

Asenteet kovenevat työelämässä –mitä tekee HED?

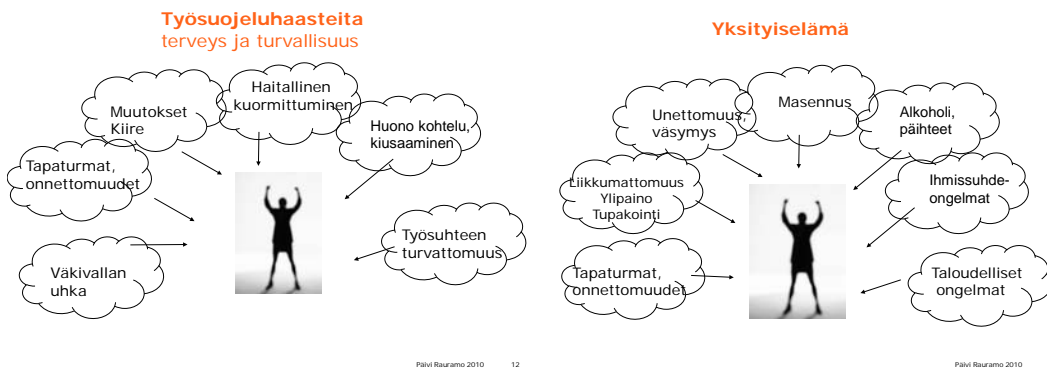
Näkökohtia työsuojeluvaltuutetun arjen haasteisiin ja mahdollisuuksiin

Työsuojelusta työhyvinvointiin

Yhteiskunnassa ja työelämässä viime vuosikymmeninä tapahtuneiden muutosten myötä myös työsuojelutoiminta on saanut uusia ulottuvuuksia. Perinteisen tapaturmantorjunnan sekä fyysisen, teknillisen ja toiminnallisen työympäristön turvallisuuden kehittämisen lisäksi, enenevässä määrin toimenpiteitä kohdistetaan myös psykososiaaliseen työympäristöön ja kuormittumiseen. Niin ikään mobiili työ ja virtuaalinen työympäristö tuovat uusia haasteita ja mahdollisuuksia työterveyden, -turvallisuuden ja työsuojelun yhteistoiminnan näkökulmasta. Yhteiset työpaikat, vuokratyö, alihankinta, työsuhteiden ja työaikojen monimuotoisuus, monikulttuurisuus ja työväestön ikääntyminen ovat tämän päivän työsuojeluhaasteita. Työsuojeluvaltuutetun näkökulmasta työelämän muutoksiin liittyvä myönteinen piirre on hierarkioiden madaltuminen, suorat vaikutuskanavat ja johtajuuden yhteisöllistyminen. Tämä lisänee henkilöstön ja niin myös valtuutetun toimintaedellytyksiä jatkossa.

Työpaikoilla työsuojelu – käsite on usein korvattu työhyvinvoinnilla: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.”
(Lähde: Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä, TTL/EU Progress – rahoitusohjelma)

Työelämän muutosten myötä työhön liittyvät vaatimukset ovat kasvaneet. Yhä pienemmällä henkilöstömäärällä pitäisi tehdä enemmän työtä, saada aikaan yhä parempaa tulosta ja samalla kehittää osaamista kilpailukyvyyn varmistamiseksi. Osaaminen, luovuus ja innovaatiot jäävät visioiden sijaan utopioiksi, jos työhyvinvointiin ei panosteta.



Ihmisen tärkein ominaisuus työssä on yhä enemmän aivojen työskentelykyky. Tiedon varassa elävä yhteiskunta korostaa sellaisia ominaisuuksia kuin: muisti, havaintokyky, älykkyys, joustavuus ja viisaus. On muistettava, että kehon ohella myös aivot tarvitsevat huoltoa, palautumista ja sopivasti haasteita. Toisaalta älyn ja rationaalisuuden rinnalle tarvitaan enenevässä määrin tunteita, intuitiota ja ihmisen ymmärtämistä kokonaisuutena paitsi älyllisinä, myös kokevina, tuntevina, aistivina, ainutlaatuisina yksilöinä.

Hyvä työ on paitsi tuottavaa ja tuloksellista, myös ihmisten hyvinvointia tukevaa. Parhaat työpaikat ja organisaatiot osaavat yhdistää nämä kaksi. Työelämän laadun arvosana tuoreen Työolobarometrin mukaan on 7,93. Suomalaiset työpaikat jakautuvat kuitenkin yhä enemmän kahteen luokkaan: hyviin ja huonoihin. Hyvien esiin tuominen on tärkeää, jotta usko vaikuttamiseen säilyy ja kasvaa.

Työsuojelutoiminnan kehittämisessä ja toimintaohjelmien laadinnassa on enenevässä määrin kiinnitettävä huomiota työelämän monimuotoisuuteen ja erityisesti kansainvälistymiseen. Monikulttuurisissa työyhteisöissä on tärkeää tutustua kulttuureihin liittyviin eroavaisuuksiin ja laatia selkeitä toimintaohjeita, jotta fyysisiltä ja henkisiltä loukkaantumisilta ja väärinkäsityksiltä voidaan välttyä. On oivallettava, ettei ole yhtä kulttuuria ylitse muiden vaan erilaisuuden ja moninaisuuden ymmärtäminen on tärkeää.

Työsuojeluvaltuutetun toiminnan haasteita:

- Muutokset toimintaympäristössä ja työpaikalla: →työpaikan käsite, yhteistoiminnan muodot ja kehittäminen, tiedottamisen käytännöt
- Yhteiset työpaikat, alihankinta, vuokratyö →työturvallisuuden hallinta, yhteistoiminta, tiedon kulku
- Työsuhteiden monimuotoisuus, 24h/7 palveluyhteiskunta →työkuormitus, tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus
- Kansainvälistyminen, monikulttuurisuus→osaaminen, ilmapiiri, perehdyttäminen, yhteiset säännöt
- Uuden tiedon hankkiminen ja soveltaminen
- Teknologian kehitys, työmenetelmät, tietotekniikka, sosiaaliset ohjelmistot
- Psykososiaalisen työympäristön rooli→työilmapiiri, epäasiallinen kohtelu, häirintä, kiusaaminen, väkivallan uhka, yksintyöskentely
- Työväestön ikääntyminen ja erilaistuminen→ työssä jaksaminen, eri-ikäisten työkuormituksen törmäykset, monikielisyys ja -kulttuurisuus
- Masennus, alkoholi, päihteet, medikalisaatio
- Valtuutetun oma työkuormitus→ajankäyttö, koulutus

Työsuojeluvaltuutetun toimintaan liittyviä mahdollisuuksia:

- Hierarkioiden madaltuminen, yhteisöllinen johtajuus→henkilökohtainen johtajuus ja vastuunotto, vapaus, suorat vaikutuskanavat, **asiantuntijuus ja vuorovaikutustaidot avainasemassa!**
- Yhteiskuntavastuu, sosiaalinen ja inhimillinen pääoma
- Varhaisen tuen mallit, yhteistyön kehittäminen työterveyshuollon ja HR:n kanssa
- Tietotekniikan ja sosiaalisen median hyödyntäminen
- Edunvalvojasta ja työrukkasesta työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin asiantuntijaksi, sisäiseksi konsultiksi, kehittäjäksi, johdon neuvonantajaksi
- Työsuojeluparit, vertaistuki, mentorointi, työnohjaus
- Nolla tapaturmaa – foorumi, Työturvallisuuskortti, työhyvinvointikortti
- "Downshifting", pienemmälle vaihteelle!