



Työterveys ja työturvallisuus osaksi liikkeenjohtoa Tiivistelmä viraston raportista

Organisaatiot käsittelevät työterveyttä ja -turvallisuutta (TTT) eri tavoin: joidenkin TTT-asiantuntemus on vähäistä, ja ne reagoivat vain työtapaturmiin, työperäisiin sairauksiin ja poissaoloihin, silloin kun niitä sattuu, kun taas toiset pyrkivät hallitsemaan TTT:tä järjestelmällisemmin ja jopa ennakoivasti ottamalla TTT:n osaksi organisaation yleistä johtamista. Tämän raportin tavoitteena on osoittaa ja kertoa, miten TTT saadaan osaksi yleistä liikkeenjohtoa, jolloin työympäristöstä tulee turvallisempi ja terveydelle suotuisampi ja organisaation yleinen suorituskyky paranee.

Raportti koostuu seuraavista kolmesta pääosasta, joista kussakin käsitellään eri erityisaiheita: kirjallisuuskatsaus, yleiskatsaus asiaankuuluvista toimintalinjoista ja käytännön esimerkkejä hyvistä toimintatavoista.

Kirjallisuuskatsaus

Katsaus tarjoaa yleiskuvan kirjallisuudesta saatuun näyttöön siitä, miten TTT:n hallinta on tehokkainta organisaatioissa ja missä laajuudessa se pitäisi ottaa osaksi organisaation yleistä johtamista ja liiketoiminnan rakennetta.

Kirjallisuuskatsauksessa keskitytään ensisijaisesti asioihin, jotka koskevat TTT:n sisällyttämistä osaksi johtamista. Katsauksessa pohditaan perinteisen ja systemaattisen TTT-hallinnan eroja sekä TTT-hallintajärjestelmien soveltamista ja tehokkuutta. Lisäksi huomiota kiinnitetään siihen, miten TTT voidaan liittää laatujohtamiseen ja työterveysohjelmiin (esimerkiksi terveyden edistäminen työpaikalla). Koska organisaatioiden käytössä voi samanaikaisesti olla useita johtamisjärjestelmiä ja/tai johtamisjärjestelmän standardeja (laatuun, ympäristöön ja TTT:hen liittyvät), voi ilmetä tarvetta integroida johtamisjärjestelmiä. Näin ollen raportissa käsitellään myös integroituja johtamisjärjestelmiä.

Tutkijat ovat yksimielisiä siitä, että TTT:n hallinta on nähtävä osana yleistä hallintorakennetta eikä erillisenä toimintaprosessina. Uskotaan, että mitä paremmin TTT liitetään osaksi organisaation ydintoimintaa, sitä tehokkaampaa se on silloin, kun organisaatioissa tapahtuu muutoksia (esimerkiksi talousvaikeuksien, fuusioiden, irtisanomisten tai nopeiden teknisten uudistusten takia). Täydelliseen integrointiin liittyvänä mahdollisena ongelmana on kuitenkin se, että TTT katsotaan vähemmän tärkeäksi kuin muut kysymykset: monissa tapauksissa kiireellisinä pidetyt asiat hoidetaan ensin ja usein tuotantoon liittyviä asioita lopulta priorisoidaan enemmän. Tämän vuoksi jotkut asiantuntijat pitävät tärkeänä, että TTT katsottaisiin osaksi poliittista toimintasuunnitelmaa, jota on edistettävä, sillä se joskus kilpailee muiden toimintojen (kuten tuotannon) kanssa.



Hyvien TTT-tulosten saavuttaminen vaatii paljon enemmän kuin sellaisen TTT-johtamisjärjestelmän käyttöönotto, joka on integroitu hyvin muihin nykyisiin johtamisohjelmiin ja -järjestelmiin. Organisaatioiden on myös otettava huomioon työpaikan kulttuuriset ja poliittiset näkökohdat. Tätä aihetta käsitellään kirjallisuuskatsauksen toisessa osassa.

Kirjallisuuskatsauksen tulokset vahvistavat seuraavaa:

- TTT:n hallintaa ja liittämistä osaksi yleistä johtamista ja liiketoimintaprosesseja koskevia aiheita on tutkittu paljon ja niistä ollaan erittäin kiinnostuneita.
- TTT-johtamisen tehokkuuden tutkiminen on vielä alkutekijöissään, ja siinä on käsiteltävä useita metodologisia hankaluuksia.
- TTT-johtamisjärjestelmien kuvauksista ja esimerkeistä käy ilmi, että näissä järjestelmissä keskitytään pääasiassa turvallisuuteen (onnettomuuksien ehkäisyyn) eikä muihin työperäisten kielteisten terveysvaikutusten ehkäisyyn.
- Näyttää siltä, että harvoissa TTT-johtamisjärjestelmien käytännöissä keskitytään organisaation riskeihin ja psykososiaalisiin terveysvaikutuksiin (esimerkiksi väkivalta ja konfliktit työpaikalla sekä ongelmat vuorotyöstä tai pitkistä työpäivistä).
- Yleisesti ottaen epätyypillinen työ (väliaikainen ja osa-aikainen työ, etätyö jne.) ja työ pk-yrityksissä ovat kaksi merkittävää osa-aluetta, jotka asettavat suuria haasteita TTT:n hallinnalle.
- Toisena haaste tutkimukselle on selvittää edelleen TTT-johtamisstrategioiden/-prosessien tehokkuutta ja laatua ja sitä, miten ne vastaavat puitteidirektiivin vaatimuksia. (1)

(1) Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12 päivänä kesäkuuta 1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä.

Yleiskatsaus toimintalinjoihin

TTT-johdantamisen integroidun ja ennakoivan lähestymistavan laadista, käyttöönottoa ja edistämistä tuetaan kansainvälisellä, Euroopan unionin laajuudella ja kansallisella tasolla käyttöön otetuilla toimintalinjoilla ja käytännöillä. Nämä toimintalinjat ja käytännöt, joiden tavoitteena on edistää ja tukea TTT-näkökulmien liittämistä osaksi johtamista, esitellään myös raportissa. Siinä käsitellään eri sidosryhmien, kuten kansainvälisten organisaatioiden, Euroopan unionin elinten, hallitusten, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen, työsuojeluhallintojen ja vakuutuslaitosten, aloittamia ja toteuttamia strategioita, säädöksiä, normeja, ohjeita, ohjelmia ja kampanjoita.

TTT-johdantamiseen liittyviin toimintalinjoihin kuuluu sekä pakollisia että vapaaehtoisia toimenpiteitä. TTT:n järjestelmällistä hallintaa ja TTT-johdantamisjärjestelmien käyttöönottoa koskeva Euroopan unionin lainsäädäntö on puitedirektiivissä, jossa määritellään TTT-johdantamisen perustavoitteet ja näiden tavoitteiden saavuttamisen edellyttämät toimenpiteet. Lainsäädännön täytäntöönpanemista tuetaan useilla vapaaehtoisilla TTT:n parantamista koskevilla aloitteilla. Kansainvälisellä työjärjestöllä ILO:lla on tärkeä tehtävä vapaaehtoisten TTT-johdantamisjärjestelmien soveltamisen ja toimeenpanemisen edistämiseksi. ILO:n lähestymistapaa tuetaan useilla kansallisilla käytännöillä, muun muassa kansallisilla ohjeilla ja edistämishjelmissä.

Raportissa kuvatut esimerkit onnistuneista toimista EU:n eri jäsenvaltioissa vahvistavat seuraavaa:

- TTT-johdantamisen toimintalinjojen kehittäminen ja käyttöönotto vaatii eri toimijoiden, mukaan luettuina hallitukset, vakuutuslaitokset, työnantajajärjestöt ja ammattiliitot, yhteistyötä. Tämä yhteistyö on tärkeä onnistumiseen vaikuttava tekijä.
- Erilaisia kannustimia (muun muassa ilmaisten seminaarien, työkalujen ja koulutuksen järjestäminen) voidaan käyttää organisaatioiden motivaation lisäämiseksi, jotta nämä kehittäisivät TTT-johdantamistaan.
- Kestävyys, jota on edistettävä aktiivisesti, on yksi päätekijä, joka vaikuttaa osaltaan toimintalinjojen vaikutukseen pitkällä aikavälillä.
- Näitä toimintalinjoja ja käytäntöjä on kehitettävä edelleen, jotta kaikki TTT:hen liittyvät näkökulmat saadaan varmasti

integroitua paremmin yleiseen johtamiseen ja toimintaprosesseihin.

Tapaustutkimukset

Monet organisaatiot ovat kiinnostuneita järjestelmällisten ja jatkuvien toimien toteuttamisesta TTT-olojen parantamiseksi. Jotkin organisaatiot etenevät pelkkää säännösten noudattamista pidemmälle ja toteuttavat toimia, joiden tarkoituksena on TTT-kulttuurin liittäminen osaksi yleistä yrityskulttuuria. Näissä organisaatioissa TTT-johdantaminen nähdään yleensä tärkeänä osana kokonaisjohtamista. Raportissa esitetyissä tapaustutkimuksissa on esimerkkejä ja hyviä käytännön neuvoja siitä, kuinka TTT voidaan liittää osaksi yleistä johtamista ja toimintaprosesseja. Siinä on 20 tapausta ja lyhyttä kuvausta 12:sta Euroopan unionin jäsenvaltiosta.

Tapauksista käy ilmi, että monien muiden myönteisten vaikutusten ohella TTT-johdantamista koskevista parannuksista voi seurata

- työntekijöiden motivaation parantuminen sekä tehostunut riskinarvioinnin prosessi ja TTT:n tehokkuuden määrittäminen
- parantuneet työolot ja parantunut työntekijöiden hyvinvointi sekä tästä johtuen vähentyneet työtapaturmat, tapaturmista aiheutuvat menetetyt työpäivät ja työperäiset sairaudet sekä niihin liittyvät kustannukset.

Monet raportin esimerkeistä ovat organisaatioista, jotka pyrkivät jatkuvasti parantamaan työoloja sekä työntekijöidensä turvallisuutta ja terveyttä. Ne eivät toimi näin pelkästään moraalista syistä vaan uskovat, että turvallisen ja terveen työympäristön luominen vähentää tappioita sekä parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä. Tehokkaan TTT-johdantamisen uskotaan liittyvän läheisesti organisaation yleistä tehokkuutta parantaviin strategisiin toimiin.

Raportin saatavuus

Raportti on saatavissa englanninkielisenä viraston internetsivulta osoitteesta <http://osha.europa.eu>, josta se voidaan ladata ilmaiseksi.

Tämä tiedote on saatavissa kaikilla Euroopan unionin kielillä osoitteesta <http://osha.europa.eu/fi/publications/factsheets>

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPANJA

P. +34 944794360 • F. +34 944794383

Sähköposti: information@osha.europa.eu

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan. *Printed in Belgium*, 2010

