

TYÖNTEKIJÄIN TERVEYSPROJEKTI



Loppuraportti

projektisihteerit:

Pertti Vuorio

Ari Myllyviita

28.2.1996

SISÄLLYSLUETTELO	sivu
JOHDANTO	3
PROJEKTIN TOIMENPIDE-ESITYKSET	5
SAK - Liitot	
Lainsäädäntö	5
Työkykyä ylläpitävä koulutus	7
Kouluttajakoulutus	8
Työsuojelukoulutus	9
PROJEKTIN VALMISTELUT - ENNEN PALKKAUKSIA	10
PROJEKTIN VALMISTELUT - YHTEYDET ERI TAHOIHIN	11
Järjestövaikuttaminen	11
PROJEKTIN VALTAKUNNALLISET TILAISUUDET	13
Avausseminaari 6.2.1995	13
Suunnitteluseminaari 30.-31.3.1995	13
SOPO-seminaari 22.-22.4.1995	13
Kiljavan syyspaja 17.elokuuta 1995	14
TEL-sopimus ja kuntoutus -laivaseminaari, 14.-15.9.1995	14
Iloa ja elinvoimaa -seminaari, Kuopio 16.-17.9.1995	14
PROJEKTIN OMAT ALUETILAISUUDET KEVÄÄLLÄ 1995	15
PROJEKTIN TYÖMAATILAISUUDET RAUMALLA JA HARJAVALLASSA	19
TERVEYSTREFFIT	20
KOULUTUSTYÖRYHMÄN TYÖSKENTELY	22
LIITTOJEN YHTEENVEDOT PROJEKTISTA	24
AINEISTOT	27
MUIDEN TAHOJEN TUOTTAMAT AINEISTOT	27
Liitteet	
Liite 1. Suunnitteluseminaarin tuotos	
Liite 2. Koulutustyöryhmän raportti	

JOHDANTO

Työntekijäin Terveysprojektin tavoitteena oli työsuojelutoiminnan aktivoiminen, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työsuojeluyhteistoiminnan kehittäminen työpaikoilla.

Koko työntekijäin terveysprojektin orientaatioperustana oli:

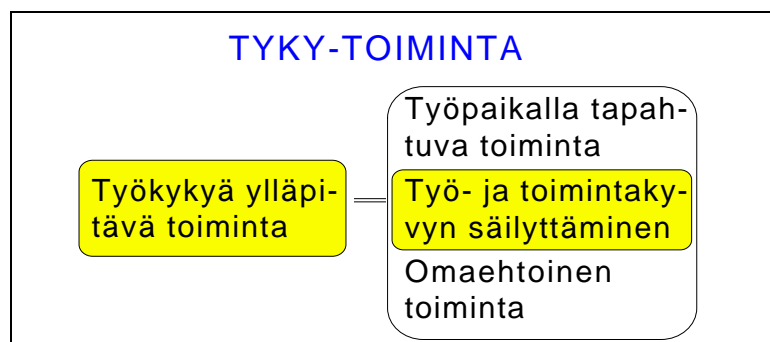


Työympäristön kehittäminen - projektin avaintulos

Projektissa puhuttiin asioista otsikoilla: turvallisuuden parantaminen ja terveyden edistäminen kontra laadun ja tuottavuuden parantaminen sekä kilpailukyvyn vahvistaminen. Tilanne työympäristön kehittämisessä on vuorovaikutteinen! Laadun ja tuottavuuden parantaminen sekä kilpailukyvyn vahvistaminen tukevat myös turvallisuuden ja terveyden edistämistä, eikä vain päinvastoin.

Projektin teema: työkykyä ylläpitävä toiminta ja yhteistoiminta

Kuvio A: Työkykyä ylläpitävä toiminta

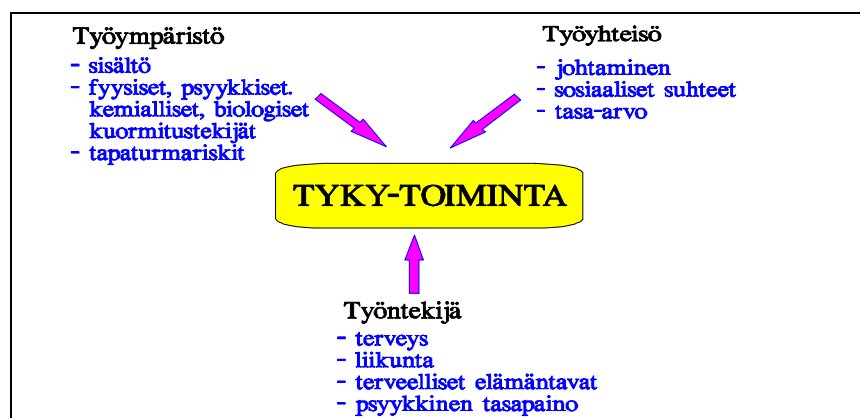


Työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestäminen ja sisältö perustuvat vuoden 1990 tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun, jota on myöhemmin täsmennetty vuonna 1991 kuntoutuslainsäädännön kokonaisuudistuksen yhteydessä työterveyshuoltolakiin tehdyllä muutoksella. Työkykyä ylläpitävän toiminnan sisällyttäminen yhteistoimintavelvollisuuden piiriin astui voimaan vuoden 1995 alusta. Työkykyä ylläpitävän toiminnan

yksityiskohtaiset vaatimukset järjestämisestä ja sisällöstä on kirjattu työterveyshuollon korvaus uudistukseen liittyvässä Valtioneuvoston päätökseen, jota on täydennetty sosiaali- ja terveysministeriön asiaa koskevalla päätöksellä. Muutokset ovat astuneet voimaan vuoden 1995 alusta.

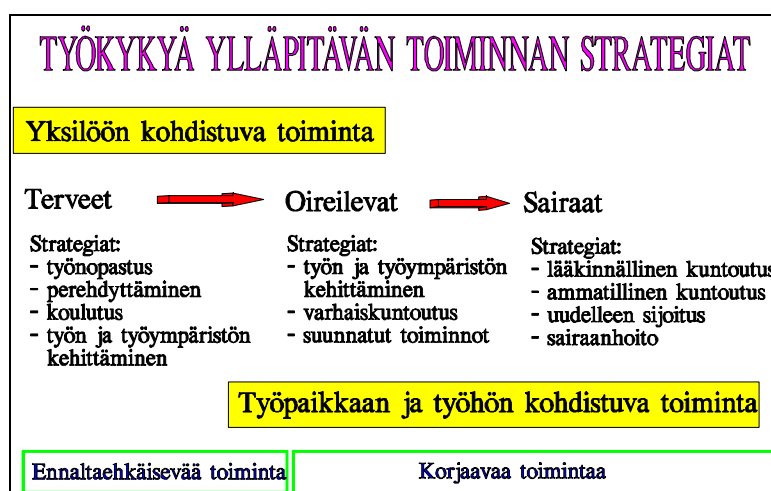
Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla vaikutetaan terveyteen, toimintakykyyn, hyvinvointiin ja tuottavuuteen työpaikan yhteistyö-organisaatioiden kautta. Toiminnan kohteena on tällöin työolojen ergonomian kehittäminen, työyhteisöliikunnan lisääminen, työyhteisön ihmissuhteiden ja johtamisen parantaminen sekä yksilön terveellisten elintapojen kuten esim. omaehtoisen liikunnan edistäminen.

Kuvio B: Tyky-toiminnan keskeiset toiminta-alueet



Vastaavasti tyky-toiminta voidaan jakaa ”työssäoloian mukaan” eri strategioihin.

Kuvio C: Työkykyä ylläpitävän toiminnan strategiat



Työkykyä ylläpitävän toiminnan käsite ymmärretään vielä toisin kuin lainlaatija oli asian tarkoittanut. Nykyisen työsuojelun sisälle vietyinä tyky-toiminnasta on tullut liaksi kuntoutuspainotteinen. Vähemmälle on jäänyt sen pohtiminen, mitä olisi ennalta ehkäisevä tyky-toiminta.

PROJEKTIN TOIMENPIDE-ESITYKSET

SAK - Liitot

Työn, työympäristön ja työyhteisön kuormitustekijöiden systemaattista seuranta tulee kehittää. Tapaturma-, sairauspoissaolot, ennenaikainen eläköityminen tiedot raportoidaan säännöllisesti SAK:n hallitukselle, joka osaltaan arvioi ajankohtaiset toimenpiteet ja kannanotot sekä antaa tarvittavat lausunnot. SAK julkaisee säännöllisesti vuosittain ("ns. Taskulämmiin") liittojen ja kentän käyttöön tilastotietoja, julkaisuun liitetään työn kuormitustekijöiden seuranta, mikä mahdollistaa liittoja sekä työyhteisöjä vertaamaan mahdollisesti oman tilanteen valtakunnan tilanteeseen verrattuna. TT julkaisee edellä mainittuja tilastoja, joita voidaan hyödyntää omassa tiedotus ja päätöksen teko järjestelmässä. Lisäksi edellytetään, että **kehitetään riittävän luotettavat ja kattavat seurantajärjestelmät**, mitkä mahdollistavat kielteiseen kehitykseen puuttumisen riittävän aikaisessa vaiheessa.

Käynnistetään **tutkimus työsuojelutoiminnan sisällöstä ja toimivuudesta** työpaikoilla, erityisesti liittyen muuhun edunvalvontaan. Tavoitteena selvittää, onko mahdollista lähentää sopimus- ja lainsäädäntöteitse luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettujen tosiasiallista toimintaa. Tutkimus voitaisiin toteuttaa jonkin asiantuntijalaitoksen kanssa yhteistyössä. *Tutkimustulosten perusteella määriteltäisiin toiminnalliset tavoitteet vuodelle 2000.*

SAK:n luottamusmieskysely ulotetaan koskemaan myös työympäristön kehitykseen liittyvät tekijä, jolla seurataan työsuojelutoiminnan kehittymistä ja siinä mahdollisesti esiintyviä ongelmia. Vastaavanlainen kysely olisi tehtävä myös työsuojeluvaltuutetuille.

Työmarkkinajärjestöt julkaisevat yhteisen tahdonilmauksen työkykyä ylläpitävä toiminta yhteistoiminta: Tahdonilmaisuun osallistuvat keskeisten työmarkkina-järjestöjen lisäksi Teollisuuden työlääkietieteellinen yhdistys ja Työterveyshoitajien liitto. Valmis maaliskuussa -96.

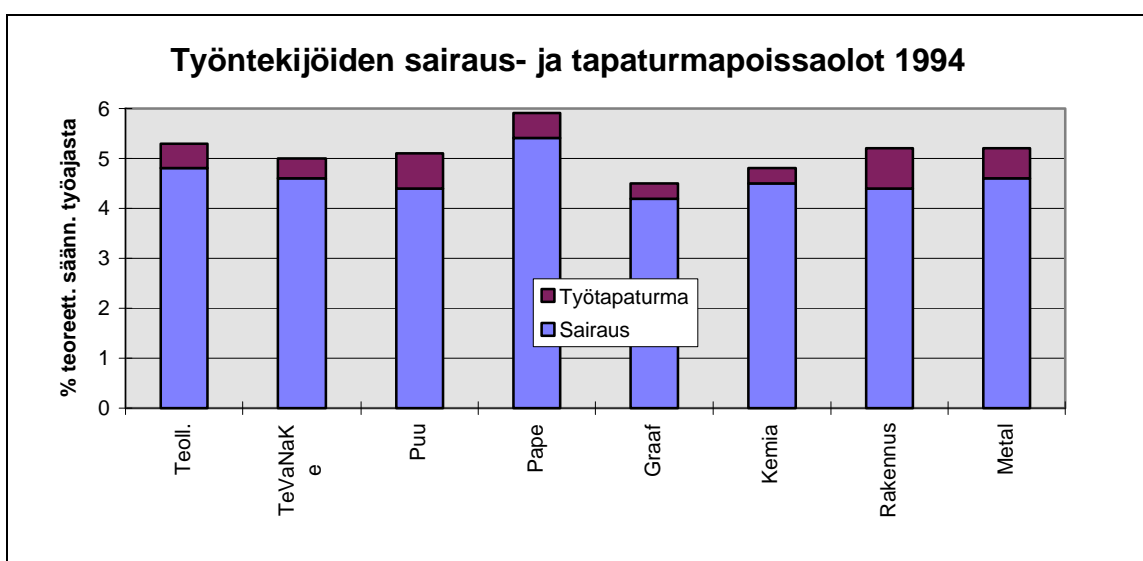
Projektin aikana luodut kontaktipinnat, uuden tyyppiset yhteistyön muodot ja tapa työskennellä tasavertaisuuden pohjalta vaativat jatkotoimia niiden sovittamiseksi perinteiseen toimintaan.

Lainsäädäntö

Työkykyä ylläpitävän toiminnan vaatimukset on kirjattu työsuojelusopimukseen, työterveyshuoltolakiin ja sosiaali- ja terveysministeriön päätökseen, mutta puuttuvat työturvallisuuslaista ja osittain työsuojelun valvontalaista. **Työkykyä ylläpitävän toiminnan velvoitteet tulee lisätä työturvallisuuslain 9§:ään ja viranomaisen valvontavelvollisuudet valvontalakiin.** Työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutusmuotojen lisäksi, jotka on kirjattu valvontalakiin siitä annettuun asetukseen ja sosiaali- ja terveysministeriön päätökseen, tulee täsmentää työkykyä ylläpitävän toiminnan sisällön osalta. Ongelmana näyttäisi

olevan se, että ei ole tietoa mihin tekijöihin puututaan ja miten niitä seurataan sekä miten ongelmiin haetaan ratkaisuja.

Työsuojeluvalvontalakiin ja sen asetukseen pitää sisällyttää selkeämmin työkykyä ylläpitävä toiminta, nyt se on lähinnä toteamisluontoisesti eikä välttämättä ymmärrettä velvollisuudeksi. Samanaikaisesti tulisi myös arvioida kokonaisuudessaan työsuojelutoimikunnan tehtäväsältö uudestaan vastaamaan paremmin muuttuvia olosuhteita ja yhteistyömuotoja. Työsuojelutoimikunnan sijasta voisi selkeämmin määritellä työsuojelutoiminnan tehtävät, myös niissä tapauksissa, missä yhteistoiminta toteutetaan muutoin kuin työsuojelutoimikunnissa. Hajautetun organisaation ongelmana näyttäisi olevan se, että laaja-alaisempi työkykyyn vaikuttavien tekijöiden arviointi ja toimenpide-esitysten laatiminen jää vähemmälle. Tällöin keskitytään vain ”konkreettiseen työympäristöön” ja teknisiin kysymyksiin?



Lähde TT Työaika- ja työsuojeluvalvontaraportti 1995

Työsuojeluyhteistoiminta velvoitteiden ulottaminen selkeästi myös alle 20 työntekijöiden työpaikkoihin pitää toteuttaa. Työsuojelutoimikunnan perustamis-velvollisuudesta periaatteessa on luovuttu silloin, kun yhteistoiminta sovitaan muutoin toteutettavaksi. Muotomääräysten lisäksi tulee kiinnittää huomiota toiminnan sisältöön.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuudeksi on säädetty jatkuva seuranta-velvoite. Lakiin pitää kirjata tai muutoin varmistaa se, miten seuranta järjestetään ja mitä mittareita käytetään. Seuranta pitää toteuttaa siten, että vertailu on mahdollista myös laajemmin työympäristön vaikutustekijöiden arvioinnista. Selkeämmät sisäisen tarkastus- ja seurantatoimen määräykset mahdollistavat myös oma-arvoinnin työsuojelutoiminnan toteuttamiseen.

Uuden työympäristökäsitteen mukaisesti pitäisikin yhteistoimintavelvoitteen sisältö ajatella päinvastaisena: **ensisijaisesti** laaja-alaisena **työn, työympäristön ja laadun kehittämisen** näkökulmasta luomalla luottamusmiehen- ja työsuojeluhenkilöstölle paremmat mahdollisuudet osallistua yhteistyössä työpaikan kehittämistoimintaan ja vasta **toissijaisena** ratkaisuna **työsuojelutoimikunnan perustaminen**. Osittain tilannetta voidaan

korjata myös työsuojelusopimusta uudistamalla näiltä osin. Eriytetty työsuojelu yhteistoiminta ja yt-toiminta johtaa myös eriytettyyn asioiden käsittelyyn.

Työkykyä ylläpitävä koulutus

Työkyvyttömyystyöryhmän raportin mukaan työeläkekuntoutuksen painopistettä siirretään työkykyä ylläpitävän toiminnan suuntaan. Työeläkekuntoutuksen varhentamiseksi ja työkyvyn arvioinnin kehittämiseksi toteutetaan koulutusohjelma, jonka tavoitteena on kouluttaa työpaikkojen eri tyky-toiminnan eri osapuolet (työsuojeluvaltuutetut, työsuojeluasiamiehet, työterveyshuolto, työsuojelupäällikkö) siten, että yrityksen oma tyky-toiminta käynnistyy koko maan mittakaavassa kahden vuoden kuluessa hankkeen aloittamisesta.

Työkykyä ylläpitävän koulutuksen sisällön muotoutumisen kannalta on tärkeää, että luodaan lähtökohdiltaan yhtenäinen tiedotus- ja koulutusjärjestelmä. Työturvallisuuskeskuksen ja TELA:n toimesta on valmisteilla aineisto tähän tarkoitukseen. Aineisto valmistuu toukokuussa -96. Työkyvyttömyysryhmän raportissa kiinnitetään huomiota siihen, että mahdollinen koulutus toteutettaisiin yhtenäisen laatustandardin mukaisena kokonaisuutena.

Esityksemme mukaan työkykyä ylläpitävä koulutus, joka kohdistuu yritysten ja työpaikkojen henkilöstöön sekä ammatillisessa koulutuksessa oleviin (työvoimakoulutus) toteutetaan hajautettuna koulutuksena. Koulutuksen hajauttaminen edellyttää kouluttajaverkoston luomista. Kouluttajaverkoston luomiseksi koulutetaan 300 tyky-kouluttajaa katuen eri alat ja alueet. Työkykyä ylläpitävä koulutus koostuu seuraavista osista: työkyvyn arviointi ja työkykyä ylläpitävä toiminta, tuottavuus osana työkykyä ylläpitävää toimintaa ja yhteistoiminta. Em. ”Työkyky kuntoon” -aineisto luo perustan koulutukselle. Lisäksi muuna asiantuntijamateriaalina toimivat TTL:n ja Ilmarisen julkaisut ”Hyvä työkyky” sekä ”Tuottavuudella tulevaisuuteen”. Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudellisessa arvioinnissa hyödynnetään mm. Työterveyslaitoksen ns. Tervus-mallia.



Kouluttajakoulutus

1. Järjestetään asiantuntijaseminaari, joka koostuu tyky-toiminnan ja aikuiskoulutuksen asiantuntijoista, jotka laativat suunnitelman koulutuskoulutuksen. Seminaari on kaksipäiväinen. Osallistujat edustaisivat työmarkkinaosapuolia ja alan asiantuntijoita.

Tavoitteena on yhdistää asiantuntijatiedot ja -taidot ymmärrettävään muotoon, yhtenäisen laatustandardin sisälle työkykyä ylläpitäväksi koulutukseksi. Asiantuntijaseminaarin luennoitsijoiksi kutsutaan TTL:n Tyky-keskuksen johtaja Esko Matikainen, Tuottavuuskeskuksen ja Työsuojelurahaston toimitusjohtaja Rehnström sekä mahdollisesti Teknisen korkeakoulun edustaja. Lisäksi hyödynnetään työsuojelutoiminnan ja työterveyshuollon asiantuntemus.

Toisena tavoitteena on löytää edellä mainitun kokonaisuuden merkitys koko yhteiskunnan, yksilöiden ja yritysten hyvinvoinnille. Lisäksi käsitellään koulutuksen ja tiedottamisen peruskysymyksiä.

2. Kouluttajakoulutus toteutetaan internaattikoulutuksena, jonka pituus on kolme vuorokautta sisältäen samanlaisen aihekokonaisuuden kuin asiantuntijaseminaari. Kouluttajakoulutuksen sisältö laaditaan yhteisesti sovittujen periaatteiden mukaan. Järjestävä taho vastaa ohjelman sisällöstä ja toteutuksesta sekä käyttää asiantuntijoita. Koulutettavilta vaaditaan perustiedot työsuojeluun ja työympäristön kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä, esimerkiksi toimiminen työsuojelutoiminnassa työpaikalla tai jossain muussa organisaatiossa.

Esityksemme mukaan kouluttajakoulutukseen osallistuminen olisi maksutonta ja sisältäisi internaattikustannusten lisäksi kouluttaja-aineiston ”Työkyky kuntoon” ja siihen liittyvän kalvosarjan. Koulutuksen tavoitteena on laaja-alaisen ja yhtenäisen tietoverkoston luominen alueellisesti työkykyä ylläpitävän toiminnan käynnistämiseksi ja kehittämiseksi saavuttaaksemme ne tavoitteet, jotka työkyvyttömyysryhmä on asettanut. Lisäksi pysytään perustelevaan työkykyä ylläpitävän toiminnan merkityksen hyvinvointiin ja tuottavuuteen ja mikä merkitys yhteistoiminnalla on edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamisessa.

Kouluttajakoulutukseen osallistuvat laativat myös itselleen alustavan koulutus- ja tiedotussuunnitelman käytännön toteuttamiseksi.

Toteutustahona toimii Kiljavan opisto (muiden ammattiyhdistysliikkeen opistojen kanssa yhteistyössä - luomalla verkoston), jolla on tietotaito ja kokemus työsuojelun ammatillisesta ja kouluttajakoulutuksesta.

3. Kohderyhmänä ovat ensisijaisesti alueellisen koulutuksen ja tiedotuksen käynnistävät organisaatiot, työsuojeluvalvontaa toteuttavat viranomaiset (työsuojelupiirit), yhteisöt ja opistot. Tämän lisäksi kohderyhmänä ovat ne aikuiskoulutuskeskukset, jotka toteuttavat työvoimapolitiittista koulutusta ja yritysten tyky-ryhmiä vetävät ja koulutusta toteuttavat henkilöt.

Tavoitteena on sellaisen kouluttajaverkoston luominen, joka sitoutuu toteuttamaan tyky-koulutusta, -tiedotus ja tyky-toiminnan ohjausta omilla vaikutus- ja toiminta-alueillaan. Tiedotuksen osalta keskeisinä tahoina toimivat mm. ammattiliittojen toimitsijat, työsuojelupiirien tarkastajat ja tiedotustoimintaan toteuttavat yhteisöt, kuten esim. Työeläkelaitosten Liitto TELA, Eläketietotustoimisto ETT ja Eläketurvakeskus ETK.

Suunnitelman mukaan kouluttajakoulutusta suunnitteleva asiantuntijaseminaari järjestetään touko-kesäkuussa -96 ja varsinainen kouluttajakoulutus syyskuussa -96. Koulutusohjelman laadintaan ja toteutukseen nimetään seurantaryhmän, jossa ovat edustettuna keskeiset työmarkkinajärjestöt, vaikka käytännön toiminnasta vastaa toteuttajataho.

Työkykyä ylläpitävä koulutus käynnistyy asteittain tämän jälkeen. SAK:n ja liittojen elinten pitäisi tehdä päätös, että ne osallistuvat ja sitoutuvat tähän koulutukseen.

Työsuojelukoulutus

Koulutustyöryhmä on laatinut laajan selvityksen ammattiyhdistysliikkeen omasta työsuojelukoulutuksen tarjonnasta ja toteutumisesta. Työsuojelukoulutuksen osalta suuntaus on yleisesti aleneva, kurssit ovat pieniä ja niitä peruuntuu paljon. Tulevaisuuden suuntaus näyttäisi olevan työpaikalla lyhyissä jaksoissa tapahtuva koulutus. Tämä kehityssuunta on näkynyt erityisesti Työturvallisuuskeskuksen koulutuksessa. Työsuojelukoulutuksen konsepti on ollut sama viimeiset kaksikymmentä vuotta eli perus-, jatko- ja täydennyskurssit, joiden pituudet ovat viikko, kaksi viikkoa ja erityiskurssien osalta 3-5päivä.

Kiljavan opistolla käynnistyi syksyllä -95 työsuojelun ammatillinen jatkolinja, joka on ollut ainut merkittävä uudistus, mikä työsuojelukoulutuksen alueella on tapahtunut sitten 70 luvun alun jolloin laaja-alainen työsuojelukoulutus käynnistyi. Ammatillinen koulutus sai myönteisen vastaanoton ja sillä näyttää olevan tulevaisuus työsuojelukoulutuksen kentässä. Merkilläpantavaa osanottajista oli se, että osallistujat eivät olleet pelkästään SAK:n jäsenkentästä.

Työsuojelukoulutuksessa on etsittävä uusia toimintamuotoja, esim. tarjottava lyhytjaksoista monimuotokoulutusta ja hajautettuna internaattien kesken ja niiden ulkopuolelle. Eriytetyn koulutuksen sijasta on kokeiltava työsuojeluorganisaation ja luottamusmiestajustelmän yhteistä laajan edunvalvonnan (työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä perinteisen työsuhde- ja palkkaetujen ajamisen rinnalla) koulutusta ja kohderyhmänä kaikki työelämän osapuolet. Koulutus on saatava sisällöllisesti vastaamaan työelämän tarpeita ja vaatimuksia. Koulutustyöryhmän esityksistä tarkemmin omassa kohdassa ja koulutustyöryhmän raportissa.

Kansainvälinen verkostoutuminen on tulevaisuutta, se tapahtuu mm. tietoverkkojen välityksellä. Projekti esittää ”samanaikaisen” työsuojelukurssin järjestämistä KIO:ssa ja LO:n opistossa. Koulutus toteutettaisiin osittain yhteisenä ”tv-konferenssina” nykyaikaisin video-, sähköposti- ja internet -menetelmin. Verkostojen luominen, uusien ratkaisujen ja toisen maan toimintatapoihin tutustuminen olisivat kurssin tavoitteet. Kurssi mahdollistaisi myös kurssi- ja kokoustoimintakokeilun ”monikansallisen yrityksiä paikallisille organisaatioille”.

PROJEKTIN VALMISTELUT - ENNEN PALKKAUKSIA

Ajatus työntekijäin terveystyösuojeluseminaarissa 1994. Seminaarissa työstettiin laajasti projektin tavoitteita ja sisältöjä. Syksyn 1994 aikana laadittiin seminaarityön pohjalta laaja projektisuunnitelma ja asia eteni SAK:n johtoryhmän kautta SAK:n hallitukseen. Hallitus päätti projektin aloittamisesta syyskuun hallituksen kokouksessa. Tämän jälkeen aloitettiin työntekijöiden hakeminen projektille. Hallitus päätti antaa projektille 155.700 markkaa projektin käytännön toteuttamista varten.

SAK:n johtoryhmä teki rohkeat päätökset työntekijöiden suhteen. Projektille valittiin kaksi työntekijää, Kiljavan opiston työsuojeluopettaja Pertti Vuorio ja SAK:n järjestöyksikön nuorisotoimitsija Ari Myllyviita. Käytännössä nimitykset tehtiin ”sisäisin siirroin”.

PROJEKTIN VALMISTELUT - YHTEYDET ERI TAHOIHIN

Järjestövaikuttaminen

Projektin kontaktipintoja laajennettiin varsin laajalla ”järjestökierrokselle” ennen avausseminaaria, jossa kampanja varsinaisesti käynnistettiin. Seuraavassa taulukossa on esitelty kaikki tavatut tahot:

Taulukko A: Terveysprojektin valmistelujen yhteydessä tavatut tahot (ok, tiedotettu muulla tavalla)

Työmarkkinakenttä

TAHO	HENKILÖ, TEHTÄVÄ	pvm
Työsuojelurahasto	toimitusjohtaja Ilkka M. Erich johtaja Esa Pesonen tiedottaja Marja-Leena Jylhä	23.11.
Työterveyslaitos	Jorma Rantanen	23.11.
TYKY-keskus	vetäjä Esko Matikainen,	6.12. 20.12.
Työturvallisuuskeskus	Toimitusjohtaja Kalevi Ilmonen Johtaja Sakari Tusa	30.11.
Eläketiedotustoimisto ET	toimitusjohtaja Pertti Viinanen	25.11. 20.12.
Eläketurvakeskus ETK		ok

Viranomaistahot

Sosiaali- ja terveysministeriö	Ehkäisevän sosiaali- ja terveystalitiikan osaston työterveyshuollon tulosryhmä ylilääkäri Matti E. Lamberg	2.12.
Kansaneläkelaitos	johtaja Olavi Helminen	ok
Opetusministeriö/opetushallitus	Oppilaanohjauksesta ja oppilaanohjaajista vastaava virkamies Erkki Merimaa Oppilaanohjaajien koulutuksesta vastaava Marjatta Lairio (J-kylän Yliopisto)	ok
Työministeriö	Työsuojeluosasto yksikköpääl. neuvott. virkamies Jukka Kallio osastopäällikkö Mikko Hurmalainen ylilääkäri Asko Aalto ylitarkastaja Jussi Koivu	2.12. 5.12.

Vakuutusjärjestelmä

Vakuutusyhtiöt ---Pohjola ---Teollisuusvakuutus	Kari Häkkinen, Vattuniemenkuja 8 A, 00210 Helsinki, 69 611	16.12. 16.12.
Tapaturmavakuutuslaitosten Liitto	Toimitusjohtaja Tapani Miettinen, Apulaisjohtaja Pertti Pukkila,	ok
Turva	yhteyspäällikkö Heikki Kettunen	ok
Tapaturmavirasto	johtaja Jaakko Roste os. Kumpulantie 9, 00520 Helsinki, puh. 70 831	14.12.

Työntekijäin Terveysprojekti - loppuraportti

Järjestötahot, "ohjelmat"		
KKI-ohjelma, Kunnossa kaiken ikää -ohjelma	Projektipäällikkö Maaret Ilmarinen puheenjohtaja Timo Haukilahti	16.12.
TUL	Erkki Partanen, Jukka Kataja, Veli-Matti Kangasluoma	18.11.
SAL ----- Työtahti -projekti (nuorisoprojekti)	toiminnanjohtaja Veli-Jukka Leppänen ----- projektisihteeri Sami Turunen	18.11.
Solaris, Lomaliitto	Leena Kolsi, Jyrki Ahvala	ok
RAY	Kari Virtanen	14.12.
STTK ----- Teknisten Liitto	Työläjäjärvi, Surkas ----- Antero Laaksonen	14.12.
Akava		14.12.
SAK:n paikallisjärjestöt, piiritoimistot	Pekka Sarkkinen, Sirpa Ilola, Reijo Päivärinta	9.12. 13.12.
Suomen Sydäntautiliitto	Mauri Akkanen	18.11.
Keuhkovammaliitto	Pertti Paakkinen	5.1.

Työterveyshuollon kenttä

Työterveyslääkärit		20.12.
Työterveyshoitajaliitto	Birgitta Tarvainen	16.12.

Työnantajajärjestöt

TT	johtaja Tapani Kahri, Lasse Laatunen	8.12.
LTK	Pekka Merenheimo	8.12.
SYKL	yhteyshenkilö Kari Björklöf varatoimitusjohtaja Risto Suominen	10.11.
Kunnall. työmarkkinalaitos	(KTV)	ok
Valtion työmarkkinalaitos	(VTY)	ok

Lista on laajuudessaan ainutkertainen SAK:n toteuttamien projektien historiassa. Tämä, todella aikaa vievä, kierros johti siihen, että projekti sai rakentavan ja uusia yhteyksiä sekä toimintatapoja korostavan maineen. Mitä ”perinteisemmästä ay-kentästä” oli kyse, sitä pinnallisemman vastaanoton ja tuloksen projekti sai. Erityisen maininnan ansaitsevat viranomaistahot ja työterveyshuollon piirissä toimivat laitokset ja järjestöt.

Yhteydet eri tahoihin jatkoivat läpi koko projektin ajan. Se, miten projektin kontaktiverkostoa hyödynnetään projektin päättyttyä, pitäisi miettiä erikseen.

PROJEKTIN VALTAKUNNALLISET TILAISUUDET

AVAUSSEMINAARI 6.2.1995

Terveysprojekti käynnistyi valtakunnallisesti 6.2.1995 pidetyllä avausseminaarilla, jonka teemana oli työkykyä ylläpitävä toiminta ja ikääntyminen. Seminaariin osallistui n. 100 edustajaa eri liitoista ja yhteistyötahoista. Tilaisuuteen toivat tervehdyksen pääministeri Esko Aho ja TT:n johtaja Lasse Laatonen. Pääalustuksen seminaarissa piti tutkimusprofessori Juhani Ilmarinen. SAK:n puolelta seminaarissa oli paikalla koko johto.

Ennen seminaarin alkua järjestettyyn tiedotustilaisuuteen osallistui lähes kolmekymmentä eri tiedotusvälineiden edustajaa lukuunottamatta Helsingin Sanomia ja televisiota. Muutoin kampanjan käynnistyminen sai kiitettävää huomiota tiedotusvälineissä.

Käytetyt puheenvuorot (käytettävissä projektin materiaaleissa).

- Pääministeri Esko Aho
- Puheenjohtaja Lauri Ihalainen
- Johtaja Lasse Laatonen
- Professori Juhani Ilmarinen

SUUNNITTELUSEMINAARI 30.-31.3.1995

Avausseminaarin jälkeen käynnistyivät alueseminaarit eri puolilla maata. Seuraava valtakunnallinen seminaari järjestettiin laivaseminaarina maaliskuun lopussa. Seminaari oli kohdennettu liittojen työsuojelusihteereille ja läheisille yhteistyökumppaneille. Seminaarin osallistui kaikkiaan 26 henkilöä. Terveysprojektin omien teemojen lisäksi esillä oli työministeriön työympäristötalouteen paneutuneen projektin aiheet otsikolla ”työsuojelun taloudelliset mittarit”. Paikalla oli työministeriöstä Bjurström ja Sumelahti.

Liitteenä seminaarituotos

SOPO-SEMINAARI 22.-22.4.1995

SAK on perinteisesti järjestänyt vuosittain keskiasteen (toisen asteen) oppilaanohjaajille työelämään ja ammattiyhdistysliikettä esittelevän seminaarin. Tänä vuonna sen teemana oli Työntekijäin Terveysprojekti. Sattumalta toinen projektisihteereistä vastasi (ja vastaa edelleen) SAK:n kouluyhteistyöstä opettajien suuntaan. Seminaarissa oli mukana reilut 70 oppilaanohjaajaa eri puolilta maata.

Opettajan olivat erittäin kiinnostuneita projektin tuomasta näkökulmasta. Lehtikatsauksesta voi todetakin, että tämä seminaari sai aikaan useassa oppilaitoksessa uuden tyyppisen asenteen työsuojeluun ja sen asemaan oppisisällössä.

Kiljavan syyspaja 17.elokuuta 1995

Kiljavan syyspaja keskittyi erityisesti liittojen henkilöstön hyvinvointiin ja työkykyä ylläpitävään toimintaan. Teemana oli positiivisuus työyhteisössä jossa alustajana oli Positiivareiden Juhani Töytäri, tilaisuus oli erittäin suosittu ja siihen osallistui ennätysmäärä osanottajia, yli 300.

TEL-SOPIMUS JA KUNTOUTUS -SEMINAARI, laivaseminaari 14.-15.9.1995

Seminaariin osallistui 21 henkilöä. Seminaarin aiheina olivat:

- työeläketurva ja kuntoutus (Tola)
- työeläkejärjestelmän mukainen kuntoutus
- muutosten merkitys tyky-toiminnalle

ILOA JA ELINVOIMAA -SEMINAARI, Kuopio 16.-17.9.1995 (TUL - APK)

Askel Positiiviseen Kuntoa (APK) -ohjelma on ollut koko projektin ajan tiiviisti mukana aina avausseminaarin rentoutushetkestä lähtien. Terveysprojekti saikin ansaitusti oman paikan TUL:n järjestämässä APK-seminaarissa Kuopion Rauhanlahdessa.

TUL:n ja Terveysprojektin tavoitteena oli saada TUL:n eri alueiden aktivistit innostumaan terveystreffien organisoinnista yhteistyössä alueen seuran ja kulloisenkin työpaikan välillä. Paras esimerkki tästä on Oulun Tarmon ja rakennusalan yrityksen Rakennus-Forummin yhteistyössä toteuttama terveystreffit Konttaisella.

Seminaari pääsi myös julkisuuteen hyvin aina radiota myöten.

PROJEKTIN OMAT ALUETILAISUUDET KEVÄÄLLÄ 1995

Kampanjan avausseminaarin jälkeen projektin painopiste siirtyi liittoihin ja aluetilaisuuksiin. Aluetilaisuuksia järjestettiin jokaisessa läänissä ja niiden osanotto oli yllättävän suuri odotuksiin nähden.

Tilaisuuksia varten oli tehty ohjelmatarjonta, joka sitten sovitettiin kunkin paikkakunnan puitteisiin. Ohjelman laadinnassa huomioitiin mahdollisimman laajapohjainen taustatyö siten, että lähestymistapoja otsikon aiheeseen on niin työntekijän, työsuojeluviranomaisten kuin työterveyshuollon puolelta:

Tapaamisen teema:

”Hyvä työympäristö tuottaa ... tulosta ja hyvinvointia”

Aika ja paikka:	20.4.1995 Lohja Liikuntakeskus Tennari
12.00	Tilaisuuden avaus <i>Läänin neuvottelukunnan puheenjohtaja</i> Tutustuminen - askeleella positiiviseen kuntoon <i>TUL-kuntopalvelut Liikuntasihtööri Erkki Partanen</i>
12.20 - 13.10	Hyvä työympäristö tuottaa tulosta ja hyvinvointia <i>SAK- Pertti Vuorio</i>
13.10 - 14.00	Työkykyä ylläpitävä toiminta <i>Työterveyslaitos Työkykykeskus</i> <i>Tiina Saarelma-Thiel</i>
14.00 - 14.20	Kahvi
14.20 - 14.50	Mitä hyötyä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta - kuka hyödyn saa <i>ETT - Toimitusjohtaja Pertti Viinanen</i>
14.50 - 16.00	Työkykyä ylläpitävä toiminta - käytännössä <i>Fundia oy Koverhar</i> <i>Kerstin Berglund</i>
	Työsuojeluvälitys - Työkykyä ylläpitävä toiminta <i>Uudenmaan työsuojelupiiri</i> <i>Ylitarkastaja Kaarina Myyri-Partanen</i>
	Keskustelu ja päivän päättäminen

Tilaisuudet saivat erittäin myönteisen vastaanoton työpaikoilla ja alueellisissa tiedotusvälineissä. Edellä mainittuihin tilaisuuksiin osallistujat olivat työpaikkojen edustajia - työnantajia, esimiehiä, työterveyshuollon ja työntekijöiden edustajia. Merkille pantavaa on myös se, että tilaisuuksissa oli myös pienten työpaikkojen edustajia. Myös työterveyshuollon ihmiset edustivat yleensä lukuisia pienempiä työpaikkoja.

Taulukko B ja kartta: Aluetilaisuuksien osanottajamäärät

Piiri	Paikka	Läsnä
Uusimaa	Helsinki I	150
	Helsinki II	65
	Lohja	65
Häme	Lahti	100
	Tampere,	150
Turku	Pori	80
	Turku	190
Kymi	Luumäen motelli	90
Etelä-Savo	Mikkeli	80
	Savonlinna	100
P-Karjala	Joensuu	80
Kuopio	Kuopio	90
K-Suomi	Jyväskylä	120
P-maa	Vaasa	90
Oulu	Oulu	80
	Kajaani	60
Lappi	Rovaniemi	80
	Kemi	40
YHTEENSÄ		1710

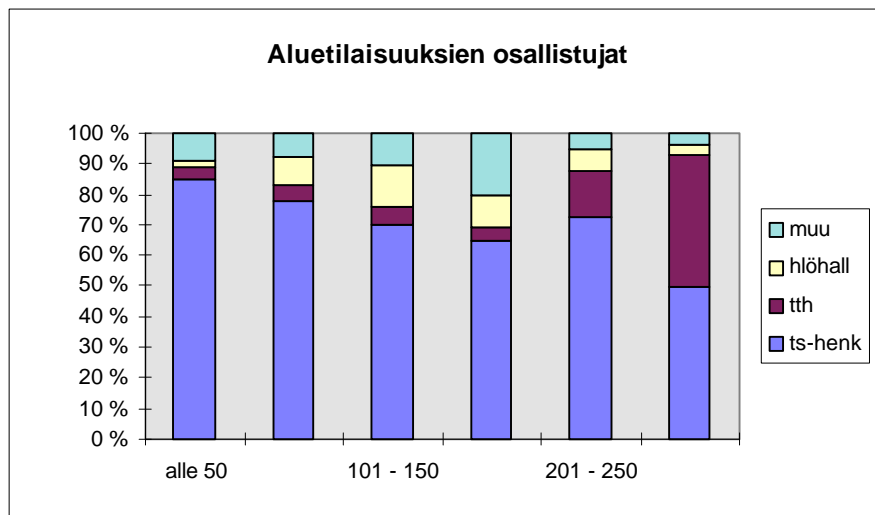


Alueen tiedotusvälineistä paikalla olivat säännönmukaisesti alueen ykköslehdet ja radio, jotka tiedottivat ja kommentoivat projektia positiivisesti.

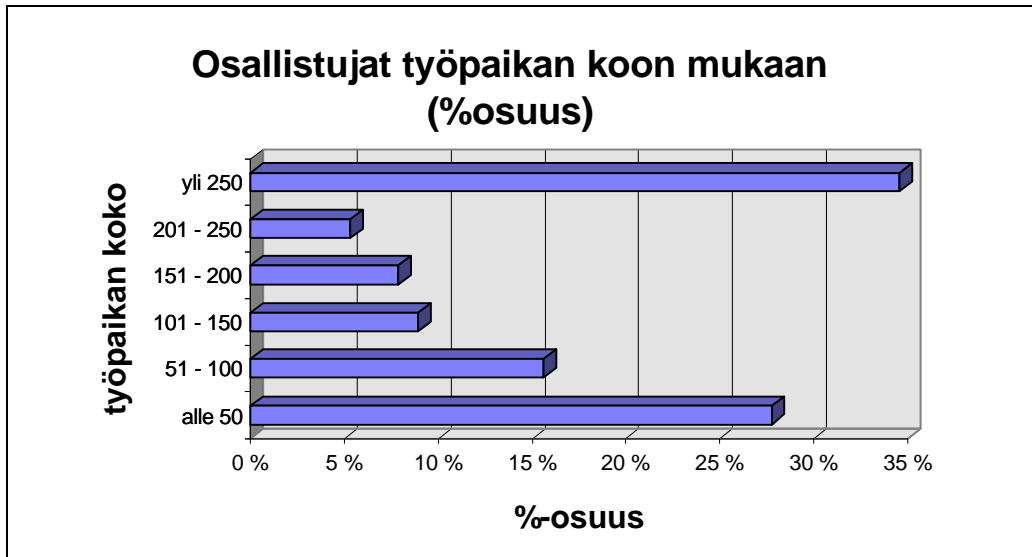
Projektin tilaisuuksia järjestettiin myös paikallisjärjestöjen toimesta, tilaisuudet järjestettiin Suonenjoella (20 osall.), Haminassa (15 osall.), Porissa (25 osall.), Seinäjoella (30 osall.) ja Sievissä (30 osall.). Lisäksi nuorten tilaisuudessa Mikkelissä paikalla oli 35 osallistujaa. Paikallisjärjestöjä ohjeistettiin pariin otteeseen omalla kirjeellä.

Aluetilaisuuksiin osallistui kaiken kaikkiaan reilut 1700 henkilöä. Muutaman alkupään seminaarin jälkeen osallistujille annettiin kyselykaavake, jonka vastauksista on tehty joitakin johtopäätöksiä. Vastausprosentti näissä kyselyissä oli noin 50%.

Kuvio D: Aluetilaisuuksiin osallistuneet työpaikan koon ja taustatietojen mukaan



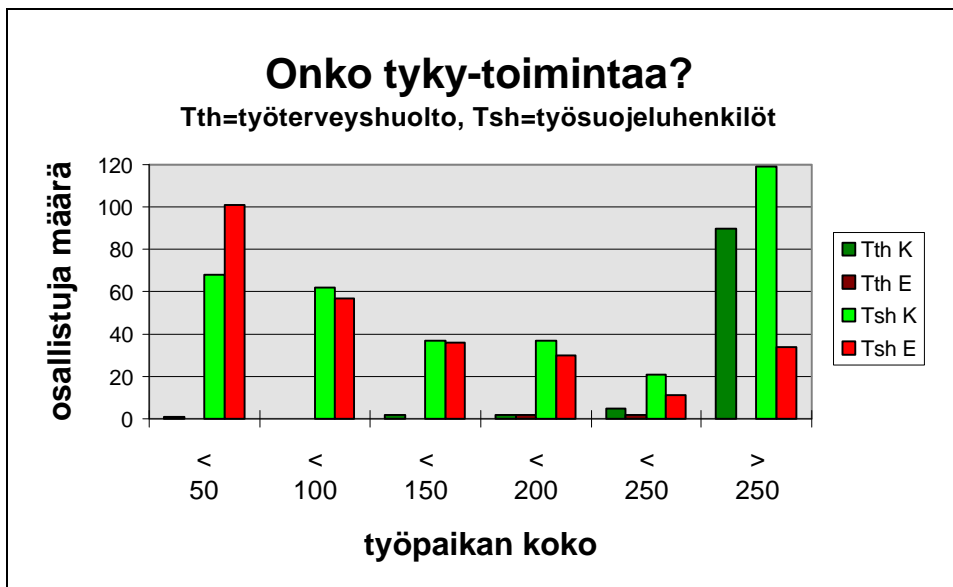
Kun saman kuvion kääntää lukumääräksi paljastuu se tosiasia, että suuret ja pienet (!) työpaikat ovat olleet aktiivisia. Pienten työpaikkojen osallistujien osuus oli 27% kaikista osallistuneista.



Työterveyshuollon osallistujien vastauksista laskemalla projekti on välillisesti koskenut 122.700 työssäkävää - koska vastausprosentti oli hieman yli 50% voi olettaa, että työterveyshuollon kautta projektin kohderyhmänä oleva henkilöstömäärä on lähelle 200.000 henkilöä., ja valtaosa pienistä työpaikoista.

Vastaajilta kysyttiin myös sitä, onko omalla työpaikalla (toteuttaa työterveyshuolto) työkykyä ylläpitävää toimintaa.

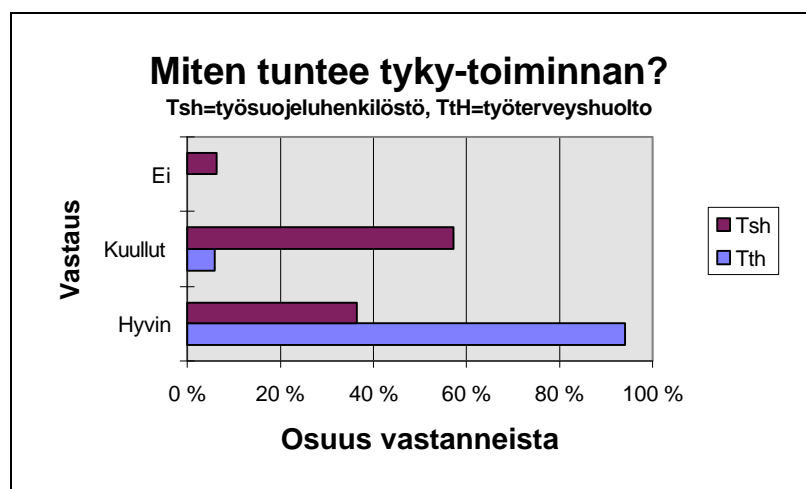
Kuvio E: Onko työpaikalla tyky-toimintaa?



Aluetilaisuuksiin osallistuneilta kysyttiin, tuntevat he työkykyä ylläpitävän toiminnan - käsitteen. Tähän kysymyksiin vastanneiden osalta on poimittu yhteenveto, mitä tyky-

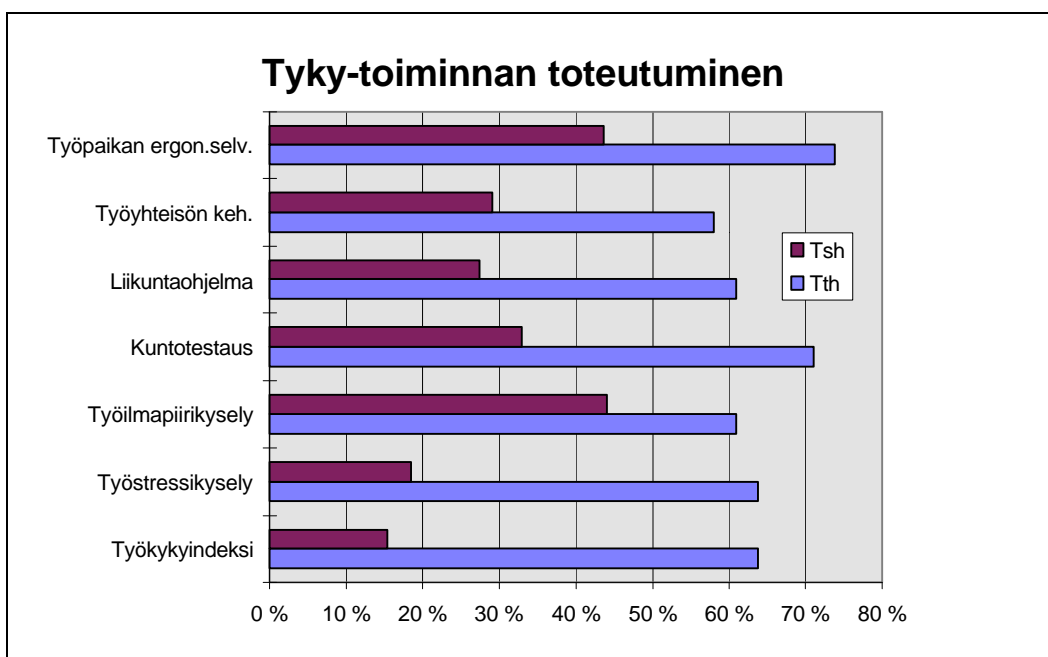
toiminnan osa-alueita on työpaikalla toteutettu. Tästä käy selvästi ilmi se, että työterveyshuollon toteuttamat toimenpiteet eivät ”näy” työsuojeluasioista vastaavien” silmissä.

Kuvio F: Ovatko vastanneet tunteneet tyky-toiminnan käsitteen, miten hyvin?



Työilmapiirikysely on tunnistettu työsuojeluhimsten piirissä parhaiten tyky-toiminnan toteuttamisessa. Työpaikkaselvityksen tärkeinä osina pidettyjä työstressi- ja työkykyindeksikyselyjä ei ole tunnistettu kuin vähäisessä määrin (lähes 50%:n ero).

Kuvio G: Tyky-toiminnan toteuttamismuodot



Keskeisenä tehtävänä pitäisikin olla yhteisen kielen ja toteuttamistavan (= yhteinen suunnittelu) löytäminen. Työsuojeluyhteistoiminnan toteuttaminen vaatii kaikkien työsuojelutoiminnan osapuolten mukana oloa, työterveyshuolto on vieläkin liiaksi erillinen osa yrityksen toimintaa., mitä osoittaa erilaiset käsitykset toteutetuista toimenpiteistä. Työsuojeluhenkilöstöllä ei näytä olevan tietoa siitä, mitä työterveyshuolto tekee.

PROJEKTIN TYÖMAATILAISUUDET RAUMALLA JA HARJAVALLASSA

Pienten yritysten tavoittamiseksi järjestettiin työmaatilaisuuksia suurilla rakennustyömailla. Kohderyhmänä olivat erityisesti aliurakoitsijat, joita esim. Harjavallan työmaalla oli yli toista sataa samanaikaisesti.

Tilaisuudet järjestettiin useamman liiton yhteistyöllä, Raumalla Rakennusliiton ja Harjavallassa Metalliliiton vetämänä. Mukana olivat Rakennusliitto, Sähköliitto, Metalliliitto ja Terveysprojekti. Tilaisuudet järjestettiin työnantajien kanssa yhteistyössä. Työnantajat loivat erittäin halukkaita järjestämään tilaisuudet. Osallistujia molemmissa tilaisuuksissa oli lähes sata. Harjavallassa nämä ”edustivat” lähes sataa aliurakoitsijaa. Tässä Harjavalan tilaisuuden ohjelma:

OHJELMA

Torstaina 27.4.1995 kerhotalon juhlasalissa

- | | |
|-------------|--|
| 10.30-12.00 | "Paneeli" |
| 10.30 | AVAUS
Outokumpu Harjavalta Metals Oy:n projektin johtaja
Nils Merikanto |
| 10.40 | Työntekijäin Terveysprojekti,
Ari Myllyviita, SAK:n projektisihteeri |
| 10.50 | Työntekijäliiton näkökulmasta,
Matti Roininen, Metalliliiton työsuojelusihteeri |
| 11.00 | Outokummun rakennustyömaaprojektin työsuojelutilanne,
Teijo Hanhilampi, Outokumpu Harjavalta Metalsin suojelutarkastaja |
| 11.10 | TYKY-toiminta - työterveyshuollon näkökulmasta työkykyä ylläpitävä toiminta työmaalla
Timo Rantanen, Outokumpu Harjavalta Metalsin lääkäri |
| | TILAISUUS KESKUSTELULLE |
| 12.00 | Lehdistötilaisuus |

TERVEYSTREFFIT

Työ ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen ei riitä pelkästään työpaikalla tapahtuva toiminta. Se vaatii myös työntekijöiden omaehtoista toimintaa. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla vaikutetaan terveyteen, toimintakykyyn, hyvinvointiin ja tuottavuuteen työpaikan yhteistoimintaorganisaatioiden kautta. Toiminnan kohteena tällöin on työn- ja työyhteisön kehittäminen sekä yksilön terveellisten elintapojen kuten omaehtoisesta liikunnan lisääminen.

Uusimpien tutkimusten mukaan työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ollaan saavutettu erittäin hyviä tuloksia silloin kun siihen on oleellisena liittynyt omaehtoiseen toimintaan vaikuttaminen. SAL kuntoremonttikurssien vaikuttavuutta on Riitta Pöllänen käsitellyt väitöskirjassaan, jossa on todettu, että lyhyelläkin interventiolla on saatu henkilöiden terveyskäyttäytymiseen pysyviä vaikutuksia. Saman suuntaisia tuloksia on myös saavutettu niissä projektissa, joita on esim. Metall- ja paperiteollisuudessa toteutettu. Näiden tuloksien innoittamana Terveysprojektin puitteissa ja RAY:n taloudellisella tuella toteutettiin joukko ns. terveystreffejä.

Terveysprojektin tiimoilta järjestetyissä terveystreffeissä (kuntoremonttiviikonlopuissa, työyhteisökuntoutuksessa ...) on ollut osallistujia kaiken kaikkiaan 374 henkilöä. Näitä tilaisuuksia järjestettiin 14 kpl. Työpaikkoina olivat Elektrolux, Vaasan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus, Taideteollinen korkeakoulu, Tetrapak, Kalajokilaakson pienyrityksiä, Peeässä, Cumulus/Restel, Lihasaariainen, Primator, Rakennus-Forum ja Finnair. Työttömien kuntoremontit toteutettiin Kuopion, Jyväskylän ja Turun työttömien kanssa.

Nämä terveystreffit toteutettiin yhteistyössä TUL-Kuntopalvelut kanssa. Rakennus-Forum tilaisuus oli organisoitu TUL-seuran Oulun Tarmo toimesta.

Malliohjelma:

Työ- ja toimintakyvyn ylläpito ”treffit”, Kisakeskus Pohja
09. - 10.12.1995

Tetra Pak

Lauantai 9.12

klo

09.00	Saapuminen, majoittuminen, Tulokahvit
09.30	Tilaisuuden avaus, UKK - kävelytesti
11.30	Lounas
12.30	Työ ja toimintakykyä ylläpitävä toiminta projektisihteeri Pertti Vuorio SAK
13.30	Työ ja työyhteisön tila Työterveyshuolto
14.30	Liikunta työkyvyn ja hyvinvoinnin tukena Kisakeskus/TUL kuntopalvelu liikuntasihteeri Erkki Partanen
15.00	Kahvi
15.30	Miten työni vaikuttaa työ- ja toimintakykyyn, miten sitä tulee kehittää Yhteistä työskentelyä Ryhmissä
17.00	Päivällinen

Työntekijäin Terveysprojekti - loppuraportti

18.30	Liikuntaa eri muodoissa Sulka-, lento-, koripallo-, sähly tai kuntosali
20.30	Illanvietto, iltapala rantasauna + takkahuone Yhdessäoloa
Sunnuntai 10.12.	
klo	
07.00	Iloisten ihmisten aamulenkki Vesivoimistelu
08.00	Aamupala
09.00	Stressi, mitä se on? Positiivinen ajattelu työssä Rentoutumista rentoutumisstudiolla
11.30	Lounas
12.30	Miten tästä eteenpäin
14.00	Päivien päätös Kahvi Kotiinlähtö

Syksyn aikana silloisella miehityksellä enempään ei olisi pystytty. Treffien seurantajaksot toteutuvat kevään 1996 aikana. Tilaisuuksien palaute oli kautta linjan myönteinen ja kiinnostusta niitä kohtaan on edelleen. Edellä mainitun kokemuksen perusteella laadimme SAL 2000 -ohjelman, joka olisi ollut määräaikainen työyhteisön kehittämisprojekti suuntausten erityisesti pientyöpaikkoihin Ohjelma esiteltiin sosiaali- ja terveysministeri Huttu-Juntuselle marraskuussa -95. Ohjelma ei kuitenkaan saanut SAL:n hakemaa taloudellista tukea Raha-automaattiyhdistykseltä.

Keväällä -95 työmarkkinajärjestöjen ja valtiovallan kanssa sovittiin ns. TEL-sopimuksessa, että työeläkejärjestelmän mukaista kuntoutustoimintaa kehitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan suuntaan. Erityinen painopiste pitää olla ennakoivassa työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, jossa huomioidaan ikääntymisen aiheuttamat erityisvaatimukset.

Raha-automaattiyhdistyksessä ja sosiaali- ja terveysministeriössä ei näyttänyt olevan ymmärtämystä työkykyä ylläpitävälle toiminnalle, jossa pienellä taloudellisella panostuksella olisi ollut mahdollista saada aikaan merkittäviä säästöjä.

KOULUTUSTYÖRYHMÄN TYÖSKENTELEY

Koulutustyöryhmä on tuottanut oman loppuraportin, jossa on esityksien lisäksi koosteet työryhmän keskusteluista ja työryhmälle tehdyistä selvityksistä. Tässä esitellään vain koulutustyöryhmältä tulleet esitykset jatkoon suhteen:

8.1. Työsuojelu -käsitteen uudistaminen

Sisältökeskustelun jatkamiseksi esitetään laajan periaatekeskustelun avaamista työsuojelukäsitteen (niin lainsäädännön kuin käytännön työssä) laajentamisesta työympäristökäsitteeksi (vrt. Ruotsin arbetsmiljö-käsite)

8.2. Edunvalvoja-/työpaikan kehittäjäkoulutus

Työryhmä esittää kokeilun aloittamista, jossa

- a. yhdistetään luottamusmieskoulutusta ja työsuojeluvaltuutetun koulutusta luomalla 2 viikon **“edunvalvojan peruskurssi” (laajan edunvalvonnan käsite)**
- b. yhdistetään luottamusmieskoulutusta, työsuojeluvaltuutetun ja ammattiosaston vetäjän (aktiivin) koulutusta luomalla 2 viikon **“työpaikkatyön kehittäjän peruskurssi”**.

Nämä sovitetaan seuraavissa neuvotteluissa työnantajakurssien piiriin kokeiluna. Jälkimmäiseen kurssimalliin voitaisiin liittää myös “yhteiskoulutuksen malli”, jossa myös työnantajan edustaja ko. työpaikalta tulee samaan koulutukseen.

Työryhmä esittää näitä toteutettavaksi kaikissa opistoissa vähintään 1 kpl, jolloin runsaan vuoden kuluttua meillä olisi kokemuksia vähintään neljästä kurssista ja yli 50 henkilöstä. Näiden kokemuksia selvitetään erikseen.

Koulutuksen sisältö liittyy työn, työympäristön ja laadun kehittämiseen. Samalla kiinnitetään huomiota työyhteisöjen kehittämiseen rooliin niin em. asioiden puolesta, että myös vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen näkökulmasta.

8.3. Työsuojelukoulutuksen/kouluttajien verkostojen luominen

Tavoitteena on luoda ay-opistojen ja työsuojelukoulutuksen kouluttajien “verkosto” palvelemaan niin työsuojelun (työympäristön) sinänsä kuin työsuojelukoulutuksen kehittämistyötä. “Verkosto” rakentuisi erityyppisten yhteyksien pohjalle (sähköposti, seminaarit, kurssit, foorumit). Vastuu “verkoston” ylläpitämisestä olisi SAK:lla.

8.4. Työsuojelukouluttajat ja työsuojelusihteerit

Työryhmä näkee tarpeelliseksi palauttaa käytäntö, jossa liittojen työsuojelusihteerit (“SAK:n työsuojeluvaliokunta”, nykyään työsuojelusihteerien kokoukset) ja työsuojeluopettajat kokoontuvat yhdessä. Työsuojelusihteerien yhteisissä kokouksissa esitellään ja otetaan kantaa ajankohtaisiin asioihin, mietitään tuleva projekteja jne. Nämä ovat asi-

oita, joista myös työsuojeluopettajille pitäisi olla tieto (hehän tapaavat myös “kentän ihmisiä”) ja joihin työsuojeluopettajille voisi olla jotain uuttakin annettavaa. Tämä on mahdollisuus uusien ”keskustelureittien” avaamiseen.

8.5. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asema koulutuksessa

Työryhmä esittää oman selvityksen ja esityksien tekemistä epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työsuojelu- (ja muunkin) koulutuksen toteuttamisesta.

Varsinainen koulutustyöryhmän raportti on liitteenä. (liite 2).

LIITTOJEN YHTEENVEDOT PROJEKTISTA

Projektin loppuvaiheessa pyydettiin liitoilta vastauksia kysymyksiin, joiden pohjalta on tehty seuraava taulukko. Liittovastauksista voidaan lyhyesti todeta se, että:

- hallinnon käsittely ei ollut ongelma (vaikkakin jäi melko selvästi pelkäksi ”rutiiniksi”, poikkeuksena KTV:n oma selvitys!)
- liittojen tilaisuuksia oli kaiken kaikkiaan lähes 200 kpl (osanottajamäärä vaihteli); yhteinen osallistujamäärä lienee 6 000 - 8 000 hlöä.
- työnantajat olivat monasti työpaikkatasolla mukana; useat liitot olisivat toivoneet, että TT olisi ollut aktiivisesti mukana
- liitot tuottavat kiitettävästi omaa materiaalia - hyvä toteamus oli erään liiton vastauksessa: projektin ansiosta saimme tuotettua aineistoa, joka soveltuu käytettäväksi nimenomaan oman alan työpaikoilla; Terveysprojektin omat materiaalit olivat saaneet hyvän vastaanoton - uutta oli myös niiden muokattavuus liittokäyttöön
- yleisvaikutelma on myönteinen - sen on nähty antavan omaa merkitystä työtoiminnan kehittymiselle

Taulukko C: Liittovastaukset Terveysprojektin loppuraporttiin

	Käsittely liiton elimissä	Tilaisuuksia	Työnantajien mukanaolo	Osanottajamäärät	Mitä muuta (mater.)?	Arvio projektista
ATK	hallitus nimesi projektiryhmän, vastuuhenkilön ja talouden	työpaikoilla muutama tilaisuus	eivät liittona - yksittäiset kyläkin	ei tietoa	kyniä ja heijastimiä tsv-kirjeet	myönteinen (sai laajaa julkisuutta)
ATH	<i>ei vastausta</i>					
HRHL	on ollut	18 tilaisuutta	eivät	tsv, ltm, ao:n pj, kiinnostuneet	opetusmateriaaleja vetäjien käyttöön	vähintäänkin tyydyttävä
IAU	<i>ei vastausta</i>					
KEL	merkittiin tiedoksi (ei resursseja)	ei tilaisuuksia	ei tietoa	ei tietoa	ei	tavallinen työntekijä ei ollut tietoinen projektista
Kemia	hallitus käsiteli - käynnisti oman projektin	avausseminaari 57 yritystä - yritystilaisuudet	yrityksissä työnantajat mukana	avausseminaari yli 200 hlöä	toimintaohjelmamateriaali kampanjakynä lehtijuttuja	merkityksellinen; olisi pitänyt toteuttaa työmarkkinajärj. yhteistyönä; isot seminaarit ja väenkokoukset eivät tuo muutosta
Kiinteistö	<i>ei vastausta</i>					

Työntekijäin Terveysprojekti - loppuraportti

KTV	projektiryhmä nimettiin ----- loppuraporttiin tehty oma kysely	yhdistykset ja eräät aluetoimistot järjestivät tilaisuuksia	KTML ei voinut osallistua (piti projektia kuitenkin hyvänä ja kannatettavana)	ei tietoa	omat kalvosarjat (projektin omien pohjalta)	on tuottanut konkreettisia toimia; useissa kunnissa toiminta-ajatus jo sisäistetty muista syistä ----- ts-suojelutoiminnan sisällöllisen kehittämiseen valmiutta
Liikeala	käsitteli ja perusti projektiryhmän	avaustilaisuus UKK-instituutissa; aluetoimistojen ja ammattiosastojen teematilaisuuksia noin 20 kpl	eivät	ei numeroita (avausseminaarissa n. 50 hlöä, esim. kolmen ao:n yhteisessä n. 20 hlöä)	opetuspaketit ao:jen käyttöön (6 aihetta) ”Työsuojelun taskuopas” Väkivaltatutkimus ”Stressi ja uupuminen”-vihko (Eläke-Varma)	on toiminut herätteenä pienet työpaikat jäivät saavuttamatta
Metalli	<i>ei vastausta</i>					
Paperiliitto	liittotoimikunta käsitteli	liitto järjesti tilaisuuden ts-valtuutetuille; 3/4 ao:ja projekti ollut esillä; yli puolessa ao:n kokouksessa	eivät; ao-tasolla vaihtelevasti	ei lukuja	rinnalla toteutettiin kuntoremonttikokeilua	palvelee omalta osaltaan tyky-toiminnan eteenpäin vientiä ja korostaa ts-työn tärkeyttä myös terveyden ylläpidossa
Posti	<i>ei vastausta</i>					
Puuliitto	hallitus käsitteli kaksi kertaa	työsuojelukoulutustilaisuuksia	37 ”pilottiyrittystä”	työterveyshuolto oli mukana	vihkosia tehty mm. metsurin työkyky-vihkonen ja kemialliset aineet -vihkonen	motivointi omaehtoiseen liikuntaan sai myönteisimmän vastaanoton
Rakenus	hallitus käsitteli	Rauman ja Harjavallan työmaatilaisuudet Aluejärjestöjen perehdyttämistilaisuudet; työsuojelukurssit työpaikkatilaisuudet	Raumalla ja Harjavallassa mukana, samoin perehdyttämistilaisuuksissa	Rauma 500 hlöä Harjavalta 80 hlöä	juliste, kalvosarjoja turvallisuuksuunnitelmalleja luentomonisteita	LEL:n ja kahden suuren ta:n kanssa käynnistyi tyky-kurssitus; TUL:n kanssa Kunnan remontti -toimintaa
SEL	<i>ei vastausta</i>					
Suomen Kirja	liittotoimikunta käsitteli	10 tilaisuutta	eivät	ei lukuja	Kirjatyö-lehden artikkelit materiaalia toimitettu	jonkin verran merkitystä työsuojelun arvostukselle; TT olisi pitänyt saada mukaan
SM-U	<i>ei vastausta</i>					

Työntekijäin Terveysprojekti - loppuraportti

Sähkö	hallitus käsittelee asiaa ja valitsi projekti-ryhmän; valtuustossa asia oli esillä	13 tilaisuutta liiton kesäpäivillä teemata- pahtuma	ta-liitto antoi tukensa; yksittäiset työnantajat aktiivisesti mukana	osanotto odotettua heikom- paa (SAK:n päivätilaisuudet vetivät paremmin)	opetus- ja tiedotusmateriaalia tuotettiin toimitsijakoulutusta (koulutus-kansio) ideakilpailu	liiton osalta onnistui tyydyttävästi; projektilla on (ollut) merkittävää työsuojelun kehittämisen kannalta (näyttävästi julkisuudessa)
Tekeri	esillä hallituksessa	ei tilaisuuksia (liiton oma arvio); liittoon perustettiin työsuojeluryhmä luomaan ts-henkilöiden verkosto, jolle järjestettiin koulutusviikonloppu	eivät nyt	-	-	toteutunut hyvin ja sillä on oma tärkeä roolinsa työsuojelun kehitykselle
Teva	käsiteltiin sekä liittohallituksessa että valtuustossa	ei omia tilaisuuksia	ei ollut	-	oma koulutusmateriaali kyselytutkimus	työsuojelun kehityksen kannalta hyödyllinen kiinnostus työntekijöiden terveyden säilyttämiseksi on lisääntynyt ja toiminta aktivoitunut
VTY	hallitus nimitti oman projekti-ryhmän	ei keskusjärjestönä järjestänyt omia tilaisuuksia	Valtion työsuojelurahasto antoi tukea aineistojen levi- tykseen (16.000 mk)	-	kolme aineistoa (6000 kpl:n painokset)	merkitys oli myönteinen; projektin ansiosta saimme tuotettua aineistoa, joka soveltuu käytettäväksi nimenomaan valtion työpai- koilla
VAL	liittohallitus käsittelee ja nimesi työryhmän	noin 10 kpl	ta antoi mahdollisuuden tarvittaessa osallistua työaikana pidettyihin tilaisuuksiin	ei lukuja	teemanumero VAL-postista oma kalvosarja (pohjana projektin kalvot) kesäpäivillä ts-näyttely	tungoksesta ts-kurssille voi antaa kiitoksen projektille

AINEISTOT

EU-aineisto

Työkykyä ylläpitävä toimintaky-aineisto

Tupakka-aineisto

Työsuojelun ABC-vihkonen

- tilattu tähän mennessä jo 9.200 kpl. Tämän lisäksi TSL on myynyt niitä 5.000 kpl.

MUIDEN TAHOJEN TUOTTAMIA AINEISTOJA

Työministeriö

”Työolot, henkilöstö ja menestyvä organisaatio”, julkaisu nro 38, 1993

Lars-Mikael Bjurström pj, Juha Sumelahti siht.

Työterveyslaitos

Hanna Vuori, Markku Aaltonen:”Työsuojelukustannukset hallintaan”, 1995

”Työkyky ja kuntoutus - nykytila ja tulevaisuus”, 1995, seminaarijulkaisu

ATK-työvälineet

Tervus-malli (Oxemburghin malli), Työterveyslaitos

TyTa-malli, Työministeriö

LIITE 1

<p>NYKYTILA</p> <ul style="list-style-type: none"> - työsuojelun eriytyminen omaksi linjakseen - työsuojelun arvostus heikkoa - syytetään ajan puutetta ja toisten välinpitämättömyyttä - tiedonkulku - asenteet (omat, ta, tj) - ei yhteistä kieltä - työpaikoilla ei aina tiedetä mitä työsuojelutoimikunta tekee - "laki sanoo, että ...", helppo mennä "lain taakse", eli miksi emme vain TEE - yhteistoiminnan velvoite; käsitteen sisältö -> vrt. neuvotteluelvoite, "on sovittava" tms. käsite 	<p>MOTTO: yhteistoiminta ei ole päämäärä vaan väline</p> <p>SAK:n tehtävät</p> <ul style="list-style-type: none"> - SAK pistää ta ja STTK/Akava/TT/LTK asenteet myönteiseksi näyttää hyödyt, taloudelliset mittarit - hyvät yritysimerkit esiin -> pilot -> propagandamatskuja (mediapeli) - SAK:n johto keinolla millä hyvänsä telkkariin asiasta <- SAK:n proj.ryhmä juonittelee asian - lähtisikö Ahtisaari asialle - hankkii yhteistoimintamalleja -> opasvihkosia, kalvosarjoja - järjestää laivaseminaareja, jossa vaihdetaan kokemuksia ja jalostetaan yt-malleja - hyvien esimerkkien etsiminen ja markkinointi - tuotava julki hyviä ja toimivia yritysimerkkejä vaihtoehtoisista yhteistoimintajärjestelmistä - vaikuttava säädösten kehittämiseen niin, että ts.org tehtäviä laajennetaan koskemaan mm. kehittämisyhteistyötä, ympäristökysymykset - korostetaan (kaikesta huolimatta) ts-toiminnan taloudellista kannattavuutta - uudet menettelytavat ja toimintamuodot -> toimintakulttuurin muutokset - keskeinen kysymys on, miten saada työnantajat, toimihenkilöt ja työterveyshuolto mukaan! 	<p>TAVOITETILA</p> <ul style="list-style-type: none"> - työsuojeluorganisaatio ei ole erillään muusta toiminnasta - Projekti päättyy joskus, mutta TYKY ei lopu, siitä tulee ELÄMÄNTAPA. - tarvitaan avoimuutta, keskustelua ja kokonaisvaltaista ajattelua - kuvataan positiivinen, globaalinen visio, jonka jälkeen he haluavat sitä - prosessi/laatuystöskentely - kahdensuuntaista liikettä (tieto, tavoitteet) - työpaikan muutossuunnitelmissa suunnittelija kuuntelee työntekijöitä
<ul style="list-style-type: none"> - työsuojelu ja työturvallisuus koetaan menona - ei mittareita hyödyistä - ei osata käyttää tarpeeksi ulkopuolisia asiantuntijoita - määrätään/veloitetaan ta korjauksiin/toimenpiteisiin - ei osata käyttää säädösten antamia mahdollisuuksia hyväksi - ei ole kuulunut suomalaisen johtamiskulttuuriin 	<ul style="list-style-type: none"> - järjestää laivaseminaareja, jossa vaihdetaan kokemuksia ja jalostetaan yt-malleja - hyvien esimerkkien etsiminen ja markkinointi - tuotava julki hyviä ja toimivia yritysimerkkejä vaihtoehtoisista yhteistoimintajärjestelmistä - vaikuttava säädösten kehittämiseen niin, että ts.org tehtäviä laajennetaan koskemaan mm. kehittämisyhteistyötä, ympäristökysymykset - korostetaan (kaikesta huolimatta) ts-toiminnan taloudellista kannattavuutta - uudet menettelytavat ja toimintamuodot -> toimintakulttuurin muutokset - keskeinen kysymys on, miten saada työnantajat, toimihenkilöt ja työterveyshuolto mukaan! 	<ul style="list-style-type: none"> - perustellaan hyödyt, taloudellisesti arvokas asia -> ta motivoituu, jolloin tuodaan ongelmat esille ja vakuutetaan asioiden korjaantuminen - työsuojelun asiantuntemus - turvataan samoin työsuojeluasioiden käsittely - asiantuntemuksen hyödyntäminen - säädökset "samoihin kansiin" - ainakin säädösten edellyttämä organisaatio jokaiselle työpaikalle - lainsäädäntö pohjana, ei toiminnan perustelu
<ul style="list-style-type: none"> - aloitekyvyn puuttuminen - soveltamiskyvyn puuttuminen - neuvottelutaitojen puuttuminen - työsuojeluhenkilöiden mutua - ei tarpeeksi tietoa - ai uskalleta puhua asioista avoimesta - asioiden henkilöityminen - työympäristön ongelmia ei tunneta - kiire - päätöksenteolle hyödyllisen tiedontuottamisen puute - ei osata pureskella asia riittävän hyvin 	<p>Liiton tehtävät</p> <ul style="list-style-type: none"> - kaikki liiton tt mukaan -> asennoituminen - liiton perusta on olla olemassa jäsentä varten - työpaikkatasolla syvennetään asioita, annetaan selkeitä toimintamalleja - yhteistoiminnan tila ja mahdollisuudet pohdittavaksi eri tilaisuuksissa = kysytään ihmisiltä -> ratkaisu - liittojen kesken yhteistoimintaa - liittolehdet - kiinnitetään erityinen huomio ts-ohjelman yhteistoiminnalliseen käsittelyyn 	<ul style="list-style-type: none"> - kaikilla työpaikalla käsitys tavoitteista -> hyväksytyt -> me-henki - työsuojeluhenkilöstö on koulutettu ja motivoitunut - pyrkiminen pois vastakkainasettelusta, esim. liittopostin jako myös työnantajalle - aloitetoiminnan vuorovaikutteisuus - työn tekijä aktiivinen oman työn kehittämisessä - yhteinen sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin (yhdessä sovittuihin)
<ul style="list-style-type: none"> - ajattelutapa: edustuksellinen yhteistoiminta riittää -> ei synny yhteistyötä - ajatuksen myyminen - kuvitellaan että yhteistoiminta on nollasummapieliä - yhteistoiminta ei ole vaatimusta "lisää" - työsuojelutoimintaohjelmat eivät ole valmiit - käytännössä työsuojeluorg. ja työterveyshuolto eivät yhteistyössä - tt-puolen yhteistoiminta (ts-lm-ao) toimii kehnosti 	<p>TYÖSUOJELUSEMINAARI 96</p> <ul style="list-style-type: none"> - alun juhlapuheet vähemmälle 	<ul style="list-style-type: none"> - ei käytetä sanaa työsuojelun yhteistoiminnasta (jätetään viranomaisille) - kaikki osapuolet ovat sitoutuneet yhteistoimintaan ja ymmärtävät sen merkityksen - työolosuhteet on kartoitettu laajalla yhteistyöllä (työntekijä - johto - työterveyshuolto) - työsuojelu ymmärretään osaksi jokap. toimintaa - työntekijä näkee oman työnsä osana kokonaisuutta - työnopastus/perehd./ tiedotus on kunnossa - työpaikan jokaisella henkilöllä on tahto, valmius ja oikeus kehittää työtänsä sekä työympäristöänsä paremmaksi

