

## NUORET TYÖNTEKIJÄT MUKAAN TYÖSUOJELUTOIMINTAAN

### JOHDANTO

Nuorten työntekijöiden ottaminen mukaan työsuojelutoimintaan on tehokas keino vahvistaa työpaikan turvallisuutta ja tehokkuutta.

Nuoria voi pyrkiä saamaan omaksumaan työpaikan turvallisuuskulttuurin esimerkiksi

- ottamalla heidät mukaan työsuojelutoimintaan
- antamalla heille vaikutusvaltaa
- kuuntelemalla, mitä heillä on sanottavanaan.

Nuorille tulisi antaa turvallisia ja terveystieteellisiä huomioita otettavia työtehtäviä, joita he kykenevät hoitamaan. He tarvitsevat asianmukaista perehdytystä ja valvontaa. Heidät on otettava aktiivisesti mukaan toimintaan, jos heidän halutaan omaksuvan työpaikan turvallisuuskulttuurin ja tekevän yhteistyötä työsuojeluasioissa. Ei riitä, että heille vain annetaan käsikirja turvallisuussäännöistä.

Tarvittavan rohkaisun ja tuen avulla sekä kehittämällä heidän osaamistaan, ymmärrystään, luottamustaan ja pätevyyttään nuoret tekevät paljon todennäköisemmin osansa riskienhallinnan ja mahdollisten töhön liittyvien terveyshaittojen hallitsemiseksi. Näin heistä saadaan tulevaisuuden ”työsuojelupioneereja”.

### TIEDOTTAMINEN JA VAIKUTUSVALLAN LISÄÄMINEN

Perehdytyksen ja valvonnan lisäksi nuorille suunnattuun työsuojelua koskevaan lähestymistapaan liittyvä paras käytäntö pitää sisällään seuraavaa:

- **Viestintä** — kaksisuuntaista vuoropuhelua sen varmistamiseksi, että nuorten ääni kuullaan ja heidän mielipiteensä otetaan huomioon. Nuoria kiinnostaa olla mukana prosessissa vain, jos he tuntevat, että jotain tehdään niiden kysymysten eteen, joita he ottavat esille.
- **Vaikutusvallan lisääminen** — lisätään nuorten itseluottamusta, jotta he uskaltavat haastaa kokeneempia työntekijöitä ja johtajia, mutta tunnustetaan samalla, että nuorilla on oikeuksien lisäksi velvollisuuksia.

Nuorille opetetaan yhä enemmän riskien ehkäisemisen perusteita peruskoulussa ja muissa oppilaitoksissa. Tästä syntyy hyvä pohja työpaikoilla toteutettaville toimille, ja sen avulla voidaan varmistaa, että nuoret ovat vastaanottavaisempia työpaikan työsuojeluasioille.

### YRITYKSEN KÄYTÄNTÖ

Seuraavilla esimerkeillä havainnollistetaan, miten nuoret voidaan saada mukaan toimintaan ja miten heillä voi olla merkittävä osa organisaation turvallisuudenhallintajärjestelmässä.

Terveys ja turvallisuus kuuluvat olennaisesti **sähköyhtiö E.ONin** (Yhdistynyt kuningaskunta) oppisopimuskoulutukseen. Oppisopimusoppilaiden ottaminen mukaan työsuojeluhallintoon ja heidän osallistumisensa varmistaminen ovat osa prosessia.

- Henkilöstökoordinaattori osallistuu valvontaan. Oppisopimusoppilaan suorituksesta työssä arvioidaan joka kolmas kuukausi, ja tämän seurannan yhteydessä henkilöstökoordinaattori saa tilaisuuden selvittää oppilaan näkemyksiä työsuojeluasioista.
- Nuoret osallistuvat omakohtaisesti. Esimerkiksi tutkinnon suorittaneille annetaan todellisia

turvallisuushankkeita tutkittavaksi, ja heitä pyydetään antamaan parannusehdotuksia. Tutkinnon suorittaneet otetaan mukaan organisaation turvallisuuskulttuuriin riippumatta siitä, suuntautuko heidän uransa johtotehtäviin vai teknisiin tehtäviin.

- Viestintäkanaviin kuuluvat johdon oppisopimusoppilaiden sähköiset turvallisuustiedotteet ja tekstiviestit, joista muodostuu yhdistelmä täydentäviä toimenpiteitä.
- Esimerkkinä oppisopimusoppilaiden vaikutusvallan lisäämiseen käytetystä menetelmästä voidaan mainita oppisopimusoppilaiden foorumi erilaisine työryhmineen, joissa käsitellään henkilösuojaimeja ja työkaluja. Niissä kokeneemmat oppisopimusoppilaat siirtävät osaamistaan ja antavat neuvoja uudemmille vertaisilleen. Lisäksi oppisopimusoppilaiden foorumin edustajia kutsutaan osallistumaan E.ONin henkilöstön työsuojeluedustajien kansalliseen konferenssiin. Oppisopimusoppilaat esimerkiksi huomauttivat, ettei suojalaseja käytetty, koska ne eivät olleet hyvännäköisiä. Niinpä hankittiin uuden mallisia suojalaseja, jotka hyväksyttiin paremmin.

Koulutusohjelmista saatujen kokemusten perusteella nuorten ottaminen mukaan työpaikkansa todellisten työsuojeluongelmien ratkaisemiseen on nuorille mielekkäämpää ja auttaa heitä oppimaan tehokkaammin. Se voi myös parantaa työnantajien soveltamia vaarojen havaitsemisen ja riskienhallinnan prosesseja. **Energiantoimittaja RWE Westfalen-Weser-Ems** (Saksa) ottaa toisen vuoden oppisopimusoppilaat mukaan ensimmäisen vuoden oppilaiden opetukseen. Oman valvojansa tai työturvallisuusosaston tuella toisen vuoden oppilaat laativat omien tapaturmiensa tai läheltä piti -tilanteidensa perusteella oppitunnin työsuojeluasioista uusille oppilaille. Tämän yksinkertaisen ja kustannustehokkaan toimintamallin avulla myös työnantaja saa lisätietoa riskienarviointia ja -hallintaa varten.

**Rakennusyhtiö ROK Construction** (Yhdistynyt kuningaskunta) tähtää vaikutusvallan lisäämiseen, niin että nuoret työntekijät saadaan ottamaan vastuu työsuojeluasioista sekä osallistumaan niihin. Nuoria kannustetaan haastamaan kollegoja ja esimiehiä – ajattelutapana on, että työntekijöiden pitää voida sekä tuoda oma näkökulmansa esille että kyseenalaistaa toisten näkökulmia. Muita keinoja nuorten äänen saamiseksi kuuluville ja heidän ideansa tuomiseksi esille ovat avoimien ovien politiikka, luottamuksellinen puhelinpalvelu ja luottamuksellinen raportointilomake. Myös mentorit välittävät kaikki huolenaiheet ja ideat eteenpäin. Nuoria työntekijöitä kannustetaan aktiiviseen toimintaan yhtiön työntekijäfoorumeilla, ja työntekijöiden lehdessä julkaistaan työntekijöiden ehdotuksia.

Nuorilla voi olla muita työntekijöitä parempia ideoita nuorten saamiseksi mukaan työsuojeluasioihin. Esimerkiksi Belgiassa **teräsyhtiö Arcelor** otti henkilöstöä palvelukseen työnvälitystoimisto **Manpowerin** kautta. Mahdollisten työntekijöiden oli suoritettava ensin terveystesti ja turvallisuuskoulutusta sekä läpäistävä testi työnvälitystoimistossa. Testin reputeiden osuus oli kuitenkin suuri, ja lisäksi havaittiin, että uudet työntekijät olivat sisäistäneet vain vähän tietoa siihen mennessä, kun he aloittivat työpaikassa. Tämän perusteella keskinäisen vakuutusyhtiön AXAn nuoria työntekijöitä pyydettiin kehittämään interaktiivinen työkalu mahdollisten työntekijöiden kouluttamiseksi työnvälitystoimistossa. Uuden rekrytointia edeltävän koulutuksen ja testin käyttöönoton jälkeen uudet työntekijät olivat paljon paremmin perillä turvallisuusasioista ja paljon useampi läpäisi testin.

Nuorten työntekijöiden ideoille annettu arvo kävi ilmi Alankomaissa **maatalouden alalla** toteutetussa ammatillisen koulutuksen aloitteessa, jossa oli mukana työsuojeluneuvoja maatalouden terveydenhoitosäätiöstä **Stigasista**. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisemistä koskevan koulutuksen jälkeen maatalousoppilaitoksen opiskelijoita pyydettiin ehdottamaan ratkaisua johonkin todelliseen ongelmaan työssäoppimisjaksollaan. Ratkaisut olivat usein yksinkertaisia: esimerkiksi maisemarakennushankkeessa työssä oppimassa olleet opiskelijat ehdottivat, että puiston polku tehtäisiin hankkeen alkajaisiksi, jotta kottikärryjä olisi helpompi työntää alueella. Työnantaja toteutti tämän ratkaisun, josta ei aiheutunut lisäkustannuksia.

Ongelmien määrittämiseksi ja niiden ratkaisemiseksi **rakennusyhtiö Sheldonin** (Yhdistynyt kuningaskunta) oppisopimusopiskelijoilla on säännöllisesti kahdenkeskisiä keskusteluja henkilöstöjohtajan, koulutusjohtajan tai työsuojelujohtajan kanssa. Sheldonissa tiedostetaan, että ihmiset ovat persoonaltaan ja luonteenpiirteiltään erilaisia: toiset ovat ujoja, toiset uhkuvat itseluottamusta ja toiset taas tulevat paremmin toimeen tietyn johtajan kanssa. Näin ollen kaikki kolme johtajaa ovat käytettävissä keskusteluun.

Vaikka nämä esimerkit on otettu suuremmista yrityksistä, vastaavia toimintamalleja voidaan käyttää minkä kokoisessa organisaatiossa tahansa.

## TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJIEN ROOLI

Tietyn suuruisilla työpaikoilla työntekijöillä on oltava omat edustajansa. Kansallisessa lainsäädännössä on asetettu tätä koskevat täsmälliset vaatimukset. Hyvään turvallisuuskulttuuriin kuuluu aktiivinen yhteistyö työntekijöiden edustajien (työsuojeluedustajien) ja ammattiyhdistysten kanssa, mikäli näitä on olemassa. Nuoria työntekijöitä tulisi kannustaa liittymään ammattiyhdistykseen, jos tällainen on olemassa. Työntekijöiden työsuojeluedustajat ja ammattiyhdistykset pitäisi kutsua osallistumaan perehdytysohjelmaan. Niitä olisi kuultava nuoriin liittyvissä työsuojeluasioissa, esimerkiksi kun riskienarviointia suoritetaan.

Työntekijöiden työsuojeluedustajien yhtenä tehtävänä on toimia työnantajan ja työntekijöiden välisenä viestintäkanavana. Jotta tämä toimisi tehokkaasti, nuoret työntekijät on saatava mukaan. Esimerkkejä:

- Työntekijöiden työsuojeluedustajien tulisi keskustella nuorten työntekijöiden kanssa ja kannustaa heitä noudattamaan turvallisuusmenettelyitä sekä auttaa heitä luottamaan itseensä työsuojeluasioiden esille ottamisessa.
- Työntekijöiden työsuojeluedustajat voisivat järjestää erityisiä keskustelutilaisuuksia nuorille työntekijöille työsuojeluasioista tai tehdä kehonkartoituksen tai vaarojen kartoituksen heidän kanssaan.

## TIETOLÄHTEITÄ

- Lisätietoa Yhdistyneen kuningaskunnan esimerkeistä on saatavana seuraavasta julkaisusta: British Safety Council, "Ensuring the safety and health of young workers", British Safety Council, London, 2010. Julkaisu on saatavana osoitteessa [https://www.britsafe.org/sites/default/files//editor/Young\\_Workers\\_Report.pdf](https://www.britsafe.org/sites/default/files//editor/Young_Workers_Report.pdf).
- Lisätietoa Belgian, Saksan ja Alankomaiden esimerkeistä on saatavana seuraavista julkaisuista: Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, "A safe start for young workers in practice", Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto, Luxemburg, 2007. Saatavana osoitteessa <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/GPB06/view>.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, "E-fact 7 — Worker safety representatives and the protection of young workers". Saatavana osoitteessa <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact07/view>.
- Työntekijöiden osallistumista koskevat EU-OSHAn verkkosivut: <https://osha.europa.eu/fi/topics/worker-participation>.
- Hallintaa ja johtamista koskevat EU-OSHAn verkkosivut: <https://osha.europa.eu/fi/topics/management-leadership>.
- Nuoria koskevat EU-OSHAn verkkosivut: [http://osha.europa.eu/fi/priority\\_groups/young\\_people](http://osha.europa.eu/fi/priority_groups/young_people).