

Digitaalisuutta hyödyntävä työpaikkaselvitys

SUOSITUS TOIMINTAMALLISTA JA TIEDONHALLINNASTA

Kirsi Lappalainen
Sari Nissinen
Soile Seppänen
Elina Östring

Digitaalisuutta hyödyntävä työpaikkaselvitys

Suositus toimintamallista ja tiedonhallinnasta

Lappalainen Kirsi

Nissinen Sari

Seppänen Soile

Östring Elina

Työterveyslaitos

Tutkimus- ja palvelu -osaamiskeskus

Työterveys

PL 40

00251 Helsinki

www.ttl.fi

© 2022 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Hanke on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-391-011-9 (nid.)

ISBN 978-952-391-012-6 (pdf)

Punamusta Oy, Tampere 2022

Tiivistelmä

Hankkeessa tuotettiin tietoa työpaikan tarpeisiin perustuvista ja digitalisaatiota hyödyntävistä työpaikkaselvityksen toimintatavoista. Menetelminä käytettiin työpaikan edustajien ryhmähaastatteluja, työpaikkaselvitysraporttien laadullista arviointia, työterveyshuolto-työpaikka-parien kehittämistyöpajoja. Lisäksi työpaikan, työsuojelun ja työterveyshuollon edustajille sekä muille asiantuntijoille suunnattiin kysely koskien työpaikkaselvityksen uudenlaisia toimintatapoja.

Hankkeeseen osallistui kymmenen työterveyshuolto-työpaikka-paria, jotka kehittivät työpaikkaselvitysprosessin jotakin osa-aluetta. Kehittämisen tarpeina tuotiin esille ymmärryksen lisääminen koskien työolojen vaara- ja kuormitustekijöitä. Lisäksi kaivattiin selkeämpää raportointia. Yleisesti toivottiin osallisuuden ja vuorovaikutuksen mahdollistamista aiempaa laajemmin ja ketterämmin työpaikkaselvityksessä. Konkreettiset kehittämiskohteet olivat riskinarvioinnin tekeminen PIRA™-työkalua käyttäen, sähköisen ennakkokyselyn räätälöinti ja käyttöönotto, työolojen videoinnin hyödyntäminen osana työpaikkaselvitystä, terveydellisen merkityksen ja työkykyvaikutuksen arvioinnin kehittäminen, työpaikkaselvitysraportoinnin selkeyttäminen, teknologian hyödyntäminen palautetilaisuudessa sekä työpaikkaselvityksen seurannan kehittäminen.

Kaiken kerätyn aineiston pohjalta laadimme työpaikkaselvityksen toimintamallin ja tiedonhallinnan suosituksen. Keskeistä mallissa on teknologian hyödyntäminen etäyhteyden ja yhteisen digitaalisen alustan avulla.

Kiitokset

Työpaikkaselvityksen uudet toimintatavat ja käytännöt hanke käynnistyi kesäkuussa 2020 ja päättyi kesäkuussa 2022. Kirjoittajat kiittävät Työsuojelurahaston taloudellisesta tuesta, joka mahdollisti tämän hankkeen toteuttamisen.

Työryhmämme haluaa kiittää lämpimästi hankkeen tuottamiseen osallistuneita työterveyshuollon yksiköiden ja työpaikkojen edustajia, jotka lähtivät innostuneesti kokeilemaan työpaikkaselvityksen toteuttamista uudella tavalla.

Kiitämme myös hankkeen kyselyyn vastanneita työterveyshuollon, työpaikkojen työsuojelun edustajia sekä ohjausryhmän ja sidosryhmien (sosiaali- ja terveysministeriö, eläkevakuutusyhtiöt, työmarkkinajärjestöt, aluehallintovirasto) toimijoita.

Lisäksi kiitämme lämpimästi hankkeen ohjausryhmän jäseniä kommentoinnista ja tuesta sekä työterveyshuollon neuvottelukuntaa hankkeen tulosten kommentoinnista.

Sisällys

Tiivistelmä.....	3
Kiitokset.....	4
1 Johdanto.....	6
2 Hankkeen tavoite.....	8
2.1 Hankkeen eteneminen.....	8
3 Tulokset.....	11
3.1 Ryhmähaastattelujen tulokset.....	11
3.2 Kyselyn tulokset.....	12
3.3 Työpaikkaselvitysraporttien analysointi.....	13
4 Kehittämiskokeilut ja niiden tulokset.....	16
5 Nykyaikainen työterveyshuollon työpaikkaselvityksen toimintamalli.....	25
5.1 Toimintamallin kuvaus.....	25
5.2 Toimintamallin perustelut.....	28
6 Suositus työpaikkaselvityksen tiedonhallinnasta.....	32
7 Pohdinta.....	33
Lähteet.....	36
Liitteet.....	38

1 Johdanto

Työn muutos ja digitalisaatio ovat lisänneet työn moninaisuutta, poistaneet perinteisiä ja synnyttäneet uusia ammatteja sekä vakiinnuttaneet uusia tapoja tehdä työtä. Työtä tehdään yhä useammin verkostomaisissa ja virtuaalisissa työyhteisöissä eikä työntekijöillä aina ole yhtä fyysistä työpaikkaa tai työnantajaa. (Eurofund 2016.) Työolotutkimuksen (Suomen virallinen tilasto 2018) mukaan 19 % palkansaajista työskentelee päätyöpaikkansa lisäksi yhdessä, 13 % kahdessa, 10 % kolmessa ja 15 % vähintään neljässä muussa paikassa. Työelämän muutokset haastavat kattavan työpaikkaselvityksen tekemistä (Nissinen ym. 2019, Seppänen ym. 2018, STM 2019, Sauni 2019), mutta digitalisaation avulla voidaan kuitenkin työolosuhteita selvittää aiempaa laajemmin (Nissinen ym. 2019, Nissinen ym. 2022).

Työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyö ja suunnitelmallinen toiminta perustuvat työpaikkaselvitykseen (Valtioneuvoston asetus 708/2013, §6), eli työpaikkaselvitys on vaikuttavan työterveyshuollon edellytys ja sen tekemisen tavoilla on merkitystä työelämälle. Hyvän työterveyshuoltokäytännön (Oksa ym. 2014) mukaan työpaikkaselvitys on toistuvaa, yhdessä työpaikan kanssa tehtävää prosessimaista toimintaa työpaikan tarpeiden mukaisesti. Työpaikkaselvityksen tulee tuottaa työpaikalle hyödyllistä tietoa, jonka avulla työtä ja työympäristöä voidaan kehittää terveellisemmäksi ja turvallisemmaksi.

Asetuksessa hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä (708/2013) nostetaan terveydellisen merkityksen arvion rinnalle myös merkitys työkyvylle. Mielenterveyden syiden korostuessa niin sairauspoissaolojen (Kela 2022) kuin työkyvyttömyyden (Eläketurvakeskus 2022) taustalla korostuu työhyvinvoinnin näkökulma työpaikkaselvityksissä.

Työhyvinvoinnin näkökulmaa on nostettu viime aikoina esille myös työn tuottavuuden edistämisessä (Böckerman & Ilmakunnas 2020). Työhyvinvointia tukee paitsi työn kuormitustekijöiden, myös työn voimavaratekijöiden tunnistaminen työpaikkaselvityksissä. Näin ollen työpaikkaselvitysten kohdistuminen työpaikan kannalta oleellisiin työkykyä uhkaaviin tai tukeviin tekijöihin on tärkeää sekä työkyvyn että tuottavuuden kannalta.

Työterveyshuoltojen työpaikkaselvitykseen käyttämä aika on kasvanut 32 % vuodesta 2010 vuoteen 2020 (Kela 2022). Myös työpaikalla käytetään aikaa työpaikkaselvitykseen: esihenkilöt käyttävät työaikaansa työpaikkaselvityksestä sopimiseen ja valmisteluun sekä yhdessä työntekijöiden kanssa ennakkokyselyihin vastaamiseen. Lisäksi aikaa kuluu työpaikkakäyntiin. Tämä kaikki on työpaikoille

merkittävä ajallinen ja rahallinen panostus. Näin ollen sekä työpaikkaselvityksen vastaavuus työpaikan tarpeisiin että kustannustehokkaat yhteistyön tavat työpaikkaselvitystä tehdessä ovat merkittävässä roolissa.

Tuoreessa TYÖ2030-ohjelman MEADOW-tutkimuksessa selvisi, että yritykset, jotka olivat edelläkävijöitä digitaalisuudessa, olivat myös aktiivisia uusien innovaatioiden tuottajia (Selander & Alasoini 2022). Työelämän muuttuessa myös työterveyshuollon on kehitettävä palvelujen tuottamisen tapaa, sekä tuotettava uudenlaisia palveluja, jotka vastaavat muuttuneisiin tarpeisiin. Digitaalisten palvelujen kehittäminen ja teknologian hyödyntäminen mahdollistavat innovatiivisten ratkaisujen tuottamisen työelämän tueksi.

Aiempaa tutkimusta työpaikkaselvityksistä on tehty jonkin verran. Tutkimukset ovat kohdistuneet työpaikkaselvitysprosessin toimivuuteen ja vaikuttavuuteen (Savinainen ym. 2010, Seppänen ym. 2018), riskinarvioinnin hyödyntämiseen (Savinainen ym. 2014) sekä työtoimintalähtöiseen (Seppänen ym. 2018), mobiilin työn (Hyrkkänen ym. 2011, Hyrkkänen ym. 2013) ja etänä toteutettavaan (Nissinen ym. 2019) työpaikkaselvitykseen. Lisäksi on selvitetty työpaikkaselvityksessä käytettäviä digitaalisia ratkaisuja (Nissinen ym. 2022). Digitalisaation hyödyntämisen lisäksi selvitystä tarvitaan erityisesti siitä, miten työpaikkaselvitys toteutetaan työpaikan muuttuneet toimintaympäristöt huomioiden ja miten pystytään huomioimaan työpaikan tarpeet, sekä miten yhtenäistetään työpaikkaselvitykseen liittyvää tiedonhallintaa, kuten dokumentointia ja tietojen vaihtoa.

2 Hankkeen tavoite

Hankkeen tavoitteena on tuottaa tietoa ja kehittää toimintamalli ja tiedonhallinnan suositus työpaikan tarpeisiin perustuvan ja digitalisaatiota hyödyntävän työpaikkaselvityksen käytäntöjen kehittämiseksi. Uudenlainen työpaikkaselvityksen toimintamalli kattaa paremmin muuttuneen työelämän tarpeet ja suositus tehostaa tiedonhallinnan käytäntöjä. Näin työpaikkaselvitys kohdistuu työpaikan kannalta oleellisiin työn sujuvuutta, työhyvinvointia tai työn terveellisyttä ja turvallisuutta koskeviin seikkoihin, ja näin ollen hyöty koituu niin työntekijöiden työkyvylle kuin työn tuottavuudelle. Tulokset ovat sovellettavissa suoraan osaksi työpaikan ja työterveyshuollon käytännön toimintaa.

2.1 Hankkeen eteneminen

Hanke toteutettiin kolmessa työpaketissa (Kuva 1). Hanke käynnistyi syksyllä 2020 ja kesti kesäkuun 2022 loppuun.



Kuva 1. Hankkeen työpaketit

Työpaketti 1: Nykytilan kartoittaminen

Nykytilaa kartoitettiin ryhmähaastatteluilla (Liite 1), jotka tehtiin työpaikan edustajille (työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille, esihenkilöille, työntekijöille, henkilöstöhallinnon edustajille ja yrityksen johdolle).

Ryhmähaastattelujen (12 kpl) tavoitteena oli selvittää työpaikkojen saama hyöty toteutuneista työpaikkaselvityksistä sekä niistä saadun tiedon kattavuus ja laatu vaara- ja kuormitustekijöiden tunnistamiseksi. Haastatteluun osallistui 43 henkilöä 12 työpaikalta. Haastattelut analysoitiin käyttämällä teemoittelua ja apuna käytettiin Atlas.ti-analyysityökalua.

Lisäksi nykytilaa kartoitettiin analysoimalla aikaisempia työpaikkaselvitysraportteja (9 kpl). Työpaikkaselvitysraportit analysoitiin systemaattisesti käyttäen hyvän työterveyshuoltokäytännön pohjalta laadittua arviointikriteeristöä (Liite 2). Analyysit käytiin läpi vielä yhteisesti moniammatillisessa projektiryhmässä, mikä lisää analyysin luotettavuutta.

Työpaketti 2: Mahdollisuuksien kokeileminen

Toisessa työpaketissa työterveyshuolto-työpaikka-parit (10 kpl) kehittivät työpajoissa uudenlaisia työpaikkaselvityksen toimintatapoja sekä kokeilivat niitä käytännössä. Kehittämistyöpajoissa hyödynnettiin kaikkia ryhmähaastatteluissa esiin tulleita käytäntöjä ja kehittämistarpeita sekä kunkin työpaikan aiemman työpaikkaselvitysraportin analyysiä (Liite 3).

Työpaketti 3: Tavoitetilan määrittely

Hankkeen kolmannessa työpaketissa toteutettiin kysely (Liite 4) mukana oleville työterveyshuollon, työpaikkojen ja työsuojelun edustajille. Lisäksi kysely lähetettiin ohjausryhmän ja sidosryhmien (sosiaali- ja terveysministeriö, eläkevakuutusyhtiöt, työmarkkinajärjestöt, aluehallintovirasto) toimijoille. Kyselyllä selvitettiin uudenlaista tapaa toteuttaa työpaikkaselvitys. Kyselyyn sai 80 henkilöä ja vastausprosentti oli 45.

Työpaikkaselvitys on prosessimaista toimintaa, mitä ohjeistaa mm. työterveyshuoltolaki ja hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Hankkeessa keskeisessä osassa digitalisaation lisäksi oli tiedonhallinta työpaikkaselvitysprosessissa. Hankkeen kehittämiskokeiluissa työterveyshuolto-työpaikka-parit valitsivat kehittämisen kohteen/kohteet työpaikkaselvitysprosessin eri osa-alueista (Kuva 2).



Kuva 2. Työpaikkaselvitysprosessin vaiheet hankkeessa.

3 Tulokset

Tässä tulososiossa kuvataan ryhmähaastattelujen ja kyselyn tulokset sekä työpaikkaselvitysraporttien analyysi.

3.1 Ryhmähaastattelujen tulokset

Ryhmähaastattelujen teemoina olivat työterveysyhteistyö, työterveyshuollon työpaikkaselvityksen prosessi, tiedonhallinta, työpaikkaselvityksen hyödyt, terveydellisen merkityksen arviointi ja jatkokehittämistarpeet työpaikkaselvitykselle.

Haastateltavat kertoivat, että työpaikkaselvitys auttaa perehtymään työpaikan olosuhteisiin, kun työkohteet katsotaan yksityiskohtaisesti läpi. Heidän mukaansa selvityksen tulosten avulla on hyvä perustella tarvittavia hankintoja työpaikalla. Lisäksi haastateltavat kokivat, että työpaikkaselvitys antaa kehittämistyöhön apua sekä auttaa työpaikan riskien tunnistamisessa. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksen ennaltaehkäisevä rooli nousi myös esille hyötyjä mietittäessä, mikä käy esiin alla olevassa sitaatissa.

Mun mielest positiivista siin on se, että saa niinku, mitä muut silmät näkee, niin saa varmasti positiivisii kommentteja ja vinkejä. Ja sitte ehkä mahdollisii jotain suojaimii, mist ei oo välttämättä ittellään suoranaisesti tietoo, nii sellaisii et esimerkiks löytyy.

Kehittämistarpeina haastatteluissa tuli esille digitalisaation hyödyntäminen, jotta selvityksen saisi totutettua kattavammin. Menetelminä mainittiin muun muassa valokuvaus ja videointi. Lisäksi he korostivat henkilökunnan näkemyksen huomioimista ja sitä, että kaikilla työpaikan edustajilla olisi mahdollisuus tuoda näkemyksensä esille. Haastatteluissa nousi esille myös tarve kehittää terveydellisen merkityksen arviointia sekä psyykkisten kuormitustekijöiden arviointia. Myös suunnitelmallisuuden ja seurannan kehittäminen mainittiin haastatteluissa. Työterveyshuollolta toivottiin myös syvällisempää otetta ja yleistä toimialatietoon perehtyneisyyttä. Haastateltavat näkivät teknologian hyödyntämisessä mahdollisuuksia, jota alla oleva sitaatti kuvaa hyvin.

Mehän pystytään teknologian kautta esimerkiks vaikka koulutuksia, palavereja ja muita tällasia järjestämään ja ennakkotietoja kartottamaan sitten kyselyiden ja tällasten muodossa, eli siinä suhteessa tää teknologia on oikeen hyvää ja mä nään, että se voi jopa parantaa näitä mahdollisuuksia sitten, koska silloin itse kukin voi itse määrittellä mikä on paras ajankohta, vaikka johonkin kyselyyn vastaamiseen tai johonkin muuhun.

Osa haastateltavista oli tehnyt pitkään yhteistyötä työterveyshuollon edustajien kanssa ja toimintatavat olivat tuttuja. Osalle työpaikkaselvitystoiminta oli melko vierasta. Pitkään jatkunut yhteistyö koettiin hyvänä ja se lisäsi tyytyväisyyttä työterveyshuollon toimintaan ja palveluun yleisesti.

3.2 Kyselyn tulokset

Hankkeen kolmannessa työpaketissa tehdyllä kyselyllä selvitettiin uudenlaista tapaa toteuttaa työpaikkaselvitys. Kyselyn sai 80 henkilöä ja siihen vastasi 35 henkilöä, eli vastausprosentti oli 45. Vastaajista 16 oli työpaikkojen edustajia, 9 työterveyshuollon edustajia, 4 työsuojelun edustajia ja 6 muita asiantuntijoita (työmarkkinajärjestöjen, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön ja aluehallintoviraston edustajat).

Miltei 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikkaselvitysprosessi tulee käynnistää työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Suositeltavin (75 % vastaajista) menetelmä työpaikan tarpeiden kartoittamiseen on työterveyshuollon ja työpaikan yhteinen keskustelu.

Vastaajista 89 % kannatti, että ennen työpaikkakäyntiä tulee tehdä työpaikan työoloja kartoittava ennakkokysely henkilöstölle. Työterveyshuollon käytössä tulisi olla esitietona riskien arviointi ja aikaisempi työpaikkaselvitysraportti (94 % vastaajista) ja henkilöstökysely (72 % vastaajista). Työpaikkaselvityksen tavoitteet tulisi olla kirjattuna työpaikkaselvitysraportissa 92 % mukaan.

Kaikkien henkilöstöryhmien pitäisi pystyä osallistumaan työpaikkaselvitykseen (83 %). Miltei kaikki vastaajat (97 %) oli sitä mieltä, että työpaikkakäynti on puutteellinen, jos terveydellistä merkitystä ei ole arvioitu ja suurin osa (78 %) arvioi, että työn vaara- ja kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellisen merkityksen arviointi tulee aina tehdä käyttäen seuraavaa luokitusta: merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä, sietämätön. Työpaikan edustajat kannattivat yhteisen digitaalisen alustan käyttöä työterveyshuollon vastaajia useammin.

Työpaikkaselvityksen tulosten visualisointia kannatti 69 % vastaajista. Vastaajista 72 % oli sitä mieltä, että työpaikkaselvityksessä tehdyt johtopäätökset on kirjattava aina tärkeysjärjestykseen. Työpaikkaselvityksen palautetilaisuuden toteutuksen tapa valitaan tilanteen mukaan (75 %) ja 92 % vastaajista oli sitä mieltä, että toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta on työpaikan vastuulla.

Kyselyn vapaissa kommentteissa nykyaikaisen työterveyshuollon työpaikkaselvityksen toimintatapana nousi esille digitalisaation hyödyntäminen eri vaiheiden toteutuksessa.

Myös hybriditoteutus mainittiin. Nykyaikaisessa toimintatavassa moniammatillisuus tulisi varmistaa, jossa etäyhteys voi olla uusi mahdollisuus. Nykyinen työterveyshuollon toimintatapa oli kommenttien perusteella joustava ja työpaikan tarpeet huomioiva. Yhdessä kommentissa ehdotettiin, että raporttipohja altisteaihioineen voisi olla valmiiksi luotuna.

3.3 Työpaikkaselvitysraporttien analysointi

Hankkeessa analysoitiin ennen kehittämistä sekä kehittämisen jälkeen tehdyt työpaikkaselvitykset hankkeessa mukana olleilta työpaikoilta. Arvioinnissa käytettiin hyvään työterveyshuoltokäytäntöön pohjautuvaa kriteeristöä (Liite 2). Ennen kehittämistyötä saatiin työpaikkaselvitys arvioitavaksi yhdeksältä työpaikalta. Kehittämistyön jälkeen tehtyjä työpaikkaselvityksiä saatiin arvioitavaksi yhteensä viisi kappaletta. Muilla työpaikoilla työpaikkaprosessin kehittämiskokeilu kohdentui siten, että uuden työpaikkaselvityksen laatiminen ei ollut kyseisessä tilanteessa aiheellista.

Kriteeristön avulla muodostettiin kokonaiskuva hankkeeseen osallistuneiden työpaikkojen työpaikkaselvitysraporttien laadusta. Työpaikkaselvitysraporttien arviointikriteeristössä hyödynnettiin Valtioneuvoston asetusta hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista (VnA 708/2013). Arviointikriteeristössä huomioitiin myös työpaikkaselvityksessä käytetyt menetelmät ja digitalisaation hyödyntäminen sekä työpaikkaselvitysprosessiin osallistujat.

Työpaikkaselvitysraporteista arvioitiin mm. tarpeiden tunnistamista, tavoitteiden asettelua, systemaattista kuormitus- ja voimavaratekijöiden tunnistamista sekä terveydellisen merkityksen arviointia, toimenpide-ehdotusten tärkeysjärjestystä, yhteistyön muotoja ja seuranta- ja raportin luettavuutta.

Kaiken kaikkiaan työpaikkaselvitysraporteissa oli käytetty suhteellisen monipuolisesti erilaisia selvitysmenetelmiä. Mainintoja menetelmistä oli mm. ennakkokysely, haastattelu, havainnointi, valokuvaus, työpaikan tekemä riskinarviointi, edellisen työpaikkaselvityksen raportti ja erilaiset tutkimus- tai tarkastusraportit. Toisaalta osassa työpaikkaselvitysraportteja oli menetelminä mainittu ainoastaan nettikysely tai havainnointi ja haastattelu.

Digitalisaatiota hyödynnettiin useimmiten esitieto- tai seurantakyselyn muodossa. Kaikista raporteista ei kuitenkaan käynyt ilmi digitalisuuden hyödyntäminen työpaikkaselvitysprosessissa. Yhteen työpaikkaan työpaikkaselvitys oli tehty kokonaan nettikyselynä, joka oli suunnattu työntekijöille. Lisäksi yhteen työpaikkaan valikoitui

kehittämiskohteeksi, ensimmäisen työpaikkaselvitysanalyysin jälkeen, videoinnin hyödyntäminen työpaikkaselvityksen tekemisen yhteydessä.

Työpaikan tarpeiden tunnistaminen vaihteli eri raporteissa. Joissain tarpeet oli tunnistettu, mutta osassa puolestaan jätetty tunnistamatta tai tarpeista johdetut tavoitteet olivat kirjattu hyvin yleiselle tasolle, ottamatta kuitenkaan kantaa kyseisen työpaikan tarpeisiin ja tavoitteisiin.

Työpaikan muutostilanteiden tunnistamisessa löytyi myös eroja. Osassa työpaikkoja muutostilanteet oli tunnistettu, mutta osassa raportteja niistä ei ollut mainintaa. Lisäksi moniammatillisuuden hyödyntämisessä työpaikkaselvityksessä oli vaihtelevuutta. Usein työpaikkaselvityskäynnillä oli työterveyshoitaja yksin tai yhdessä työfysioterapeutin kanssa, maininnat lääkäristä ja psykologista kuitenkin löytyivät. Työsuojelun edustuksen osallistumisesta oli myös vaihtelevuutta. Kaikilla työpaikkaselvityskäynneillä ei ollut lainkaan työsuojelun edustusta.

Terveysvaarojen ja -haittojen sekä kuormitustekijöiden tunnistaminen oli lähtökohtaisesti hyvällä tasolla. Sen sijaan voimavarojen tunnistamisessa oli jonkin verran puutteita. Lisäksi voimavarakäsitteen rinnalla raporteissa käytettiin mm. ”työhyvinvointia edistävät tekijät” sekä ”työpaikalla havaittuja myönteisiä asioita” - käsitteitä.

Terveydellisen merkityksen ja työkykyvaikutuksen arvioinnissa oli havaittavissa puutteita. Ensimmäisellä analyysikierroksella osasta raportteja arviointi puuttui kokonaan tai sitä ei ollut tehty systemaattisesti kaikkien tekijöiden osalta. Joissakin raporteissa oli kuitenkin tehty systemaattinen ja kattava terveydellisen merkityksen arviointi. Raporteissa ilmeni jonkin verran puutteita myös toimenpide-ehdotusten listaamisesta tärkeysjärjestykseen.

Raporttien luettavuutta heikensi osin epäselvästi esitetyt tulokset. Luettavuutta heikensi myös se, että raporteissa oli käytetty erilaisia käsitteitä sekaisin tai se, että erilaisia suosituksia ja neuvontaa oli kirjattu havaintotekstiin tai terveydellisen merkityksen arvioinnin yhteyteen. Osassa raportteja luettavuus oli jo lähtökohtaisesti hyvä ensimmäisellä arviointikierroksella. Raporttien selkeyden ja luettavuuden kehittämiskohteeksi valinneilla työpaikoilla, tällä osa-alueella oli havaittavissa kehittymistä toisella analyysikierroksella.

Suurella osalla raportteja oli havaittavissa puutteellista kirjaamista seurannasta, mm. vastuuhenkilöiden nimeämisessä toimenpiteiden seurantaan oli vähän mainintoja. Samoin vaikuttavuuden arviointia ei ollut huomioitu. Suunnitelmallinen työterveysyhteistyö ja sen aikataulutus puuttuivat myös suuresta osaa raporteista.

Työpaikkaselvitysraporttien sisällössä oli havaittavissa kehitystä hankkeen myötä. Kehittymistä tapahtui etenkin raporttien niillä osa-alueilla, jotka oli valittu kehittämiskohteiksi, mutta myös niiden osa-alueiden osalta, jotka eivät olleet varsinaisina kehittämiskohteina. Joillain työpaikoilla jokseenkin kaikissa osa-alueissa, mihin arvioinnissa oli kiinnitetty huomiota, tapahtui laadullista paranemista. Osassa raporteja esiintyi kuitenkin edelleen osittaisia puutteita hyvän työterveyshuoltokäytännön kriteereihin verrattuna myös kehittämisen jälkeen tehdyissä työpaikkaselvityksissä. Useissa tapauksissa raportointi kehittyi selkeämmäksi, luettavuus ja systemaattisuus paranivat. Monissa tapauksissa myös itse työpaikkaselvitysprosessi vaikutti raporttien perusteella kohentuneen: alettiin tehdä terveydellisen merkityksen arviointia, otettiin käyttöön palautetilaisuus verkkovälitteisesti koko henkilöstölle ja ennen työpaikkaselvitystä osallistettiin henkilöstö kattavasti sähköisellä ennakkokyselyllä. Myös toimenpide-ehdotusten laatiminen yhteistyössä työpaikan esihenkilön kanssa otettiin uudeksi käytännöksi.

Niissä kehittämiskohteissa, mistä ei ollut toista työpaikkaselvitysraporttia saatavissa, kehittämistyö kohdentui videoinnin hyödyntämiseen työpaikkakäynnin yhteydessä, työpaikkaselvityksen seurannan parantamiseen, PIRA™ -palvelun käyttöönottoon sekä uuden työterveyshuollon palveluntuottajan käytäntöjen kehittämiseen. Yhdessä kohteessa kehittämistyö ei toteutunut työpaikalle koronaepidemian vuoksi tulleiden toiminnan haasteiden johdosta.

4 Kehittämiskokeilut ja niiden tulokset

Hankkeen kehittämiskokeiluihin osallistui 10 työpaikkaa. Kokeiluissa työpaikka-työterveyshuolto-parit valitsivat kehittämiskohteen jostakin työpaikkaselvitysprosessin vaiheesta (Kuva 2). Tässä kappaleessa kuvataan kunkin työterveyshuolto-työpaikka-parin valitsevat kehittämiskohteet sekä kokemukset kehittämisestä.

Kehittämiskokeiluihin liittyvissä työpajoissa annettiin projektiryhmän tekemä arviointi työpaikalle ennen kehittämistä laaditusta työpaikkaselvitysraportista. Lisäksi projektiryhmä antoi arvionsa myös kehittämisen jälkeen tehdystä työpaikkaselvitysraportista niille kokeiluun osallistuneille työpaikoille ja työterveyshuolloille, joilla kehittämiskohteenä oli työpaikkaselvitysraportti. Nämä yksityiskohtaiset työpaikkaselvitysraporttien analyysit löytyvät liitteestä 3.

1. Kaupungin viheralueet

Työpaikan kuvaus: Yksikön vastuulla on hoitaa yleisiä puistoja, liikenneviherkaistoja, leikkipuistoja, koirapuistoja, niittyjä ja metsiä sekä lähiliikuntapaikkoja. Viheralueiden kunnossapidon ja rakentamisen yksikössä työskentelee 23 henkilöä.

Työpaikan ja työterveyshuollon valitsema kehittämiskohde: Terveydellisen merkityksen arviointi ja raportointi. Kokeillaan uutta raporttipohjaa työpaikkaselvityksessä.

Kokemukset kokeilusta: Työterveyshuollossa laadittiin uusi raporttipohja, jossa terveydellisen merkityksen arviointi raportoitiin uudella tavalla ja selkeästi. Aikaisempaa työpaikkaraportin pohjaa muokattiin ja täydennettiin paremmin asiakastyöpaikan tarpeita palvelevaksi. Kehittämistyöpajassa uusi pohja sai työpaikalta kiitosta ja työpaikan edustajat kokivat, että tieto löytyy uudesta pohjasta aikaisempaa helpommin. Kokeilun jälkeen uusi raporttipohja päätettiin ottaa käyttöön. Lisäksi kehittämistyö jatkuu työterveyshuollossa siten, että kaikki yksikön ammatilliset koulutetaan käyttämään uutta pohjaa ja tekemään terveydellisen merkityksen arviointia.

Uudessa raportissa koettiin selkeä parannus aikaisempaan raporttimuotoon verrattuna. Raporttia pidettiin paljon informatiivisempänä ja sen koettiin antavan enemmän tietoa kuin aikaisemmin. Se myös helpottaa jatkossa työterveyshuollon työtä, sillä sen päivittäminen on helpompaa.

Kokeilun arvioinnissa oli esillä myös se, että on tärkeää, että teksti on ymmärrettävää. Lisäksi pohdittiin, että videointia ja valokuvausta voisi käyttää nykyistä enemmän. Työpaikan riskien nosto esille voisi olla selkeämmin ilmaistu raportissa. Raporttia olisi myös hyvä visualisoida. Jatkokehittämistarpeena esille nousi työpaikalle pidettävä palautetilaisuus, jotta tieto saavuttaisi asianosaiset nykyistä paremmin työpaikalla

Yhteenveto työpaikkaselvitysraportin kehittymisestä: Työpaikkaselvitysprosessin kehittämiskohteeksi valitun työpaikkaselvitysraportin terveydellisen merkityksen arvioinnissa oli havaittavissa selkeää kehitystä, koska toisella analyysikerroksella se oli arvioitu systemaattisesti. Raportin luettavuus oli myös parantunut.

2. Valtakunnallinen jakeluyritys

Työpaikan kuvaus: Iso valtakunnallinen logistiikka-alan toimija. Satoja työntekijöitä.

Työpaikan ja työterveyshuollon valitsema kehittämiskohde: Seurannan kehittäminen ja tehostaminen sekä raportin kehittäminen. Raportoinnissa terveydellisen merkityksen arviointi yhtenä kehittämisen osa-alueena. Kehittämistyössä huomiota kiinnitettiin myös raportin luettavuuteen.

Kokemukset kokeilusta: Laajaa kehittämistyötä tehtiin koko työpaikkaselvitysprosessin osalta. Työpaikkaselvityksen muotona oli hybridityöpaikkaselvitys, jolloin osa totuttajista oli etänä ja osa läsnä. Käynnin jälkeen sovittiin seurantastepit työergonomiaan ja työilmapiirin kehittämiseen liittyen 3 kk ja 6 kk kohdalla.

Jatkossa työpaikka jatkokehittää hybridityöpaikkaselvitystä ja tarkentaa työpaikkaselvitykseen osallistuvien rooleja ja aikataulujen sopimista. Kehittämistyössä laadittiin prosessikuva toimipaikan prosessista ja tehostettiin ennakoivaa valmistutumista. Kehittämistyössä huomioitiin työn jaksottaminen, alkuinfon sopiminen ja mm. työpaikan infotaulun hyväksikäyttö viestinnän tehostamisessa. Työterveyshuollossa oli jo käytössä työpaikkaraportti, joka ohjaa terveydellisen merkityksen arviointiin. Työpaikka sopi vielä arviointitapaamisen puolen vuoden kuluttua, kun työolosuhteiden parantamiseen liittyvät toimenpiteet on tehty.

Digitalisaation hyödyntäminen oli vahvasti jatkokehittämisen tarpeena, vaikka sitä on jo käytetty apuna aikaisemminkin. Myös tiedonkulkuun kiinnitetään jatkossa vielä enemmän huomioita ja seuranta tehostetaan.

3. Vanhusten palvelutalo

Työpaikan kuvaus: Yksityinen palvelutalo, joka tarjoaa hoiva- ja asumispalveluja ikääntyneille ja ikääntyville. Henkilömäärä yrityksessä on noin 40.

Työpaikan ja työterveyshuollon valitsema kehittämiskohde: Riskinarvioinnin ja työolojen kartoittamiseksi kehitetyn tietojärjestelmän (PIRA™) käyttöönotto työpaikkaselvityksessä. Työpaikkaselvityksen toteuttamisen jälkeen työpaikka ja työterveyshuolto arvioivat PIRA™-palvelun käyttöä. Kokeilun jälkeen on tarkoitus jatkossa kehittää suunnattua työpaikkaselvitystä psykososiaaliseen kuormitukseen liittyen.

Kokemukset kokeilusta: PIRA™-palvelun hyödyiksi koettiin, että sen avulla voidaan tarkastella työpaikan riskejä kokonaisvaltaisesti, ja että työpaikka ja työterveyshuolto näkevät reaaliaikaisesti palveluun tallennetut tiedot. Hyötyinä mainittiin myös, että palveluun on mahdollista tallentaa dokumentteja, kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelma, ja lisäksi palvelu helpottaa työpaikkaselvitysraportin laatimista, tekee siitä selkeän ja hyvin jäsenneilyn, vaikkakin pitkän. Kuitenkin epätietoisuutta oli siitä, miten aiemmin tehdyn työpaikkaselvityksen tietoja pitäisi palvelussa päivittää. Työpaikkakin saattaa työterveyshuollon kokemuksen mukaan hämmästyä, kun raportissa näkyy myös aiemman työpaikkaselvityksen merkinnät, sekä toimenpideehdotukset, vaikka ne olisivat jo toteutettu.

PIRA™-palvelun käyttö vaatii opettelua. Käyttö koettiin työlääksi, kun työpaikkaselvityksen havaintoja kirjataan ensimmäisen kerran palveluun. Osa työterveyshuollon käyttäjistä kirjaa kaikki PIRA™-palvelussa esitetyt kohdat, vaikka riskiä työpaikalla ei esiintyisikään tai asia olisi kunnossa. Myös kirjaamista pitäisi pystyä jatkamaan myöhemmin ilman, että aina tulee merkintä uudesta ajankohdasta.

Kehitystoiveena esitettiin myös, että käyttäjähallintaa voisi työterveyshuolto hoitaa. Nyt kunkin henkilön käyttöoikeus täytyy pyytää yksittäin PIRA™-palvelun ylläpitäjältä. PIRA™-palveluun pitäisi saada rakennettua työpaikan organisaatorakenne paremmin. Jos työpaikan tiedot haluttaisiin jakaa yksiköittäin, tulisi jokainen yksikkö perustaa palveluun omana asiakkuutena, mikä taas lisää mm. kustannuksia.

Kokonaisuudessaan PIRA™-palvelu koettiin edistävän tasalaatuisuutta työpaikkaselvityksen toteuttamisessa.

4. Kaupungin toimintayksikkö

Työpaikan kuvaus: Kyseessä on kaupungin toimintayksikkö, jonka tehtävänä on järjestää vammaispalvelulain ja kehitysvammalain mukaiset palvelut ja tukitoimet.

Toimintayksikössä työskentelee moniammatillinen, osaava ja kokenut tiimi asiakkaiden palveluiden järjestämiseksi ja toteuttamiseksi. Osa henkilöstöstä tekee toimistotyötä ja osa tapaa asiakkaita toimistolla tai asiakkaiden kotona.

Työpaikan ja työterveyshuollon valitsema kehittämiskohde: Työterveyshuollon uuden työpaikkaselvitysraporttipohjan käyttöönotto ja työpaikkaselvityksen palautetilaisuus työpaikalla. Arvioidaan laadittua työpaikkaselvitysraporttia hyvää työterveyshuoltokäytäntöä hyödyntäen sekä kuullaan työpaikan ja työterveyshuollon kokemuksia palautetilaisuudesta.

Kokemukset kokeilusta: Työpaikkaselvitysraporttia arvioitiin hyvää työterveyshuoltokäytäntöä hyödyntäen. Raportissa oli työn haitta-, vaara- ja kuormitustekijät sekä voimavaratekijät tunnistettu hyvin ja niiden terveydellisen merkityksen arviointi oli tehty systemaattisesti ja kattavasti. Raportissa oli otsikoituna terveydellisen merkityksen arvio ja riskin suuruus, mutta sen yhteyteen oli kirjattu myös havaintoja ja toimenpide-ehdotuksia. Terveydellisen riskin suuruus oli selkeästi luokiteltu (vähäinen, kohtalainen, merkittävä, sietämätön). Toimenpide-ehdotukset olivat myös selkeästi esitettynä, mutta niitä ei ollut priorisoitu tärkeysjärjestykseen. Toimenpide-ehdotuksille oli kirjattu vastuutaho, mutta niitä ei ollut aikataulutettu. Osa oleellisista työpaikkaselvityksen tiedoista oli haastavaa löytää, mutta kaiken kaikkiaan työpaikkaselvitysraportin pituus oli hyvä ja luettavuus kohtalaisen hyvä.

Työpaikka koki työpaikkaselvitysraportin olevan liian pitkä. Toimenpide-ehdotukset olivat raportin viimeisellä sivulla, minkä vuoksi koettiin, että raportin tärkeintä tietoa ei välttämättä lueta. Työpaikka toivoi, että yhteenveto olisi heti työpaikkaselvitysraportin alussa. Raportin toivottiin olevan myös visuaalisempi, jotta esimerkiksi esihenkilö pystyisi nopeasti luomaan yleiskuvan yksikkönsä tilanteesta.

Työpaikkaselvityksen palautetilaisuus järjestettiin etäyhteydellä, mutta tilaisuudessa huomattiin, että kaikilla osallistujilla ei ollut käytössä kameroita tai mikrofoneja. Tämä haittasi vuorovaikutusta, kun osa henkilöstöstä ei pystynyt ottamaan osaa keskusteluun. Kaiken kaikkiaan palautetilaisuuden anti koettiin hyväksi. Tarkoitus on, että jatkossa työpaikkaselvityksen jälkeen pidetään henkilöstölle vähintään virtuaalinen palautetilaisuus. Työpaikalla huolehditaan, että videoyhteydellä mukana olevalla henkilöstöllä on ääni- ja näköyhteys tilaisuuteen.

Yhteenveto työpaikkaselvitysraportin kehittymisestä: Työpaikkaselvitysprosessin kehittämiskohteeksi valitut palautekäytäntö ja seuranta olivat kehittyneet. Niitä oli kehitetty mm. hyödyntämällä digitalisaatiota verkkopalaverina työterveyshoitajan

kanssa. Työpaikkaselvitysraportti oli myös kehittynyt laajuudeltaan paremmaksi ja luettavuus oli parantunut.

5. Sähköalan yritys

Työpaikan kuvaus: Yrityksellä on kaksi toimipistettä toimistotiloineen. Henkilöstöön kuuluvat toimistosihteerit, sähkötöiden johtaja, sähkösuunnittelija sekä sähköasentajat. Sähköasentajien työhön kuuluu yleensä sähkö-, tele- ja LVI-järjestelmien sähköasennus ja korjaustyöt, kuten ilmalämpöpumput.

Työpaikan ja työterveyshuollon valitsema kehittämiskohde: Sähköinen ennakkokysely henkilöstölle. Kyselyn tieto hyödynnetään työpaikkaselvityksen suunnittelussa aikaisempaa tehokkaammin.

Kokemukset kokeilusta: Sähköiseen ennakkokyselyyn vastasi 21/30 henkilöä. Asiat käytiin läpi työnantajan kanssa erikseen ja lisäksi yhteisessä palautetilaisuudessa. Varsinaiseen palautetilaisuuteen ei juuri työntekijöitä päässyt. Tulosten esittely tapahtui verkon välityksellä. Työpaikkakäynnillä keskityttiin työturvallisuuteen ja riskin arviointiin.

Osallistujien mielestä työntekijöiden ääni tuli hyvin esille kyselyssä. Sähköinen ennakkokysely sopi hyvin rakennusalalle ja sen avulla sai kattavampaa tietoa työoloista ja siitä, kuinka asiat ovat työpaikalla. Tämän jälkeen työpaikkaselvitysraportin tekeminen oli nopeampaa, koska taustatiedot olivat käytettävissä. Työterveyshuollon näkemys oli, että kyselyn kautta saatiin kattavampi tieto työpaikan työoloista ja terveysriskeistä. Työnantaja oli tyytyväinen ja näki, että kyselyä voisi käyttää jatkosakin. Palautetta käydään läpi työpaikan omissa palaverissa.

Yhteenveto työpaikkaselvitysraportin kehittymisestä: Työpaikkaselvitysprosessin kehittämiskohteeksi valittiin sähköisen ennakkokyselyn tekeminen ja sen tulosten parempi hyödyntäminen työpaikkaselvitysprosessin suunnittelussa. Kehittämisprojektin jälkeen tehdyssä työpaikkaselvitysraportissa sekä yrityksen että varsinkin työmaakohteiden kuvaus on parantunut. Sähköinen ennakkokysely tuo tietoa monista seikoista ja osallistaa kaikki työntekijät. Työpaikalta noussut painotus tulee esille sähköisen ennakkokyselyn myötä. Lisäksi olivat parantuneet lähes kaikki arvioidut työpaikkaselvitysraportin osa-alueet, muun muassa raportin laajuus ja kattavuus, terveydellisen merkityksen arviointi, luettavuus ja seuranta.

6. Porotila

Työpaikan kuvaus: Suomen Lapissa oleva porotila, jota poroisäntä hoitaa. Monia erilaisia työvaiheita eri vuodenaikoina poronhoitoon ja tilan kunnossapitoon liittyen.

Työpaikan ja työterveyshuollon valitsema kehittämiskohde:

Työpaikkaselvitysraportista ei löydetty parannettavaa, joten kehittämistyö kohdentui videoinnin hyödyntämiseen työpaikkaselvityksessä. Poroisäntä kuvaa lyhyet muutaman minuutin videot eri työvaiheista yhden vuoden aikana, joita työterveyshuolto hyödyntää työolojen arvioinnissa.

Kokemukset kokeilusta: Työvaiheen videointi tehtiin. Videoinnissa oli joitakin teknisiä haasteita, kuten videokameran kiinnittäminen sopivaan kohtaan ja kameran automaattisen aikarajoituksen huomioiminen. Videokuva oli tarkkaa. Videosta on yleisimminkin hyötyä poromiehille, sillä heillä on erilaisia työtapoja ja videointi voi olla vertaisoppimisen väline. Työterveyshuolto koki saavansa lisätietoa eri työvaiheista, koska kaikkia työvaiheita ei pystytä työpaikkakäynnillä havainnoimaan. Videoinnista on hyötyä terveydellisen merkityksen ja vaarojen arviointiin sekä perehdytykseen. Poroisäntä antoi luvan käyttää videota työterveyshuollon sisäisessä käytössä.

Kokeilu käynnisti ideoinnin uudesta hankkeesta, jossa koko vuoden työnkierto kuvattaisiin. Ideaa lähdettiin edistämään hankeaikana poroisännän ja työpajan fasilitaattorin toimesta. Porotalouden eri sidosryhmät ovat kiinnostuneita videoinnista, koska koko porotalous sekä alan kouluttajatahot hyötyisivät vuodenkierron kuvaamisesta.

7. Tietotekniikka-alan yritys

Kuvaus työpaikasta: Ohjelmistotalo, joka tarjoaa asiakkailleen kokonaispalvelua tietojen jakamisen ja tuloksellisuuden analysointiin. Yritys on kansainvälinen ja Suomessa toiminta keskittyy kehittämiseen ja myyntiin.

Työpaikan ja työterveyshuollon valitsema kehittämiskohde: Työterveyshuollon kattava työolojen kartoitus ennakkokyselyllä henkilöstölle sekä ymmärrettävä työolojen terveydellisen merkityksen arviointi työpaikkaselvitysraportissa. Arvioidaan laadittua työpaikkaselvitysraporttia hyvää työterveyshuoltokäytäntöä hyödyntäen sekä kuullaan työpaikan ja työterveyshuollon kokemuksia kehittämiskohteiden hyödyistä ja tarpeellisuudesta.

Kokemukset kokeilusta: Ennakkokyselyyn vastasi vain hyvin pieni määrä henkilöstöä, jolloin kyselyllä ei saatu kattavasti tietoa työoloista. Työterveyshuolto korosti, että työpaikalta saatu tieto on perusta työterveystoiminnan suunnittelulle. Työpaikka koki, että työpaikkaselvityksessä pystyttiin vastaamaan hyvin työpaikan tarpeisiin ja siinä keskityttiin ajankohtaisiin asioihin työpaikalla. Työpaikkaselvitysraportista työpaikka koki saaneensa riittävästi tietoa terveellisestä ja turvallisesta työskentelystä. Työpaikalla

on kuitenkin paljon vieraskielisiä työntekijöitä, joten työterveyshuollon toivottiin kääntävän raportin englannin kielelle, jotta se voidaan jakaa koko henkilöstölle.

Yhteenveto työpaikkaselvitysraportin kehittymisestä: Kehittämiskohteiksi valittiin ennakkokyselyn hyödyntäminen työolosuhteiden kartoituksessa sekä ymmärrettävä terveydellisen merkityksen arviointi. Kehittämisen myötä uudessa raportissa työpaikan vaara-, kuormitus- ja voimavaratekijät oli systemaattisesti tunnistettu henkilöstön ennakkokyselyn ja työpaikkakäynnin perusteella. Terveydellisen merkityksen arvio oli tehty kaikista. Lisäksi raportti oli erittäin selkeä, hyvin jäsennelty ja asiat olivat helposti löydettävissä. Toimenpide-ehdotuksiin ja seurantaan jäi edelleen kehittämisen varaa.

8. Kaupungin koulu

Kuvaus työpaikasta: Perusopetusta ensimmäisestä luokasta kuudenteen luokkaan. Koululla työskentelee koulujohtajan lisäksi 11 opettajaa, kolme koulunkäynninohjaajaa, koulusihteri sekä talonmies-vahtimestari. Lisäksi ateria- ja puhtauspalvelun työntekijäitä on kaksi.

Työpaikan ja työterveyshuollon valitsema kehittämiskohde: Sähköinen ennakkokysely henkilöstölle, toimenpide-ehdotusten laatiminen yhteistyössä työpaikan esihenkilön kanssa, työterveyshuollon uuden työpaikkaselvitysraportti-pohjan käyttöönotto ja palautetilaisuus henkilöstölle. Arvioidaan työpaikan ja työterveyshuollon kokemuksia uusista työpaikkaselvityksen menetelmistä.

Kokemukset kokeilusta: Työpaikkaselvityksen ennakkokyselyn avulla työterveyshuolto sai kartoitettua laajasti työpaikan työolosuhteita, sillä kyselyyn vastasi koko työpaikan henkilöstö.

Työpaikkaselvityksessä tehtävien johtopäätösten laatiminen yhdessä työterveyshuollon ja työpaikan kanssa koettiin hyväksi lisätä yhteistyötä sekä tarkentaa toimenpide-ehdotukset mahdollisimman realistisiksi toteuttamisen kannalta.

Työpaikkaselvitysraportti kirjoitettiin uudelle raporttipohjalle. Työterveyshuolto koki uuden raporttipohjan hieman aiempaa työläämmäksi käyttää, koska kyse oli uudenlaisesta tavasta kirjata työpaikkaselvitysraportti. Työterveyshuolto koki hyväksi myös raporttipohjassa olevan kirjaamisohjeistuksen sekä rakenteisen muodon, mikä helpotti kirjaamista, muistutti huomioimaan asioita laajemmin sekä ohjasi kirjaamaan toimenpide-ehdotukset tärkeysjärjestykseen. Työpaikan mielestä uusimuotoinen työpaikkaselvitysraportti oli selkeä, tiivis ja helppolukuinen. Työpaikka kaipasi kuitenkin raportin alkuun listausta tärkeimmistä asioista, erityisesti, jos työoloissa on paljon terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä.

Verkkovälitteinen palautetilaisuus henkilöstölle toteutettiin ns. hybridinä (työterveyshuolto ja kaksi työpaikan henkilöä olivat mukana etäyhteydellä ja työpaikan muu henkilöstö paikan päällä). Palautetilaisuus koettiin hyväksi, mutta toivottiin kuitenkin, että ensisijaisesti palautetilaisuus tulisi pitää paikan päällä. Ja ainakin silloin, jos työoloissa on paljon haastavia vaara- ja kuormitustekijöitä tai työyhteisössä ristiriitatilanteita. Toisaalta henkilöstölle tulisi kertoa myös työpaikkaselvityksessä todetuista positiivisista asioista. Palautetilaisuuteen oli varattu puoli tuntia aikaa, mikä työpaikalla koettiin olevan liian lyhyt, sillä keskustelulle ei jäänyt kunnolla aikaa. Varattavassa ajassa pitäisi huomioida myös, että etäyhteys vaatii enemmän aikaa saada osallistumaan keskusteluun. Arveltiin, että paikan päällä pidettävässä palautetilaisuudessa vuorovaikutus olisi vilkkaampaa. Todettujen vaara- ja kuormitustekijöiden sekä toimenpide-ehdotusten lisäksi on tärkeää nostaa esiin myös todettuja positiivisia asioita. Molemmat osapuolet totesivat, että tapa jää käyttöön.

Yhteenvedo työpaikkaselvitysraportin kehittämisestä: Molempien raporttien luettavuus oli hyvä ja digitalisaatiota oli hyödynnetty ennakkokyselyn muodossa sekä jälkimmäisen raportin osalta myös palautetilaisuudessa. Raporteissa ei ollut selkeästi eritelty osallistujia palautteen ja seurannan näkökulmasta. Toisen analyysikierroksen raportista löytyi kuitenkin työpaikkaselvitysraportin yhteenvedon käsittelyn ajankohta sekä toimenpiteiden vastuuhenkilöt.

9. Raskaan kaluston huoltoyritys

Kuvaus työpaikasta: Toimintaan kuuluu raskaan kaluston korjaamo- ja huoltopalvelut sekä varaosien jälleenmyynti ja maahan tilaus. Henkilöstöön kuuluu 50 henkilöä ja yrityksellä on useampi toimipiste.

Työpaikan ja työterveyshuolto-parin valitsema kehittämiskohde: Uuden palveluntuottajan kattava työpaikkaselvitys, jossa hyödynnetään sähköistä ennakkokyselyä erityisesti korjaamon henkilöstölle. Yhteinen suunnittelu kattavan vastausprosentin saamiseksi.

Kokemukset kokeilusta: Kyselyyn vastasi vain 3/15 henkilöstä, vaikka tavoitteena oli saada kattava vastausprosentti. Organisaatiossa oli meneillään isoja muutoksia ja aikataulu oli kyselyn toteutusajankohtana kiireinen. Kyselyn toteutusta ei suunniteltu yhteistyössä. Vastausprosentti ei noussut, vaikka työterveyshuolto lähetti yhden muistutuksen vastaamisesta. Kyselyn tuloksilla ei ollut juurikaan antia työpaikkaselvitykseen ja työpaikkakäynti toteutui melko perinteisesti.

Tämä työterveyshuollon palveluntuottaja ei ollut toteuttanut aiemmin sähköistä ennakkokyselyä. Jatkossa tarkoitus on, että kysely tehdään myöhemmin koko

henkilöstölle. Työpaikan edustaja piti työpaikkaselvitysraporttia hyvänä, mutta työterveyshuollon näkökulmasta oli epävarmaa, oliko työolot pystytty selvittämään kattavasti. Käynti painottui fyysiseen puoleen, eikä henkisiä kuormitustekijöitä käynnillä juuri pystynyt tarkastelemaan. Jatkokehittämiskohteena nousi esille työterveyshuollon palautetilaisuus jossakin henkilöstöinfossa myöhemmin. Aiempaa tai kehittämisen jälkeen tehtyä työpaikkaselvitysraporttia ei ollut projektiryhmän käytettävissä.

10. Panimoteollisuus

Kuvaus työpaikasta: Yrityksen tehtävä on myydä panimotuotteita ja virvotusjuomia sekä markkinoida tuotteita. Yrityksessä on vajaa 300 työntekijää.

Työpaikan ja työterveyshuollon valitsema kehittämiskohde: Työpaikkaselvitys: hybridityö yrityksessä. Työolosuhteiden kartoitus kyselyllä. Huomioitavia asioita erityisesti ergonomia ja psykososiaalinen kuormitus. Teknologian hyödyntäminen työolojen kartoittamisessa.

Työpaikan tilanne muuttui hankkeen aikana ja YT-neuvotteluiden jälkeen tehtiin isoja muutoksia organisaation sisällä. Työpaikka ei ollut halukas satsaamaan projektiin muuttuneessa tilanteessa.

Myös työterveyshuollossa oli haasteellinen tilanne, sillä korona ja rokotukset työllistivät henkilöstöä ja kaikki muu toiminta oli pysähtynyt. Työterveyshuollon henkilöstöllä ei ollut mahdollisuuksia yrityksen motivointiin ja toimintojen kehittämiseen, kun oma jaksaminen oli ääri rajoilla ja resurssit rajalliset. Tämä työterveyshuolto-työpaikka-pari ei pystynyt toteuttamaan kehittämiskokeilua.

5 Nykyaikainen työterveyshuollon työpaikkaselvityksen toimintamalli

Hankkeessa laadittiin digitalisaatiota hyödyntävä työterveyshuollon työpaikkaselvityksen toimintamalli ja suositus tiedonhallinnasta hyödyntäen saatuja tuloksia. Toimintamalli luotiin visuaaliseksi esteellisyysäädökset huomioiden. Kuvan selittävät tekstit ovat kuvion alla aukikirjoitettuna (Kuva 3). Mallin pohjana on käytetty Hyvä työterveyshuoltokäytäntöoppaassa esitettyä kuvaa työpaikkaselvityksen prosessimaisesta toiminnasta (Oksa ym. 2014).

Työpaikkaselvityksen nykyaikainen toimintamalli ja tiedonhallinnan suositus esiteltiin sosiaali- ja terveysministeriön alaiselle työterveyshuollon neuvottelukunnalle, jossa malli hyväksyttiin toukokuussa 2022.

5.1 Toimintamallin kuvaus

Toimintamalli on esitetty kuvassa 3. Mallissa työpaikalla tarkoitetaan johtoa, esihenkilöitä, henkilöstöä tai henkilöstön edustusta. Työsuojelulla tarkoitetaan työpaikan työsuojeluorganisaatiota (työsuojelupäällikköä ja työsuojeluvaltuutettuja).



Kuva 3. Nykyaikainen työterveyshuollon työpaikkaselvityksen toimintamalli

1. Arviointi, muutosten tunnistaminen ja selvityksen suunnittelu

- Työpaikka toimittaa työterveyshuoltoon riskinarvioinnin, henkilöstökyselyn tulokset ja muut selvitysten tulokset. Työterveyshuolto analysoi tiedon.
- Työterveyshuolto ja työpaikka kirjaavat yhteistyössä työpaikkaselvityksen tavoitteet raporttiin.

Teknologiset ratkaisut: digitaalinen alusta, sähköposti ja etäyhteys

2. Työpaikan vaara-, kuormitus- ja voimavaratekijöiden tunnistaminen työpaikalla

- Kaikkien henkilöstöryhmien, esihenkilön ja työsuojelun edustuksen tulee osallistua työpaikkaselvitykseen.
- Työterveyshuolto arvioi, että käytössä on moniammatillinen osaaminen työpaikan tarpeen mukaan.
- Työterveyshuolto ja työpaikka voivat hyödyntää etäyhteyttä tai videointia työolojen todentamisessa
- Työterveyshuolto toteuttaa sähköisen ennakkokyselyn työpaikan esihenkilöille ja henkilöstölle.
- Teknologiset ratkaisut: sähköinen ennakkokysely, videointi, etäyhteys

3. Johtopäätökset terveyteen ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä

- Työterveyshuolto arvioi, voiko havaittu vaara- tai kuormitustekijä olla uhka työntekijän terveydelle, haitata työntekoa tai viihtyvyyttä, olla hallinnassa tai olla merkityksetön.
- Työterveyshuolto kirjaa johtopäätökset tärkeysjärjestykseen työolojen merkityksen terveydelle ja työkyvyille käyttäen luokitusta: merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä, sietämätön.
- Työterveyshuolto visualisoi tulokset työpaikkaselvitysraporttiin esim. värikoodein, jos mahdollista.
- Ratkaisut: asiantuntija-arvio

4. Toimenpide-ehtotusten ja toimintasuunnitelman täydentäminen

- Palautetilaisuus voidaan järjestää verkkovälitteisesti.
- Työterveyshuolto, työpaikka ja työsuojelu sopivat toimenpiteiden toteutumisen seurannasta aikataulutuksineen ja vaikuttavuuden arvioinnista.
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma täydennetään yhteistyössä.
- Teknologiset ratkaisut: etäyhteys, yhteinen digitaalinen alusta

5. Viestintä ja palautetilaisuudet

- Työpaikka, työsuojelu ja työterveyshuolto sopivat palautetilaisuudesta, jonka jälkeen raportti viimeistellään yhteistyössä.
- Työpaikka huolehtii, että työpaikkaselvitysraportti on koko henkilöstön saatavilla.

- Teknologiset ratkaisut: etäyhteys, yhteinen digitaalinen alusta

6. Työpaikan tukeminen kehittämisessä

- Työterveyshuolto tukee työpaikkaa hyödyntämään työpaikkaselvityksessä saatua tietoa työn, työolojen ja työyhteisön kehittämisessä osallistumalla suunnitteluun, priorisoimalla tehtävien tärkeysjärjestystä ja tarjoamalla tietoa.
- Ratkaisut: asiantuntijatyö

7. Seuranta ja vaikuttavuuden arviointi

- Työpaikka, työterveyshuolto ja työsuojelu tarkastelevat, ovatko suunnitelmat toteutuneet ja arvioivat yhdessä vaikuttavuutta suhteessa työpaikan tarpeista johdettuihin tavoitteisiin.
- Työterveyshuolto arvioi oman työpaikkaselvitysprosessinsa sekä raportointinsa laatua ja kattavuutta arviointityökalulla (Liite 2) ja kehittää toimintaansa tarvittaessa.
- Teknologiset ratkaisut: etäyhteys

5.2 Toimintamallin perustelut

1. Arviointi, muutosten tunnistaminen ja selvityksen suunnittelu

Hankkeessa selvitettiin, miten työpaikalla syntyvä tieto on saatavilla ja käytettävissä työpaikkaselvityksissä. Tulosten mukaan työpaikan tuottamien tietojen saattamisessa työterveyshuollon tietoon oli kehitettävää, sillä työterveyshuollot eivät edelleenkään aina saa käyttöönsä työpaikan riskinarviointia, henkilöstökyselyjen tuloksia tai aiempia työpaikkaselvitysraportteja. Erityisesti riskinarviointiin liittyvät tiedot ja aiemmat työpaikkaselvitysraportit tulisi työterveyshuollon saada aina käyttöönsä. Riskiarviointia koskevien tietojen hyödyntämiseen työpaikkaselvityksessä ohjaa lainsäädäntökin: ”Työpaikkaselvitystä tehtäessä on hyödynnettävä työnantajan omaa riskinarviointia” (VnA 708/2013, 6§.) Teknologia voi olla helpottamassa ja mahdollistamassa yhteistä suunnittelutyötä niin työterveyshuollon sisällä kuin yhdessä työpaikkojen kanssa etäyhteyden tai yhteisen alustan avulla.

2. Työpaikan vaara-, kuormitus- ja voimavaratekijöiden tunnistaminen työpaikalla

Työpaikkaselvityksen ennakkokyselyllä saatava tieto oli tulosten mukaan tärkeä tietolähde työterveyshuollolle. Työolojen kartoittamisen lisäksi toivottiin, että ennakkokyselyllä selvitettäisiin samalla myös henkilöstön terveydentilaa ja työkykyä.

Erytisesti tämä toive tuli työpaikoilta. Tämän hankkeen kokeiluissa räätälöitiin kyselyjä työpaikan tarpeita vastaavaksi. Osallistujien mielestä työntekijöiden ääni tuli hyvin esille kyselyssä ja työpaikasta sai kattavamman käsityksen kuin ilman kyselyä totutetussa työpaikkaselvityksessä. Kyselyn tulokset helpottivat työpaikkaraportin laatimista. Työpaikat olivat myös tyytyväisiä toteutustapaan. Teknologia mahdollistaa kyselyn täyttämisen omaan aikatauluun sopivalla tavalla.

Kyselyjen laatiminen vaatii tarkkaa pohdintaa kysymysten sisällöstä, jotta vastaukset ovat osuvia ja riittävän kattavia. Toisaalta kysely ei saa olla liian pitkä tai monimutkainen, jotta vastausprosentti ei jäisi liian alhaiseksi. Kyselyjen perusteella saatua tietoa tulisi aina tarkentaa keskustellen työpaikan esihenkilöiden, työsuojelun ja työntekijöiden kanssa sekä havainnoiden työpaikkakäynnillä.

Työpaikkaselvityskäynnillä voi hyödyntää videointia tai verkkovälitteisyyttä hankalammin saavutettavien kohteiden tarkastelussa, tarkemman arvioinnin mahdollistamiseksi tai useamman asiantuntijan osallistamiseksi arviointiin.

3. Johtopäätökset terveyteen ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä

Terveydellisen merkityksen arviointi on edelleen työterveyshuollolle kehittämishaaste. Työpaikkaselvitysten laadullisen arvioinnin perusteella kehitettävää löytyi useimmiten terveydellisen merkitysten arvioinnin tekemisestä ja toimenpiteiden toteutumisen seurannasta. Myös työpaikan tarpeiden, toimenpiteiden konkreettisuuden ja raportin systemaattisuuden sekä luettavuuden osalta löytyi usein parannettavaa. Työpaikkojen mukaan työpaikkaraporteista saatava tieto ei ole aina riittävää. Koettiin, että raportit laaditaan usein liian yleiselle tasolle eikä työterveyshuollon arviointia työn ja työolojen merkityksestä terveydelle ja työkyvyille tarkenneta juuri ko. työpaikan tilanteen mukaiseksi. Työpaikalle jäi toisinaan epäselväksi, oliko työterveyshuolto todennut terveys- ja työkykyriskiä vai ei. Hanke edesauttoi työterveyshuollon yksiköitä lisäämään osaamistaan ja kehittämään arviointia.

Yksi työterveyshuolto kehitti raporttipohjaa, joka ohjaa terveydellisen merkityksen arviointiin ja tämä koettiin hyvänä myös työpaikalla. Tämä kehittämiskohde johti koko työterveyshuollon yksikön henkilöstön koulutukseen uuden raporttipohjan käyttöönottoon liittyen. Vaikka kyseessä ei sinänsä ollut uusi työterveyshuollon toimintatapa, hanke tehosti terveydellisen merkityksen arvioinnin tekemistä ja se toteutettiin uudella tavalla.

Työpaikkaraporttien parempi luettavuus ja ymmärrettävyys nousi esille työpaikkojen näkökulmissa. Työterveyshuollon raportoinnissa arkikielisyys ja selkeä ilmaisu on

tärkeää. Liian pitkiin raportteihin kohdistui myös kritiikkiä. Visualisointi työpaikkaraportissa selkeyttäisi tulosten tulkintaa.

Työpaikkaselvitysten yhteydessä oli käytetty eri menetelmiä jokseenkin hyvin, mutta joukossa oli myös osittain puutteellisten menetelmien perusteella tehtyjä analyysejä työoloista ja kuormitustekijöistä. Tällä voi olla merkitystä siihen, kuinka objektiivista tietoa saadaan terveydellisen merkityksen ja työkykyvaikutusten arviointiin. Tekijöiden tunnistamisesta ei päästä todelliseen altistumisen arviointiin. Puutteellinen terveydellisen merkityksen ja työkykyvaikutuksen arviointi saattaa osaltaan vaikuttaa siihen, että toimenpide-ehdotusten tärkeysjärjestystä ei hahmoteta.

Epäsystemaattisuus terveydellisen merkityksen arvioinnin ja toimenpide-ehdotusten suhteen saattaa johtaa myös siihen, että tulokset eivät ole selkeästi luettavissa raporteissa. Erilaisten käsitteiden käyttö hankaloitti osaltaan myös raporttien luettavuutta. Raporttien luettavuuden ja laadun kannalta olisi suositeltavaa käyttää yhtenäistä termistöä esimerkiksi voimavarakäsitteen suhteen. Samoin terveydellisen merkityksen yhteydessä oli käytetty termiä "Työn terveysriskit". Tämän käsitteen käyttäminen saattaa sekoittaa työpaikan omaan riskien arviointiin. Lähtökohtaisesti työterveyshuolto arvioi työn vaara-, kuormitus- ja voimavarakäsitteiden terveydellistä merkitystä ja työkykyvaikutusta, kun taas työantaja arvioi työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle työssä esiintyviä riskejä. Näiden käsitteiden asianmukainen käyttö osaltaan selkeyttää eri toimijoiden vastuualueita ja mahdollistaa tehokkaamman yhteistyön. Työpaikan oma riskinarviointi auttaa työterveyshuoltoa tunnistamaan työn vaara- ja kuormitustekijöitä.

4. Toimenpide-ehdotusten ja toimintasuunnitelman täydentäminen

Työpaikkaselvitysten arvioinnissa oli maininta siitä, että "toimenpide-ehdotukset jäivät liian yleiselle tasolle" Työpaikat tarvitsevat konkreettisia ehdotuksia tilanteen parantamiseksi, ja yhteistyö näiden suunnittelussa on oleellista. Työterveyshuolto arvioi tarvetta ja vaikutuksia ja työpaikka päättää, mikä on työpaikalla mahdollista. Tämän vuoropuhelun käyminen tulisi mahdollistaa esimerkiksi työpaikkaselvityksen palautetilaisuuden yhteydessä, jolloin voidaan viimeistellä työpaikkaselvitys laatimalla siihen konkreettinen etenemissuunnitelma toimenpiteiden suhteen, ja täydentää toimintasuunnitelmaa niiltä osin.

5. Viestintä ja palautetilaisuudet

Haastateltujen mukaan työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä tuottaman tiedon jakamista työpaikalla tulee parantaa sekä tiedottamisen että avoimuuden osalta. Toimivaksi tavaksi tiedon jakamisen kannalta mainittiin työterveyshuollon pitämä

palautetilaisuus työpaikalla. Palautetilaisuus oli kehittämiskokeiluna kahdella työpaikalla. Palautetilaisuudet toteutettiin verkkotapaamisena, mikä mahdollistaa entistä useamman osallistumisen. Palautetilaisuus vahvistaa osallisuutta työpaikkaselvitysprosessiin ja se voi vielä tuottaa tärkeää tietoa työpaikkaselvityksen täydentämiseksi. Kokemukset olivat pääsääntöisesti hyviä, mutta kameran ja mikrofoniin puuttuminen yhdellä työpaikalla yksipuolisti palautetilaisuutta, kun kommentointimahdollisuutta ei ollut. Teknologia voi olla hyvä tapa lisätä yhteistyötä ja kommunikaatiota työterveyshuollon ja työpaikan välillä, mutta on tärkeä varmistaa, että sen käyttö on mahdollista. Palautetilaisuudessa voi yhteisesti laatia toimenpidesuunnitelman työpaikkaselvityksen johdosta, ja täydentää toimintasuunnitelmaa niiltä osin.

Erityisesti työpaikat toivoivat, että työterveyshuollot tarjoaisivat yhteistyöhön digitaalisia alustoja, joihin voidaan tallentaa työpaikkaselvitysraportit sekä kirjata toteutuneet toimenpide-ehdotukset seurantaan varten. Yhteisellä digitaalisella alustalla ajantasainen työpaikkaselvitys voisi olla aiempaa helpommin myös lyhytaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden nähtävillä.

6. Työpaikan tukeminen kehittämisessä

Kun toimenpiteet työpaikkaselvityksen johdosta on sovittu, on aiheellista sopia myös aikataulusta ja vastuista toimenpiteiden toteuttamiseksi. Työpaikat voivat tarvita lisää tietoa työterveyshuollosta, esimerkkinä suojain- ja ergonomiset ratkaisut. Työterveyshuolto voi osallistua osaltaan ratkaisujen tuottamiseen. Toimenpiteiden tärkeysjärjestyksen päättäminen ja seurannasta sopiminen edistävät toimenpiteiden toteutumista ja siten parantavat työpaikkaselvityksen vaikuttavuutta.

7. Seuranta ja vaikuttavuuden arviointi

Haastattelujen perusteella tiedetään, että työpaikkaselvitystoiminnan seuranta on puutteellista. Yksi työpaikka-työterveyshuolto-pari otti kehittämiskohteeseen seurannan kehittämisen. Useampi kehittämistyöpari totesi, että tämä olisi hyvä jatkokehittämiskohde. Teknologia voi helpottaa myös seurannan toteuttamista, kun yhteyttä voidaan pitää verkkovälitteisesti. Tavoitteista lähtevä vaikuttavuuden arviointi ja työterveysyhteistyölle asetettavien uusien tavoitteiden muotoilu voi tapahtua samoissa tapaamisissa verkkoalustaa hyödyntäen ja ajantasaisesti päivittäen.

6 Suositus työpaikkaselvityksen tiedonhallinnasta

Työpaikkaselvityksessä saatavan tiedon avulla voivat työpaikka ja työterveyshuolto kohdentaa yhteistyötään systemaattisemmin työn ja työolojen kehittämiseksi. Tiedonhallinnan kannalta on merkityksellistä, mitä ja miten työterveyshuolto saa työpaikalta tietoa, miten työterveyshuolto hyödyntää saamaansa tietoa arvioidessaan työn ja työolosuhteiden merkitystä terveydelle ja työkyvylle sekä miten työterveyshuolto jakaa tietoa takaisin työpaikalle. Merkityksellistä on myös, miten työpaikka jakaa työpaikkaselvityksessä saadun tiedon koko henkilöstölleen.

Tarkistuslista tehokkaaseen tiedonhallintaan työpaikkaselvityksessä:

- Ennen työpaikkaselvitystä työterveyshuolto saa käyttöön työpaikan riskinarvioinnit, henkilöstökyselyjen tulokset sekä aiemmat työpaikkaselvitysraportit.
- Työolojen kartoittamiseksi työterveyshuolto toteuttaa ennakkokyselyt esihenkilöille ja työntekijöille.
- Työpaikka motivoi henkilöstöään vastaamaan ennakkokyselyyn riittävän suuren vastaajamäärän saamiseksi.
- Työpaikkakäynnin jälkeen työpaikka ja työterveyshuolto yhdessä arvioivat, onko työoloista käytettävissä riittävästi tietoa terveys- ja työkykyvaikutusten arvioimiseksi.
- Työterveyshuolto kirjaa työpaikkaselvitysraporttiin systemaattisesti tunnistamansa työn vaara- ja kuormitus- ja voimavaratekijät sekä arvioimiensa työolojen merkityksen terveydelle ja työkyvylle käyttäen esimerkiksi luokitusta: merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä, sietämätön.
- Työterveyshuolto kirjaa toimenpide-ehdotukset työpaikkaselvitysraporttiin tärkeysjärjestykseen.
- Työterveyshuolto laatii selkeän, helposti ymmärrettävän ja helppolukuisen raportin, joka sisältää myös työpaikkaselvityksen tavoitteet.
- Työpaikkaselvityksessä saadun tiedon jakamiseksi henkilöstölle, työpaikka ja työterveyshuolto järjestävät yhteisen palautetilaisuuden työpaikalla.
- Työpaikka ja työterveyshuolto seuraavat systemaattisesti työpaikkaselvityksen toimenpide-ehdotuksien toteutumista ja arvioivat niiden vaikutuksia.

7 Pohdinta

Hankkeessa tuotettiin tietoa työpaikkaselvityksistä monitahoisesti kyselyin ja haastatteluin sekä kehittämistyöpajoissa ja arvioimalla työpaikkaselvitysraportteja. Hankkeen tuloksena kehitettiin toimintamalli ja tiedonhallinnan suositus työpaikan tarpeisiin perustuvan ja digitalisaatiota hyödyntävän työpaikkaselvityksen käytäntöjen kehittämiseksi. Hankkeen kokeilujen avulla työpaikkaselvitystä pystyttiin kehittämään niin, että työpaikka sai hyödyllistä tietoa, jonka avulla työtä ja työympäristöä voidaan kehittää terveellisemmäksi ja turvallisemmaksi.

Työterveysyhteistyön perusprosessien, kuten työpaikkaselvityksen, suunnittelu ja kehittäminen on ajankohtaista erityisesti nyt kun teknologian kehitys mahdollistaa aiempaa monipuolisemmat ja kustannustehokkaat yhteistyön tavat, jotka samalla voivat parantaa toimintojen systemaattisuutta ja vaikuttavuutta. Uudenlainen digitalisaatiota hyödyntävä työpaikkaselvityksen toimintamalli mahdollistaa paremmin käytössä olevien tietolähteiden ja välineiden hyödyntämisen kustannustehokkaasti sekä muuttuneen työelämän tarpeiden huomioimisen. Näin työpaikkaselvitys on mahdollista kohdistaa työpaikan kannalta oleellisiin työn sujuvuutta, työhyvinvointia tai työn terveellisyyttä ja turvallisuutta koskeviin seikkoihin. Lisäksi etäyhteyttä käyttämällä ajankäyttö tehostuu, mikä näkyy mahdollisesti myös kustannustehokkaampina palveluina työpaikoille.

Kokeiluissa teknologiaa käytettiin uudella tavalla mahdollistaen muun muassa moniammatillisen työskentelyn hybriditoteutuksena. Hybriditoteutus mahdollistaa laajemman asiantuntijuuden hyödyntämisen, jolloin työpaikkaselvityksen osuvuuskin paranee. Teknologinen kehitys voi hyödyttää erityisesti pieniä työpaikkoja, jossa työterveyshuollon kattavuus on perinteisesti ollut heikointa. Pienet yritykset toivoivat työterveyshuolloilta myös konkreettista apua työn kehittämiseen terveellisemmäksi.

Hankkeen kehittämiskokeilussa digitaalisena alustana käytettiin Työterveyslaitoksen PIRA™-palvelua. Palvelu koettiin hyväksi keinoksi tehdä työpaikkaselvitys ja riskien arviointi työpaikan ja työterveyshuollon yhteisellä alustalla. Tämän digitaalisen alustan katsottiin lisäävän työpaikkaselvitysten tasalaatuisuutta, mutta sen käytettävyydessä on vielä kehitettävää mm. käyttäjähallinnassa ja työpaikan organisaatorakenteen luomisessa palveluun. Digitaalinen alusta toimii hyvin dokumenttien hallinnassa ja sen avulla voidaan parantaa yhteistyötä työpaikkaselvityksen suunnittelussa, toteutuksessa ja seurannassa, sekä helpottaa työpaikkaselvitysraportin laatimista. Lisäksi alusta mahdollistaa paremman tulosten viestinnän niin, että työpaikan riskien sekä työn

terveydellisen merkityksen arviointi olisi entistä paremmin esimerkiksi lyhytaikaisten sekä osa-aikaisten ja myös vuokratyöntekijöiden saatavilla.

Yhteisen kehittämisen koettiin parantaneen yhteistyötä työpaikan ja työterveyshuollon välillä. Sähköiset ennakkokyselyt ja verkossa toteutetut vuorovaikutteiset palautetilaisuudet lisäsivät osallisuutta työpaikkaselvitysprosessiin. Teknologian hyödyntämisessä pitää muistaa työntekijöiden erilainen asema ja mahdollisuudet hyödyntää teknologiaa. Työntekijöistä iso osa tekee lähityötä (esim. majoitus-, kulttuuri- ja hoiva-alalla). Osalla työntekijöistä ei ole mahdollisuutta käyttää nettiä työajalla, lukea työterveyshuollon raportteja tai muita tiedotteita. Tämän hankkeen yhdessä kehittämistyöpajassa tuli esille, ettei kameran käyttö tai kommentointi ollut mahdollista, mikä esti osallistumisen yhteiseen keskusteluun. Jos teknologiaa käytetään hyödyksi työpaikkaselvitystoiminnassa, pitää varmistaa, että kaikilla on mahdollisuudet päästä tietoihin käsiksi ja että tekniikka toimii. Digitalisaatio voi olla sekä lisäämässä tasa-arvoa, että myös vähentämässä sitä.

Kelan korvauskäytännön mukaan perusselvitys tulee tehdä aina fyysisesti. Hankkeen kokemusten mukaan tärkeintä työpaikkaselvityksessä on saada selvitettyä työpaikan tarpeet, käydä riittävää vuoropuhelua selvityksen aikana, ja tuottaa selkeä näkemys työolojen merkityksestä terveydelle ja turvallisuudelle sekä laatia yhteinen suunnitelma tehtävistä toimenpiteistä. Työpaikkaselvityksen tekemisen tapa ei automaattisesti takaa selvityksen laadukkuutta tai estä laadukkaan selvityksen laatimista, mutta teknologiset ratkaisut voivat monella tapaa edistää systemaattisuutta, tiedon hankintaa ja osallisuutta selvityksen kuluessa.

Hankkeen tulosten mukaan työpaikkaselvitysten laatu ja kattavuus paranivat kauttaaltaan ja terveydellisen merkityksen arviointi kehittyi. Osa työpaikkaselvitysten laadun paranemisesta tapahtui jo pelkästään työpaikkaselvityksen systemaattisen arvioinnin johdosta. Näin ollen työpaikkaselvityksen systemaattista arviointia tulisi toteuttaa työterveyshuoltojen omana työnä säännöllisesti. Apuvälineenä voi käyttää esimerkiksi hankkeessa käytettyä arviointikriteeristöä (Liite 2).

Hankkeen tulokset ohjaavat työterveyshuoltoja ja työpaikkoja digitaalisten välineiden hyödyntämisessä työpaikkaselvitysprosessin eri vaiheissa. Digitaalisuutta hyödyntävän työpaikkaselvityksen malli toimii ohjenuorana hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiseen työpaikkaselvitykseen. Lisäksi hanke tuotti tiedonhallinnan suosituksen, jota on mahdollista käyttää tarkistuslistana työpaikkaselvityksissä. Myös hankkeessa käytettyä hyvään työterveyshuoltokäytäntöön perustuvaa työpaikkaselvitysraportin arviointikriteeristöä voidaan hyödyntää työterveyshuollon oman työpaikkaselvitysprosessin kehittämässä. Näitä käyttäen on mahdollista parantaa

työpaikkaselvityksen sisällöllistä laatua sekä hyödynnettävyyttä työpaikalla. Tulokset ovat sovellettavissa suoraan osaksi työpaikan ja työterveyshuollon käytännön toimintaa.

Jatkossa olisi tarpeen kehittää digitaalista alustaa työterveysyhteistyön välineeksi ja työpaikkaselvityksen osuvammaksi kohdentamiseksi sekä helpottamaan ymmärrettävän ja tarkoituksenmukaisen työpaikkaselvitysraportin laatimista. Digitalisaatiota voisi myös hyödyntää altistehistorian seurannassa, ja siten erityisesti lyhytaikaisen tai osa-aikaisen työntekijän henkilökohtaisen, työpaikkasidonnaisuudesta irti olevan työterveys suunnitelman kehittämisessä.

Digitalisaation avulla on mahdollista tarjota pienille yrityksille yksilöllisiä, kohdennettuja ja kustannustehokkaita palveluja, jossa työterveyshuolto voi konkreettisesti auttaa työn kehittämisessä ja työhyvinvoinnin edistämässä. Digitalisaatiota hyödyntäviä palveluja tulee kuitenkin kehittää yhdessä pienten yritysten kanssa.

Hankkeessa tuli esille, että työpaikkaselvityksessä tunnistetaan huonosti psykososiaalisia tekijöitä. Sähköisellä ennakkokyselyllä pystytään täydentämään kuvaa työpaikan psykososiaalisista kuormitustekijöistä. On kuitenkin huomioitava, että pelkän kyselyn pohjalta toimenpide-ehtotusten antaminen voi johtaa harhaan, sillä psykososiaalinen kuormitus on usein moninäkökulmaista ja monisyistä, joten ennakkokyselyjen tietoa tulisi tarkentaa muilla keinoilla. Työpaikkaselvityksen digitaalisia käytäntöjä mielenterveyden tueksi tulisikin siksi kehittää edelleen.

Näkemyksemme mukaan työpaikkaselvityksen merkitys ei tule vähenemään vaan se tulee jatkossakin säilymään työterveyshuollon perusprosessina. Siksi on syytä jatkossakin aika ajoin tarkastella työpaikkaselvityksen tilaa maassamme ja kehittää työpaikkaselvitysprosessia vastamaan muuttuvan työelämän tarpeisiin.

Lähteet

Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. 2020. Työhyvinvointi kannattaa: työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus. Teollisuuden palkansaajat. Edistys- raportit, 5. 978-952-7324-12-7 (nidos) 978-952-7324-13-4 (pdf) [Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus \(tpry.fi\)](#) Viitattu 21.6.2022.

Eläketurvakeskus, verkkosivusto. 9.3.2022. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi ennätyksellisen vähän ihmisiä. <https://www.etk.fi/ajankohtaista/tyokyvyttömyyseläkkeelle-siirtyi-ennätyksellisen-vahan-ihmisiä/> Viitattu 5.5.2022.

Eurofound, 2016. Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work. Eurofound, Dublin. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions-industrial-relations/foundation-seminar-series-2016-the-impact-of-digitalisation-on-work> Viitattu 5.5.2022.

Hyrkkänen, U., Koroma, J., Muukkonen, H., Ojalehto, M., Rautio, M. & Vartiainen, M. 2011. Mobiiliin työn työolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 103. Juvenes Print, Tampere. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161789.pdf>

Hyrkkänen, U., Koroma, J., Muukkonen, H., Lehti, M. & Vartiainen, M. 2013. Hyvinvointi ja kuormittuminen työssä. Menetelmiä työpaikkaselvitykseen. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 153. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163462.pdf>

Kelan työterveyshuoltotilasto 2020. Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2022. Helsinki, Kela. <http://hdl.handle.net/10138/344595> Viitattu 14.6.2022.

Nissinen, S., Koroma, J., Koskinen, H., Leino, T., Veijalainen, H., Nyberg, M., Rauhamaa, S., Koivisto, T. & Uusitalo, J. 2019. Etänä toteutettava työpaikkaselvitys – Teknologian mahdollisuudet ja haasteet työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksessä. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618665>

Nissinen, S., Sormunen, E. & Leino, T. 2022. Työpaikkaselvityksen digitaaliset ratkaisut ja kehittämistarpeet työterveyshuollossa. FinJeHeW, 2022;14(1):104–118. [file:///C:/Users/sse014411/Downloads/111725-Article%20Text-230129-1-10-20220414%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/sse014411/Downloads/111725-Article%20Text-230129-1-10-20220414%20(2).pdf)

Oksa, P., Koroma, J., Mäkitalo, J., Jalonen, P., Latvala, J., Nyberg, M., Savinainen, M. & Österman, P. 2014. Työpaikkaselvitys. Teoksessa Uitti, J. (Toim.), Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos.

Savinainen, M., Peurala, M., Manninen, P., Rautio, M. & Oksa, P. 2010. Työterveyshuollon työpaikkaselvitys osana yritysten hyvinvointi- ja turvallisuustoimintaa. Loppuraportti 2007–2009. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 55. Työterveyslaitos ja kirjoittajat, Helsinki.

Savinainen, M., Mattila, S., Merivirta, M-L., Nyberg, M., Oksa, P., Puro, V., Toivio P. & Vorne, J. 2014. Riskinarviointi ja työpaikkaselvitys – pienen yrityksen ja työterveyshuollon yhteistyön tuloksena. Työterveyslaitos, Tampere.
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Riskinarviointi_ja_tyopaikkaselvitys_web.pdf

Selander, K. & Alasoini, T. 2022. Digitaalinen kehittyneisyys, verkostot ja henkilöstön osallistuminen yritysten innovaatioaktiivisuuden avaintekijöinä. MEADOW-julkaisu. Helsinki: TYÖ2030-ohjelma. <https://www.julkari.fi/handle/10024/144594>

Seppänen, S., Ylisassi, H., Oksa, P., Mäkitalo, J., Oksanen, T. & Ala-Mursula, L. 2018. Työtoimintalähtöinen työpaikkaselvitys. Kirjallisuudessa kuvatut vaikutukset työpaikoilla. Työterveyslaitos, Helsinki. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618337>

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2019. Työterveyshuollon järjestämisen valvonta. Sosiaali- ja terveysministeriö.
https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/198601/Tyoterveyshuollon_jarjestamisen_valvonta_012019/706f8c1b-4acc-be8b-efff-1ecc9dd730cd

Sauni, R. 2019 Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3. Saatavilla: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161450>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolot [verkkojulkaisu]. ISSN=2342-2874. 2018. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 21.6.2022].
Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_tie_001_fi.html

VnA 708/2013. Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Saatavilla:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708?msclkiid=10f8e3cccf6e11ecb3f1e8b92f3a7ec9>

Liitteet

Liite 1. Ryhmähaastatteluteemat

Ryhmähaastattelut työpaikoille DigiTPS

Kerrotteko aluksi:

- Millä toimialalla toimitte/ mikä on yrityksen/työpaikan pääasiallinen toiminta?
- Mitä työtehtäviä teillä on/ Mikä on sinun päätyösi?
- Kauanko teillä on ollut sama työterveyshuolto?
- Miten usein teille on tehty työpaikkaselvityksiä?
- Milloin viimeisin?
- Oletko ollut usein mukana selvityksen tekemisessä?
- Tiedätkö, miksi työpaikkaselvityksiä tehdään?

Työterveysyhteistyö

- Miten tehdään päätös toteutettavasta työpaikkaselvityksestä?
- Miten esitietoja hyödynnetään (kuten riskinarviointia tai hyvinvointikyselyä, aikaisemman työhygieeniset mittaukset, aikaisemmat työpaikkareportit ym.)
- Miten työterveyshuolto saa tiedon?
- Millä välineillä tietoa vaihdetaan/digitalisaation hyödyntäminen?
- Mitä kehitettävää?

Suunnittelu

- Miten työpaikkaselvityksen toteutusta suunnitellaan?
- Ketkä osallistuvat? (työterveyshuolto, työntekijät, johto, työsuojelu)?
- Keskustellaanko työpaikan tarpeista suunnitteluvaiheessa?
- Huomioidaanko kaikki työtehtävät/kohteet?
- Pidetäänkö suunnittelukokous?
- Keskustellaanko teknologian hyödyntämisestä työpaikkaselvityksessä?
- Asetetaanko työpaikkaselvitykselle tavoitteita?

- Miten työnjaosta sovitaan?
- Mitä kehitettävää?

Työpaikkakäynti

- Miten työpaikkaselvitys toteutuu/tapahtuu?
- Ketkä ammattiryhmät osallistuvat työpaikalta ja työterveyshuollosta
- Kartoitetaanko työpaikan kaikki työtehtävät ja työkohteet (esim. asiakkaan luona tehtävä työ)
- Käytetäänkö teknologiaa hyödyksi? (onko käytetty esim. videointia työkohteista, joihin ei pääse)
- Mitä kehitettävää?

Terveydellisen merkityksen arviointi/ Johtopäätökset

- Saatteko riittävästi tietoa työpaikkaselvityksen johtopäätöksistä eli työn merkityksestä terveydelle ja vaikutuksesta työkykyyn? Entä työn voimavaroista?
- Todetaanko vain havaitut asiat vai annetaanko tietoa, mitä työolot aiheuttavat työntekijöiden terveydelle?
- Onko saatu tieto ymmärrettävää?
- Saavuttaako tieto kaikki esimiehet ja työntekijät, joita asia koskee
- Mitä kehitettävää?

Toimenpide-ehdotukset/ Tarvittavat lisätoimet/raportointi

- Ovatko olleet oleellisiin asioihin kohdistuvia?
- Ovatko ne realistisia?
- Käydäänkö toimenpide-ehdotuksista keskustelua yhdessä työterveyshuollon kanssa?
- Onko käynti johtanut työolojen lisäselvityksiin? (esim. työhyg.mittaukset, melumittaus ym., kysely esimiehille, biomonitorointi)
- Miten toimenpide-ehdotusten toteutumista seurataan/arvioidaan?
- Onko työpaikkaselvitys johtanut muutoksiin työpaikalla/työoloissa?
- Onko tapahtunut muutoksia henkilöstön terveydessä tai työkyvyssä työpaikkaselvitys-toiminnan johdosta?

- Miten raportti toimitetaan työpaikalle?
- Miten raporttia läpi johdon, esihenkilön työntekijöiden, työsuojelun kanssa?
- Onko raportti ymmärrettävä?
- Mitä kehitettävää?

Työterveysyhteistyö

- Millaista hyötyä saatte työpaikkaselvityksestä (jotta työtä voidaan tehdä terveellisesti ja turvallisesti?)
- Mitä kehittäisitte työpaikkaselvityksessä?
- Mitä muuta haluatte sanoa?

Liite 2. Työpaikkaselvitysraportin analyysin arviointikriteeristö hankkeessa

Raportin laadun ja kattavuuden arviointi (kriteeristönä hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteet)	
Kuvaus kohteesta	sijainti, toimiala, yritysmuoto, työntekijöiden määrä, työtehtävät, työaika
Osallistujat	moniammatillisuus, onko mukana työsuojelun edustus?
Käytetyt menetelmät	onko käytetyt menetelmät mainittu?
Digitalisaation hyödyntäminen	miten hyödynnetty teknologiaa?
Työpaikan tarpeet työpaikkaselvitykselle	onko tarpeet mainittu?
Työpaikan muutostilanteet	onko mainintaa muutoksista?
Työolosuhteiden tunnistaminen	onko riittävästi tietoa työn vaara-, haitta-, kuormitus- ja voimavaratekijöiden tunnistamiseksi?
Keskeiset tulokset	onko raportoitu selkeästi?
Terveydellisen merkityksen arviointi	onko tehty arviointia työolojen merkityksestä terveydelle ja työkyvylle?
Toimenpide-ehdotukset	ovatko selkeitä, tärkeysjärjestyksessä?
Työolojen lisäselvitysten tarve	onko suositeltu lisäselvityksiä?
Seurantasuunnitelma	onko kirjattu, vastuutettu, aikataulutettu?
Vaikuttavuus	arvioidaanko vaikuttavuutta?
Työterveysyhteistyö	onko kuvattu, mainittu, aikataulutettu?
Systemaattisuus	onko arvioitu systemaattisesti kaikki työn vaara-, haitta-, kuormitus- ja voimavaratekijät?
Luettavuus	haittaako raportin pituus tai epäloogisuus oleellisen tiedon löytämistä?

Liite 3. Työpaikkaselvitysraporttien analyysit

Työpaikkaselvitysraportteja analysoitiin hyvään työterveyshuoltokäytäntöön (HTTHK) perustuvan arviointikriteeristön (Liite 1) pohjalta.

1. Kaupungin viheralueet

Työpaikkaselvitysraportin 1 arviointi: Työpaikkaselvityksessä oli tunnistettu tarpeita liittyen työmäärän lisääntymisestä johtuvaan kuormitukseen sairauspoissaolojen ja tapaturmien lisäksi. Työmäärän lisääntymistä ei kuitenkaan huomioitu toimenpide-ehdotuksissa. Työpaikkaselvityskäyntiin osallistuivat terveydenhoitaja, lääkäri, ylempi esimies, lähiesimies sekä työntekijöiden edustaja. Työsuojelun edustajaa haastateltiin viikkoa myöhemmin. Digitalisaation näkökulmasta raportissa oli mainittu seurantakysely.

Raportissa huomioitiin kattavasti altisteet, kuormitustekijät ja voimavarat, lukuun ottamatta psykososiaalisia tekijöitä, joiden tunnistaminen oli heikompa. Havainnot oli kirjattu selkeästi, mutta terveydellisen merkityksen arviota ei ollut tehty. Toimenpide-ehdotukset olivat selkeät, mutta tärkeysjärjestystä ei mainittu.

Seurantasuunnitelma oli kirjattu ja toteuttajaksi määritelty työterveyshuolto. Sen sijaan muusta työterveysyhteistyöstä tai vaikuttavuuden arvioinnista ei ollut mainintaa.

Työpaikkaselvitysraportin 2 arviointi: Työpaikkaselvityksen tavoite oli kirjattu hyvin yleisellä tasolla. Juuri tähän työpaikkaan kohdistettu tavoite puuttui, samoin tarpeiden määrittelyssä oli puutteita. Työterveyshuollon suosittelemien lisäselvitysten tarve oli mainittu. Digitalisaation näkökulmasta raportissa oli mainittu seurantakysely. Työpaikkaselvitykseen ei osallistunut työsuojelun edustus.

Työpaikan vaarat ja kuormitustekijät oli systemaattisesti tunnistettu ja arvioitu. Työhyvinvointia edistävät tekijät oli tuotu hyvin esille raportin alussa. Voimavarat-termi ei ollut käytössä. Kehitystä oli havaittavissa terveydellisen merkityksen arvioinnissa, koska nyt se oli arvioitu systemaattisesti. Tulokset kuitenkin toimenpide-ehdotuksineen terveydellisen merkittävyyden mukaan hukkuivat raporttiin. Toimenpide-ehdotukset eivät olleet tärkeysjärjestyksessä, vaan ne esitettiin eri osa-alueiden alla.

Seurantasuunnitelmana oli kirjattu seurantakysely, mutta muutoin seurantaa ei ollut aikataulutettu. Vastuusta oli kirjattu "Toimenpidesuosituksen toteutumisesta vastaa aina työpaikan esihenkilö." Työterveysyhteistyöstä ei ollut muuta mainintaa kuin, että "seuraava työpaikkaselvitys tehdään 3–5 vuoden kuluessa tai tarvittaessa aiemmin." Vaikuttavuuden arvioinnista ei löytynyt mainintaa.

2. Valtakunnallinen jakeluyritys

Työpaikkaselvitysraportin 1 arviointi: Arvioitava työpaikkaselvitys oli tehty kohteeseen, jossa oli 61 työntekijää ja 6 tiimivastaavaa. Työterveyshuollon osallistuminen työpaikkakäyntiin oli moniammatillinen, mukana olivat työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja työterveyspsykologi. Työpaikan edustajia tai työsuojelun edustajia ei raportissa mainittu. Työpaikan tekemä riskinarviointi oli käytössä, samoin ennakkokysely. Työpaikkaselvityksessä ei ollut käytetty sähköisiä välineitä, mutta raportissa kuvattiin työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä käytetyt sähköiset sovellukset. Työpaikan tarpeet ja tavoitteet työpaikkaselvitykselle eivät tulleet esille raportissa. Työn muutosta ei kuvattu raportissa.

Raportissa oli kuvattu työn merkittäviä kuormitus- ja voimavaratekijöitä, sen sijaan johtopäätösten tekeminen oli puutteellista. Terveydellistä merkitystä ja työkykyvaikutusta ei ollut arvioitu. Kunkin kuormitustekijän tai altisteen kohdalla oli kuvattu havaintoja tai esitietoja ja mahdollisia yleisiä seuraamuksia sekä annettu ohjeita yleisellä tasolla kyseessä olevan kuormitustekijän vähentämiseksi. Raportin käsittelystä tai seurannasta ei ollut mainintaa. Ylitöiden kohdalla keskellä raporttia mainittiin esimiehen toteuttaman seurannan päivämäärä. Kaikkia altisteita ei ollut systemaattisesti käyty läpi. Raportti ja sen jaottelu oli sinänsä helppolukuinen, raportin pituus oli 13 sivua.

3. Vanhusten palvelutalo

Työpaikkaselvitysraportin 1 arviointi: Työpaikkaselvitykselle oli tarve uuden palveluntuottajan aloittaessa työterveysyhteistyö yrityksen kanssa. Tarkempaa tavoitetta ei ollut määritelty. Työpaikkaselvitykseen osallistui työterveyshoitajan lisäksi palvelutalon toiminnanjohtaja. Raportissa ei käynyt ilmi, miten digitalisaatiota oli hyödynnetty.

Vaara-, haitta- ja kuormitustekijöitä oli tunnistettu hyvin. Voimavaroja oli tunnistettu puutteellisesti. Terveydellisiä vaikutuksia oli kuvattu, mutta terveydellistä merkitystä ei ollut arvioitu. Ainoastaan tapaturman vaara on arvioitu vähäiseksi. Toimenpide-ehdotuksia oli kirjattu suoraan havaintotekstin perään sekä raportin lopussa oli kaksi toimenpide-ehdotusta tärkeysjärjestyksessä.

Seurannasta ei ollut mainittu tarkkaa päivämäärää eikä vastuuhenkilöä. Työterveysyhteistyöstä oli mainittu, että "Työterveyshuolto seuraa toimenpide-ehdotusten toteutumista terveystarkastusten ja työpaikkaselvitysten yhteydessä." Vaikuttavuuden arvioinnista ei löytynyt mainintaa.

4. Kaupungin toimintayksikkö

Työpaikkaselvitysraportin 1 arviointi: Työpaikkaselvityksen tarpeet ja tavoite oli kirjattu yleisellä tasolla. Kyseisen työpaikan tarpeita tai tavoitteita työpaikkaselvitykselle ei ollut määritelty selkeästi. Työpaikkaselvityskäynnillä oli työterveyshoitajan lisäksi esihenkilö ja työsuojeluasiamies. Raportissa ei käynyt ilmi, miten digitalisaatiota oli hyödynnetty.

Raportissa oli tunnistettu kohtalaisen hyvin haitta-, vaara- ja kuormitustekijöitä, myös työpaikalla havaittuja myönteisiä asioita oli raportoitu. Voimavarat-termi ei ollut käytössä. Terveydellinen merkitys oli arvioitu, samoin keskeisimmät toimenpide-ehdotukset (3 kpl) tärkeysjärjestyksessä olivat raportin lopussa. Lisäksi raportissa oli mainittu yksi erillinen "kehittämistoimenpide".

Seurannan osalta raportissa oli mainittu aikataulutetut toimenpiteet (4 kpl), joista yhteen oli nimetty vastuuhenkilö. Työterveysyhteistyön osalta ei mainittu suunniteltua yhteistä raportin käsittelyä työpaikalla, eikä mainintaa muustakaan yhteistyöstä löytynyt. Vaikuttavuuden arvioinnista ei löytynyt mainintaa.

Työpaikkaselvitysraportin 2 arviointi: Raportissa oli mainittu työpaikkaselvityksen tarkoitus, mutta tarpeiden määrittelyssä oli puutteita. Työpaikkaselvityskäynnillä oli työterveyshoitajan lisäksi esihenkilö ja esihenkilön varahenkilö. Työsuojelun edustus ei ollut paikalle. Digitalisaatiota oli hyödynnetty esitietojen keräämiseen ja myöhemmin pidettävään seurantapalaveriin.

Raportista löytyi hyvin haitta-, vaara- ja kuormitustekijöitä sekä voimavaratekijöitä. Raportissa oli otsikoitu terveydellisen merkityksen arvio sekä terveydellisen riskin suuruus. Terveydellisen merkityksen arviointiin oli kirjattu havaintoja ja mitä mainitut asiat voivat terveydelle aiheuttaa, kuitenkin tekemättä terveydellisen merkityksen arviointia. Sen sijaan Terveydellisen riskin suuruus oli arvioitu käyttäen luokitusta vähäinen, kohtalainen, merkittävä, sietämätön. Toimenpide-ehdotukset löytyivät koottuina, mutta eivät tärkeysjärjestyksessä. Toimenpiteet olivat vastuutettu, mutta eivät aikataulutettu. Raportista löytyi lisäksi vaara- ja kuormitustekijöiden arvioinnin yhteydessä annettuja toimenpide-ehdotuksia, joita ei kuitenkaan ollut raportin yhteenvedo-osiossa.

Seurantaan hyödynnettiin digitalisaatiota ja se oli aikataulutettu verkkopalaverina työterveyshoitajan kanssa. Muuta mainintaa työterveysyhteistyöstä ei löytynyt, eikä vaikuttavuuden arvioinnista ollut mainintaa.

5. Sähköalan yritys

Työpaikkaselvitysraportin 1 arviointi: Työpaikkaselvityksessä kävi ilmi työpaikkaselvityksen yleinen tarkoitus, mutta ei kyseisen työpaikan tarpeita tai tavoitteita työpaikkaselvitykselle. Työpaikkaselvitys oli kohdistunut toimistotyöhön sekä lämpöpumpun asentajan työhön.

Terveysvaarat ja haitat oli kuvattu lyhyesti. Jonkin verran oli kuvattu altisteiden mahdollisia terveysvaikutuksia, mutta varsinaista terveydellisen merkityksen arviointia ei ollut tehty. Enemmän olisi tarvittu työolosuhteiden ja altistumisen kuvausta, jotta oikea kuva altistumisesta ja vaaroista olisi tullut, sekä lääkäriä arvioimaan terveydellistä merkitystä. Tapaturmavaara ja ensiapuvalmius oli kuitattu yksisanaisesti, avaamatta tarkemmin. Voimavaratekijöitä ei ollut kuvattu. Työpaikan varhaisen tuen mallin ja päihdeohjelman olemassaolo oli mainittu. Kaksi selkää toimenpide-ehdotusta oli annettu: "riskinarvioinnin tekeminen ja tarvittaessa ergonominen selvitys toimistotyöhön."

Palautteesta, seurannasta tai arvioinnista ei ollut mainintaa raportissa. Raportin jaottelu oli HTTHK:n mukainen ja kirjoitusasu selkää, mutta raportin niukkuus ja puutteet terveydellisen merkityksen arvioinnissa ja muussa sisällössä olivat raportin heikkous.

Työpaikkaselvitysraportin 2 arviointi: Kehittämisprojektin jälkeen tehdyssä työpaikkaselvitysraportissa sekä yrityksen että varsinkin työmaakohteiden kuvaus oli parantunut. Sähköinen ennakkokysely toi tietoa monista seikoista ja osallisti kaikki työntekijät. Työpaikalta noussut painotus tuli esille sähköisen ennakkokyselyn myötä. Perusteellisempi havainnointi työmaakohteessa toi lisätietoa.

Työpaikkakäynnillä oli yhdistetty työpaikan riskinarviointi ja terveydellisen merkityksen arviointi. Jälkimmäisen osalta tulee edelleen esille kehittämisen tarve raportoinnissa loogisempaan suuntaan, ja edellistä systemaattinen riskinarviointilomakkeen tms. käyttöä voisi tarkentaa. Erityistä sairastumisen vaaraa olevat tekijät oli lueteltu. Näin monia terveysvaaroja sisältävään perusselvitykseen olisi perusteltua hyödyntää moniammatillista osallistumista. Raportissa oli nostettu esille myös työpaikasta tietoon saatuja myönteisiä seikkoja ja voimavaratekijöitä. Ensiapuvalmiuden ylläpitoa oli tarkemmin avattu.

Havaintojen, perustelujen ja johtopäätösten erottelu vielä selkeämmin toisistaan selkeyttäisi rakennetta. Toimenpide-ehdotusten täsmentäminen työpaikan kanssa yhdessä tehdyksi jatkosuunnitelmaksi jämäköittäisi raporttia.

Työpaikkaselvityksen seuranta oli kuvattu ja aikataulutettu. Työterveysyhteistyön ja työkyvyn tuen käytäntöjä oli avattu laajemmin kuin edellisessä raportissa. Raportti oli riittävän laaja aiemman hyvin niukan sijaan. Nyt tehdyt uudistukset toivat lukijalle paremman ymmärrettävyyden.

6. Porotila

Työpaikkaselvitysraportin 1 arviointi: Työpaikkakäynnin osallistujat ja menetelmät oli kuvattu raportissa, samoin oli mainittu se, että valokuvien ja raportoinnin avulla tehtiin terveydellisen merkityksen arviointi moniammatillisesti työterveyshuollossa.

Työpaikkaselvitykselle asetetut kaksi tavoitetta kuvattiin raportissa, samoin kuin käytetyt muut tiedonlähteet.

Työn voimavaratekijät, kuormitustekijät, vaarat ja haitat oli kattavasti tunnistettu ja arvioitu. Näistä oli tehty terveydellisen merkityksen arviot ja määritelty erityistä sairastumisen vaaraa olevat tekijät työssä. Toimenpide-ehdotukset oli priorisoitu tärkeysjärjestykseen. Suunnitelma työpaikkaselvityksen palautteesta työpaikalle oli kirjattu ja aikataulutettu, samoin kuin toimenpide-ehdotusten toteutumisen arviointi ja työterveysyhteistyön jatkosuunnitelma. Työpaikkaselvitysraportti oli selkeästi kirjoitettu, väliotsikoin jaoteltu ja pituudeltaan sopiva (7 sivua+ liitteet).

Työpaikkaselvitysraportista ei löydetty parannettavaa, joten kehittämistyö kohdentui videoinnin hyödyntämiseen työpaikkaselvityksessä.

7. Tietotekniikka-alan yritys

Työpaikkaselvitysraportin 1 arviointi: Ennen kehittämistyötä tehdyssä työpaikkaselvitysraportissa jäsentely noudatti HTTHK:n jäsentelyä vain osittain, ja otsikoiden alle oli kirjattu muuta tietoa kuin otsikon mukaista, eli systemaattisuudessa oli parantamisen varaa. Sähköistä ennakkokyselyä oli hyödynnetty, mutta selkeästi ei käynyt esille, mikä oli työpaikan tuottamaa tietoa ja mitkä olivat havainnot.

Työpaikan voimavaratekijöitä oli nostettu esiin. Terveydellisiä vaikutuksia oli kuvattu, mutta varsinaista terveydellisen merkityksen arviota ei ollut tehty. Tulokset sekä toimenpide-ehdotukset olivat hajanaisesti ympäri raporttia. Toimenpide-ehdotukset jäivät hyvin yleiselle tasolle: "esim. kiinnitettävä huomiota ergonomiaan." Lisäksi suositeltiin työterveyspalvelun tuottajan tuotteita, joiden yhteys selvityksen löydöksiin jäi epäselväksi.

Raportin palauttamisesta tai seurantasuunnitelmasta ei löytynyt mainintaa. Käyntiä seurasi työfysioterapeutin käynti ergonomian parantamiseksi, mille vaikuttikin olevan tarve alkuperäisen käynnin perusteella.

Työpaikkaselvitysraportin 2 arviointi: Raportissa työpaikan vaara-, kuormitus- ja voimavaratekijät oli systemaattisesti tunnistettu henkilöstön ennakkokyselyn ja työpaikkakäynnin perusteella. Ennakkokyselyyn oli kuitenkin vastannut vain noin kolmannes henkilöstöstä. Terveydellisen merkityksen arvio oli tehty kaikista. Annetut toimenpide-ehdotukset eivät olleet linjassa havaittujen merkittävimpien kuormitustekijöiden kanssa (esimerkiksi huono ergonomia koettiin merkittävänä kuormitustekijänä, mutta sen parantamiseksi ei annettu selkeitä ohjeita). Osa toimenpide-ehdotuksista oli hyvin yleisluonteisia, kuten "terveyden ja työkyvyn edistäminen työuran eri vaiheet huomioiden", eikä niiden tärkeysjärjestys tullut raportissa esille.

Kaiken kaikkiaan raportti oli erittäin selkeä, hyvin jäsennelty ja asiat olivat helposti löydettävissä. Linkit lisätietoihin napakoittivat tekstiä. Vaaratekijät, mitä ei työssä esiintynyt, oli jätetty kokonaan pois raportista. Myös raportin laajuus oli sopiva.

8. Kaupungin koulu

Työpaikkaselvitysraportin 1 arviointi: Työpaikkaselvityksen tarpeet ja tavoitteet eivät tulleet raportissa selkeästi esille. Sen sijaan osallistujajoukko oli kattava: terveydenhoitaja, fysioterapeutti, rehtori ja kaikki työntekijät, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. Digitalisaatiota oli hyödynnetty ennakkokyselyn muodossa.

Kuormitus- ja voimavaratekijät oli arvioitu selkeästi ja systemaattisesti omina kokonaisuuksinaan. Ennakkokyselynä oli tehty kattava psykososiaalisen kuormituksen ja voimavarojen tunnistaminen. Terveydellinen merkitys oli arvioitu selkeästi. Keskeiset tulokset oli esitetty omissa vaara- ja kuormitustekijä kohdissaan, mutta eivät kootusti lopussa. Toimenpide-ehdotuksia oli myös tehty, mutta tärkeysjärjestyksestä ei ollut mainintaa.

Seurannasta mainittiin, että "seuranta toteutetaan terveystarkastusten ja työterveystapaamisten yhteydessä." Myös työfysioterapeutin ergonomiakäynnit oli aikataulutettu. Vaikuttavuuden arvioinnista ei ollut mainintaa. Raportti oli helppolukuinen, josta tieto löytyi hyvin.

Työpaikkaselvitysraportin 2 arviointi: Raportin alussa tavoitteet oli tuotu esille yleisellä tasolla. Tavoitteissa mainittiin muun muassa, että "työpaikkaselvitys auttaa tunnistamaan työterveystarpeet ja tiivistämään työterveysyhteistyötä." Raportissa tuotiin myöhemmin esille eri tarpeita altiste- ja kuormitustekijöiden käsittelyn yhteydessä. Työpaikkaselvityskäynnillä oli mukana myös työsuojelun edustus rehtorin, työterveyshoitajan sekä työfysioterapeutin lisäksi. Digitalisaatiota oli hyödynnetty sähköisen ennakkokyselyn muodossa.

Työpaikan vaarat ja kuormitustekijät oli systemaattisesti tunnistettu ja arvioitu. Myös voimavaroja oli tunnistettu. Terveydellinen merkitys oli arvioitu systemaattisesti. Väkivallan uhkaan oli otettu kantaa yleisellä tasolla ja vaikutus terveyteen, turvallisuuteen ja työkykyyn oli todettu myös yleisluontoisesti. Tosin raportissa mainittiin kyseiseen työpaikkaan suunnitteilla oleva toimintamalli uhkaavien tilanteiden käsittelyyn työpaikalla. Raporttipohjassa mainittiin toimenpiteiden tärkeysjärjestys, mutta toimenpide-ehdotukset alkoivat kuitenkin siitä, että ensimmäiseksi oli merkitty asia, jossa ei ollut tarvetta toimenpiteille. Muutoin toimenpide-ehdotukset olivat tärkeysjärjestyksessä. Toimenpiteille oli myös kirjattu aikataulu ja vastuuhenkilöt.

Työpaikkaselvitysraportin yhteenvedon käsittelyyn oli merkitty aika, mutta raportissa ei ollut mainintaa, ketkä siihen osallistuvat. Muusta työterveysyhteistyöstä ei löytynyt mainintaa, ainoastaan "seuraava työpaikkakäynti viimeistään viiden vuoden kuluttua tai tarvittaessa aikaisemmin esim., jos toiminnassa tulee muutoksia." Vaikuttavuuden arvioinnista ei ollut mainintaa. Raportin pituus oli hyvä, samoin luettavuus oli hyvä.

9. Raskaan kaluston huoltoyritys

Työpaikkaselvitysraportteja ei ollut käytettävissä.

10. Panimoteollisuus

Työpaikkaselvitysraportin 1 arviointi: Työpaikkaselvitys tehtiin nettikyselynä ja se kohdistui työntekijöiden subjektiivisiin arvioihin työhön liittyvistä tekijöistä. Kysely analysoitiin työterveyshuollon tiimissä. Työsuojelun osallisuudesta työpaikkaselvitysprosessiin ei löytynyt mainintaa. Muuksi työpaikan tarpeeksi oli kirjattu työfysioterapeutin suunnattu selvitys. Raportista ei kuitenkaan selvinnyt mihin suunnattu selvitys oli suunniteltu. Tavoitteet eivät olleet selkeästi esitetty.

Työn kuormitus- ja voimavaratekijöistä oli kerätty tietoa monipuolisesti. Kyselyssä työpaikan haasteeksi nousivat esiin henkiset kuormitustekijät, joista kuitenkin oli maininta raportissa: "Kyselyssä esiin nousseet henkiset kuormitustekijät osoittautuivat terveystarkastuksissa vähäisimmäksi ja liittyivät pääsääntöisesti työn ulkopuoliseen elämään." Terveydellisen merkityksen arviointia ei ollut tehty. Tulokset oli taulukoitu ja tulokset olivat työntekijöiden kokemia kuormitus- ja voimavaratekijöitä. Toimenpide-ehdotuksia ei ollut laitettu tärkeysjärjestykseen. Toimenpiteet oli esitetty ryhmätöiden yhteenvetona ja jatkotoimenpiteinä, joita olivat palautetilaisuudet ja säännölliset esimiestapaamiset. Työterveysyhteistyö tuotiin esille seurantakyselyn muodossa. Työpaikkaselvityksen palautetilaisuus oli aikataulutettu, muista osallistujista, kuin työntekijöistä, ei ollut mainintaa. Vaikuttavuuden arvioinnista ei löytynyt mainintaa.

Liite 4. Hankkeen kysely

Työpaikkaselvityksen uudet toimintatavat ja käytännöt (DigiTPS)-hankkeen kysely

Kyselyn tavoitteena on kerätä vastaajien näkemyksiä työpaikkaselvityksen toteuttamisesta ja kehittämisen tarpeista. Kysely kohdistetaan työpaikkojen ja työterveyshuoltojen sekä sidosryhmien edustajille. Kysely sisältää työpaikkaselvityksen toteuttamiseen liittyviä väittämiä, joihin sinua pyydetään ottamaan kantaa.

1. Mitä seuraavista tahoista edustat?

- Työterveyshuollon edustaja
- Työpaikan edustaja (johto, esihenkilö, hr, työhyvinvointi)
- Työsuojelun edustaja
- Muu asiantuntija

2. Kenen tulee käynnistää työpaikkaselvitysprosessi? (Eli huolehtia, että työpaikkaselvitys ylipäätään tehdään)

- Työterveyshuollon
- Työpaikan
- Työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä näkemyksenä
- En osaa sanoa

3. Mikä menetelmä on suositeltavin työpaikan tarpeiden kartoittamisessa?

- Työterveyshuollon ennakkokysely esihenkilölle
- Työpaikan ja työterveyshuollon yhteinen keskustelu
- En osaa sanoa
- Jokin muu menetelmä, mikä?

4. Työpaikoilla, joissa on useita osastoja tai yksiköitä, tulee tehdä vuosisuunnitelma työpaikkaselvitysten toteuttamisesta eri yksiköissä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

5. Työpaikan tarpeet työpaikkaselvitykselle tulee kartoittaa ensisijaisesti

- Vuosisuunnittelun yhteydessä
- Työpaikkaselvitysprosessin alussa

- En osaa sanoa

6. Työpaikkaselvityksen suunnittelu tulee tehdä aina etäyhteydellä, jos se vain on mahdollista.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

7. Ennen työpaikkakäyntiä tulee tehdä työpaikan työoloja kartoittava esikysely henkilöstölle.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

8. Henkilöstön työoloja kartoittavan esikyselyn tulee sisältää myös yksilön terveydentilaa ja työkykyä selvittävä kysely henkilöstölle.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

9. Työterveyshuollon tulee aina saada käyttöönsä työpaikan tekemä riskinarviointi.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

10. Mikäli riskinarviointia ei ole työpaikalla tehty, tulee se tehdä aina työpaikkaselvityksen yhteydessä (vaikka vastuu riskinarvioinnista on työpaikalla).

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

11. Työterveyshuollon tulee aina saada käyttöönsä ennen työpaikkaselvitystä työpaikan henkilöstökyselyjen tulokset (kuten hyvinvointikyselyt).

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

12. Työterveyshuollon tulee aina saada työpaikalta käyttöönsä aikaisempi työpaikkaselvitysraportti, mikäli aikaisemman työpaikkaselvityksen toteutti toinen työterveyshuolto.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

13. Työpaikkaselvityksen tavoitteet tulee olla kirjattuna työpaikkaselvitysraporttiin.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

14. Työpaikan tulee mahdollistaa, että kaikki voivat osallistua työpaikkaselvitykseen (johto, esihenkilöt, työsuojelu, henkilöstö/henkilöstöedustus, HR).

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

15. Jos työoloja ei päästä työpaikkakäynnillä näkemään, selvitykseksi riittää pelkkä esihenkilöiden ja työntekijöiden haastattelu.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

16. Työoloja, joita ei päästä työpaikkakäynnillä selvittämään paikan päällä, tulee aina kartoittaa online-videoyhteyden tai videokuvauksen avulla (elleivät turvallisuussäännökset estä tätä).

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

17. Työpaikkaselvitys on puutteellinen, jos työolojen merkitystä terveydelle ja työkyvylle ei ole arvioitu.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

18. Työn vaara- ja kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydellisen merkityksen arviointi tulee aina tehdä käyttäen seuraavaa luokitusta: merkityksetön, vähäinen, kohtalainen, merkittävä, sietämätön.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

19. Työterveyshuollon tulee tarjota yhteistyöhön työpaikan kanssa sähköinen alusta, joka mahdollistaa työpaikkaselvitysraportin tallentamisen.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

20. Työpaikan yleistiedot työpaikasta (kuten henkilöstön määrä, keski-ikä, toimitilojen koko) on kirjattava työpaikkaselvitysraporttiin.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

21. Työpaikkaselvitysraportin tulee sisältää maininta kaikista työpaikan toiminnoista, myös niistä, joiden vaara- ja kuormitustekijöitä ei olisi sillä kertaa selvitetty.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

22. Työpaikkaselvityksen tulokset tulisi visualisoida niiden ymmärtämisen lisäämiseksi, jos se vain on mahdollista.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

23. Työpaikkaselvityksessä tehdyt johtopäätökset on kirjattava aina tärkeysjärjestykseen.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

24. Työpaikkaselvityksen tulee aina sisältää erillinen työterveyshuollon palautetilaisuus.

- Vain esihenkilölle ja/tai työsuojelulle
- Esihenkilölle ja/tai työsuojelulle ja henkilöstölle/henkilöstöedustukselle
- Erillistä palautetilaisuutta ei aina tarvita
- En osaa sanoa

25. Paras tapa on järjestää työpaikkaselvityksen palautetilaisuus on

- Etäyhteydellä
- Fyysisesti työpaikan tiloissa
- Toteutus valitaan tilanteen mukaan
- En osaa sanoa

26. Palautetilaisuuden sijaan voi riittää, että työpaikkaselvitysraportti lähetään työpaikan yhteyshenkilölle sähköpostitse.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

27. Työterveyshuollon antamien toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta on ensisijaisesti työpaikan vastuulla.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

28. Riittää, että työterveyshuolto saa tiedon toimenpide-ehdotusten toteutumisesta.

- Sovitussa seurannassa
- Vuosittaisessa toiminnan suunnittelun yhteydessä
- Seuraavassa työpaikkaselvityksessä
- Työterveyshuollon tulee saada tieto heti, kun toimenpide on tehty
- En osaa sanoa

29. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tulee päivittää aina työpaikkakäynnin jälkeen

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

30. Kerro omin sanoin, millainen on uudenlainen ja/tai digitalisaatioita hyödyntävä työpaikkaselvitys? (avoin)

31. Mitä muuta haluaisit kertoa työpaikkaselvitysprosessiin liittyen? (avoin)

Hankkeessa tuotettiin tietoa työpaikan tarpeisiin perustuvista työpaikkaselvityksen toimintatavoista. Raportissa esitellään työpaikkaselvityksen digitalisaatiota hyödyntävä toimintamalli ja tiedonhallinnan suositus.

Malli ja suositus ovat sovellettavissa suoraan osaksi työpaikan ja työterveyshuollon käytännön toimintaa.



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työterveyslaitos
Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00032 Työterveyslaitos

www.ttl.fi

ISBN 978-952-391-012-6 (PDF)

