



## **Terveellinen työ -kampanja 2020–2022: TYÖN KEVENTÄMISEN KEINOT KÄYTTÖÖN**

**Tuki- ja liikuntaelinsairauksien TULES ehkäiseminen  
yhteistyössä työntekijöiden kanssa**

# Yleiskatsaus

- **Lakisääteiset tehtävät**
- **Mitä aktiivinen osallistuminen tarkoittaa?**
- **Menetelmiä ja työkaluja**
- **Käytännön esimerkkejä**
- **Menestystekijöitä ja perustietoa pienyrityksille**



# Laki velvoittaa työnantajia kuulemaan työntekijöitä ja osallistamaan heidät työturvallisuuden ja –terveyden toteuttamiseen työpaikoilla



[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)

# Laki edellyttää työntekijöiden kuulemista työturvallisuus- ja terveysasioissa kuulemista koskevat

- Työnantajien täytyy:
  - Tiedottaa työntekijöille ja näiden Mahdollistaa työntekijöiden ja näiden edustajien osallistuminen keskusteluihin työsuojeluun liittyvistä kysymyksistä
- Kansallisissa laeissa ja/tai käytännöissä on maakohtaisia vaatimuksia – ja niissä voi olla lisävelvoitteita

# Työntekijöiden aktiivinen osallistuminen

- *Aktiivinen* osallistuminen on enemmän kuin vain kuulemista
- Johtajat ja työntekijät työskentelevät yhdessä riskien ehkäisemiseksi
  - Työntekijät ovat mukana tunnistamassa työpaikkansa tules riskitekijöitä ja päättämässä toimista ongelmien ratkaisemiseksi
- Johtajat ja työnantajat ovat ensisijaisesti *vastuussa* riskinarviointien tekemisestä



# Työntekijöiden osallistuminen tarkoittaa

- toimivaa ja avointa vuoropuhelua
- ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa yhdessä
- kuuntelemista ja toimimista sovitun mukaisesti
- osallistumista vaarojen tunnistamiseen, riskinarviointiin ja ratkaisujen suunnittelemiseen
- osallistumista ratkaisujen toteuttamiseen ja arviointiin sekä turvallisten työolojen edistämiseen
- työntekijöiden ja työnantajien kokonaisvaltaista yhteistyötä
- Osallistumisen mahdollistavien järjestelyiden toteuttamista käytännössä

# Työntekijöiden osallistumisesta koituvia etuja

## ▪ Tunnistetaan parhaat ratkaisut. Työntekijät ja heidän edustajansa

- tietävät, miten työ tehdään ja miten se vaikuttaa heihin
- ovat perillä esteistä
- Tunnistavat muutostarpeita
- toteuttavat muutoksia käytännössä

## ▪ Tämän tuloksena

- tapaturmat vähenevät
- löydetään kustannustehokkaita ratkaisuja
- työpaikan riskienhallinta paranee
- motivaatio ja sitoutuminen lisääntyvät

# Menetelmät ja työkalut





# Esimerkkejä menetelmistä ja työkaluista

- Osallistavan ergonomian kattavat ohjelmat, jotka koskevat koko riskinarviointiprosessia
- Työpajat, keskustelut keinoista
- Innovatiivisiin ratkaisuihin pyrkivät aivoriihet
- Keskusteluja tukevat tekniikat kuten
  - kehokartoitus ja riskikartoitus
  - Työtilanteiden valokuvaaminen ja niistä keskusteleminen (ns. valokuva-safarit)
  - Kyselylomakkeet alustavaa vaaratekijöiden tunnistamista tai tulosten arviointia ja palautejärjestelmiä varten
- Menetelmiä ja työkaluja voidaan yhdistää eri tavoin ja mukauttaa työpaikan tarpeisiin ja tilanteeseen

# Valokuva-aineistot

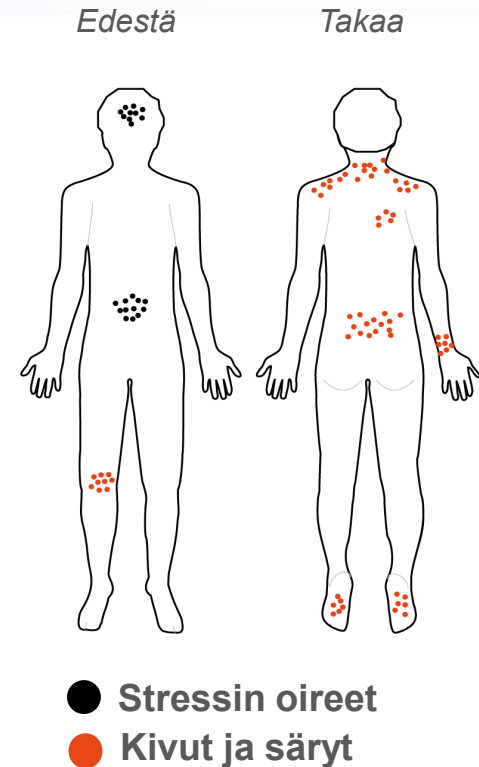
- Työntekijät ottavat valokuvia riskialttiista tehtävistä, tilanteista, laitteista jne.
  - Kukin henkilö ottaa kahden viikon aikana puhelimellaan kaksi tai kolme kuvaa jostakin heidän mielestään riskialttiista tai kivuliaasta tehtävästä
- Kaikki tulostavat kuvansa ja panevat ne esille – esimerkiksi ilmoitustaululle – lyhyen selityksen kera
- Kuvista keskustellaan ryhmässä ja etsitään syitä ja ratkaisuja ongelmiin
  - Kuvat voidaan ryhmitellä aiheittain
  - Myös mahdollisista ratkaisuista voidaan ottaa kuvia
- Valokuvia voidaan käyttää myös, ikkokokouksissa keskustellessa ja arvioitaessa työn vaaratekijöitä

# Toiminnan ideointi

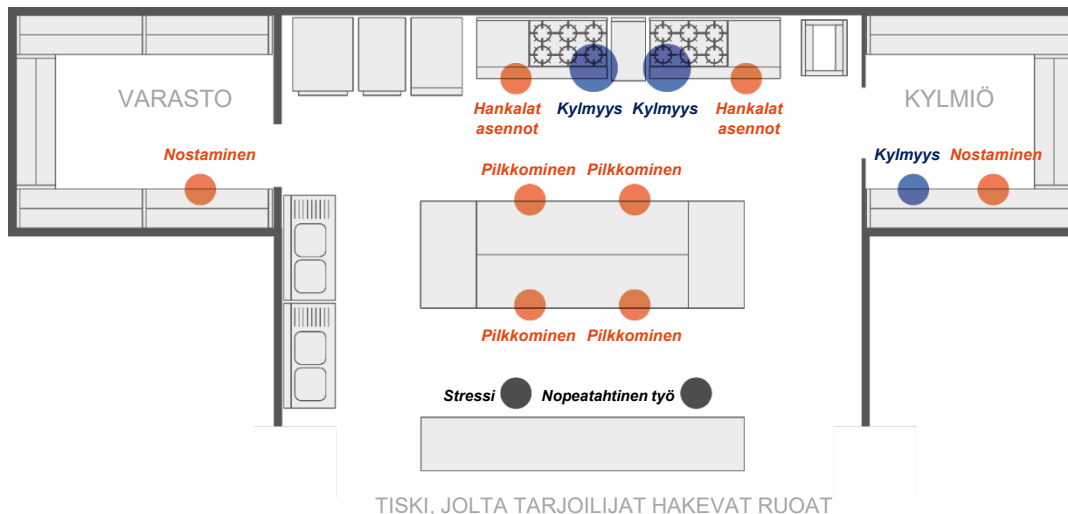
- Kaikki esittävät ideoita, joita voidaan testata ja asettaa tärkeysjärjestykseen Esimerkki yhteisestä ideoinnista:
  - Pyydä työntekijöitä ehdottamaan toimia, joissa käsitellään työpisteen järjestämistä, laitteita, työn organisointia, psykososiaalisia tekijöitä jne.
    - Keskustelkaa ideoista ja kirjatkaa ne muistiin esim. fläppitaululle.
    - Miettikää luovasti eri ratkaisuja välittämättä mahdollisista esteistä
  - Pohtikaa ryhmässä, mitä toimia kukin idea edellyttää
  - Anna osallistujien avuksi vinkkejä riskitekijöiden hallitsemiseksi ja esimerkkejä ratkaisuista (esim. ennaltaehkäisyoppaasta)

# Kehokartoitus

- Työntekijät keräävät tietoa terveysongelmista
- Käytetään keho karttaa, jossa on kuva kehosta edestä ja takaa
- Työntekijät merkitsevät karttaan värikynillä/tarroilla kohdat, joissa he tuntevat työskennellessään kipua
- Työntekijät keskustelevat ryhmissä
  - esiin nousseista kipukohtista
  - mahdollisista syistä ja ratkaisuihideoista



# Riskikartoitus



- ❖ **Punainen** – Työn suunnittelu/ergonomia
- ❖ **Sininen** – Fysikaaliset vaarat
- ❖ **Musta** – Psykososiaaliset vaarat
- ❖ **Vihreä** – Kemiaaliset vaarat
- ❖ **Ruskea** – Biologiset vaarat

- Työntekijäryhmät merkitsevät työpaikan pohjapiirrokseen tai työntekijöiden piirtämään karttaan työpaikan vaaratekijät
- Vetäjä johtaa keskustelua vaaroista, niiden syistä ja ratkaisuideoista

# Keskustelun avauksia: Käynnistä ryhmäkeskustelu aiheesta kuvailemalla tilanne ja esittämällä kysymyksiä

## Esimerkki: pitkään istuminen

### Tilanne

- Työhösi kuuluu paljon istumista etkä juurikaan pidä taukoja.
- Olet huomannut, että niskaasi ja hartioitasi alkaa kivistää ja särkeä töissä.
- Venyttely auttaisi, mutta töissä et tohdi kävellä ympäriinsä venytellen.

### Keskustelunaiheita

- Miten pystyisit sisällyttämään liikunnan työpäivään?
- Miten työpaikalla voidaan kannustaa olemaan aktiivisempi?
- Miten työtehtävien suunnittelua ja suorittamista voitaisiin muuttaa, jotta niihin saadaan yhdistetyksi mahdollisimman paljon istumis-, seisomis- ja liikkumismahdollisuuksia?

# Käytännön esimerkkejä ja onnistumiseen johtavia ratkaisuja



# Esimerkki: Hotellin työntekijöiden kouluttaminen työtovereiden rinnalla toimiviksi ennaltaehkäisyyn koordinoijiksi

- Hotellin siivoojista ja liinavaate- ja ateriapalvelutyöntekijöistä kootut vapaaehtoiset koulutettiin ennaltaehkäisyyn koordinoijiksi, ja heille annettiin koulutusta tule sairauksista ja perusriskinarvioinnista
- Omista työtehtävistään saamansa kokemuksen perusteella koordinoijat tarkastelivat ongelmallisia päivittäisiä toimia ja pyrkivät löytämään niihin ratkaisuja havainnoimalla ja keskustelemalla muiden työntekijöiden kanssa
- Lisäksi kaikille työntekijöille tehtiin henkilöstökysely ja käytettiin muita viestintätapoja
- Myös ulkopuolisia toimittajia ja niiden työntekijöitä oli mukana
- Ratkaisuna muun muassa
  - suunniteltiin kärry uudelleen
  - korotettiin hotellivuoteita





# Esimerkki: Tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähentämiseen tähtäävät työpajat lastenhoidon työntekijöille

- Ergonomiaa koskevia osallistavia menetelmiä käyttämällä järjestettiin kolme työpajaa, joihin osallistuivat kaikki työntekijät
- Työpajoissa noudatettiin järjestelmällistä toimintamallia, jossa käsiteltiin työperäisten vaarojen tunnistamista ja analyysia, ratkaisujen tuottamista, tärkeysjärjestykseen asettamista ja toteuttamista
- Toimintamallissa oli keskeistä, että työntekijät asettivat tärkeimmät lastenhoitotehtävät järjestykseen ja pyrkivät yhdistämään ratkaisut näihin tehtäviin
- Ratkaisuna muun muassa
  - autettiin lapsia toimimaan entistä itsenäisemmin
  - muutettiin työskentelyrutiineja
  - hankittiin edullisia laitteita, joilla nostettiin työskentelykorkeutta

# Esimerkki: Työntekijöiden ottaminen mukaan ehkäisemään manuaalisen käsittelyn riskejä PVC-tehtaassa (1)

- Kolmimetristen lankkujen lastaaminen kontteihin ja niiden siirtäminen aiheuttivat tule-riskejä, koska työ tehtiin manuaalisesti. Robottiavusteisella järjestelmällä vähennettiin manuaalisen käsittelyn riskejä, mutta se aiheutti uusia vaaroja
- Työryhmät tutkivat vaaroja yhteistyössä turvallisuuskomitean ja ulkopuolisen alueellisen sairauskassan valvomina
- Sen perusteella koneisiin tehtiin mukautuksia ja lastauskontit pantiin pyörillä varustettuihin vaunuihin
- Työntekijät olivat mukana vaunujen suunnittelussa ja testaamisessa

# Esimerkki: Työntekijöiden ottaminen mukaan ehkäisemään manuaalisen käsittelyn riskejä PVC-tehtaassa (2)

- Muutoksia tehtiin asteittain, tutkittiin eri vaihtoehtoja ja muutettiin niitä, jotka eivät toimineet
- Tehtaan johtajan sitoutuminen työolojen jatkuviin parannuksiin tuki prosessia. Parannuksia olivat muun muassa vastuun jakaminen ryhmille ja palautejärjestelmä
- Johto hyödynsi onnistunutta kokemusta muissa työntekijöiden osallistumista koskevissa toimissa

# Menestystekijöitä ja perustietoa pienyrittäjille



# EU-OSHAn tutkimuksen perusteella tule- sairauksien ennaltaehkäisy työntekijöiden avulla edellyttää muun muassa seuraavaa:

- Johto *sitoutuu* tule -sairauksien ennaltaehkäisyyn ja työntekijät ovat siinä mukana
  - Aikaa ja määrärahoja osoitetaan riittävästi
- Työntekijät osallistuvat toiminnan *kaikkiin vaiheisiin*
  - Kaikki tehtävien kannalta asianomaiset työntekijät tunnustetaan ja otetaan mukaan
- *Selkeät* roolit ja vastuut
- *Pätevyys* – tule sairauksissa, riskinarvioinnissa, osallistuvassa menetelmässä, työryhmien ja niiden jäsenten tehtävissä
- Menetelmiä ja työkaluja *mukautetaan* ja yhdistellään työpaikan tilanteeseen sopivalla tavalla
- Tehokas *viestintä* kaikissa vaiheissa
- *Täytäntöönpano* ja seuranta käytännössä

# Ennaltaehkäisytoimien valitsemisen ja täytäntöönpanon menestystekijät

- Aivoriihi ideoista ja vaihtoehdoista työntekijöiden kanssa
  - Ei ylenkatsota vaihtoehtoja, jotka eivät ole ilmiselviä
- Otetaan mukaan
  - Kohteen työntekijät, työnjohtajat, huolto- ja turvallisuushenkilöstö jne.
  - muut työntekijät, joiden työhön muutokset voivat myös vaikuttaa, esimerkiksi tuotantolinjaprosessin muissa osissa työskentelevät
- Otetaan työntekijät mukaan
  - arvioimaan ja päättämään, mitkä ratkaisut valitaan toteutettaviksi
  - päättämään toteuttamisen toimintasuunnitelmasta
  - kokeilemaan ennaltaehkäisytoimia
- Koulutetaan työntekijät ja työnjohtajat uusien toimien soveltamiseen

# Perustietoja pienyrityksille

- Työntekijöiden mukaan ottamisen ei tarvitse olla monimutkaista, vaan se voi tarkoittaa esimerkiksi yksinkertaisia vuoropuheluja tai työpajoja
- Pienissä organisaatioissa sosiaaliset suhteet ovat tiiviitä, kun työntekijöiden kanssa puhutaan päivittäin. Niissä pitäisi
  - kuunnella työntekijöiden huolia tule sairauksista
  - järjestää tapaamisia ongelmien havaitsemiseksi ja tuottamaan ratkaisuja niihin j
  - tunnistaa tärkein palaute
  - jakaa vastuuta täytäntöönpanosta
  - testata ja hioa ratkaisuja
  - juurruttaa muutokset päivittäisiin toimiin ja tarkastaa, että niitä sovelletaan käytännössä
  - pyytää neuvoja tarvittaessa
  - tiedottaa työntekijöille kokonaisvaltaisesti ja pitää heidät mukana kaikissa vaiheissa – päivittäisellä yhteydenpidolla ja muilla viestintäkeinoilla



# EU-OSHAn resursseja ovat muun muassa seuraavat:

- Työntekijät mukana tuki- ja liikuntaelimiin kohdistuvien riskien ehkäisemisessä työpaikalla (raportti)
- TULE-sairauksien ehkäiseminen työntekijöiden aktiivisen osallistumisen tukemana: vinkkejä hyvästä käytännöstä (tiedote)
- OSHwiki-artikkeli osallistavan ergonomian toteuttamisesta
- Työntekijöiden osallistuminen työterveys- ja työturvallisuusasioiden käsittelyyn – Käytännön opas
- Kehokartoitus ja riskikartoitus tuki- ja liikuntaelinsairauksien (TULE-sairauksien) ehkäisyssä
- Riskikartoitus ja TULE-sairaudet
- Keskustelun avauksia tuki- ja liikuntaelinten sairauksista työpaikalla käytäviä keskusteluja varten



# Tule mukaan keventämään kuormaa!

➤ Lisätietoa kampanjasta:

➤ [healthy-workplaces.eu](https://healthy-workplaces.eu)

➤ Tilaa kampanjan uutiskirje:

<https://healthy-workplaces.eu/en/healthy-workplaces-newsletter>

➤ Ajankohtaista toiminnasta ja tapahtumista:



#EUhealthyworkplaces