tulee tunnistaa ja arvioida niiden merkitys työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat vaara- ja haittatekijät tulee oppilaitoksissa selvittää järjestelmällisesti. Mikäli vaaroja ei voida kokonaan poistaa, tulee arvioida niiden merkitys työntekijöiden ja oppilaiden terveydelle sekä turvallisuudelle. Oppilaitoksissa tulee toteuttaa toimenpiteet, joilla riski saadaan pienennettyä hallittavalle tasolle tai poistettua kokonaan. Selvittämällä työpaikan vaaratekijät ja arvioimalla niihin liittyvät riskit varmistetaan oppilaitokseen turvallinen työympäristö ja terveelliset työolot niin työntekijöille kuin oppilaille. On tärkeä huolehtia, että riskien arviointi tehdään systemaattisesti kaikista kohteista. Työympäristöön liittyvät vaarat voidaan jakaa

- fysikaalisiin vaaratekijöihin,
- kemiallisiin vaaratekijöihin
- biologisiin vaaratekijöihin,
- fyysiseen kuormittumiseen,
- tapaturman vaaroihin ja
- psykososiaalisiin kuormitustekijöihin.

Työn kuormitustekijät ja altisteet riippuvat ammattinimikkeestä ja työtehtävistä. Eri henkilöstöryhmille kuormitusta aiheuttavat esimerkiksi seuraavat tekijät:

1) Tietotyö/toimistotyö: näyttöpäätetyön ergonomiset kuormitustekijät, tieto-/toimistotyön psykososiaaliset kuormitustekijät
2) Opetustyö: altistus riippuu opetusalasta, Altistumisen määrä vaihtelee eri aikoina (melu, hitsaushuurut, kemikaalit (liuottimet/öljyt), orgaaniset pölyt sekä opetustyön psykososiaaliset kuormitustekijät, äänenkäytön kuormitus
3) Elintarviketyö: työn fyysinen kuormitus ja toistotyö, orgaaniset pölyt
4) Tukipalvelut: työn fyysinen kuormitus, toistotyö, poikkeava työaika, orgaaniset ja muut pölyt

Riskien arviointi tulee tehdä säännöllisesti ja järjestelmällisesti. Arviointi käydään oppilaitoksissa kokonaan läpi esimerkiksi kahden vuoden välein ja vuosittain arvioidaan riskien arvioinnin paikkansapitävyys sekä ajantasaisuus. Riskienarvioinnin organisointi oppilaitoksissa voidaan hoitaa esimerkiksi perustamalla riskienarvioinnin koordinointiryhmä sekä ala-/osastokohtaiset työryhmät. Alla on kuvattuna mitä kyseisten ryhmien tehtävät voivat esimerkiksi olla.

Koordinointiryhmä organisoi riskien arvioinnin aikataulun ja tekee ala-/osastokohtaiset jaot, perehdyttää riskienarviointiin, toimittaa arvioinnin yhteenvedot ala-/osastokohtaisille työryhmille, tekee organisaatiotasoiset yhteenvedot arvioinneista, määrittelee osaltaan toimenpide-ehdotusten toteuttamiskelpoisuuden ja lisäselvityksen tarpeen sekä esittelee ne johdolle.

Ala-/osastokohtaiset arvioinnin työryhmät kokoavat yhteen ja viimeistelevät lopullisen riskiluokituksen sekä huomioivat jäännösriskin. Ryhmän muodostavat kunkin arvioitavan osaston/toiminnan esimies ja muutama työntekijän edustaja.

Arviointityön jälkeen ala-/osastokohtaiset ryhmät jatkavat tarvittaessa mahdollisten lisätoimenpiteiden sopimista ja sovittujen asioiden jalkauttamista. Koordinointiryhmä käy läpi ala-/osastokohtaiset yhteenvedot ja esittelee ne työsuojeluryhmässä. Koordinointiryhmä tekee yhteenvedot arvioinneista organisaatiotasolla ja esittelee ne johdolle. Tarvittaessa se myös kommentoi osaltaan mahdollisten toimenpide-ehdotusten merkityksellisyyttä sekä lisäselvitysten tarpeita ja esittelee ne johdolle. Työsuojeluryhmä seuraa toimenpiteiden toteutumista.

Menetelmän soveltaminen

Työturvallisuuslain edellyttämää toimintaa. Riskien arviointi luo pohjan oppilaitosten turvallisuustyölle. Resursseja varataan riskien arvioinnin suunnitteluun, toteuttamisvaiheeseen (työntekijät mukana arvioimassa riskejä) ja toimenpiteiden toteuttamiseen.

Oppilaitoksissa psykososiaaliset kuormitustekijät ovat keskeinen riskien arvioinnin kohde. Oppilaitosympäristössä korostuvat esimerkiksi kiireestä aiheutuvat vaarat, työväkivalta, liiallinen työmäärä, esimiestyön puutteet, toimimaton vuorovaikutus ja työssä jaksaminen. Perinteiset vaarat esimerkiksi tapaturman vaarat ovat yksinkertaisempia arvioida ja monet menetelmät keskittyvät niiden arvioimiseen.

Psykososiaalista kuormittumista voidaan arvioida esimerkiksi seuraavien tekijöiden suhteen:

- Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät, kuten
- Väkivallan uhka
- Työntekoon vaikuttavat keskeytykset
- Työhön kohdistuvat vaatimukset (esim. vastuun määrä ja vaatimustaso)
- Työstä palautuminen ja irrottautuminen
- Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät
- Työn jakoon, tehtävänkuvaan ja vastuuseen liittyvät tekijät
- Työn määrä ja työtahti
- Korvauksetta/varsinaisen työajan ulkopuolella tehty työ
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- Työnopastus ja perehdyttäminen
- Työsuhteen jatkuvuus
- Työhön liittyvä matkustaminen ja työn liikkuvuus
- Opetusryhmien koot
- Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät
- Työyhteisöilmapiiri
- Työhön liittyvä yhteisöllinen keskustelu
- Yhteistyö esimiehen ja työntekijän välillä
- Esimiehen tuki
- Tiedonkulku
- Epäasiallinen kohtelu

- Työn arvostus
- Tasa-arvoinen kohtelu

Arvioinnissa kannattaa hyödyntää olemassa olevaa materiaalia. Näitä ovat esimerkiksi työpaikkaselvitykset, vakuutusyhtiöiden selvitykset, oppilaitoksen omat selvitykset, palotarkastukset, erilaiset kyselyt, aiemmin tehtyjen riskien arviointien tulokset, vaaratilanneilmoitukset ja tapaturmailmoitukset. Arvioinnissa voidaan hyödyntää myös turvallisuuskävelyitä. Riskien arvioinnissa kannattaa hyödyntää opiskelijoita esimerkiksi teettämällä opiskelijoilla tähän liittyviä tehtäviä tai harjoitustöitä.

Arvioinnin suunnittelussa ja toteutuksessa on tärkeää nimetä heti vastuuhenkilöt ja aikataulut, sillä muuten toimet jäävät usein tekemättä. Myös tulosten läpikäyminen johdon kanssa on suunniteltava. Lisäksi on suunniteltava, miten toimenpiteiden toteutusta seurataan.

Turvallisuusvastuut ja -tehtävät

Menetelmän kuvaus

Vastuu omasta ja toisten turvallisuudesta kuuluu kaikille. Turvallisuusvastuiden ja -tehtävien määrittäminen on keskeinen osa turvallisuustyötä. Vastuiden ja tehtävien määrittäminen auttaa varmistamaan työntekijöiden ja opiskelijoiden turvallisuutta. Turvallisuusvastuut ja -tehtävät eivät useinkaan ole henkilöstölle selkeitä. Lainsäädäntö määrittelee vastuut yleisellä tasolla, niiden lisäksi tulee myös määrittää organisaatiokohtaiset vastuut ja tehtävät. Mitä isompi organisaatio, sitä tärkeämpi on määritellä eri organisaatiotasojen vastuut ja tehtävät.

Menetelmän soveltaminen

Turvallisuusvastuut ja tehtävät eivät ole aina selkeitä. On tärkeä tehdä vastuut ja tehtävät näkyviksi. Näin henkilöstön on helpompi hahmottaa kokonaisuutta ja ymmärtää, kuinka monitahoinen asia turvallisuudesta huolehtiminen on. Työturvallisuusvastuiden määrittelyä voidaan käyttää täydentämään tehtävänkuvia ja muiden vastuiden määrittelyä. Työturvallisuusvastuita ja -tehtäviä määrittäessä voi hyödyntää alla olevaa listaa yleisimmistä oppilaitoksiin liittyvistä turvallisuusvastuista ja -tehtävistä.

- Ylin vastuu työturvallisuudessa
- Työturvallisuustavoitteiden määrittäminen
- Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen ja hyväksyminen
- Työturvallisuusvelvoitteiden toteuttamisen määritteleminen
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatiminen
- Työpaikkaselvitysten tekeminen
- Tapaturmat: ilmoittaminen, tutkinta, yhteenvedon laadinta, tiedottaminen
- Vaaratilanteiden ja läheltä piti -tilanteet: ilmoittaminen, tutkiminen, yhteenvedon laadinta,
- Häirintä ja epäasiallinen kohtelu: ilmoittaminen, puuttuminen, käsittely
- Työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin edistäminen
- Turvallisuutta lisäävien korjausehdotusten tekeminen
- Esimiesten turvallisuustehtävien määrittely ja perehdyttäminen niihin
- Turvallisuustehtävien sisällyttäminen tehtävänkuviin
- Työturvallisuusriskien arviointi ja arvioinnin toteutumisen seuranta
- Työhön ja turvallisuuteen perehdyttäminen ja työnopastus: työntekijä, esimies, työssäoppija
- Turvallisuuskoulutusten suunnittelu ja organisointi
- Työn ja turvallisuuden valvonta
- Työohjeiden laatiminen
- Siisteydestä ja järjestyksestä huolehtiminen
- Koneiden ja laitteiden kunnossapito
- Määräaikaistarkastusten katselmointi
- Työsalien turvallisuudesta huolehtiminen
- Turvallisuustekniikan hankinta

- Henkilökohtaiset työvaatteet ja suojaimet: hankinta, kunnossapito, käytön valvonta
- Ensiapu: välineiden kartoitus ja hankinta, koulutustarpeen selvittäminen ja koulutuksen järjestäminen
- Sammutuskaluston tarkastaminen ja huolto
- Kemikaalit: käyttävien kemikaalien hyväksyntä ja asianmukainen säilytys, kemikaaliluettelon laadinta, käyttöturvallisuustiedotteiden säilyttäminen ja esilläpito

Jokaiseen tehtävään liittyy työturvallisuusvastuita. Erilaisissa ja eri kokoisissa organisaatioissa vastuut jakautuvat eri tavalla. Oppilaitoksissa on tärkeä täsmentää opetus- ja ohjaushenkilöstön työturvallisuustehtävät ja -vastuut, erityisesti silloin kun opiskelijat työskentelevät koulutuksen yhteydessä.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön työturvallisuusvastuiden määrittäminen

Menetelmän kuvaus

Oppimisen ohjaus, opettaminen, oppimisympäristöt ja työelämäyhteistyö ovat muutoksessa. Opetus- ja ohjaushenkilöstön työturvallisuusvastuita on tarpeen täsmentää silloin, kun opiskelijat työskentelevät koulutuksen yhteydessä. Esimerkiksi ammatillisten oppilaitosten henkilöstön työturvallisuusvastuita ei määritellä riittävästi ammatillisen koulutuksen lainsäädännössä.

Työturvallisuuslaki (738/2002) ja alakohtainen (esim. rakennusala ja sähköala) lainsäädäntö asettavat vaatimuksia työturvallisuudelle. Työturvallisuusvastuun muodostuminen ja koulutuksen järjestäjän kurinpidolliset oikeudet ja velvoitteet määräytyvät lainsäädännössä eri perustein. Edellytyksenä työturvallisuusvastuun kohdentumiselle ovat henkilöstön tehtävänkuvien ja vastuiden määrittely.

Työnantaja eli koulutuksen järjestäjä vastaa työturvallisuudesta (738/2002, 630/1998). Työnantajan edustajana työturvallisuudesta voi vastata nimetty henkilö tehtäviensä ja toimivaltuuksiensa määrittelyn perusteella. Vastuun muodostumiseen vaikuttavat:

- Työturvallisuuslain sovellettavuus (opiskelijan työskentely koulutuksen yhteydessä)
- Henkilön tehtävänkuva ja toimivaltuuksien laajuus
- Henkilön rooli työskentelyn johtamisessa ja valvonnassa
- Henkilön vaikutusmahdollisuus mahdollisen lainvastaisen tilan syntymisessä ja jatkumisessa

Käytännössä työturvallisuusvastuu jakautuu vastuumäärittelyn mukaisesti ylimmän johdon lisäksi keskijohdolle ja esimiehille, työnjohdolle sekä yksittäisille työntekijöille. Käytännön työskentelyyn liittyvissä opetustilanteissa työturvallisuusvastuu voi kohdistua johdon ja esimiesten lisäksi opettajalle, ohjaajalle tai muulle koulutuksen järjestäjän palvelussuhteiselle henkilölle. Vastuu kohdentuu sen mukaisesti, kenen (työnantajan edustaja) tehtäväksi opiskelijan työn johtaminen ja valvonta on annettu. Oikeuskäytännössä on osoitettu, että vastuu voi yhtäaikaisesti kohdistua kaikille niille, joilla on katsottu olevan osallisuutta tapaturman syntymiselle tai velvoitteita työturvallisuudesta huolehtimiseen.
Suosituksia työturvallisuusvastuiden määrittelyä varten:

- Valvontavastuu kohdentuu opettajalle, ohjaajalle tai muulle henkilölle, jolle opiskelijan työn johtaminen ja valvonta on osoitettu työnantajan edustajana työturvallisuuslakia sovellettavien tekemisten osalta.
- Opettajan on vakiintuneesti katsottu toimivan työnantajan edustajana opiskelijoihin nähden, kun opettaja johtaa opiskelijoiden työtä ja valvoo sen suorittamista.
- Jos koulutuksen järjestäjän ohjaushenkilöstölle tai muulle henkilöstölle määritellään tehtäväkuvassa opiskelijoiden työn johtamista ja valvontaa sekä niihin liittyvää toimivaltaa, henkilöstöä voidaan osoittaa toimimaan työnantaja edustajana opiskelijoihin nähden. Tällöin työturvallisuusvastuu kohdentuu heille vastaavasti kuin opettajille.

- Työnantajan edustajalla tulee olla riittävä pätevyys, on riittävästi perehdytetty tehtäviinsä ja on asianmukaiset edellytykset tehtävien hoitamiseen.

Menetelmän soveltaminen

Työturvallisuusvastuiden määrittely soveltuu kaikkeen opiskelun yhteydessä tehtävään työhön eri koulutusmuodoissa (esim. työskentely oppilaitoksessa, työhön rinnastettava käytännön opetus ja työssäoppiminen ja työharjoittelu) ja sen ohjaukseen. Työturvallisuusvastuiden määrittelyä voidaan käyttää täydentämään tehtävänkuvia ja muiden vastuiden määrittelyä.

Työturvallisuusvastuiden määrittely ja tehtävänkuvien täydennykset on käsiteltävä yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Myös opiskelijoilla on työturvallisuuslain mukaisia vastuita ja niistä on heille kerrottava, kun työskennellään koulutuksen yhteydessä. Kun työskennellään muualla kuin koulutuksen järjestäjän työnjohdon alaisuudessa (esim. työssäoppimispaikalla), valvontavastuu on kyseisellä työnantajalla.

Perehdyttäminen ja työnopastus

Menetelmän kuvaus

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan on perehdytettävä työntekijä riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Erityisesti nämä tulee tehdä ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työmenetelmien käyttöön ottamista. Perehdytyksen lisäksi työntekijöille on tarvittaessa annettava työhön liittyvää ohjausta. Perehdyttämisen ja työnopastuksen piiriin kuuluvat kaikki oppilaitoksen henkilöstöryhmät. Myös lyhyissä työsuhteissa (esimerkiksi tuntiopettajat ja sijaiset) tulee työntekijä perehdyttää välttämättömiin työsuhdeasioihin ja antaa tiivistetty työnopastus.

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat keskeisiä toimia oppilaitosten ennakoivassa turvallisuustoiminnassa. Hyvin hoidetulla perehdyttämisellä ja työnopastuksella voidaan vähentää henkilökunnan henkistä kuormittumista sekä lisätä työntekijän sitoutumista työpaikkaansa.

Perehdyttämisen tulisi sisältää tutustuttamisen

- työpaikkaan: organisaatio, tavat, toiminta-ajatus
- työyhteisöön: työkaverit, sidosryhmät
- työympäristöön: koneet, laitteet, tilat sekä
- tehtävään: välineet, säännöt.

Perehdytyksessä käydään yleisiä asioita läpi, mutta olennaisena osana perehdytystä tulisi olla myös tehtäväkohtainen työnopastus. Kunnolla hoidettu perehdyttäminen laaja kokonaisuus. Siinä käydään monien eri osa-alueiden asioita läpi. Olisikin suositeltavaa, että jokaisen osa-alueen asiantuntijan hoitaisi oman aihealueensa perehdytyksen (esimerkiksi yleiset asiat: lähiesimies, tietoturvallisuus: ICT-asiantuntija, työympäristön turvallisuus: turvallisuuspäällikkö tai työsuojelupäällikkö, opettajan perehdytys: lähiesimies).

Menetelmän soveltaminen

Perehdyttämistä varten kannattaa oppilaitokseen luoda perehdyttämisohjelma. Perehdyttämisohjelma on kirjallinen suunnitelma siitä, miten perehdyttäminen ja työnopastus oppilaitoksessa tehdään sekä mitä asioita niissä käydään läpi. Perehdyttäjän avuksi tulisi tehdä yksityiskohtainen käsikirja tai muistilista. Jokaisen työnopastajan tulisi tehdä myös oma suunnitelma varsinaisen työnopastuksen käytännön toteutuksesta.

Perehdyttämisen ja työnopastuksen järjestäminen edellyttää muun muassa

- vastuuhenkilöiden nimeämistä
- perehdyttäjien ja työnopastajien kouluttamista tehtävään
- tarvittavan perehdytys- ja työnopastusaineiston kokoamista
- perehdytyssuunnitelman laatimista

- koulutusta tai valmennusta siten, että kaikki tietävät oman osuutensa perehdyttämisprosessissa
- suunnitelmien jatkuvaa kehittämistä ja tarkistamista.

Työnopastukseen kuuluu oleellisena osana turvallisista työtavoista ja työssä mahdollisesti esiintyvien vaaratekijöistä, erityisesti psykososiaaliset riskit, kertominen. Työnopastus perustuu riskienarvioinnin tuloksiin sekä tapaturma- ja läheltä piti-ilmoitusten kautta saatuun tietoon. Perehdyttäminen tulisi tehdä oikeassa työympäristössä eikä esimerkiksi perehdyttäjän työhuoneessa. Perehdyttämistilanteesta tulisi tehdä vuorovaikutteinen. Perehdytyksen saatuaan työntekijä kuittaa saaneensa perehdytystä. Työntekijä siirtyessä tehtävästä toiseen, on perehdytyksessä tarkoituksen mukaista käsitellä ainoastaan uuteen tehtävään liittyvät asiat. Perehdyttämisen ja työnopastuksen tuloksia tulee seurata ja arvioida esimerkiksi kuukauden päästä lähiesimiehen kanssa pidettävässä palautekeskustelussa. Perehdyttämis- ja työnopastusvastuussa olevat henkilöt tarvitsevat myöskin koulutusta ja valmennusta tehtävään.

Erityisen tärkeä on antaa esimiestehtävissä oleville perehdyttäminen esimiesvastuuseen ja -rooliin käymällä läpi lakisääteiset turvallisuusvastuut. Oppilaitosympäristössä esimiesten on tärkeä tuntea alaistensa henkisen kuormittumisen seurantaan liittyvät asiat.

Henkilökunnan turvallisuusosaaminen ja -koulutus

Menetelmän kuvaus

Henkilökunnan työturvallisuusosaamisella on keskeinen rooli oppilaitoksen työturvallisuuden hoitamisessa. Henkilökunnan osaaminen tulisi varmistaa säännöllisellä koulutuksella ja käytännön harjoittelulla. Tässä on nostettu esille tärkeimmät henkilökunnalle järjestettävät koulutukset, joita oppilaitoksissa on käytössä.

Henkilökunnalle ja opiskelijoille tulisi järjestää vuosittain turvallisuuskoulutusta sekä poistumis- ja pelastautumisharjoitus. Näiden lisäksi henkilöstön tulisi tehdä turvallisuuskävelyitä yhdessä opiskelijoiden kanssa esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa. Koko henkilökunnalle tulisi järjestää esimerkiksi kolmen vuoden välein uhkaavan henkilön kohtaamisen koulutusta, tietoturvakoulutusta sekä hätäensiapukoulutusta (EA1).

Yllä mainittujen koulutusten lisäksi henkilökunnalle järjestetään muita koulutuksia tarpeen mukaan. Tällaisia ovat esimerkiksi työturvallisuuskorttikoulutus, tulityökorttikoulutus, sähkötyöturvallisuuskoulutus, hygieniapassikoulutus, trukinkäyttökoulutus, alkusammutusharjoitus, nostinkoulutus sekä tieturva. Opiskelijoille järjestetään TTT:hen liittyvät koulutukset tutkintojen perusteiden mukaisesti.

Menetelmän soveltaminen

Auttaa miettimään millaisia koulutuksia henkilöstölle ja opiskelijoille tulisi järjestää ja ottaa kantaa siihen, kuinka usein koulutuksia tulisi järjestää. Samalla pidetään kirjaa siitä, mitä koulutuksia kukin on käynyt ja tulisi käydä. Osa koulutuksista kannattaa ostaa ulkopuoliselta koulutuksen järjestäjältä, mutta suurin osa koulutuksista voidaan järjestää oman henkilökunnan toimesta.

Koulutusten tulisi mahdollisuuksien mukaan olla toiminnallisia. Koulutettuja asioita tulisi harjoitella ja kerrata säännöllisesti, jotta henkilökunta sisäistäisi asiat osaksi omaa työtään. Henkilökunnan osaaminen tulee varmistaa määräajoin. Koulutukset kannattaa liittää osaksi turvallisuuden vuosikelloa, jolloin ne tulevat huomioitua ja järjestettyä määräajoin.

Esimiehille järjestetään myös omia koulutuksia, samoin kuin työsuojeluhenkilöstölle. Eri tehtäviin liittyvä turvallisuusosaaminen tulee olla määritelty ja millaisia koulutuksia tulee olla käytynä. Koulutukset kirjataan esimerkiksi HR-järjestelmään.

Turvallisuuskoulutuksella voidaan lisätä henkilökunnan turvallisuuden tunnetta ja vähentää henkistä kuormittumista. Koulutettu henkilökunta kokee hallitsevansa tilanteet ja työn paremmin. Säännöllisellä koulutuksella viestitään myös henkilökunnalle, että organisaatio haluaa parantaa osaamista ja haluaa kehittää toimintaansa turvallisemmaksi.

Turvallisuuskävelyt ja katselmukset

Menetelmän kuvaus

Turvallisuuskävelyt ovat käytännönläheinen tapa tarkastella oppilaitoksen turvallisuusasioita. Niissä tarkastellaan oppilaitoksen ympäristöä nimetyn henkilön johdolla kävelemällä oppilaitoksen tiloissa ja tarkastelemalla ennalta mietittyjä asioita. Turvallisuuskävelyitä voidaan tehdä työntekijöiden kesken tai yhdessä oppilaiden kanssa.

Turvallisuuskävelyn olisi hyvä sisältää ainakin seuraavat tarkastuskohteet:

- Yleiset asiat
- Ulkoalueet
- Hätätilanteisiin varautuminen
- Sisätilat

Erityisen tärkeitä turvallisuuskävelyillä tarkasteltavia asioita ovat paloturvallisuus, pelastusturvallisuus ja poistumisturvallisuus esimerkiksi poistumistiet, tilat ja turvallisuusvälineet. Henkilökunnan kävelyissä olisi hyvä ottaa myös uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyn ja hallinnan asiat tarkasteluun.

Menetelmän soveltaminen

Turvallisuuskävelyitä käytetään osana henkilökunnan ja opiskelijoiden turvallisuuskoulutusta ja perehdyttämistä. Kävelyt kestävät 30-60 minuuttia. Kävelyt toteutetaan aina nimetyn henkilön johdolla. Kävelyiden toteuttajat koulutetaan tehtävään.

Turvallisuuskävelyiden toteuttamisen ja sisältöjen tulisi olla suunniteltu tarkasti etukäteen. Toteuttamista helpottaa ennalta mietitty lista, joka auttaa kävelylle osallistujia kiinnittämään huomiota oleellisiin asioihin. Kävelyillä on huolehdittava, että havainnot kirjataan ylös ja kerättään kävelyiden jälkeen yhteen. Turvallisuuskävelyn aikana voi ottaa myös kuvia havaituista epäkohdista tai jatkoselvittelyä vaativista asioista. On myös mietittävä, miten tuloksia käsitellään ja mihin niitä hyödynnetään.
Kävelyiden toteuttamisessa on tärkeä huomioida, että kyseessä on oppimistilaisuus. Niissä opetetaan huomioimaan turvallisuusasioita ja tekemään niistä myös ilmoituksia. Kävelyille tulee osallistua aina henkilö, joka osaa vastata turvallisuuteen liittyviin kysymyksiin. Henkilökunnan kävelyissä olisi hyvä olla aina esimies paikalla, jotta hän tulisi tietoisiksi asioista ja voisi jo kävelyn aikana tehdä mahdollisia toimenpiteitä.

Turvallisuuskävelyt ovat hyvä keino lisätä henkilökunnan turvallisuustietoisuutta ja aktivoida heitä työympäristön tarkasteluun ja turvallisuushavaintojen tekemiseen. Turvallisuuskävelyt ovat käytössä monessa oppilaitoksessa. Opiskelijat ovat kiinnostuneita oppilaitosturvallisuudesta, siksi kannattaa hyödyntää myös heidän havaintojaan. Kävelyt kannattaa liittää osaksi opiskelijoille annettavaa turvallisuusopetusta. Esimerkiksi osallistumisen turvallisuuskävelylle voidaan edellyttää olevan vaatimus sähköisen kulkuluvan saamiseksi oppimisympäristöihin. Näin saadaan jokaiselle aloittavalle opiskelijalla tutuksi perusteet oppilaitoksen turvallisuusasioista.

Uhka- ja väkivaltatilanteiden hallintamalli

Menetelmän kuvaus

Työturvallisuuslain (738/2002) §27 mukaan työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työolosuhteet järjestettävä siten, että väkivaltaa ja sen uhkaa ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Oppilaitoksissa väkivallan uhka ilmeinen ja vaatii toimia. Toimet, joita väkivallan ennaltaehkäisyyn ja hallintaan on oppilaitoksessa tehty, on hyvä kuvata. Tämä voidaan toteuttaa väkivallan hallintamallin avulla. Malliin määritetään koko organisaatiota koskevat väkivallan ennaltaehkäisyn ja hallinnan toimintalinjat. Hallintamallissa tulisi kuvata muun muassa

- Mikä on aiheeseen liittyvä lainsäädäntö?
- Mikä on tavoitetaso?
- Miten väkivaltariskien arviointi toteutetaan?
- Miten väkivallan hallinnassa vastuut jakautuvat eri organisaatiotasojen kesken?
- Millaisia rakenteellisia ja teknisiä turvallisuusratkaisuja on käytössä?
- Millaisia toimintatapoja ja -ohjeita erilaisten tilanteiden varalle on tehty?
- Miten työntekijöiden turvallisuusperehdytys väkivallan varalle hoidetaan?
- Miten työntekijät koulutetaan toimimaan uhka- ja väkivaltatilanteissa?
- Miten tilanteiden jälkihoito (henkilökunta, opiskelijat) on hoidettu?
- Miten tilanteet ilmoitetaan ja miten ilmoitukset käsitellään?

Menetelmän soveltaminen

Väkivallan ennaltaehkäisyyn ja hallintaan vaikuttavat monet eri tekijät. Hallintamallissa kuvataan ennaltaehkäisyn ja hallinnan perusperiaatteet, joita voidaan soveltaa eri yksiköissä. Hallintamalli auttaa kokonaisuuden hallinnassa ja sen avulla saadaan tehdyt toimet näkyviksi. Hallintamallia voidaan käyttää perehdytyksen apuna.

Malli tulee päivittää aina yksikkökohtaiseksi. Yksikkökohtainen malli tulee tehdä hyvin käytännönläheiseksi, jotta henkilökunta pystyy hyödyntämään sitä työssään. Henkilökunta perehdytetään malliin. Siinä esitettyjä asioita käydään läpi osana yksikössä annettavaa koulutusta.

Henkilökunnan turvallisuuden tunnetta saadaan lisättyä, kun heille on tehty näkyväksi, että asioita on mietitty ja suunnitelmallisesti tehty toimia väkivallan hallitsemiseksi.

Työn henkisen kuormittavuuden hallinta -työpajamalli

Menetelmän kuvaus

Työpajan tavoitteena on saada selville eri henkilöstöryhmien työn kuormitustekijät ja etsiä keinoja kuormituksen hallintaan koko työyhteisön voimin. Työpaja suunnitellaan yhteistyössä työyhteisön esimiehen (esim. rehtori, tulosalueen johtaja tai koulutuspäällikkö), työsuojelupäällikön, työntekijöiden edustajan ja vetäjän kesken. Työyhteisön esimies kutsuu kaikki työyhteisön jäsenet työpajaan (esim. henkilöstökokouksen yhteydessä). Työpajatyöskentelyyn tarvitaan aikaa noin 3 tuntia. Työpaja etenee seuraavasti:

- Työyhteisön esimies toivottaa osallistujat tervetulleiksi ja esittelee työpajan tavoitteen
- Työpajan vetäjä esittelee työpajan ohjelman ja toteutustavan
- Vetäjä esittelee dialogisuuden periaatteet
- Lämmittelyharjoitus
- Vetäjä alustaa henkisen kuormittumisen hallinnasta
- Vetäjä ohjaa ryhmätehtävät (yksilöpohdinta ja ryhmäkeskustelu)
    1. Työn kuormitustekijät
    2. Työn voimavaratekijät
    3. Keinoja kuormittumisen hallintaan
    4. Työhyvinvointilupaus
- Vetäjä dokumentoi tuotokset valokuvaamalla ja jakaa osallistujille
- Esimies vetää tulokset yhteen ja kertoo, miten esiin tulleiden asioiden kanssa edetään

Menetelmän soveltaminen

Työpajamalli soveltuu työyhteisön (koulutusala, tulosalue tai vastuualue) yhteisten kuormitustekijöiden purkamiseen sekä yhteisten keinojen löytämiseen kuormituksen vähentämiseksi ja niihin sitoutumiseen.

Työpajamallia voidaan käyttää osana varhaisen tuen mallia yhtenä keinona ennaltaehkäistä ylikuormittumista sekä siitä johtuvia sairauspoissaoloja ja työkyvyn heikkenemistä. Työpajamallia voidaan käyttää myös tilanteessa, kun sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, henkilöstökysely tuo esiin ongelmia jaksamisessa tai työyhteisössä esiintyy ristiriitoja. Työpajamalli ei kuitenkaan sovellu kriisiytyneeseen tilanteeseen, vaan silloin tarvitaan esimerkiksi työyhteisösovittelua tai työterveyshuollon tukea.

Työpajan toteutuksen suunnitteluun tarvitaan tilaajan, työsuojelupäällikön ja työpajan vetäjän aikaa muutama tunti. Työpajan vetäjän aikaa tarvitaan noin 4 tuntia valmisteluineen ja tuotosten dokumentointeineen. Osallistujien aikaa tarvitaan noin 3 tuntia esimerkiksi henkilöstökokouksen yhteydessä. Resursseja on varattava myös toimenpiteiden toteuttamiseen. Esimies seuraa toimenpiteiden toteutumista ja antaa niistä palautetta osallistujille.

Työpajan toteutuksessa on tärkeää rakentaa hyvä ja avoin ilmapiiri, jotta osallistujat saadaan mukaan yhteisten asioiden työstämiseen. Esimiesten osallistuminen työskentelyyn tasavertaisena ryhmän jäsenenä on tärkeää. Työpajassa on oltava

mukana sellaisia johdon edustajia, joilla on mahdollisuus viedä eteenpäin esiin tulleita kehittämisehdotuksia työn kuormittavuuden vähentämiseksi. Työpajan perusteella päätetyistä toimenpiteistä on tärkeää tiedottaa osallistujille ja niiden toteutumista on seurattava (esim. työsuojelutoimikunnassa).

Työpajamallia kannattaa hyödyntää säännöllisesti, jotta opitaan keskustelemaan kuormittavista asioista ja löytämään työyhteisön yhteisiä ratkaisuja työn kuormittavuuden hallintaan.

Työyhteisötaidot ja asiallinen työkäyttäytyminen: työyhteisöpaja-malli

Menetelmän kuvaus

Oppilaitokset ovat asiantuntijaorganisaatioita, joissa esimies- ja alaisroolit sekä tulkintaerot vastuista ja pelisäännöistä ovat usein hämärtyneet. Perinteisesti esimiehen rooli on korostunut työyhteisöjä kehitettäessä, mutta organisaatioiden madaltuessa ja hajautuessa on tarpeen kehittää uudenlaisia työyhteisötaitoja. Muutosten yhteydessä toimivilla työyhteisötaidoilla on erityisen suuri merkitys ja niiden avulla voidaan edistää työhyvinvointia työyhteisössä.

Työyhteisötaidot tarkoittavat henkilön halua ja kykyä toimia omassa työyhteisössään rakentavalla tavalla esimiestä ja työkavereita tukien ja perustehtävän suuntaisesti. Työyhteisötaidot ovat jokaisen työntekijän vastuullista vaikuttamista omasta roolista käsin.

Työyhteisötaidot ilmenevät

- vastuullisena käyttäytymisenä (myönteisyys, rohkeus, joustavuus, muiden arvostus ja riittävä ihmistuntemus),
- vastuullisena toimintana (mielipiteen ilmaiseminen ja aktiivisen rakentava osallistuminen) ja
- vastuun ottaminen omasta työstä, ammattitaidosta, hyvinvoinnista ja omista tunteista.

Työyhteisötaitoja voidaan kehittää esimerkiksi työyhteisön yhteisellä työpajalla, jossa pohditaan yhdessä mitä työyhteisötaidot ovat ja miten niitä voidaan kehittää. Työpaja on noin puolenpäivän mittainen.

Työpaja voi edetä esimerkiksi seuraavasti:

- Alustus aiheeseen
- Aiheen työstäminen ryhmissä: mitä työyhteisötaidot sisältävät ja millaisia ajatuksia aktiivisen tuen malli herättää
- Ryhmätehtävien purku
- Aiheen työstäminen ryhmissä: Case-työskentely
- Tehtävien purku
- Yhteenveto: yhteenveto päivästä ja keskustelua siitä, millaisia ajatuksia/toivomuksia henkilöstölle heräsi jatkosta

Menetelmän soveltaminen

Työpajamallia käytetään työyhteisötaidoista keskustelemiseen ja niiden kehittämiseen erilaisissa työyhteisöissä. Työpajamallin avulla voidaan lisätä osallistujien vastuullisuutta omasta käyttäytymisestään ja toiminnastaan.

Työpajan suunnittelu ja toteutus tapahtuvat muutaman henkilön työryhmänä (esim. henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut). Työpajan toteuttaminen vaatii osallistujien aikaresurssin.

Työyhteisösovittelun hyödyntäminen ristiriitojen hallinnassa

Menetelmän kuvaus

Työpaikalla esiintyvät ristiriidat ja konfliktit voivat aiheuttaa työntekijöille huomattavaa psykososiaalista kuormittumista, johon esimiehen on puututtava (Työturvallisuuslaki 738/2002). Konflikteihin puuttumalla ja niitä ratkaisemalla ennaltaehkäistään mahdollisia terveyshaittoja, joita psykososiaalinen kuormittuminen voi aiheuttaa. Pitkittyessään konfliktit voivat aiheuttaa työtehon laskua, työkyvyn heikkenemistä ja sairauspoissaoloja.

Kun työpaikalla esiintyy ristiriitoja, varhaisen tuen malli auttaa esimiehiä ottamaan asiat puheeksi. Jos ristiriidat ovat pitkittyneet ja edenneet konflikteiksi, esimies tarvitsee usein apua tilanteen ratkaisemisessa. Työyhteisösovittelu on yksi keino, jolla työyhteisöä voidaan tukea konfliktien ratkaisussa. Työyhteisösovittelulla on myös laajempia tavoitteita kuin yksittäisen konfliktin ratkaisu. Näitä tavoitteita ovat esimerkiksi oppiminen, kasvu, voimaantuminen ja muiden osapuolten parempi ymmärtäminen. Työyhteisösovittelu tukee myös työturvallisuuslain ennaltaehkäisyn henkeä.

Työyhteisösovittelun tavoitteena on

- palauttaa työrauha ennalleen niin, että perustehtävät hoituvat ja normaali vuorovaikutus toimii työyhteisössä
- tarjota sovittelun osapuolille mahdollisuus rakentaa yhteisymmärrystä ja korjata asiat
- edistää työyhteisön avointa ja rakentavaa vuorovaikutuskulttuuria

Sovittelua voidaan tarjota esimiehille ja henkilöstölle aktiivisesti yhtenä henkilöstöhallinnon tukitoimena. Sovitteluprosessi pitää olla oppilaitoksessa mietittynä ja kerrottuna henkilökunnalle, ennen kuin sitä voidaan hyödyntää.

Työyhteisösovitteluprosessin ohjeellinen eteneminen:

- Aloite sovitteluun tulee työnantajalle esimieheltä tai työntekijältä
- Työnantajan edustaja antaa suostumuksen sovittelun käyttöön ja päättää sovittelijan käytöstä
- Sovittelusta tiedotetaan työyhteisöä ja työterveyshuoltoa
- Sovittelija tapaa konfliktin osapuolet erikseen
- Sovittelija kutsuu kokoon yhteistapaamisen
    1. Käydään läpi osapuolten näkemykset
    2. Osapuolet sopivat toimenpiteistä/tehdään sopimus
- Sovittelun etenemisestä tiedotetaan työyhteisöä ja työterveyshuoltoa
- Sovittelija kutsuu kokoon yhteen tai tarvittaessa useampaan seurantatapaamiseen, joissa tarkastellaan sopimuksen toteutumista
- Työnantaja arvioi, onko työyhteisön tilanne riittävästi hallinnassa vai tarvitaanko muita toimenpiteitä

Menetelmän soveltaminen

Työyhteisösovittelu soveltuu erilaisiin keskinäistä vuorovaikutusta edellyttäviin ristiriitatilanteisiin, kuten esimerkiksi johtamiskiistoihin, kiusaamistapauksiin tai muuhun epäasialliseen kohteluun kuten erimielisyyksiin työn jakamisessa, pelisääntöjen noudattamisessa tai uusien työtapojen käyttöönotossa. Työsuhteeseen liittyvät asioita ei työyhteisösovittelussa käsitellä. Ne hoitaa pääsääntöisesti luottamusmies.

Työyhteisösovittelua voidaan käyttää silloin kun varhaisen tuen malli ei enää riitä. Se voi olla osana varhaisen tuen mallia, yhtenä keinona ennaltaehkäistä henkistä ylikuormittumista sekä siitä johtuvia sairauspoissaoloja ja työkyvyn heikkenemistä. Työyhteisösovittelua voidaan käyttää tilanteessa, missä työyhteisössä esiintyy ristiriitoja ja osapuolet ovat halukkaita sovitteluun. Sovittelua voidaan käyttää myös kurinpidollisten toimenpiteiden (esim. varoitus) sijasta tai lisäksi.

Työyhteisösovittelun vetäjäksi tarvitaan joko organisaation sisäinen tai ulkopuolinen koulutettu sovittelija. Yksilötapaamisiin tarvitaan sovittelijan ja osapuolten aikaa. Yhteisiin sovittelutilaisuuksiin (aloitus ja seurantatapaamiset) tarvitaan reilusti aikaa. Lisäksi voidaan tarvita muita tukitoimia (esim. työnohjaus, valmennus tai työterveyshuollon tuki), joihin on varattava resurssit erikseen.

Työterveyshuoltoa voidaan usein hyödyntää työyhteisön ongelmatilanteissa. Jos konfliktiin ei liity terveydellisiä asioita, se on kuitenkin usein parempi ratkaista työyhteisön omin keinoin. Samalla työyhteisössä harjoitellaan avointa ja rakentavaa vuorovaikutusta, joka estää ennalta uusien konfliktien syntymistä.

Sovittelussa voidaan käyttää työpaikan omia, koulutettuja sovittelijoita tai ostaa palvelu ulkopuolelta. Sovitteluprosessi itsessään ja siitä oppiminen on tärkeää, eikä sopimukseen pääseminen ole ainoa onnistumisen tavoite. Huomiota kiinnitetään osapuolten toiveisiin ja tavoitteisiin, ja etsitään sitä kautta ratkaisuja joihin osapuolet voivat sitoutua. Prosessissa vältetään syyllistämistä. Kun prosessi koetaan oikeudenmukaiseksi, se helpottaa osapuolten sitoutumista sopimukseen.

Aktiivinen tuki työssä jatkamisen tukena

Menetelmän kuvaus

Aktiivinen tuki on työntekijän tukemista työssä jatkamiseksi työkyvyn heikkenemisen uhatessa. Aktiivinen tuki tarkoittaa työssä jatkamisen tukemista. Tuki voi eri muotoista, kuten

- varhainen tuki: ratkaisujen hakua työyhteisössä esimiehen johdolla
- työterveyshuolto: työterveysyhteistyön käytännöt
- tehostettu tuki: ratkaisujen hakua verkostoyhteistyössä (esimies, henkilöstöpalvelut ja työterveyshuolto)
- työhön paluun tuki pitkän sairauspoissaolon jälkeen: paluun tukeminen esimiehen johdolla

Kun esimies huomaa henkilön työssä jaksamisessa tai päivittäisessä työssä selviytymisessä haasteita, on aika toimia. Aktiivinen tuki koskee tilanteita, joissa

- täyttyy sairauspoissaolopäivien 30-60-90 –sääntö,
- työprosessi ja työt eivät suju,
- käyttäytyminen muuttuu (esim. vetäytyminen, epäasiallinen käyttäytyminen),
- havaitaan päihteiden haittakäyttöä ja/tai
- esimiehellä herää huoli työntekijästä (esim. poissaolot, liian lyhyet tai pitkät työpäivät).

Aktiivinen tuki kannattaa myös taloudellisesti. Työntekijästä, joka jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai alkaa saada kuntoutustukea, aiheutuu Varhe-maksua työnantajalle.

Aktiivisen tuen toimintamalli sisältää ohjeita esimerkiksi sairauspoissaolojen seurantaan, puheeksi ottamiseen, asialliseen työkäyttäytymiseen ja päihdehaittojen ennaltaehkäisyyn ja hallintaan. Käytännössä tukea annetaan kuitenkin kohtaamalla, johtamalla, tutkimalla, ohjaamalla ja hoitamalla henkilöä aktiivisesti. Mitä varhaisemmassa vaiheessa asiaan tartutaan, sitä nopeammin asiaa saadaan vietyä eteenpäin.

Ratkaisuvaihtoehtoina voivat olla esimerkiksi

- tehtävien ja vastuiden määrittely
- muutokset työtehtävissä tai tavassa tehdä työtä
- muutokset ajankäytössä ja työajassa
- muutokset työyhteisössä
- työterveyshuollon tuki (esim. tukikeskustelut, kuntoutus)
- työnohjaus
- tehtävien vaihto tai uusi työ

Menetelmän soveltaminen

Aktiivisen tuen toimintamalli rakennetaan yhteistyössä henkilöstöpalvelujen, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Esimiehet koulutetaan toimintamalliin.

Esimiehellä on merkittävä rooli aktiivisen tuen toteuttamisessa. Esimiehen vastuulla on tarttua ongelmiin työntekijöiden yksilöllisyys huomioiden, mutta ratkaisuvaihtoehtoja mietitään yhdessä. Aktiivisen tuen keskustelussa esimies osoittaa välittävänsä ja haluavansa auttaa henkilöä. Keskustelun pohjana ovat tosiasioihin perustuvat havainnot työhön liittyen. Nähdään myös työntekijän voimavarat ja vahvuudet. Toimintatavat valitaan suhteessa ongelman suuruuteen. Keskustelusta kirjoitetaan muistio, johon voidaan palata seurantakeskustelussa.

Käytännön vinkkejä esimiehelle:

- Pyydä henkilökohtaisesti keskustelemaan kahden kesken
- Kerro aihe
- Ehdota kahta vaihtoehtoa 1-3 päivän päästä
- Varaa aikaa 1,5 tuntia ja häiriötön tila
- Sulje puhelimet
- Ole läsnä, arvosta ja välitä
- Kuuntele ja katso silmiin
- Käytä minä-muotoa: ”olen huolissani sinusta…”
- Pyydä tarvittaessa joku ulkopuolinen mukaan keskusteluun

Linkkejä muihin malleihin, menetelmiin ja työkaluihin

Vaaratekijöiden tunnistaminen ja riskien arviointi, TTK:n sivusto ja malleja

- https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/vaaratekijoiden_tunnistaminen_ja_riskien_arviointi

Mielekäs muutos – Kuinka tukea työntekijöiden hyvinvointia muutoksen aikana

- Käsikirja: https://www.ttl.fi/mielekas-organisaatiomuutos-kasikirja/
- Oppaat työntekijälle, esimiehelle ja HR-asiantuntijalle: https://www.ttl.fi/organisaatiomuutos-oppaat/

Esimiehen opas muutokseen –sivusto

- http://www.esimiehenopasmuutokseen.fi/

Fuusiot henkilöstön näkökulmasta. Opas onnistuneeseen fuusioon ja Case Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysvirasto

- http://hdl.handle.net/10138/158205

Työsuojeluorganisatio muutoksen tukena, Kunteko 2020 esimerkki

- http://www.kunteko.fi/katso/417

Hetipurku henkisen ensiavun malli, Kunteko 2020 esimerkki

- http://www.kunteko.fi/katso/418

Sykettätyöhön.fi –palvelu

- https://sykettatyohon.fi/fi

Reilun pelin työkalupakki, välineitä yhteiseen hyvinvoinnin kehittämiseen työpaikoille

- https://www.tjs-opintokeskus.fi/kehittamispalvelut/tyoelaman-kehittaminen/reilu-peli

Päihdeongelmien ennaltaehkäisy ja käsittely

- Työmarkkinajärjestöjen hoitoonohjaussuositus: http://www.huugo.fi/wp-content/uploads/2015/06/Hoitoonohjaussuositus1.pdf
- Päihteet puheeksi työyhteisössä: http://www.ept-verkosto.fi/paihteet-puheeksi-tyoyteisossa
- Päihteet työelämässä, TTK:n sivusto ja malleja: https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/paihteet_tyoelamassa

Osatyökykyset työssä –toimintamalli

- Keinot käyttöön. Ohjeita työkyvyn tueksi: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129574/Opas2015-Keinot-K%c3%a4ytt%c3%b6%c3%b6n.pdf?sequence=1

Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen turvallisuusopas

- http://www.oph.fi/opetustoimen_turvallisuusopas

Vihreä risti, oppilaitosten ja varhaiskasvatuksen turvallisuustyökalu

- https://www.vihrearisti.fi/web/vihrearisti/home

Opetushallituksen Hyvät käytännöt –tietopankki, esimerkkejä

- Oppilaitoksen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen turvallisuus: https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/2070/?q=140eff9245498e5b4238b3538a235f90#Description_Tab__view
- Johdon katselmus - sisäisen johtamisen ja laadunhallinnan työkalu: https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/1986/?q=788b743dbe96b9abbc0e5b6c93336fd5
- Sisäisen turvallisuusauditoinnin konsepti: https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/1755/?q=140eff9245498e5b4238b3538a235f90
- Oppilaitoksen turvallisuuskävely 3D-virtuaalimaailmassa: https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/2007/?q=96ae85f45ef95a80ac822d9d16cc521d#Description_Tab__view
- Ihan läpällä vaan - korttisarja häirinnän ehkäisemiseen: https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/1648/?q=66b483462c0a8fcf0b2bd385589f366c
- Koulutuspäälliköiden vertaistuki yhteisten tutkinnon osien OPS-työssä: https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/2052/?q=a378f0e46effb3b5dc378fab70a9bafa
- Työssäoppimisen turvaportaat: https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/1724/?q=ac32987b74c8b8dbbc8f470723b57ff4
- QR-koodeilla ohjeita prosessitekniikan opetukseen: https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/1654/?q=9df005179ffcdc3d51c06def251cb118
- Käsi-ihottuman esto -julisteiden pedagoginen hyödyntäminen: https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/2130/?q=140eff9245498e5b4238b3538a235f90
- eTutor-malli TVT-opetuskäyttöä tukemassa: https://hyvatkaytannot.oph.fi/kaytanto/1550/?q=9023578bdb8ac6725b5d8c76eaff9e3f

Opetushallituksen alakohtaisia turvallisuusoppaita

- Muovi- ja kumialan oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2014:6.
- Prosessiteollisuuden alojen oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2014:5
- Sosiaali- ja terveysalan oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2014:1
- Vesi- ja ympäristöhuollon oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2013:6
- Humanistisen ja kasvatusalan oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2013:5
- Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2012:16
- Hius- ja kauneudenhoitoalan oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2012:15
- Rakennus-, pintakäsittely- ja talotekniikka-alojen oppimisympäristöjen turvallisuusopas. Opetushallitus. Oppaat ja käsikirjat 2012:14

Lisätietoja

- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: http://www.tyosuojelu.fi/
- Työturvallisuuskeskus: https://ttk.fi/
- Työterveyslaitos: https://www.ttl.fi/

Liite 3

Hankkeen tulosesityksiä ja linkkejä

- Hankkeen tulosesitys TURVIS-verkoston ajankohtaispäivässä 8.9.2016 Jyväskylän ammattiopistossa
  - http://www.amke.fi/tapahtumat/tapahtumalinkit/20160908_turvis.html
- Hankkeen tulosseminaari 14.3.2017 TTY:llä
  - Keskeiset tulokset
    - http://www.tut.fi/fi/tietoa-yliopistosta/uutiset-ja-tapahtumat/tapahtumat/keinoja-henkiloston-tyoturvallisuuden-ja-tyokyvyn-hallintaan-x193511
  - Case-esitykset
    - http://www.tut.fi/fi/tietoa-yliopistosta/uutiset-ja-tapahtumat/tapahtumat/keinoja-henkiloston-tyoturvallisuuden-ja-tyokyvyn-hallintaan-x193511
- Esitys ja työpajat Opetusalan turvallisuusfoorumissa 25.-27.4.2017
  - Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa
    - https://drive.google.com/file/d/0B94mJmsWNUTDMUd6Tndtd3gwZlk/view
  - Työturvallisuusvastuut ammatillisessa koulutuksessa -työpaja
    - https://drive.google.com/file/d/0B94mJmsWNUTDSlBQamZCVjhaV1E/view
  - Vaarojen tunnistaminen –työpaja
    - https://drive.google.com/file/d/0B94mJmsWNUTDLWZ4Qk0zTTRoZVE/view
  - Kaikki esitykset (luentomateriaalit)
    - https://tag.notecrow.com/tag/menu/2496?tag=447dadfa
- Esitys AVI:n Kasvu- ja oppimisympäristöjen turvallisuus -seminaarisarjassa, Turvallisuus kuuluu kaikille –seminaarissa 3.5.2017 Tampereella
  - Turvallisuuden koordinointi sekä eri toimijoiden roolit ja velvollisuudet
    - https://www.avi.fi/documents/10191/7262160/20170503+Kasvu+ja+oppimisymp%C3%A4rist%C3%B6jen+turvallisuus/665f05bb-c527-47ec-a0a2-17358f859c98
- Hankkeen tulosesitys TURVIS-verkoston ajankohtaispäivässä 20.9.2017 WinNovassa
  - Tutkimus, hyvät käytännöt ja hankeyhteistyö turvallisuuden kehittämisessä
    - http://www.amke.fi/media/tapahtumat/2017/20170920_turvis/esitys-20.09.2017-tappura.pdf

TAMPEREEN TEKNILLINEN YLIOPISTO
TAMPERE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Liite 4

Henkilöstön työturvallisuuden ja työkyvyn edistäminen ammatillisissa oppilaitoksissa

-tutkimushankkeen tulosseminaari

Tiistai 14.3.2017
Festian auditorio FA032 ja aula, TTY

Ohjelma

10:00-10:30 Kahvia tarjolla

10:30-10:45 Seminaarin avaussanat, *professori Jouni Kivistö-Rahnasto, Turvallisuuden johtaminen ja suunnittelu, TTY*

10:45-11:00 Tutkimushankkeen osapuolten ja tuotosten esittely, *tutkija Sari Tappura*

11:00-12:00 Tutkimushankkeen keskeiset tulokset, *tutkija Sari Tappura*

- Keinoja turvallisuuden hallintaan ammatillisissa oppilaitoksissa
- Keinoja henkilöstön kuormittumisen hallintaan

12:00-13:00 Lounas ja keskustelua

13:00-14:30 Tuotosten esittely rasteilla

1. Turvallisuusvastuut ja tehtävät*, turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö Juhani Kurjenluoma, Koulutuskeskus Sedu*
2. OHSAS 18001 turvallisuusjohtamisjärjestelmä oppilaitoksen turvallisuuden hallinnassa*, sisäisen tarkastuksen päällikkö Juhani Aaltonen, Sataedu*
3. Toimiva työsuojeluyhteistyö, *henkilöstöjohtaja Riikka Kolkkala, Koulutuskuntayhtymä Tavastia*
4. Työsuojelun vuosikello: tehtävät ja vastuut*, hallintojohtaja Marianne Kukko, Sasky koulutuskuntayhtymä*
5. Opettajien ja ohjaajien työturvallisuusvastuut, *henkilöstöpäällikkö Jarmo Kröger, Koulutuskeskus Salpaus*
6. Työyhteisötaidot ja asiallinen työkäyttäytyminen: työyhteisöpaja –malli, *henkilöstön kehittämispäällikkö Anne Lahdenperä-Seunavaara, Omnia*
7. Esimiestyön tuki, *tiimipäällikkö Taina Tuomi, Keva*
8. Kuormittavuuden hallinta: työyhteisöpaja, *tutkija Sari Tappura, TTY*
9. Keinoja työväkivallan hallintaan, *tutkija Johanna Pulkkinen, TTY*
10. Kemikaaliturvallisuus, *projektipäällikkö Tiina Lius, Golder Associates Oy*

14:30-15:00 Kahvia ja keskustelua

salpaus Koulutuskeskus | Further Education
sedu
OMNIA
SASKY koulutus-kuntayhtymä
SATAEDU
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ TAVASTIA

Liite 5

Mittari työn fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden arviointiin

Indikaattorit, joilla on yhteys työn fyysiseen rasittavuuteen

1) Raskaat nostamiset
2) Vaikeat tai epämukavat työasennot
3) Työympäristön likaisuus
4) Tärinä
5) Kosteus
6) Kuumuus
7) Kylmyys
8) Veto
9) Tilanahtaus
10) Toistuvat yksipuoliset työliikkeet
11) Ärsyttävät tai syövyttävät aineet
12) Heikko tai häikäisevä valaistus
13) Pölyt
14) Savut, kaasut ja höyryt
15) Melu
16) Kiireen haittaavuus
17) Työtapaturmat

Esimerkkiarviointi:
(0) Ei esiinny
(1) Esiintyy, ei kuormita
(2) Esiintyy, kuormittaa jonkin verran
(3) Esiintyy, kuormittaa paljon

Indikaattorit, joilla on yhteys työn henkiseen rasittavuuteen

1) Kiireen haittaavuus
2) Kiireen vuoksi ei ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi
3) Kiireen vuoksi ei ehdi paneutumaan uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssään
4) Kiireen vuoksi vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin
5) Ei ehdi pitää riittävästi tauko- ja lepohetkiä
6) Työtahti on kiristynyt viime vuosina
7) Väkivallan uhan kokeminen
8) On joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi
9) On joutunut häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi
10) Työpaikalla esiintyy kiusaamista
11) On itse ollut kiusaamisen kohteena
12) Kilpailuhengen esiintyminen työpaikalla
13) Työntekijöiden välisten ristiriitojen esiintyminen
14) Työpaikalla työt on organisoitu hyvin (eri mieltä)
15) Liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden
16) Tyytymättömyys esimiehen johtamistapaan
17) Esimies tukee ja rohkaisee minua (eri mieltä)
18) Korvauksetta tehdyn ylityön useus
19) Työympäristön rauhattomuus
20) Melua työympäristössä

Lähde: Lehto ym. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. STM:n selvityksiä ja raportteja 2015:33

Tampereen teknillinen yliopisto
PL 527
33101 Tampere

Tampere University of Technology
P.O.B. 527
FI-33101 Tampere, Finland

Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

ISBN 978-952-15-3991-6