

Kari Rissa

# Vastuullisuus

- turvallisuutta ja hyvinvointia



# Lukijalle

**K**estävän kehityksen periaatteet muodostavat ekologiset, sosiaaliset ja taloudelliset reunaehdot, joiden mukaan työpaikat toimintansa joutuvat jatkossa järjestämään.

Tavoitteena on terveellinen, turvallinen ja ympäristöä mahdollisimman vähän kuormittava työ. Keskeisiä vastuullisuuden arvoja ovat nolla tapaturmaa, nolla työperäistä sairautta ja nolla haitallista päästöä ympäristöön.

Kestävä kehitys on työpaikoilla jatkuvaa muutosta vastuullisempaan ja ekologisempaan suuntaan.

Kirjan haastatteluissa maamme johtavat työelämän asiantuntijat pohtivat, mitä kestävä kehitys ja vastuullisuus tarkoittavat käytännössä. He myös etsivät keinoja, joilla työturvallisuutta ja työhyvinvointia voidaan vastuullisesti parantaa ja miten työsuojelutyöhön saadaan uutta puhtia ja innostusta.

Kirja on Finnsafe ry:n 50-vuotisjuhlajulkaisu, jossa kerrotaan myös tämän työsuojelualan ammatillisen yhdistyksen huippuhetkistä erityisesti viimeisen vuosikymmenen aikana.

Kari Rissa

Free lancer toimittaja-tietokirjailija

Tiina Lius

Finnsafe ry:n puheenjohtaja

Kari Rissa

# Vastuullisuus

– turvallisuutta ja hyvinvointia



# Sisältö



## 1. HAASTEENA VASTUULLISUUS

4 Vastuullisen työpaikan oltava säällinen

## 2. TYÖELÄMÄ NYT VASTUUN KESKIÖSSÄ

8 Sosiaali- ja terveysministeri Aino-Kaisa Pekonen

10 Pääsihteeri emeritus Sauli Rouhinen

12 Toimitusjohtaja Jyri Häkämies

14 Ylijohtaja emeritus Leo Suomaa

16 Työhyvinvointipäällikkö Katri Mannermaa

18 Työolojen kehitys 1970–2019

## 3. TURVALLISUUS JA HYVINVOINTI

20 Finnsafe ry:n entinen puheenjohtaja, yli-insinööri Jukka Tamminen

22 Finnsafe ry:n entinen puheenjohtaja, turvallisuuspäällikkö emerita Kaarina Kuisma

24 Finnsafe ry:n entinen puheenjohtaja, HSE-osaston päällikkö Petri Moisio

26 Finnsafe ry:n puheenjohtaja, konsultti Tiina Lius

28 Case: Rudus Oy

29 Case: Nolla tapaturmaa -foorumi

30 Case: Kraton Chemical Oy

31 Case: ISS Palvelut Oy

32 Case: Finnair

## 4. KOHTI VASTUULLISUUTTA

34 Visio vastuullisesta työpaikasta

## 5. FINNSAFE 50 VUOTTA

40 Tietoa, koulutusta, verkostoja

### Lähteet:

- Haro, Matti:** Turvallisen työnteon puolesta. Työsuojelupäälliköt ry vuosina 1970–2010.
- Kasvio, Antti:** Kestävä työ ja hyvä elämä. Gaudeamus 2014.
- Ketola, Eino:** Työn muutoksen mukana. Työturvallisuuskeskus 2009.
- Rissa, Kari:** Ekotehokkuus – enemmän vähemmästä. YM ja Edita 2003.
- Rissa, Kari:** Riskit hallintaan. Työturvallisuuskeskus 1999.
- Rissa, Kari:** Työvahinkojen varalta. TVL 2010.

- Rissa Kari:** Tulosta ja hyvinvointia. Druvan-malli. Työturvallisuuskeskus 2007.
- Kari Rissan tekemät haastattelut:** Jukka Tammisen, Kaarina Kuisman, Petri Moisio ja Tiina Liuksen haastattelut vuonna 2020.
- Työsuojelupäälliköt ry/Finnsafe ry:** Jäsentiedotteet 1990–2020.
- Työsuojelupäälliköt ry/Finnsafe ry:** Vuosikirjat/toimintakertomukset vuosina 1990–2019.



### Teksti:

Kari Rissa

**Kuvat:** Kari Rissa (kansi ja lukujen 1–4 kuvat ellei muuta mainita), Finnsafe arkisto (kansilehden ja luvun 5 kuvat)

### Graafinen suunnittelu ja taitto:

Teppo Jokinen

### Toimitusneuvosto:

Jaana Aho, Jari Haijanen, Sari Hyvärinen, Antti Leino ja Tiina Lius

**Tuotanto:** Karissa Oy

**Julkaisija ja kustantaja:** Finnsafe ry

**Kirjapaino:** PunaMusta 2020

**ISBN 978-952-94-3820-4 (sid.)**

**ISBN 978-952-94-3821-1 (PDF)**



1.

# Haasteena vastuullisuus



- Työpaikoilla sekä hyvää että huonoa
- Työkuolemissa kehitys uskomattoman hyvä
- Työpaikkatapaturmat polkevat paikallaan
- Työn rasitus jatkuu entisellään
- Kestävän kehityksen periaatteet
- Sosiaalinen vastuu ytimessä
- Vastuullisuus arvopohja työturvallisuudelle ja työhyvinvoinnille

# Vastuullisen työpaikan oltava säälinen

**S**uomalaisilta työpaikoilta kuuluu sekä hyvää että huonoa.

Otetaan ensin hyvät asiat.

Hyvää on 50 vuoden työtaturmakehitys. Vuonna 1970 vakuutuslaitoksille ilmoitettiin jopa noin 230.000 työvahinkoa, vuonna 2019 enää noin 130.000.

Jos mittaria käytetään työkuolemia, kehitys on ollut suorastaan uskomattoman hyvä. Vuonna 1970 vakuutuslaitoksille ilmoitettiin noin 350 kuolemaan johtanutta työvahinkoa, vuonna 2019 enää ennakkotiedon mukaan 25.

Nyt Suomi on työpaikkakuolemien määrällä mitattuna turvallisuudessa aivan maailman kärkeä.

## ” Työelämä näyttää polarisoituneen.

Hyvää on myös raskaan työn väheneminen. Monet teknologiset innovaatiot – etenkin tietokoneet ja automaatio – ovat tuoneet apua ja korvanneet vaarallisen ja kuormittavan ihmistyön monessa kohteessa. Ergonomia on myös parantunut merkittävästi.

Globalisaatiok kehitys on myös ”vienyt” työvahinkoja Suomesta ulkomaille merkittävän määrän. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston johtajana työskennellyt **Jukka Takala** on arvioinut, että suomalaisyritysten palveluksessa ulkomailla oleville voi sattua arviolta jopa noin 30.000 työpaikkatapaturmaa vuodessa.



Nolla tapaturmaa -toiminta on parasta vastuullisuutta niin rakennustyömailla kuin muillakin työpaikoilla.

– Ehkäpä jopa noin 25 prosenttia Euroopan tapaturmista on ”viety” kehitysmailhin, pääasiassa Aasiaan. Rikkaisiin maihin on yleensä jäänyt tuotekehitys, prosessien ja kopio-oikeuksien valvonta sekä ylisuurten voittojen kerääminen, Takala toteaa.

Kansainvälisissä onnellisuustutkimuksissa Suomi on aivan maailman kärkeä. Täällä elää onnellisia ihmisiä, joista kuitenkin puolet kokee työnsä henkisesti joko erittäin tai melko raskaaksi.

**Seuraavaksi sitten vuoroon työelämän** huonot puolet, vastuullisuuden suurimmat haasteet. Kehitys näet kaikilla työpaikoilla ei ole ollut kiitoksen arvoista. Parannettavaa työelämästä löytyy vielä runsaasti.

Huolestuttavaa on, että myönteinen tapaturmakehitys näyttää pysähtyneen.

– Tuntuu siltä, että työsuojelu on jäänyt muiden tärkeämmiksi koettujen asioiden alle, arvioi turvallisuus-pääällikkö emerita **Kaarina Kuisma**, joka toimi Työsuojelupääälliköt ry:n puheenjohtajana vuosina 2008–2013.

Nyt eletään Kuisman mukaan jonkinlaista etsikkoaikaa suomalaisessa työturvallisuus- ja työhyvinvointitoiminnassa.

– Valitettavasti työsuojelun painoarvo on viime vuosina heikentynyt. Siihen ei enää panosteta samaan tapaan kuin aikaisemmin. Ehkä työpaikoilla katsotaan, että saavutettu taso riittää, arvelee puolestaan yli-insinööri **Jukka Tamminen**, joka toimi Työsuojelupääälliköt ry:n puheenjohtajana vuosina 1988–1993 ja 2000–2007.

– Tämä voisi selittää sen, miksi työpaikkatapaturmien kokonaismäärä on junnannut jo pitkään paikallaan, Tamminen jatkaa.

Vuonna 2010 Suomessa sattui 104.422 korvattua työpaikkatapaturmaa ja vuonna 2019 kutakuinkin saman verran eli noin 104.000.

Myös tapaturmataajuudella mitattuna kehitys on polkenut paikallaan. Vuonna 2010 työpaikkatapaturmien taajuus oli 30 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. Vuonna 2019 taajuus oli 29.

Suomalainen työelämä näyttää myös polarisoituneen vahvasti hyviin ja pahoihin.

Sosiaali- ja terveysministeriön ylijohtaja emeritus **Leo Suoma** arvioi, että Suomessa on tällä hetkellä





Sosiaalisen kestävyiden keskeinen haaste on taata hyvinvoinnin edellytysten siirtyminen sukupolvelta toiselle

suuri määrä hyviä, jopa erittäin vastuullisia työpaikkoja, mutta vastaavasti myös vähintään yhtä paljon huonoja, jopa erittäin huonoja.

– Työpaikan ovelta jo tavallisesti näkee, tehdäänkö siellä tulosta vai tapaturmia, Suomea totea.

Ongelmat näyttävät kasaantuvan niin sanotuille yhteisille työpaikoille ja raskaille toimialoille.

Työpaikan huono turvallisuustaso näkyy yleensä suoraan tuloslaskelman viimeiseltä riviltä. Työntekijöiden heikko työkyky ja työssä viihtymättömyys pilaavat nopeasti työpaikan maineen.

**Koettuun työn henkiseen rasitukseen** ei ole juurikaan tullut viime vuosina kevennyttä, sillä työ kuormittaa henkisesti edelleen joka toista suomalaistyöntekijää. Pelkona ovat jaksamisongelmat ja työuupumus. Jatkuva kiireessä ja korkeapaineessa tehty työ syö teki-jäänsä.

– Tällä hetkellä inhimillisestä pääomasta pidetään selvästi vähemmän huolta kuin rahallisesta pääomasta. Valitettavasti työhyvinvointi jää helposti talouden alle. Työhyvinvoinnin merkitystä kilpailukyvyn ja tuottavuuden ei myöskään aina ymmärretä, toteaa Satakunnan sairaanhoitopiirin työhyvinvointipäällikkö **Katri Mannermaa**.

Raskaiden töiden vähenemisestä huolimatta edelleen joka kolmas palkansaaja kokee työnsä fyysisesti joko erittäin tai melko raskaaksi. Rakennus-, satama-, metsä ja maatalousalan töitä tekevien työkyky alkaa heikentyä jo yleensä kolmenkymmenen vuoden iässä.

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on myös edelleen huolestuttavan suuri. Mielenterveyden häiriöt

ovat nyt nousseet yleisimmäksi työkyvyttömyyseläkkeen syyksi.

**Työn tuottavuus polkee** myös paikallaan. Työn tuottavuuden kasvu on ollut 2010-luvulla keskimäärin 0,7 prosenttia vuodessa. Työn tuottavuus lasketaan arvonlisäyksen volyymin muutoksena työtuntia kohden.

Viime vuonna työn tuottavuus kasvoi Suomessa 0,1 prosenttia. Yhdessä työtunnissa saatiin siis aikaan vain hieman aiempaa enemmän arvonlisää.

Vielä 1990-luvun puolivälissä tuottavuus kasvoi jopa yli kolme prosenttia vuodessa.

## ” Pelkona työuupumus ja jaksamisongelmat.

**Kestävän kehityksen periaatteet** alkavat olla yhä tärkeämpiä myös työelämässä.

Kestävän kehityksen ekologisen ulottuvuuden ohella on otettava huomioon myös työtoimintojen taloudellisen ja sosiaalisen kestävyiden vaatimukset. Näitä kolmea tulisi tarkastella entistä enemmän vaikutussuhhteissa toisiinsa ja moniulotteisesti.

– Ekologisen kestävyiden vaatimusten huomioon ottaminen on perusta kaikille muille pyrkimyksille, joilla tähdätään vahvistamaan työelämän kestävyttä, korostaa professori emeritus **Antti Kasvio**.

Kestävän kehityksen mahdollisuudet testataan Kasvion mielestä nimenomaan työelämässä, sillä ihmisten huoli työstä ja toimeentulosta on yleensä kestävyystavoitteiden pahin este.

– Tilanne voi muuttua vasta, kun ihmiset oppivat näkemään uudella tavalla ne positiiviset yhteydet, jotka vallitsevat luonnon rajojen realistisen huomioon ottamisen, työelämän uudistumisen ja hyvän elämän mahdollisuuksien välillä.

Yksi tärkeimmistä tavoitteita on työn tekemisen tapojen muuttaminen kestäviksi ja vastuullisiksi.

**Sosiaalisen kestävyuden** keskeinen haaste on taata hyvinvoinnin edellytysten siirtyminen sukupolvelta toiselle.

– Ketään ei jätetä, kaikista pidetään huolta. Tämä voisi tiivistetysti olla sosiaalisen kestävyuden perusta, toteaa Suomen Kestävän kehityksen toimikunnan pääsihteerinä vuosina 1996–2015 toiminut **Sauli Rouhinen**.

Sosiaalisen kestävyuden suurimpia uhkia ovat tällä hetkellä maailmanlaajuisesti luonnonvarojen raju ylikulutus, köyhyys, aliravitsemus, väestönkasvu ja ihmisoi-keuksien polkeminen.

Ekologiset ja taloudelliset tekijät vaikuttavat oleellisesti sosiaaliseen hyvinvointiin – ja päinvastoin.

Yhteiskunnan tasolla sosiaalisen hyvinvoinnin lisääminen vaatii rakenteellisia muutoksia, jotta työttömyyttä ja syrjäytymistä voitaisiin vähentää ja poistaa.

Näyttää siltä, että ilmastonmuutokseen ja ympäristönsuojelu ovat nousseet viime vuosina kestävä kehityksen keskiöön. Sosiaalinen ulottuvuus on jäänyt vähemmälle huomiolle.

**Yritystoiminta ja työelämä** ovat jatkossa kestävä kehityksen ytimessä entistä tiiviimmin.

On ryhdytty puhumaan yritys vastuusta. Se tarkoittaa, että yritys ei vain noudateta lakeja ja sopimuksia, vaan huolehtii omaehtoisesti ja vastuullisesti työntekijöiden hyvinvoinnista ja ympäristönsuojelusta.

Vastuulliset työt ja työpaikat ovat säällisiä, *decent work*, kuten Kansainvälinen työjärjestö ILO määritte-



Työpaikan tulisi olla turvallinen. Vastuullinen työnantaja järjestää tarpeelliset turvatoimet esimerkiksi vartijoiden avulla.

lee sopimuksissaan. Ei siis työtaturmia, ei työperäisiä sairauksia, ei ihmisarvon loukkauksia, ei kiusaamista. Työ on myös mielekästä ja palkitsevaa.

Kestävä kehitys ja sen sosiaalinen ulottuvuus tarjoavat hyvän arvopohjan ja lähtökohdat myös työn ja työolojen kehittämiseen.

– Työturvallisuus ja työterveys ovat oleellinen osa vastuullisuutta työelämässä, muistuttaa Finnsafe ry:n puheenjohtaja **Tiina Lius**.

Avaintekijä vastuullisuuteen on aina motivaatio, halu parannuksiin. Riskien ennaltaehkäisy nähdään silloin mahdollisuutena, ei uhkana.

– Vastuullisuuden visio työelämän tulevaisuudesta on ainut mahdollinen, Lius korostaa.

Parhaat yritykset toimivat jo kestävä kehityksen periaatteiden mukaan ja tuntevat hyvin sosiaalisen vastuunsa. Ne ovat saaneet esimerkiksi työtaturmien määrän lähelle nolaa ja sairauspoissaolot kuriin. Näissä yrityksissä myös työhyvinvoinnin taso on korkealla ja henkilöstö viihtyy – töihin on kiva tulla.

”Ketään ei jätetä, kaikista pidetään huolta.

– Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat tärkeä osa yritysten kilpailukykyä, korostaa Meyerin Turun telakan HSE-osaston päällikkö **Petri Moisio**, joka toimi Työsuojelupäälliköt ry:n puheenjohtajana vuosina 2014–2019.

Monet yritykset ovat jo tehneet kestävyys sitoumuksia, joilla ne ovat ryhtyneet parantamaan esimerkiksi työolojaan ja ympäristöasioitaan lähtökohtana kestävä kehityksen mukaiset arvot ja tavoitteet.

Sijoittajat ovat alkaneet vaatia yhä tiukemmin, että yritykset toimivat alihankkijoihin vastuullisesti ja eettisesti.

**Miten vastuullisuuden ja työelämän** näkee

joukko maamme parhaita asiantuntijoita? Tuoko vastuullisuus uutta sisältöä ja painoarvoa työsuojeluun?

Miten työoloista saadaan entistä terveempiä, turvallisempia ja tuottavampia?

Kenellä on vastuu? Mikä on työsuojeluhenkilöstön rooli tulevaisuudessa?

Miten kestävä kehityksen juhlapuheet saadaan vastuullisiksi teoiksi? Millainen on asiantuntijoiden visio vastuullisesta työpaikasta?

Seuraavaksi eturivin asiantuntijat vastaavat näihin vastuullisuuskysymyksiin tässä Finnsafe ry:n 50-vuotisjuhlakirjassa.

Vastuullisuus – luoko se turvallisuutta ja hyvinvointia suomalaisen työelämään? Jos, niin millaista?



# 2.

## Työelämä nyt vastuun keskiössä



- Tavoitteeksi nolla • Kohti kestäväää kehitystä • Pahan torjunnasta hyvän edistämiseen • Parannettavaa vielä löytyy
- Työhyvinvointi vastuullisuuden ytimessä

Sosiaali- ja terveysministeri Aino-Kaisa Pekonen:

# Tavoitteeksi nolla

– Kaikilla työpaikoilla tulisi pyrkiä nolla tavoitteeseen työtapaturmien torjunnassa, korostaa sosiaali- ja terveysministeri Aino-Kaisa Pekonen.



Vasemmistoliiton kansanedustaja Aino-Kaisa Pekonen on Sanna Marinin johtaman hallituksen sosiaali- ja terveysministeri. Hänen vastuullaan ovat muun muassa maamme työsuojeluasiat.

**S**anna Marinin johtamassa hallituksessa työsuojeluasiat kuuluvat sosiaali- ja terveysministeri Aino-Kaisa Pekosen vastuulle.

– Olen vain ministeri, en työsuojelualan asiantuntija, hän naurahtaa heti haastattelun alkuun.

Pekosen mielestä sosiaalinen vastuu on tärkeä ja keskeinen osa kestävästä kehityksestä.

– Kaikkien työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä tulisi pitää läpileikkaavasti huolta kaikilla työpaikoilla, myös esimerkiksi ergonomiasta etätöitä tekevien kodeissa.

Työtapaturmien ja ammattitautien torjunta puolestaan on tärkeä osa sosiaalista vastuuta.

– Pääpainon tulisi olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Työpaikoilla tulisi panostaa torjuntaan mieluummin kuin korjaavaan toimintaan, jota sitäkin tuki tarvitaan, Pekonen linjaa.

Sosiaalisen vastuun tulisi työpaikoilla näkyä ennen muuta empatiana ja avarakatseisuutena.

– Meidän tulisi olla solidaarisia ja kantaa huolta myös muista. Empatiaa tarvitaan nyt lisää suomalaisen työelämään.

**Sosiaalinen vastuu tarkoittaa** ministeri Pekosen mielestä sitä, että työolot ovat turvallisia ja terveellisiä ja työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti.

– Elämme paraikaa merkittävää työelämän murrosta, jota koronaviruksen aiheuttama pandemia vielä korostaa. Tähän murrokseen meidän on kyettävä vastaamaan.

Pekosen mukaan hallitusohjelma tukee työelämän sosiaalista vastuuta.

– Meillä on valmistelussa työhyvinvointiohjelma, jolla edistetään erityisesti osastyökyisten työssä selviytymistä. Etsimme myös keinoja, joilla työuria voidaan pidentää.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen haetaan myös uusia keinoja – esimerkiksi joustoista.

**Sosiaali- ja terveysministeri uskoo**, että työpaikoilla voidaan työturvallisuutta ja työterveyttä parhaiten viedä eteenpäin yhteistyön avulla. Tavoitteena tulisi olla aina säntilliset työolot, joissa ei satu tapaturmia eikä aiheudu työperäisiä sairauksia.

– Tavoitteena työssä tulisi olla nolla tapaturmaa, erityisesti nolla kuolemaa, Pekonen korostaa.

Tapaturmien torjunta ja työhyvinvointitoiminta ovat ministerin mielestä työpaikoilla kaikkien yhteinen etu.

– En näe siinä vastakkainasettelua vaan yhdessä työpaikoilla toimien saavutetaan parhaat tulokset. Hyvä yhteistyö voisi olla voimavara, jolla päästäisiin kohti nollatavoitetta, Pekonen uskoo.





Sosiaali- ja terveysministeri Aino-Kaisa Pekosen mielestä työsuojeluhenkilöstö yhdessä työterveyshuollon kanssa on asiantuntijoina avainroolissa, kun työpaikoilla parannetaan työoloja ja työntekijöiden hyvinvointia.

Vastakkainasettelun aika työsuojelussa näyttää siis jääneen 1970-luvun historiaan. Uudet tuulet ovat alkaneet puhaltaa myös työsuojeluhallinnossa.

– Eri työpaikoilla on toki erilaisia tarpeita työolojen parantamiseen. Kunkin työpaikan tulisi löytää juuri sille sopivat parhaat keinot ongelmiinsa.

## ” Pääpainon tulisi olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Pekosen mielestä työpaikoilla erityisesti työterveyshuolto on avainasemassa, kun tunnistetaan syitä työntekijöiden väsymiseen ja uupumiseen.

–Ratkaisut ongelmiin löytyvät parhaiten, kun asioita pohditaan yhdessä ja mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja syyllistämättä ketään.

Tuloksia saavutetaan, kun sekä johdon edustajat että työntekijät kaikki sitoutuvat turvalliseen ja terveelliseen työntekoon.

– Itse uskon työolojen jatkuvaan parantamiseen. Eteenpäin mennään parhaiten askel askeleelta.

**Työsuojelusta vastaava ministeri** ei vaikuta huolestuneelta vaikka työtaturmien määrä ja myös taajuus ovat pysyneet Suomessa kutakuinkin samalla tasolla jo reilut kymmenen vuotta.

– Ei minulle asti ainakaan ole tullut viestejä, että työtaturmien määrä olisi huolestuttavan suuri. Käsittääkseni Suomi on työturvallisuudessa tällä hetkellä EU-vertailussa ihan hyvää keskitasoa. Kansainvälisiä vertailuja tosin on maitten tilastopohjan erilaisuuden vuoksi hankala tehdä.

Kiihättä ja yksiselitteisen hieno asia kuitenkin on, että kuolemaan johtaneiden työtaturmien määrä on vähentynyt neljäkymmenen viime vuoden ajan todella ilahduttavan paljon.

Vuonna 2018 työpaikka- ja työmatkataturmissa kuoli yhteensä 32 työntekijää. Viisikymmentä vuotta sitten vuonna 1970 työvahingoissa kuoli yli 350 työntekijää.



Pääsihteeri emeritus Sauli Rouhinen:

# Kohti kestäväää kehitystä

– Parhaat yritykset toimivat jo kestäväen kehityksen periaatteiden mukaan ja tuntevat sosiaalisen vastuunsa, arvioi Suomen Kestävän kehityksen toimikunnan pääsihteeri emeritus Sauli Rouhinen.



Työt ovat tulevaisuudessa yhä monimuotoisempia ja itseohjautuvuus lisääntyy. Vapaan luovan työn määrä kasvaa. Metalliyhtye Amorphis keikalla Ruisrockissa kesällä 2017.

**S**osiaalisen kestävyuden keskeinen haaste on taata hyvinvoinnin edellytysten siirtyminen sukupolvelta toiselle.

– Ketään ei jätetä, kaikista pidetään huolta. Tämä voisi tiivistetysti olla sosiaalisen kestävyuden perusta, **Sauli Rouhinen** ehdottaa. Hän toimi Suomen Kestävän kehityksen toimikunnan pääsihteerinä vuosina 1996 –2015.

Sosiaalinen ulottuvuus on kestäväen kehityksen kolmas tärkeä ”jalka”. Muut kaksihan ovat ekologinen ja taloudellinen ulottuvuus.

– Näitä kolmea pitäisi tarkastella mielestäni entistä enemmän vaikutussuhteessa toisiinsa.

Sosiaalisen kestävyuden suurimpia uhkia ovat maailmanlaajuisesti tällä hetkellä luonnonvarojen raju ylikulutus, köyhyys, aliravitsemus, väestönkasvu ja ihmisoikeuksien polkeminen. Näillä kaikilla on merkittäviä vaikutuksia myös ekologiseen ja taloudelliseen kestävyyteen.

– Toisaalta luontopääoman kestävä hyödyntäminen eli ekologiset ja taloudelliset tekijät vaikuttavat oleellisesti sosiaaliseen hyvinvointiin, Rouhinen toteaa.

**Yritystoiminta ja työelämä** ovat Rouhisen mielestä aivan kestävän kehityksen ytimessä.

– On ryhdytty puhumaan yritysvastuusta. Se tarkoittaa, että ei vain noudateta lakeja ja sopimuksia, vaan huolehditaan omaehtoisesti ympäristönsuojelun jatkuvasta parantamisesta ja työntekijöiden hyvinvoinnista.

Monet yritykset ovat jo tehneet kestävyyssitoumuksia, joilla ne ovat ryhtyneet parantamaan esimerkiksi työolojaan ja ympäristöasioitaan lähtökohtana kestävän kehityksen mukaiset arvot ja tavoitteet.

– Työolojen olisi oltava säällisiä, kuten Kansainvälinen työjärjestö ILO ne määrittelee sopimuksissaan. Siis ei työtaturmia, ei työperäisiä sairauksia, ei kiusaamista. Työn pitäisi myös olla mielekästä, ja kehittävää, Rouhinen kuvaa sosiaalisen ulottuvuuden käytännön lähtökohtia.

Jokaisen työntekijän tulisi myös olla selvillä, miten hänen tehtävänsä ja ammattiosaamisensa liittyvät yrityksen tai hankkeen kokonaisuuteen ja sen kestävyystavoitteisiin,

**Rouhisen mukaan vastuullisen** yritystoiminnan lisääminen edellyttää usein monitahoista ja pitkäjänteistä toimintaa. Hokkus pokkus -tempuilla se ei onnistu. Tarvitaan uudenlaista johtamista sekä hyvää yhteistyötä ja vuorovaikutusta, mutta myös itseohjautuvuutta.

Vastuuta pitäisi kantaa ei vain itsestä vaan myös työtovereista.

– Työolojen vastuullinen hoito, kuten esimerkiksi työtaturmien ja ammattitautien torjunta, lisää jopa merkittävästi työntekijöiden turvallisuutta ja hyvinvointia. Samalla parannetaan kestäväällä tavalla myös yritysten kilpailukykyä, Rouhinen toteaa.

Parhaat yritykset toimivat jo kestävän kehityksen periaatteiden mukaan ja tuntevat hyvin sosiaalisen vastuunsa. Ne ovat saaneet esimerkiksi työtaturmien määrän lähelle nolaa ja sairauspoissaolot kuriin. Näissä yrityksissä myös työhyvinvoinnin taso on korkealla ja henkilöstö viihtyy – töihin on kiva tulla.

Yhteiskunnan tasolla sosiaalisen hyvinvoinnin lisääminen vaatii rakenteellisia muutoksia, jotta työttömyyttä ja syrjäytymistä voitaisiin vähentää ja poistaa.

Näyttää myös siltä, että suomalainen työelämä on tällä hetkellä murroksessa ja jakautumassa entistä voimakkaammin hyviin ja huonoihin.

– Polarisatio on pelottavan vahvaa. Haasteita riittää. Työn intensiivisyys ja sirpaleisuus ovat lisääntyneet. Pätkätyöt ovat yleisiä. Psykkinen kuormitus on työpaikoilla kasvanut, Rouhinen luettelee uhkakuvia.

Tarvitaan kymmeniätuhansia, jopa satojatuhansia



YT Sauli Rouhinen toimi Suomen kestävän kehityksen toimikunnan pääsihteerinä vuosina 1996–2015.

uusia kestävän kehityksen mukaisia säällisiä työpaikkoja.

Rouhinen arvioi, että turvaverkkoja tarvitaan vielä pitkään. Koronavirus ei ole helpottanut tilannetta, vaan päinvastoin.

## ” Työolojen olisi oltava säällisiä.

– Pitkällä aikavälillä koko pohjoismainen hyvinvointivaltio tulisi mielestäni päivittää vastaamaan tämän päivän ja etenkin tulevaisuuden tarpeita. Toivottavasti uudistus tehdään kestävän kehityksen mallin mukaisesti. Eli olemme todella isojen yhteiskunnallisten muutosten edessä, ja yritykset tulisi nähdä osana tätä prosessia.

**Yritystoiminnan vastuullisuuden ytimeen** kuuluvat Rouhisen mielestä myös työntekijöiden oikeudet ja tasa-arvo.

– Työsuojelutyötä on tähän asti tehty pääasiassa miesten ehdoilla ja miesten tarpeista lähtien. Monella työmaalla ovat pitkään puuttuneet esimerkiksi naisten vessat.

Huolestuttavia ovat mediatiedot, joiden mukaan muutamilla rakennustyömailla sekä eräissä ravintoloissa ja siivousalan yrityksissä on poljettu työntekijöiden oikeuksia räikeällä tavalla. Lakeja ja sopimuksia ei ole noudatettu.

– Nämä yritykset eivät valitettavasti tunne sosiaalista vastuuta, vaan yrittävät kerätä voittoja muiden kustannuksella.

Rouhinen ihmettelee, miten eräät kunnat ovat voineet tilata töitä tällaisilta yrityksiltä, jotka eivät tunne minkäänlaista vastuuta.

Toimitusjohtaja Jyri Häkämies, EK:

# Pahan torjunnasta hyvän edistämiseen

– Elinkeinoelämä on nykyisin sitoutunut kestäväan kehitykseen ja vastuullisuuteen, vakuuttaa EK:n toimitusjohtaja Jyri Häkämies.

**A**jat ovat todella muuttuneet. Työnantajista on tullut monen hyvän asian aktiivisia edistäjiä.

Näin on, mikäli Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n toimitusjohtajan **Jyri Häkämiehen** sanat ovat muuttuneet myös yritystasolla vastuullisiksi teoiksi.

– Kestävän kehitys ja sosiaalinen vastuu ovat monissa suomalaisyrityksissä jo tätä päivää, Häkämies vakuuttaa.

Monet osakkeenomistajat ovat alkaneet vaatia, että heidän yrityksensä pitää toimia kestäväan kehityksen periaatteiden mukaan.

” Turvallinen ja siisti työympäristö on merkki laadukkaasta toiminnasta.

Myös markkinavoimat, siis sijoittajat kuten esimerkiksi työeläkeyhtiöt, ovat alkaneet vaatia, että ne yritykset, mihin rahansa panevat, toimivat vastuullisesti ja eettisesti.

– Sellaiset yritykset, jotka eivät huolehdi ympäristöasioista ja eivät osallistu ilmastonmuutoksen torjuntaan ja polkevat työntekijöiden oikeuksia, ovat suurten haasteiden edessä, Häkämies toteaa.

Yritys, joka ei huolehdi riittävän hyvin henkilöstönsä hyvinvoinnista ja jossa työolot ovat kehnot, ei myöskään menesty silloin, kun kilpaillaan tulevaisuudessa osaavasta työvoimasta.

– Nuorten arvomaailma on nykyisin hyvin tiedostava. Nuoret vaativat, että työtä voi tehdä viihtyisässä ja turvallisessa työympäristössä. Työn pitää olla myös mielekästä.



Valtiotieteiden maisteri Jyri Häkämies on toiminut Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n toimitusjohtajana vuodesta 2012.

**Vastuullisuus ei ole** Häkämiehen mielestä hyväntekeväisyyttä, vaan järkevää liiketoimintaa.

– Esimerkiksi turvallinen ja siisti työympäristö on yleensä hyvä merkki myös laadukkaasta toiminnasta.

Nykyisin pidetään itsestään selvänä, että yrityksillä on toimivat turvallisuus-, terveys- ja ympäristöasioiden hallintajärjestelmät.

– Työturvallisuutta, työhyvinvointia ja ympäristönsuojelua on johdettava aivan samaan tapaan kuin muutakin yritystoimintaa. HSE-asioiden tulisi myös





Työsuojelu on mitä suurimmassa määrin tärkeä yhteinen asia työpaikoilla, korostaa EK:n toimitusjohtaja Jyri Häkämies.

olla kiinteä ja tärkeä osa kaikkea päivittäistä työntekoa, Häkämies korostaa.

Työoloja ja työhyvinvointia tulisi parantaa jatkuvasti askel askeleelta, sillä toimintaympäristö muuttuu koko ajan, samoin riskit ja kuormitustekijät. Muutoksiin tulee varautua.

Häkämiehen mukaan työturvallisuuden ja työterveyden painoarvo työpaikoilla on tällä hetkellä selvässä nousussa.

– Nyt koronan aikana esimerkiksi mennään korostetusti terveys edellä. Etätöiden ergonomiasta on pidettävä huolta työntekijöiden kodeissa. Työhön paluun turvallisuus on myös erittäin tärkeä varmistaa.

**Työelämän suuri haaste on** miten kilpailukyky ja työkyky voidaan parhaalla vastuullisella tavalla yhdistää.

EK:n tavoitteena on, että työuria voitaisiin pidentää nykyisestä ja näin säästää erityisesti työeläkekustannuksia.

– Työssä jaksaminen on tässä avainasemassa, Häkämies toteaa.

EK:n toimitusjohtaja toivoo, että kaikkien työntekijöiden työkyky säilyisi hyvänä läpi koko työuran aina vanhuuseläkeikään asti.

– Tärkeää mielestäni myös on, että jos työntekijä joutuu sairauslomalle niin hän voi palata kuntoutuksen jälkeen takaisin työelämään mahdollisimman nopeasti.

**Vielä parikymmentä vuotta sitten** työsuojeluasiat koettiin monissa yrityksissä rasitteena ja pakkopulhana. Työsuojeluihmiset oli ulkoistettu omaan hiikka-laatikkoonsa. Työnantajien ja työntekijöiden välit työturvallisuusasioissa olivat usein vastakkaiset.

Työnantajat kävivät STK:n johdolla myös 1970- ja 80-luvulla sitkeää taistelua valtion työsuojeluhallintoa ja etenkin sen vasemmistolaisia virkamiehiä vastaan.

Nyt tilanne on tässäkin suhteessa muuttunut. Tänäkin uskotaan työsuojeluasioissa yhteistyöhön. Vastakkainasettelun aika on ohi, on ollut jo jonkin aikaa.

Häkämiehen mielestä parhaat ratkaisut ja päätökset myös työturvallisuus- ja työhyvinvointiasioissa tehdään nyt yrityksissä, joissa tunnetaan paikalliset olosuhteet ja tarpeet.

– Työsuojelu on mitä suurimmassa määrin tärkeä yhteinen asia työpaikoilla. Hyvä työterveys ja turvallisuus ovat kaikkien etu. Tämä on EK:n viesti työpaikoille ja koko yhteiskuntaan, Häkämies korostaa.

Ylijohtaja emeritus Leo Suomaa:

# Parannettavaa vielä löytyy

– Vastuullisuus merkitsee entistä turvallisempia ja terveellisempiä työpaikkoja, arvioi sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston eläkkeellä oleva ylijohtaja Leo Suomaa.

**S**uomalaisilta työpaikoilta kuuluu sekä hyvää että huonoa. Otetaan emeritusylijohtaja **Leo Suomaa** kanssa esiin ensin myönteiset asiat.

– Kun reilut neljäkymmentä vuotta sitten aloin opiskella työhygienian mittauksia, kuoli työssä tai työmatkalla jokaisena työpäivänä yksi työntekijä, yhteensä lähes 300 vuodessa.

Nyt tilanne on huomattavasti parempi. Kehitys on ollut suorastaan uskomattoman hyvä.

– Viime vuosina työpaikalla on kuollut enää keskimäärin kaksi työntekijää kuukaudessa.

Kuolemantapauksilla mitattuna Suomesta on tullut työoloiltaan yksi maailman turvallisimpia maita.

– Työssä ei, onneksi, enää tarvitse kuolla, Suomaa toteaa.



Diplomi-insinööri Leo Suomaa toimi valtion työsuojeluhallinnossa eri tehtävissä vuosina 1983–2017, viimeksi sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvosaston ylijohtajana.

**Parannettavaa silti vielä löytyy.** Turvallisuuskulttuuri kaipaa selvää muutosta. Suomaa haluaa uutta innostusta ja puhtia tapaturmien ja ammattitautien torjuntaan.

– Ikävä kyllä työtapaturmien kokonaismäärä ja taajuus ovat jo pitkään polkeneet kutakuinkin paikallaan. Olen ihmetellyt jo pitkään, miksi maailman parhailla valmiuksilla saadaan työsuojelussa aikaiseksi vain keskinkertaisia tuloksia.

Tällä hetkellä Suomessa on työsuojeluhallinnossa, tutkimuslaitoksissa, työmarkkinajärjestöissä ja työpaikoilla on Suomaan laskelmien mukaan asiantuntijoita ja yhteistyötyöhenkilöitä enemmän kuin **Aleksanteri Suurella** oli aikanaan joukkoja, joilla hän valloitti silloisen maailman.

Suomaa arvioi, että Suomessa on jo nyt suuri määrä hyviä, jopa erittäin vastuullisia työpaikkoja, mutta vastaavasti myös vähintään yhtä paljon huonoja, jopa erittäin huonoja.

– Työpaikan ovelta jo tavallisesti näkee, tehdäänkö siellä tulosta vai tapaturmia.

Suurin ongelma näyttää olevan niin sanotut yhteiset työmaat. Suomaa on huolestunut erityisesti niistä työpaikoista, joissa tilaaja ja päätoteuttaja eivät välitä työturvallisuudesta. Harmaa talous on edelleen merkittävä ongelma myös työsuojelun kannalta.

Suomaa haluaa laajentaa työsuojelutoiminnan perinteisestä tapaturmien ja ammattitautien torjunnasta työhyvinvoinnin edistämiseen ja työurien pidentämiseen.

– Tapaturmien torjunta ei lisää työhyvinvointia, mutta työhyvinvointitoimet sen sijaan vähentävät myös tapaturmia, Suomaa perustelee.

Työoloja on parannettava vastuullisesti niin, että töitä voidaan tehdä nykyistä turvallisemmin ja työuria voidaan pidentää. Työn olisi tuettava terveyttä.

Suuri haaste on, miten työkyky ja kilpailukyky pystytään vastuullisesti yhdistämään. Lähtökohtana



Vielä 1970-luvulla Suomessa sattui lähes yli 350 kuolemaan johtanutta työvahinkoa vuodessa, vuonna 2019 enää noin 25.

pitäisi olla nolla tapaturmaa ja nolla työperäistä sairautta. Nollan jälkeen voidaan paneutua turvallisuuden johtamiseen.

**Keinoja työolojen parantamiseen** on Suomaan mielestä runsaasti, kunhan vain löytyy riittävästi taitoa niiden käyttöön.

– Pelkät hienot suunnitelmat eivät tietystikään vielä riitä. Sanat pitää muuttaa myös vastuullisiksi teoiksi.

Johdon on sitouduttava työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Tarvitaan hyvän johtamisen ja esimiestyön lisäksi myös hyvää yhteistyötä. Palaute on tärkeää.

– Ja jos oma järki ei jostain syystä riitä, viranomaiset ohjaavat ja neuvovat ja tarvittaessa vähän kovistelevatkin oikeaan suuntaan, entinen ylijohdaja ja pitkän linjan työsuojeluvirkkamies kannustaa.

Viihtyisiä ja turvallinen työpaikka on kaikkien yhteinen etu.

**Suoman mielestä** Kansainvälinen työjärjestä ILO on määritellyt hyvin ne vaateet, jotka säällisen työn ja työpaikan tulee täyttää.

– On selvä, että lakeja ja sopimuksia tulee noudattaa. Näin päästään työpaikoilla työsuojelussa jo varsin pitkälle, Suoma arvioi.

Vastuullinen yritys panostaa omaehtoisesti työntekijöiden turvallisuuteen ja hyvinvointiin lakeja ja sopimuksia enemmän.

– Pahan torjunnasta on siirrytty hyvän edistämiseen. Työntekijöiden työhyvinvoinnista on ryhdytty huolehtimaan aikaisempaa enemmän ja kokonaisvaltaisemmin.

## ” Pelkät hienot suunnitelmat eivät tietystikään vielä riitä.

Työturvallisuudella ja työhyvinvoinnilla tulee olemaan Suomaan arvion mukaan yhä suurempi merkitys, kun työnantajat joutuvat kilpailemaan osaavasta työvoimasta.

Tuottavuus ja hyvä laatu kulkevat myös tiukasti käsi kädessä työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kanssa. Tutkimusten mukaan yhden euron panostus työsuojeluun tuo jopa kuusi euroa takaisin.

– Turvallisuutta on johdettava. Tarvitaan uusi kokonaisvaltainen ote. Nyt olisi juuri oikea hetki lähenteä kehittämään vastuullisesti yhtä aikaa työolosuhteita, johtamista, töiden sisältöä ja tötaitoja, Suoma ehdottaa.



Työhyvinvointipäällikkö Katri Mannermaa:

# Työhyvinvointi vastuullisuuden ytimessä

– Myös inhimillisestä pääomasta on pidettävä hyvää huolta, korostaa työhyvinvointipäällikkö, FT Katri Mannermaa.



Työelämässä on nähtävissä työhyvinvoinnin näkökulmasta sekä uhkia että mahdollisuuksia. Osaamisen ja osallistumisen merkitys korostuu tulevaisuudessa entisestään.

**T**ällä hetkellä inhimillisestä pääomasta pidetään selvästi vähemmän huolta kuin rahallisesta pääomasta.

– Valitettavasti työhyvinvointi jää helposti talouden alle. Työhyvinvoinnin merkitystä yritysten kilpailukyvyyn ja tuottavuuteen ei myöskään aina ymmärretä, toteaa Satakunnan sairaanhoitopiirin työhyvinvointipäällikkö, FT **Katri Mannermaa**.

Työperäiset sairaudet, työtapaturmat ja ammattitaudit syövät merkittävästi sekä fyysisiä että henkisiä voimavaroja.

Työpaikan huono turvallisuustaso näkyy yleensä suoraan tuloslaskelman viimeiseltä riviltä. Työntekijöiden heikko työkyky ja työssä viihtymättömyys pilaavat nopeasti työpaikan maineen.

– Työhyvinvointia parantamalla voidaan saada sairauspoissaolot ja ennenaikaiset eläkkeet kuriin. Samalla tuottavuus ja kilpailukyky myös yleensä alkavat parantua, Mannermaa selvittää.

Investointi työhyvinvointiin voi olla hyvinkin kannattava etenkin sellaisilla työpaikoilla, jotka eivät aiemmin ole panostaneet työolojen kehittämiseen.



**Katri Mannermaa toimii Satakunnan sairaanhoitopiirin työhyvinvointipäällikkönä. Hänellä on monipuolinen koulutus: työterveyshoitaja, terveydenhuollon maisteri ja filosofian tohtori. – Kuva: Elisa Ranne.**

**Työhyvinvointi on Mannermaan** mielestä keskeinen osa työelämän sosiaalista vastuuta. Lähtökohtana tulisi olla turvallisuus ja terveys ensin-ajattelu, *safety first*.

– Vastuullisuuden tavoitteena pitää olla, että ei hyväksytä, että tapaturmia ja sairauksia vain sattuu. Vastuullinen työpaikka huolehtii työoloista, työturvallisuudesta, työkyvystä ja työhyvinvoinnista. Kun näin on, silloin arvot ja asenteet ovat kohdallaan, Mannermaa iloitsee.

## ” Tarvetta työolojen parantamiseen on vielä runsaasti.

Työhyvinvoinnista huolehtimien ei ole mikään erillinen tempu, vaan sen tulisi olla oleellinen osa päivittäistä työntekoa, arjen asia työpaikoilla.

Mannermaa korostaa erityisesti hyvän johtamisen ja esimiestyön merkitystä, kun työpaikoilla halutaan toimia vastuullisesti ja kehittää työoloja jatkuvasti kohti nollatavoitetta.

– Työturvallisuutta ja työhyvinvointia on johdettava samaan tapaan kuin muutakin toimintaa. Hyvä turvallisuuskulttuuri ei synny itsestään, Mannermaa muistuttaa.

**Työpaikoilla tarvitaan nyt** monimuotoisia ja vaikuttavia toimenpiteitä, joilla pystytään parantamaan samaan työoloja, työtä, työyhteisöä ja työntekijöiden työkykyä.

– Työhyvinvointitoiminta ei saa olla mikään erillinen hiekkalaatikko, vaan sen olisi oltava mukana kaikessa.

Työpaikoilla olisi lisättävä myös henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia, etenkin heidän omaa työtään ja työympäristöään koskevissa asioissa. Tämä parantaa työssä viihtymistä ja jaksamista.

– Johdon ja esimiesten lisäksi toki myös työntekijöiden on kannettava oma vastuunsa. Heidän tulee noudattaa aina annettuja ohjeita ja määräyksiä. Turvallisuus lähtee aina viime kädessä yksilöistä.

Työhyvinvointi – kuten työsuojelu laajemminkin – on Mannermaan mielestä nykyisin työpaikkojen yhteinen asia.

– Vastakkainasettelun aika työnantajan ja työtekijöiden välillä on jäänyt jo historiaan. Onneksi on ymmärretty että turvallinen ja terveellinen työympäristö on kaikkien etu.

Mannermaa kaipaa työpaikoille vielä lisää rehtiä yhteistyötä ja avointa keskustelukulttuuria, puolin ja toisin.

– Vaikeistakin asioista olisi rohjettava puhua avoimesti ja kiemurtelematta esimerkiksi kriisitilanteissa. Reilua on myös puhua totta. Ja sanojen olisi muututtava teoiksi, jos lupauksia on annettu esimerkiksi työolojen parantamiseen.

**Katri Mannermaalla on vahva näkemys** siitä, millainen organisaatio on työhyvinvointitoimintaan vastuullinen. Hän listaa:

- tavoitteena nolla työtapaturmaa ja nolla työperäistä sairautta, *safety first!*
- työhyvinvointia ja turvallisuutta johdetaan
- työpaikan johtamis- ja laatujärjestelmissä mukana myös työturvallisuus- ja työhyvinvointiasiat
- käytetään aktiivisesti hyödyksi työsuojeluhenkilöstön asiantuntemusta
- pääpaino ennaltaehkäisyssä
- riskit kartoitettu, arvioitu ja niille on tehty hallintasuunnitelma
- työpaikalla ajan tasalla oleva työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- työoloja pyritään parantamaan jatkuvasti
- yhteistyö on reilua ja avointa
- työntekijöiltä kerätään aktiivisesti palautetta ja ehdotuksia työolojen parantamiseen
- työntekijöille annetaan palautetta
- työn tuloksista iloitaan yhdessä.

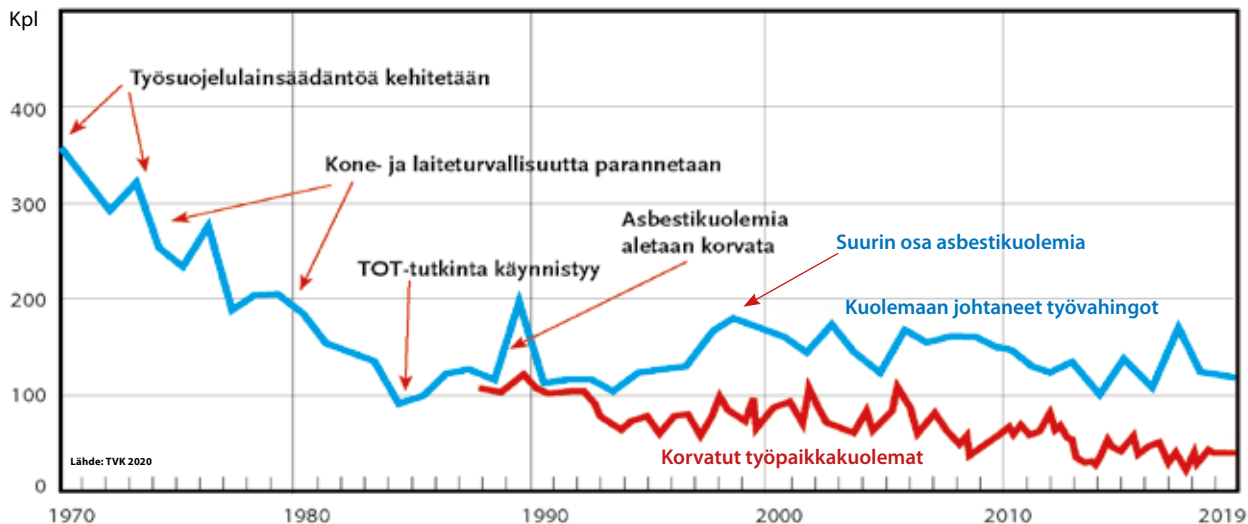
Mannermaa kaipaavat työpaikkojen työhyvinvointitoimintaan nyt uutta puhtia, vaikka paljon on jo tehtykin.

– Tarvetta työolojen parantamiseen on vielä runsaasti. Sen osoittavat tapaturma- ja eläketilastot sekä työolotutkimukset. Uhkana on, että jämähdämme paikoilleen, Mannermaa pelkää.

# Työolojen kehitys

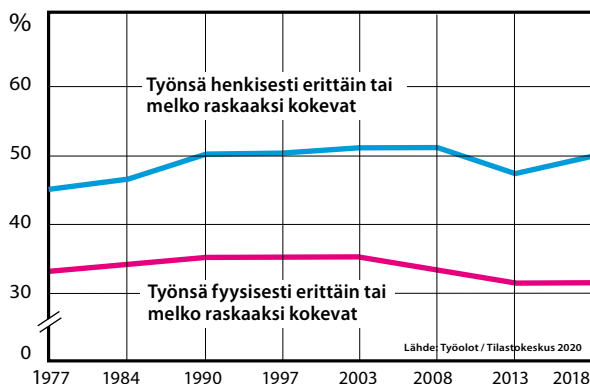
## Työturvallisuus ja työhyvinvointi 1970 – 2019

### Vakuutuslaitoksille ilmoitetut kuolemaanjohtaneet työvahingot vuosina 1970–2019



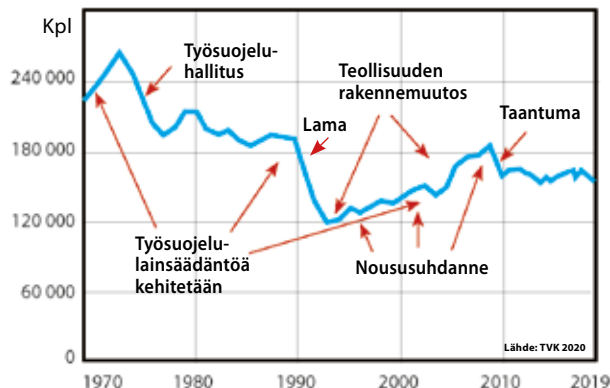
Vakuutuslaitoksille ilmoitettujen kuolemaan johtaneiden työvahinkojen (työpaikkatapaturmat, työmatkatapaturmat, ammattitaudit) määrä on vähentynyt 50 vuodessa merkittävästi. Viime vuonna työpaikkakuolemia sattui enää ennakkotiedon mukaan 20. Kuolemantapausten kokonaismäärän kasvu selittyy asbestikuolemien suurella määrällä. Asbestin aiheuttamia ammattitautikuolemia ryhdyttiin korvaamaan 1980-luvun lopussa. Asbestikuolemia on ollut runsaat sata vuodessa.

### Palkansaajien fyysinen ja henkinen rasitus työssään vuosina 1977 – 2018



Työolotutkimuksen mukaan palkansaajien sekä henkinen että fyysinen rasitus työelämässä ovat pysyneet melko samalla tasolla viimeiset neljäkymmentä vuotta. Vuonna 1977 työnsä koki erittäin tai melko raskaaksi 45 prosenttia palkansaajista ja vuonna 2018 hivenen enemmän eli 50 prosenttia. Fyysisen rasituksen osalta vastaava prosenttiluku oli 34 vuonna 1977 ja 32 vuonna 2018.

### Vakuutuslaitoksille ilmoitetut työvahingot vuosina 1970 – 2019



Vakuutuslaitoksille ilmoitettujen työtaturmien ja ammattitautien määrä oli korkeimmillaan 1970-luvun alussa. Silloin ilmoitettujen työvahinkojen määrä oli jopa yli 250.000 vuodessa. 1990-luvun alun laman jälkeen työvahinkoja ilmoitettiin alimmillaan enää noin 120.000 vuodessa. Noususuhdanteessa työvahinkojen määrä kääntyi nousuun. Viimeiset kymmenen vuotta on oltu kutakuinkin samalla tasolla.



# 3.

## Työturvallisuus ja hyvinvointi



- Työsuojelu kaipaa profiilin nostoa • Nyt pantava toimeksi
- Työsuojelu tärkeä osa kilpailukykyä • Kestävä kehitys ainut mahdollisuus • Hyviä työpaikkaesimerkkejä

Yli-insinööri Jukka Tamminen:

# Työsuojelu kaipaa profiilin nostoa

– Työturvallisuudessa ja työhyvinvoinnissa on vielä paljon parannettavaa, arvioi yli-insinööri Jukka Tamminen.



Yli-insinööri, DI Jukka Tamminen toimi Työsuojelupäälliköt ry:n hallituksessa puheenjohtajana vuosina 1988–1993 ja 2000–2007. Hän oli yhdistyksen toiminnanjohtajana vuosina 2000–2017 ja TSP-Safetymedia Oy:n toimitusjohtaja vuosina 1991–2020.

**Y**li-insinööri Tamminen tutkii tapaturmatilastoja ja näyttää selvästi pettyneeltä.

– Sekä työtapaturmien määrä että myös taajuus näyttävät junaavan samalla tasolla vuodesta toiseen. Ikävä tilanne on ollut kutakuinkin samanlainen viimeiset kymmenen vuotta koronapandemiaan asti, Työsuojelupäälliköt ry:n hallituksessa niin jäsenenä kuin puheenjohtajana sekä yhdistyksen toiminnanjohtajana pitkään ollut **Jukka Tamminen** murehtii.

– Onneksi työpaikkakuolemien määrä on sentään ollut ilahduttavan hyvässä laskussa. Viime vuonna työpaikkatapaturmissa kuoli enää ennakkotiedon mukaan 20 ihmistä, hän jatkaa.

Tamminen on seurannut tarkasti työolojen ja työturvallisuuden kehitystä aina 1980-luvun alusta lähtien.

– Valitettavasti työsuojelun painoarvo on viime vuosina heikentynyt. Työturvallisuuteen ei enää panosteta samaan tapaan kuin aikaisemmin. Ehkä työpaikoilla katsotaan, että saavutettu taso riittää, Tamminen pohtii.

– Tämä voisi selittää sen, miksi työpaikkatapaturmien määrä junnaa tilastoissa paikallaan.

Näyttää myös siltä, että työhyvinvointi on mennyt työpaikoilla perinteisen työturvallisuuden edelle. Mutta molempia tarvitaan, ne ovat kuin saman kolkon kaksi puolta.

**Yrityksiltä vaaditaan** jatkossa yhä vastuullisempaa toimintaa. Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat Tamminsen mielestä keskeisiä asioita yritysten sosiaalisessa vastuussa.

– Jos työntekijät voivat hyvin, voi tavallisesti yrityskin hyvin, hän pelkistää.

Työpaikoilla työnantajilla on päävastuu siitä, että työnteko on terveellistä, turvallista ja mielekästä. Johdon sitoutuminen on tässä avainasemassa.

– Ilman sitä ei tule mitään, Tamminen huomauttaa napakasti – ilmeisesti oman työuransa karvaiden kokemusten perusteella.

Vastuulliseen työturvallisuuteen ei kuitenkaan Tamminsen mielestä vaadita kovin merkittäviä tempuja. Kokonaisvaltainen ja tavoitteellinen turvallisuusjohtaminen ja riskien hallinta vievät jo pitkälle.

Pelkät kestävän kehityksen sanat ja lupaukset eivät

vielä riittä, vaan tarvitaan tekoja, joilla työoloja kehitetään jatkuvasti ja tavoitteellisesti.

– Sekä fyysisten että psyykkisten olosuhteiden pitäisi olla kunnossa. Vasta kun näin on, voidaan puhua vastuullisuudesta. Tamminen korostaa.

On siis parannettava samaan aikaan johtamista, työtä, työprosesseja ja työympäristöä.

– Työsuojelu on vielä tänäkin päivänä monilla työpaikoilla liiaksi pakkopullamaista puuhastelua omissa hiekkalaatikoissa. Näin ei saisi olla, vaan työturvallisuusasiat ja työhyvinvointi tulisi liittää kiinteäksi osaksi kaikkea työtoimintaa.

**Työsuojelun asiantuntijoilla** on Tammisen mielestä entistä tärkeämpi rooli yritysvastuun toteuttamisessa.

– Työsuojelun ammattilaiset näen myös tulevaisuudessa alan asiantuntijoina, en työnantajan edun valvojina, Tamminen linjaa.

Vastuu turvallisuusjohtamisesta on jatkossakin aina johdolla ja esimiehillä, kuten nykyisin.

## ” Jos työntekijät voivat hyvin, voi yrityskin hyvin.

– Johdon tulee tietää missä työsuojeluasioissa mennään, missä ovat ongelmat ja päättää mitä tulee tehdä ja millä resurssein.

Asiantuntijatyössä toimivat tarvitsevat monipuolista tietotaitoa ja hyvien käytäntöjen tuntemusta. Tammisen mielestä hyvä koulutus pätevöittää, antaa asiantuntemusta ja nostaa työsuojeluasiantuntijan statusta.

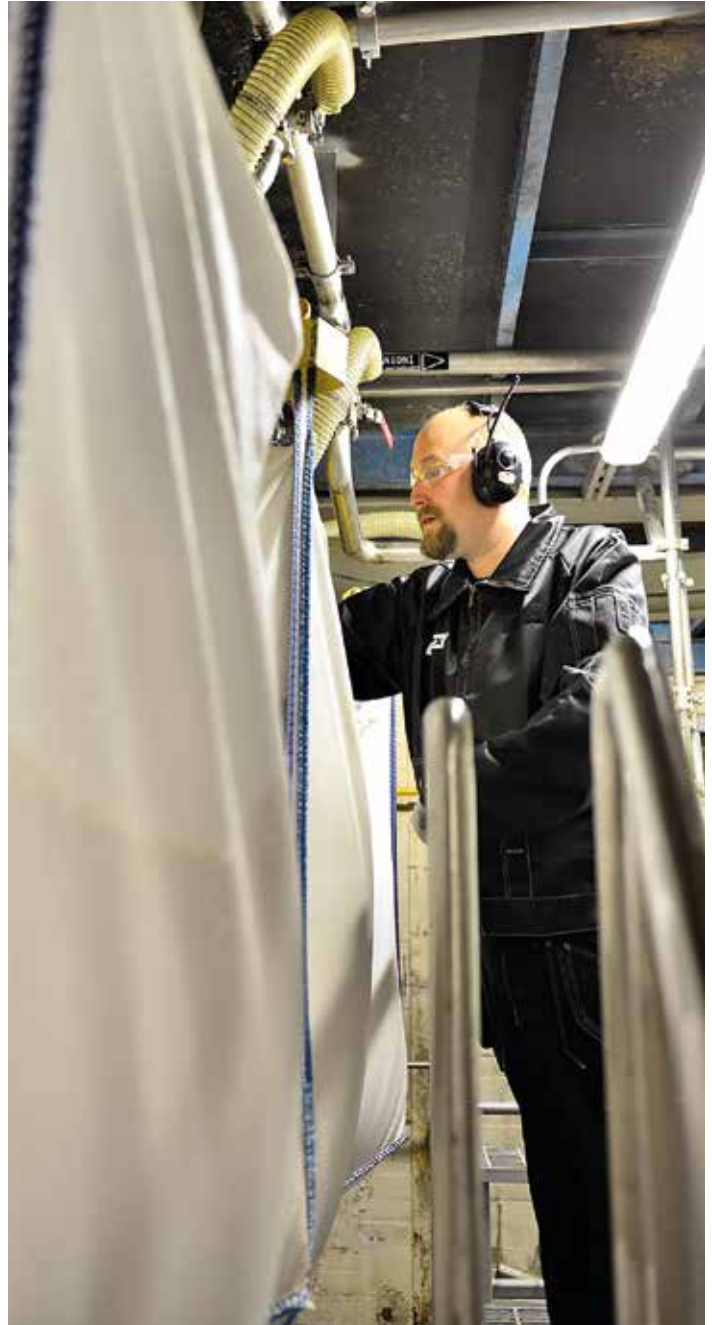
– Työsuojelualan ammattilaisille on tarjolla jo tällä hetkellä monipuolista koulutusta mm. turvallisuustutkintoja, Työsuojelupäälliköiden peruskursseja, Pätevöitymiskoulutusta (Päte) sekä Master of Safety-koulutusta (MoS). Suosittelen lämpimästi.

Monen turvallisuuspäällikön tehtävänkuvaan on viime vuosina tullut myös ympäristöasioiden hoito.

– Kestävän kehityksen kaikkia kolmea tukijalkaa on ryhdytty hoitamaan saman sateenvarjon alla. Kokonaisturvallisuus näyttää olevan tulevaisuuden tapa hoitaa vastuuasioita, Tamminen arvelee.

**Tamminen uskoo**, että työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin asema yrityksissä nousee, kun oivalletaan mikä vaikutus hyvillä työolosuhteilla on tuottavuuteen ja laatuun.

– Arvioisin, että yritysten kilpailukyvyistä jopa 30-40 prosenttia voisi olla tulosta vastuullisuudesta, en-



**Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat yli-insinööri Jukka Tammisen mielestä keskeisiä asioita yritysten sosiaalisessa vastuussa ja kipailukyvyssä.**

nen muuta hyvästä turvallisuusjohtamisesta. Prosenttiluku vaihtelee tietysti paljon työpaikan, toimialan ja koon mukaan.

Tulevaisuudessa yritysten omistajat ja sijoittajat vaativat yhä tiukemmin, että yritykset toimivat vastuullisesti. Tamminen uskoo, että tämä voi nostaa osaltaan työsuojelun painoarvoa.



Turvallisuuspäällikkö emerita Kaarina Kuisma:

# Nyt pantava toimeksi

– Näyttää siltä, että työsuojelu on jäänyt muiden tärkeämmiksi koettujen asioiden alle, arvioi turvallisuuspäällikkö emerita Kaarina Kuisma.

**N**yt eletään jonkinlaista etsikkoaikaa suomalaisessa työturvallisuudessa ja työhyvinvointitoiminnassa.

– Tapaturmakehitys on jämähtänyt paikalleen.

On ollut havaittavissa viime vuosina jopa tapaturmien määrän ja taajuuden nousua, **Kaarina Kuisma** toteaa.

– Ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on myös edelleen huolestuttavan suuri. Mielenterveyden häiriöt on nyt noussut yleisimmäksi työkyvyttömyyseläkkeen syyksi, hän jatkaa.

Yksi mittari työsuojelutoiminnan painoarvon tipumisesta on myös Finnsafen jäsenmäärän kehitys: vuonna 2008 varsinaisia aktiivijäseniä oli vielä yli 600, mutta nyt enää noin 340.

” Kyse on kokonaisvastuullisesta johtamisesta.

– Valitettavasti on todettava myös se, että työsuojelualan asiantuntijoille suunnattu koulutus ei vedä tällä hetkellä kovinkaan hyvin osanottajia Työturvallisuuspäällikön peruskursseja lukuun ottamatta.

Kuisma, joka toimi vuosina 1988–2015 Suomen Kansallisoopperan turvallisuuspäällikkönä ja vuosina 2008–2013 Työsuojelupäälliköt ry:n puheenjohtajana, kaipaa työsuojeluun nyt uutta sisältöä ja puhtia.

– Minusta meillä on vielä paljon parannettavaa. Emme ole lähelläkään nollatavoitetta. Vasta parhaat työpaikat ovat päässeet noltaan ja maailman kärkeen.

Korjaavasta toiminnasta tulisi painopisteen Kuisman mielestä siirtyä vastuulliseen ennalta ehkäisevään suuntaan.

**Pyörää ei tarvitse keksiä uudestaan**, mutta sillä voi oppia ajamaan entistä paremmin.

– Meidän pitäisi parantaa työolosuhteita ja vähentää työn aiheuttamaa haitallista kuormitusta nyt kestäväällä ja vastuullisella tavalla.

Kuisma haluaa lisää työn iloa ja imua, mikä parantaisi työssä viihtymistä ja jaksamista. Ihmiset kun eivät tee parasta tulosta masentuneena ja peloissaan vaan motivoituneena ja innostuneena.

Monilla työpaikoilla tarvitaan myös lisää vastuullisuuteen liittyvää koulutusta, perehdyttämistä ja opastusta.

Kuisman mielestä ei riitä, että työpaikalla yksi työsuojelupäällikkö osaa hyvin asiansa,

– Koko porukka pitää kouluttaa niin, että kaikki osaavat tehdä päivittäisen työnsä turvallisesti ja terveellisesti.

Erityisesti esimiehillä pitäisi olla nykyistä selvästi paremmat valmiudet huolehtia turvallisuuden päivittäisestä johtamisesta.



Kaarina Kuisma toimi vuosina 1988–2015 Suomen Kansallisoopperan turvallisuuspäällikkönä ja vuosina 2008–2013 Työsuojelupäälliköt ry:n puheenjohtajana.



Suomen Kansallisoopperassa turvallisuuspäällikkö Kaarina Kuisma huolehti noin 600 eri alaa edustavien työntekijöiden ja esiintyjien työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista.

**Työsuojeluasoiden hoitoa kannattaa** tarkastella Kuisman mielestä jatkossa kestävä kehityksen viitekehityksessä. Silloin talous- ja ympäristöasiat tulee otetuiksi myös mukaan.

– Kyse on kokonaisturvallisuudesta ja sen vastuullisesta johtamisesta.

Työ- ja ympäristöriskit kytkeytyvät entistä kiinteämmin yhteen, ja kaiken takana lymyy vielä ilmastomuutoksen uhka.

Vastuullisuutta Kuisma haluaa tarkastella myös talouden näkökulmasta.

– Kaikilla työpaikoilla ei ymmärretä vielä mitä työtapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet todella maksavat.

Esimerkiksi jo yksi nuoren työntekijän eläköitymiseen johtanut työtapaturma voi maksaa satojatuhansia euroja. Suurilla työpaikoilla tämä näkyy heti lakisääteisen työtapaturmavakuutuksen maksuissa.

Työntekijöiden näkökulmasta vastuullinen on tavallisesti mitä kannatettavinta: se parantaa turvallisuutta, lisää työiihtyvyyttä ja työssä selviytymistä.

– Kun työolot ja työssä jaksaminen paranevat, paranevat samalla yleensä myös tuottavuus ja laatu. Panostukset työsuojeluun kannattavat, Kuisma korostaa.

**Kuisma arvioi, että vastuullisuus antaa** työturvallisuus- ja työhyvinvointitoimintaan työpaikoilla jatkossa uutta merkitystä ja painoarvoa.

– Jo työpaikkojen hyvä maine vaatii, että työoloista huolehditaan ja henkilöstöstä kannetaan vastuu.

Työsuojelualan asiantuntijat eivät saa nyt nukahattaa, vaan heidän on rohkeasti lähdettävä mukaan vastuullisuutta työpaikoilla parantamaan.

Kuisma listaa lopuksi ohjeensa työsuojeluhenkilöstölle vastuullisuudesta:

- hankkikaa riittävä tietopohja vastuullisuusasioihin
- nostakaa rohkeasti esiin vastuullisuusteemoja
- olkaa aktiivisia ja innostuneita
- tuokaa vastuullisuusongelmia esiin, mutta myös saavutuksia
- tarjotkaa omaa tietotaitoanne käyttöön
- näyttäkää osaamisenne, etsikää vastuullisia ratkaisuja
- älkää tyytykö sivurooliin
- sitoutukaa jatkuvaan toimintaan
- seuratkaa kestävä kehityksen kehitystä
- tehkää yhteistyötä eri tahojen kanssa: johto, esimiehet, työntekijät, oma tiimi, sidosryhmät, viranomaiset, asiakkaat ja omistajat.

HSE-osaston päällikkö Petri Moisio:

# Tärkeä osa kilpailukykyä

– Työturvallisuus on tärkeä osa myös yritysten kilpailukykyä, korostaa Meyerin Turun telakan HSE-osaston päällikkö Petri Moisio.



Diplomi-insinööri Petri Moisio on Meyerin Turun telakan HSE-osaston päällikkö, Hän toimi Työsuojelupäälliköt ry:n puheenjohtajana vuosina 2014-2019.

**A**rvomaailmaltaan kestävä kehitys on tietysti hyvä lähtökohta myös telakkatoiminnalle, toteaa Meyerin Turun telakan HSE-osaston päällikkö **Petri Moisio**.

DI Moisio on ollut eri telakoiden työsuojelu- ja turvallisuusasioista vastaava päällikkö jo vuodesta 1997 lähtien Turussa ja hetkellisesti koordinoinut työturvallisuustoimintaa myös Helsingissä ja Raumalla.

Työsuojelupäälliköt ry:n puheenjohtajana hän toimi vuosina 2014–2019.

Moisio on nähnyt läheltä, miten telakoilla työolot ja työnteko ovat tulleet entistä turvallisemmiksi.

Meyerin telakalla Turussa toiminnan lähtökohtana on nyt nolla tapaturmaa, nolla työperäistä sairautta ja nolla palonalkua.

Samaan aikaan kestävä kehityksen ajatukset ovat laajemminkin alkaneet marssia telakan pääportista sisään, pikku hiljaa edeten.

Etenkin ympäristöasiat ovat Moision mukaan nousseet yhä tärkeämmiksi ja näkyvämmiksi.

– Ympäristöasioiden hyvällä hoidolla on nykyisin suuri merkitys ja painoarvo myös telakkatoiminnassa. Meidän on rakennettava entistä ympäristöystävällisempiä laivoja entistä ympäristöystävällisemmin. Omistajat ja asiakkaat sitä vaativat.

Yritysvastuu merkitsee Moision mukaan myös esimerkiksi sitä, että pidetään yllä hyvät suhteet telakan lähiympäristöön ja eri sidosryhmiin.

**Moisio mielestä telakkatoiminnassa** kestävä kehityksen ytimessä on vahvasti sosiaalinen vastuu.

– Ja sosiaalisen vastuun ytimessä puolestaan ovat työturvallisuus ja työhyvinvointi, Moisio korostaa.

Hyvä työturvallisuustaso on telakoille ollut aina tärkeää, suorastaan elinehto. Nyt se on sitä jopa entistä enemmän.

Vastuu työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta on Moision mukaan työnantajalla. Ylin johto vetää linjat, asettaa tavoitteet ja antaa resurssit. Työturvallisuushenkilöt puolestaan toimivat asiantuntijoina ja sparraavat tarvittaessa johtoa.

Työoloja on parannettava jatkuvasti.

– On varmistettava esimerkiksi riittävä valaistus sekä liikkumisen, kuljetusten ja nostojen turvallisuus. Tästä syystä keräämme koko ajan vaaratilannehavainnot, joiden pohjalta teemme tarvittavia parannustoimenpiteitä.

Työturvallisuudelle luodaan hyvä perusta jo työntekijöiden perehdytyksellä. Se on Moisio mielestä kaiken a ja o.

Perehdytys jatkuu Turun telakalla myös työtä tehdessä.

– Meillä on käytössä hyväksi havaittu vanha mestari kisälli -malli. Työpisteissä vanhemmat ja koke-





Meyerin Turun telakalla rakennetaan maailman suurimpiin kuuluvia risteilyaluksia.

neemmat opastavat uusia tulokkaita. Tämä parityöskentely on vastuun kantoa työntekijöistä parhaimmillaan, Moisio toteaa.

Meyerin Turun telakan HSE-osaston päällikkö puhuu mielellään kokonaisturvallisuudesta.

## ” Kaikki lähtee hyvästä suunnittelusta, jossa turvallisuus ja terveys otetaan huomioon.

– Kaikki lähtee hyvästä suunnittelusta, jossa turvallisuus ja terveys otetaan huomioon. Tässä vaiheessa työsuojelun asiantuntijat pääsevät vaikuttamaan muun muassa 3D-mallien kautta esimerkiksi uusien hallien ja työpisteiden rakentamiseen.

Työturvallisuusasiat ovat telakalla säännöllisesti esillä myös tuotantopalaverissa.

– Työturvallisuus ei saa olla mikään erillinen toimenpide, pakkopulla, vaan sen tulee olla kiinteä osa kaikkea toimintaa, Moisio muistuttaa.

Huolta telakalla kannetaan myös työntekijöiden työhyvinvoinnista. Se on oleellisen tärkeä osa vastuullisuutta.

– Pyrimme siihen, että johtaminen, työjärjestelyt, työvälineet ja ergonomia ovat kunnossa. Tarvittaessa oma työterveysasemamme neuvoo ja auttaa.

**Moision mielestä** hyvä työturvallisuus on oleellinen tekijä myös yritysten kilpailukyvyssä. Se kun osaltaan parantaa esimerkiksi laatua, tuottavuutta ja ekotehokkuutta.

Kestävässä kehityksessä talous on yhtä tärkeää kuin ympäristönsuojelu ja sosiaalinen vastuullisuus. Ilman kannattavaa yritystoimintaa eivät kestävä kehityksen kaksi muuta ulottuvuutta etene.

– Esimerkiksi täällä Turun telakalla ei pystytty korealaisomistuksen aikana juurikaan tekemään merkittäviä investointeja työturvallisuuteen, koska siihen ei ollut varaa.

Nyt kun telakka on saksalaisomistuksessa, investointeja on viime vuosina tehty runsaasti sekä tuotantotiloihin että työturvallisuuteen.

– Meillä on esimerkiksi nykyisin käytössä uusi Pohjoismaiden suurin pukkinosturi, jolla voi siirrellä erittäin painavia laivan lohkoja. Meillä on myös uusi esikäsittelyhalli ja automaattiteräslevyvarasto. Nämä ovat parantaneet oleellisesti telakan toimintaa, mutta samalla merkittävästi myös työturvallisuutta, Petri Moisio kertoo tyytyväisen olisena.

Konsultti, Finnsafen puheenjohtaja Tiina Lius:

# Kestävä kehitys ainut mahdollisuus

– Työturvallisuus ja työterveys ovat oleellinen osa kestävästä kehitystä, sanoo omaa konsultointiyrittystään vetävä Finnsafen puheenjohtaja Tiina Lius.

**K**estävä kehitys ja sen sosiaalinen ulottuvuus tarjoavat hyvän arvopohjan ja lähtökohdat myös työolojen kehittämiseen.

– Nolla tapaturmaa ja nolla työperäistä sairautta.

Tämä on ainut mahdollinen vastuullisuuden visio työelämän tulevaisuudesta, korostaa Finnsafen puheenjohtajana vuoden 2020 alusta toiminut **Tiina Lius**.

Vastuullisuus tarkoittaa Liuksen mielestä sitä, että työolot ovat turvalliset ja terveelliset ja työntekijöiden työhyvinvoinnista pidetään hyvää huolta. Työ on myös mielekästä ja palkitsevaa.

## ”Painopiste siirtyy työhyvinvointiin.

– Työpaikalle on silloin kiva tulla ja kaikki voivat lähteä töistä terveenä kotiin joka päivä. Tämä olisi hyvä tavoite vastuullisuustavoite kaikille työpaikoilla, Lius ehdottaa.

**Työsuojelun painopiste on** Liuksen mielestä siirtymässä työturvallisuudesta työhyvinvoinnin edistämiseen.

Kiire ja työn henkinen rasittavuus heittävätkin suuria uhkakuvia työelämään. Jaksamisongelmat näkyvät työn ilon katoamisena. Tämä lisää sairastuvuutta ja eläkehakuisuutta.

– Vastuullisilla työpaikoilla otetaan psykososiaalisen kuormituksen hallinta kokonaisturvallisuuden sateenvarjon alle, Lius korostaa.

Näillä hyvin johdetuilla työpaikoilla viihdytään ja tehdään hyvää tulosta.

– Vastuullisen työpaikan työntekijöillä ei ole myöskään ongelmia työssäjaksamisen kanssa.

Vakavissa työuupumustapauksissa viranomaisilla – myös poliisilla – tulisi olla Liuksen mielestä oikeus



**FM Tiina Lius oli vuosina 2007–2014 Työsuojelupäälliköt ry:n hallituksen jäsen ja vuosina 2014–2019 varapuheenjohtaja ja on ollut puheenjohtaja vuoden 2020 alusta.**

aloittaa työsuojelulainsäädännön perusteella tutkinta työuupumuksen syistä samaan tapaan kuin nyt viranomaiset tutkivat vakavia työtapaturmia.

**Vastuullinen työpaikka kehittää** työolojaan jatkuvasti. Painopisteen tulisi olla ennalta ehkäisyssä. Hyvästä suunnittelusta löytyvät perusratkaisut turvallisuuteen ja terveyteen.



Uuden teknologian asentamisessa tarvitaan usein vielä vanhoja menetelmiä, joissa tulee ottaa työturvallisuus huomioon.

Hyviä tuloksia saavutetaan yleensä, kun johto, esimiehet ja henkilöstö sitoutuvat kaikki aidosti vastuulliseen toimintaan.

– Juhlapuheet eivät yksin riitä, Lius muistuttaa.

Työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvien asioiden tulisi olla kiinteä osa päivittäistä johtamista ja työntekoa. Niiden on oltava mukana säännöllisesti johtoryhmien kokouksissa, tuotantopalaverissa ja turvavarteissa.

– Ylin johto on tietysti avainasemassa ja sen on näytettävä hyvää esimerkkiä vastuullisuudessa.

**Lius korostaa, että työturvallisuus** ja työhyvinvointi tulisi nähdä työpaikoilla investointina, ei kuluna.

Tapaturmat ja sairauspoissaolot ovat merkki siitä, että turvallisuusjohtaminen ei ole onnistunut. Työpaikan toiminnoissa on silloin häiriöitä, jotka vaikuttavat kielteisesti sekä työnteon laatuun että tuotavuuteen.

– Parhaat yritykset ovat jo havainneet, että vastuullisuus eli hyvä työturvallisuus, työhyvinvointi ja työssä viihtyminen parantavat niiden kilpailukykyä, Lius toteaa.

Moni kuitenkin vielä oppii vasta kantapään kautta, mitä huonot työolot ja heikko turvallisuusjohtaminen maksavat.

**Vastuullisuus tarkoittaa** Liuksen mukaan myös hyvää, avointa ja rehtiä yhteistyötä työpaikan eri osapuolten kesken.

– Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat työpaikoilla jopa korotetusti yhteisiä asioita, joista kaikki hyötyvät.

Työpaikkojen työsuojeluhenkilöt ovat tällä hetkellä uusien haasteiden edessä, koska työelämä muuttuu koko ajan. Elämme paraikaa koronan sävyttämää murroskautta.

– Uskon, että työsuojelu laajenee kokonaisturvallisuuden ja vastuullisuuden suuntaan. Työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen korostuu. Ympäristöasiat tulevat myös entistä enemmän mukaan, Lius ennakoii.

Työsuojeluhenkilöillä on tulevaisuudessa entistä suurempi asiantuntijarooli.

– He ovat nimenomaan oman alansa asiantuntijoita, eivät edunvalvoja.

Tulevaisuudessa ei enää riitä, että työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ovat vain ”kivoja tyypejä”, vaan heillä tulisi olla kiinnostusta ja motivaatiota tähän tehtävään.

– Heillä pitäisi olla myös riittävästi pätevyyttä toimia asiantuntijoina johdon apuna työturvallisuus- ja työhyvinvointiasioissa. Elinkeinoelämän keskusliitto EK voisi kannustaa työnantajia huolehtimaan työturvallisuusasiantuntijoiden riittävästä osaamisesta esimerkiksi Finnsafe ry:n suunnittelemaa pätevyitysmiskoulutuspolkua hyödyntämällä, Lius ehdottaa.

Työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista vastaavan tulisi Liuksen mielestä kuulua työpaikan johtoryhmään.



Case Rudus Oy:

# Turvapuistossa asenteet kuntoon

Työturvallisuutta voi oppia käytännön esimerkkejä katsomalla ja itse tekemällä.

**V**erinen työntekijä makaa raudoitusteräksen lävistämänä maassa.

Toinen roikkuu kolmen metrin korkeudella maasta, mutta turvalajissa.

Kolmas heiluu uhkaavasti kaatuvien vinotikkaiden yläpäässä.

Emme onneksi ole Suomen vaarallisimmalla työmaalla, vaan Espoon Ämmäsuolla sijaitsevassa Rudus Turvapuistossa, joka avasi porttinsa syksyllä 2009.

Täällä onnettomuuden uhreja näyttävät mallinuket. Lavastetut vaaratilanteet ovat kuitenkin aitoja ja erittäin puhuttelevia.

Esillä on erilaisia vaaranpaikkoja, mutta myös hyväksi koettuja turvallisuusratkaisuja.

– Näytämme, miten helpolla vakavatkin työtapaturmat voidaan estää, korostaa turvapuistoa kehittänyt Ruduksen pitkäaikainen, nyt jo eläkkeellä oleva työturvallisuuspäällikkö **Kari Lohva**.

Turvapuistossa opitaan oikeaa asennetta työturvallisuuteen toiminnallisten tehtävärastien avulla. Useimmat niistä perustuvat todellisiin tapauksiin.

– Mukana on myös monia kuolemaan johtaneita työtapaturmia, Lohva kertoo.

Rastien aiheina ovat esimerkiksi riskien hallinta, henkilönsuojaimet, turvakykimet, tikkaat ja työtasot, taakan kiinnitys, kemikaaliturvallisuus, nostot, räjähteiden käsittely, kaivannossa työskentely, putoamisturvallisuus, telineturvallisuus ja vaara-alueiden aitaus.

**Rudus on yrityksenä sitoutunut** vastuullisuuteen ja Nolla tapaturmaa -periaatteeseen.

– Pyrimme kehittämään koko ajan toimintaamme. Turvapuisto on yksi tärkeä apuväline tämän tavoitteen toteuttamisessa.

Ruduksen henkilökunta käy puistoissa neljän tunnin mittaisissa turvatreeneissä.

Myös kaikki uudet työntekijät – kesätyöntekijät mukaan lukien – käyvät täällä oppia saamassa.

– Lisäksi puistossa vieraillee paljon yhteistyökump-



Ruduksen Turvapuisto Espoossa tarjoaa käytännönläheisen paikan tutustua laajasti rakennusalan työturvallisuuteen. Turvapuistoon voivat tutustua myös muutkin kuin Ruduksen työntekijät ja yhteistyökumppanit. Puistossa kävi vuonna 2019 yhteensä noin 5 000 vierasta.

paneittemme, alihankkijoidemme, oppilaitosten ja myös muiden rakennusalan toimivien yritysten edustajia. Meillä ei ole mitään salattavaa, päinvastoin haluamme edistää mahdollisimman laajasti työturvallisuutta, Lohva toteaa.

**Betoni- ja kivirakentamiseen** erikoistunut Rudus Oy on osa irlantilaisista CRH-konsernia.

Irlantilaisen omistajan vaatimuksesta Ruduksella aloitettiin määrätietoinen työ turvallisuuden eteen jo 2000-luvun alussa.

Konsernin johdosta Irlannista tehtiin selväksi, että jos tilanne ei parane, Suomen johdossa tehdään muutoksia.

Sinnikäs työturvallisuustyö, johon ylin johto on ollut aidosti sitoutunut, on tuottanut tulosta. Ruduksen tapaturmien määrä on romahtanut.

– Tapaturmataajuutemme oli 2000-luvun alussa vielä tasolla 60 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. Määrätietoisella työllä tapaturmataajuus on pudotettu tasolle 1–3, Lohva.

Vuonna 2015 Rudus saavutti Nolla tapaturmaa -foorumin parhaan tasoluokituksen ”Maailman kärkeä”.

Case Nollis:

# Yhdessä kohti nolla tapaturmaa

– Turvallisuus ensin, korostaa Nolla tapaturmaa -foorumin johtaja Tiina-Mari Monni.



Rudus turvapuistoineen on yksi Nolla tapaturmaa -foorumin lähes 500 jäsenestä.

**N**olla tapaturmaa -foorumin lähtökohtana on nolla-ajattelu. Turvallisuus tulee kaiken edellä, *safety first!* Tavoitteena on, että kuljetaan kohti nollaa kaikkien terveyttä ja turvallisuutta vaarantavien tekijöiden osalta.

– Verkostoamme yhdistää yhteinen arvopohja, vastuullisuus ja nolla-ajattelutapa. Tämä tarkoittaa vahvaa sitoutumista ja päättäväistä suhtautumista työturvallisuuden sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen, **Tiina-Mari Monni** korostaa.

Tällä hetkellä foorumissa on jo lähes 500 jäsentä yli 50 eri toimialalta. Ilahduttavaa Monnin mielestä on ollut, että verkostoon on koko ajan liittynyt tasaisesti uusia jäseniä.

Jäsenyys Nolla tapaturmaa -foorumissa viestii sekä sisäänpäin että ulospäin, että yritys kantaa aidosti vastuuta tärkeimmästä voimavarastaan – henkilöstöstä.

Verkosto on oiva tiedonjakopaikka. Sen kautta hyvät käytännöt löytävät tiensä eteenpäin.

– Olemme yhteistyöverkosto, jossa jaetaan tietoa ja hyviä käytäntöjä todella avoimesti ja missä kilpailijatkin voivat keskustella keskenään, Monni toteaa.

Nolla tapaturmaa -foorumi arvioi vuosittain yritysten turvallisuustasoa yhteisesti sovitulla kriteereillä. Parhaat sijoittuvat aivan maailman kärkiluokkaan.

– Osallistuminen tasoluokitukseen on hyvä tapa saada kuva siitä, missä työturvallisuudessa mennään.

Monni uskoo, että Nolla tapaturmaa -foorumi on nostanut 17 toimintavuotensa aikana suomalaisyritysten turvallisuustasoa jopa merkittävästi.

Nolla-ajattelu sopii hyvin myös työhyvinvoinnin ja ympäristönsuojelun edistämiseen: tavoitteeksi nolla työperäistä sairautta, nolla työn aiheuttamaa työkyvyttömyyseläkettä, nolla kiusaamistapausta ja nolla haitallista päästöä ympäristöön!

Case Kraton Chemical Oy:

# Turvallisuus ykkösasia

– Työturvallisuus on meille ykkösasia, korostaa Kraton Chemical Oy:n työsuojelupäällikkö Elisa Tuhkanen.

**K**ratonin mäntyöljyn jatkojalostustuotteita valmistavalla tehtaalla Oulussa on toteutettu merkittävä turvallisuuskulttuurin muutos, joka näkyy tänään sekä työympäristössä että henkilöstön päivittäisessä toiminnassa.

– Ja näkyy toki muutos myös tapaturmatilastoissa. Meillä ei ole enää vuosin sattunut vakavia työtapa-  
turmia, **Elisa Tuhkanen** toteaa.

Muutoksen käynnisti tehtaan paikallisjohto, joka asetti muutama vuosi sitten kunnianhimoiseksi työturvallisuustavoitteeksi nolla tapaturmaa. Johto sitoutui samalla työolojen jatkuvaan parantamiseen.

– Turvallisuus on meillä tänään arvo numero yksi. Se on kiinteä osa jokapäiväistä johtamista, palaveria ja työntekoa.



Kraton Chemical Oy valmistaa Oulun tehtaalla mäntyöljystä teollisuuden tarpeisiin tuotteita, kuten mäntyhartsia, rasvahappoa ja mäntypikeä. Tehtaalla on runsaat 100 työntekijää. – Kuva: Kari Laaksonen, Suomen Ilmakuva Oy.

Johto ja työsuojeluhenkilöt tekevät säännöllisesti turvallisuuskierroksia tehtaalla.

Työolojen kohentamisen lähti käytännössä liikkeelle tuotanto-osastolta, joka halusi panna oman pesänsä kuntoon.

– Meillä on nyt panostettu vahvasti siisteyteen ja järjestykseen. Työlupakäytäntöjä on uudistettu. Osastoilla pidetään myös säännöllisesti turvallisuusvartteja.

Työoloihin on tehty myös pitkäjänteisiä investointeja. Tehtaan johto on toiminut Tuhkasen mukaan työturvallisuusasioissa puheittensa ja lupaustensa mukaisesti.

**Henkilöstö on myös** nykyisin kiinteästi mukana kehittämässä työoloja.

Tehtaalla kerätään työntekijöiltä aktiivisesti vaaratilanneilmoituksia ja parannusehdotuksia.

– Mietimme yhdessä porukalla, miten työturvallisuutta voidaan parantaa. Haluamme olla proaktiivisia ja panostaa ennalta ehkäisyyn, Tuhkanen korostaa.

– Luotamme myös ihmisiin. Työntekijät voivat esimerkiksi keskeyttää työnteon, jos he havaitsevat vaaroja.

Entisen omistajan aikana vuonna 2010 Oulun mäntyöljytehtaalla sattui kuolemaan johtanut työtapa-  
turma. Räjähdysonnettomuudessa loukkaantui myös toinen työntekijä vakavasti.

**Kraton osti** Arizona Chemicalin yksityiseltä sijoitusyhtiöltä vuonna 2016. Tässä kaupassa vaihtoi myös Oulun mäntyöljytehdas omistajaa.

Kratonin pääkonttori sijaitsee Yhdysvalloissa Houstonissa. Yrityksellä on 14 tehdasta eri puolilla maailmaa. Työntekijöiden kokonaismäärä on noin 1.800. Heistä runsaat sata työskentelee Oulussa.



Case ISS Palvelut Oy:

# Matkalla kohti nollaa

– Työturvallisuudessa olemme matkalla kohti nolla tapaturmaa, lupaa ISS Palvelut Oy:n henkilöstöjohtaja Sari Suono-Rasehorn.

**ISS** Palvelut Oy:n arvopohja on rakennettu kestäväan kehityksen ja vastuullisuuden pohjalta.

Keskeiset kulmakivet ovat eettinen ja läpinäkyvä liiketoiminta, henkilöstöstä huolehtiminen, ilmastonmuutoksen hillintä ja ympäristönsuojelu.

– Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat meille erittäin tärkeitä. Kaikki kokoukset ja palaverit aloitamme nykyisin työturvallisuus- ja työhyvinvointiasioilla, henkilöstöjohtaja **Sari Suono-Rasehorn** korostaa.

Vastuullisuuden lähtökohtana on, että kaikkien työntekijöiden tulee päästä töistä aina terveenä kotiin.

– Emme anna tästä tavoitteesta tuumaakaan periksi. Johto on siihen sitoutunut. Esimiesten tehtävänä on jalkauttaa turvallisuus ja hyvinvointi kaikkiin työkohteisiin.

**Tapaturmatilastot** osoittavat, että panostukset työturvallisuuteen ovat viime vuosina kannattaneet.

Vuonna 2016 työstä poissaoloon johtaneiden työpaikatapaturmien taajuus (LTI) oli 25,8 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. Vuonna 2019 taajuus oli enää 8,9. Tavoite vuodelle 2020 on 6,9.

– Meillä sattuu toki edelleen työtapaturmia, sillä onhan yrityksessä noin 8.000 työntekijää. Teemme joka päivä töitä nollatavoitteen eteen, kertoo työturvallisuuspäällikkö **Eija Kupi**.

Kaikki ISS Palveluihin töihin tulevat uudet työntekijät saavat hyvän perehdytyksen myös työn riskeihin.

– Heti ensimmäisenä työpäivänä opastamme kohteissa ja verkkokurssien avulla, miten työt tehdään turvallisesti. Työntekijät saavat myös käyttöönsä oman suojainpaketin.

Työkohteissa käydään esimiehen johdolla vielä käytännön tasolla vaaranpaikat läpi ja opastetaan oikeat työtavat.

– Hyvällä perehdytyksellä luodaan hyvät asenteet työturvallisuutta kohtaan, Kupi korostaa.



**Ilmastointisuodattimen vaihto Salossa.** ISS Palvelut Oy on osa kansainvälistä ISS-konsernia, joka toimii yli 30 maassa ja työllistää maailmanlaajuisesti lähes 500 000 ihmistä.

Työtiimeissä pidetään kuukausittain turvavartteja, joissa käsitellään ajankohtaisia työturvallisuuteen liittyviä asioita.

Jokaista ISS:läistä kannustetaan tekemään vähintään neljä turvallisuushavaintoa vuodessa.

**ISS Palvelut on yksi Suomen** kansainvälisimmistä työpaikoista. Yrityksellä on julkilausuttuna tavoitteena nolla muussakin kuin tapaturmissa: kaikenlaisen syrjinnän suhteen linja on äärimmäisen tiukka, nolla toleranssi.

– Monimuotoisuus ja osallistaminen ovat osa ISS:läisyyttä. Meillä on töissä ihmisiä yli 95 eri kansallisuudesta, kertoo työhyvinvointijohtaja **Sari Vainikkala**.

Vainikkalan mukaan työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta huolehtiminen kulkevat käsi kädessä. ISS:n tavoitteena on, että jokainen on työssään onnellinen, kokee sen merkitykselliseksi ja työpäivän päätteeksi palaa kotiinsa terveenä ja turvallisesti.

Case Finnair:

# Liikunnasta työkykyä

Finnair valittiin vuonna 2019 Suomen aktiivisimmaksi työpaikaksi liikunnassa.



Finnairissa liikunta on tärkeä osa työhyvinvointia.

– Kuva: Finnair arkisto.

**M**illä eväillä Finnair sitten sai Suomen Olympiakomitealta Suomen AktiivisinTyöpaikka-palkinnon?

– Olemme työpaikkaliikunnassa erittäin aktiivisia.

Käytössä on laaja paletti erilaisia liikuntamuotoja, joilla pyritään pitämään yllä henkilöstön hyvää työkykyä, kertoo Finnairin työturvallisuuspäällikkö **Toni Pelin**.

Kilpailua varten ei rakennettu kovinkaan paljo erityistä, vaan pääasiassa koottiin olemassa olevat palaset yhteen ja jatkettiin hyväksi havaittua minipuolista liikuntatoimintaa henkilöstön toiveiden ja tarpeiden mukaan. Liikunta on keskeinen osa työhyvinvointia, Pelin korostaa.

– Meillä on käytössä vapaa-ajan liikuntaan lukuisia kuntosaleja pääkonttorin lisäksi muun muassa Helsinki-Vantaa lentoasemalla ja rahtiterminaalissa.

Tarjoamme myös paljon erilaista ohjattua liikuntaa, muun muassa jumppaa ja joogaa.

Pääkonttorissa on huoneita, joissa on hieronta-tuoleja. Niissä on voinut palautua työn rasituksista.

– Toimistoissa on pidetty myös viiden minuutin pituisia taukojumppahetkiä, joista on saatu hyviä kokemuksia

**Erityisesti työpaikoilla tapahtuvaan** arkiliikuntaan on kannustettu haastekampanjoin. Videohaasteita heittivät ja esimerkkiä näyttivät lentävälle henkilökunnalle **Jani Sievinen** ja **Teemu Selänne**.

Henkilökunnalle jaettiin myös erilaista tietoa liikkumisesta ja sen hyödyistä sähköisten alustojen kautta.

– Liikuntaan kannusti myös toimitusjohtajamme **Topi Manner**, joka veti mallikkaasti leukoja, Pelin kertoo.

Henkilökunta oli innolla mukana kilpailussa ja osallistui liikuntatapahtumiin.

Kaiken kaikkiaan työpaikkaliikunnasta on saatu Pelinin mukaan hyviä kokemuksia.

– Vastuu liikkumisesta on kullakin työntekijällä tietysti itsellään. Emme oikein voi liikkua toinen toistemme puolesta. Työnantajan tehtävänä on järjestää työpaikkaliikunnalle puitteet ja mahdollisuudet. Liikunta on keskeinen osa hyvinvointia, Pelin korostaa.

Ihmiset suosivat erilaisia liikuntamuotoja. Siksi liikuntapaletin olisi Pelinin mielestä oltava monipuolinen. Työntekijän toivomuksia olisi mahdollisuuksien mukaan hyvä myös ottaa huomioon, jotta kiinnostus liikkumiseen säilyy.

**Finnair jatkaa** työpaikkaliikunnan tukemista jatkosakin.

– Etsimme koko ajan uusia liikuntamuotoja, joilla pystymme entistä paremmin samaan lisää hyötyjä työntekijöiden työssä jaksamisen ja sairauksien ennalta ehkäisyn kannalta, Pelin toteaa.

# 4.

## Kohti vastuullisuutta



- Työturvallisuudella etsikkoaika • Työkykyä ylläpitävä toiminta
- Inhimillinen ja sosiaalinen pääoma • Kokonaisvaltaista riskien hallintaa • Vastuullisuus hyvinvointia ja turvallisuutta
- Tähtäimessä reilu ja kestävä työelämä



# Visio vastuullisesta työpaikasta

Työpaikkojen työsuojelutyöllä on nyt edessä etsikkoaika. Utta puhtia ja painoarvoa halutaan ja haetaan.

**T**yöturvallisuudessa on Suomessa nyt saavutettu eurooppalainen keskitaso: noin 100.000 työpaikkatapaturmaa vuodessa; taajuus noin 30 työpaikkatapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. Hyvä Suomi!

Harmillista vain, että kutakuinkin tämä sama taso saavutettiin jo kymmenen vuotta sitten. On siis jämhähdetty pahasti paikalleen. Puheet jatkuvasta parantamisesta voi tältä osin unohtaa.

Yhteiskunta on tähän tasoon kuitenkin hiljaisesti tyytynyt ja sen hyväksynyt. Hallitus ei ole ollut huolissaan. Merkittäviä työturvallisuusasioita ei ole näkynyt hallitusohjelmissa eikä poliittisessa keskustelussa.

**Sanna Marinin** hallitus lupaa kyllä ohjelmassaan työn ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman, ”joka tähtää toimintatapojen uudistamiseen ja teknologian tehokkaaseen hyödyntämiseen työpaikoilla ja työelämäinnovaatioiden luomiseen”.



Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys sekä työntekijöiden että asiakkaiden viihtymisen ja jakamisen kannalta.

Luvataan myös taas kerran, että Suomessa on kohta maailman paras työhyvinvointi – nyt vuoteen 2030 mennessä..

Työsuojelusta vastaava ministeri vaikuttaa varsin tyytyväisen oloiselta.

– Ei minulle asti ainakaan ole tullut viestejä, että työtaturmien määrä olisi huolestuttavan suuri. Käsittääkseni Suomi on työturvallisuudessa tällä hetkellä EU-vertailussa ihan hyvää keskitasoa, toteaa sosiaali- ja terveysministeri **Aino-Kaisa Pekonen**.

## ” Tarvitaan laajempaa näkemystä.

Eikä ammattiyhdistysliikettä vaikuta kovin huolestuneelta. Ei sieltäkään ole tullut kovin merkittäviä parannusvaateita työturvallisuuteen. Eikä työnantajaleirissäkään olla huolestuneita, melkein päinvastoin.

Media ei ole myöskään kovin kiinnostunut työturvallisuudesta tai sen puutteista. Yleensä vain kuolonuhrit ylittävät uutiskynnyksen, toisinaan myös työhöinoivoinnin esimerkit. *Bad news are good news!*

Monilla työpaikoilla lakisääteinen työsuojelutoiminta toimikuntineen koetaan suorastaan pakkopullana.

On selvä, että pelkkä kapea-alainen työtaturmien torjunta ei enää riitä. Tarvitaan parempaa. Tarvitaan laajempaa näkemystä. Tarvitaan uusi kokonaisvaltainen ote, uusi vastuullinen visio riskien hallintaan. Ekologisella jälleenrakentamisella on kiire.

**Työturvallisuuden rinnalle nousi** 1990-luvun alussa työkykyä ylläpitävä toiminta. Kimmokkeena olivat huoli työntekijöiden työssä jaksamisesta ja työurien lyhyydestä sekä varhaisesta eläköitymisestä. Eläkkeelle jäätiin tuolloin keskimäärin 57 vuoden iässä.

Työmarkkinajärjestöt tekivät sopimuksen työkykyä ylläpitävästä toiminnasta työpaikoilla vuonna 1989 osana tuposopimusta.



Kokonaisvaltainen riskienhallinta tarkoittaa, että samaan aikaan pitkäjärteisesti kehitetään johtamista, työolosuhteita, työn sisältöä ja tötaitoja - tavoitteena ihmisten hyvinvointi ja organisaation hyvä tuottavuus.

Työeläkelaitosten liiton TELA:n johdolla järjestettiin tuolloin valtakunnallinen Työkyky kunniaan-kampanja, jonka avasi pääministeri **Esko Aho** Korpilammella keväällä 1991 järjestetyssä seminaarissa. Paikalla olivat kaikki merkittävät työmarkkinajohtajat.

Työeläkeyhtiöt alkoivat ensin panostaa varhaiskuntoutukseen ja sen jälkeen laajemmin työkykyä ylläpitävään toimintaan. Tänäaun huolta kannetaan kaikkien työntekijöiden työssä jaksamisesta ja laajemminkin työntekijöiden hyvinvoinnista.

Tyky-toiminta on tuottanut toivottuja tuloksia yhdessä eläkepoliittisten uudistusten kanssa. Viime vuonna eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 61,5 vuoden iässä.

Mutta nyt näyttää siltä, että työterveysvetoinen työkykyä ylläpitävä toiminta on alkanut polkea sekin paikallaan. Pelkät tykypäivät, keppijumput ja sauva-kävelyt eivät enää riitä.

**Työturvallisuuteen ja työkykyä ylläpitävään** toimintaan tarvitaan uudenlaista otetta. Parannettavaa on. Mutta toisaalta meillä on jo paljon hyviä käytäntöjä. Ne pitäisi vain nyt ottaa laajasti omaksi.

– Haluan myös lisää työn iloa ja imua, joka parantaisi työssä viihtymistä ja jaksamista. Ihmiset kun

eivät tee parasta tulosta masentuneena ja peloissaan vaan motivoituneena ja innostuneena, visioi Suomen Kansallisoopperan turvallisuuspäällikkö emerita **Kaarina Kuisma**.

Hyvä turvallisuustaso ei synny itsestään. Se on Kuisman mielestä ennen kaikkea tahdon asia.

– Meidän pitäisi nyt kaikilla työpaikoilla toimia vastuullisesti ja parantaa työolosuhteita ja vähentää erityisesti työn aiheuttamaa haitallista kuormitusta, Kuisma kannustaa.

Monilla työpaikoilla tarvitaan myös lisää vastuullisuuteen liittyvää koulutusta, perehdyttämistä ja opastusta.

Yritysten sosiaalisesta vastuusta kaivataan – erityisesti sijoittajat – myös nykyistä enemmän luotettavaa tietoa. Tällä hetkellä tieto on pirstaloitunutta ja useimmiten vertailukelvotonta,

Luotettavasti mitattu tietopohja on kaiken vastuullisen kehittämisen lähtökohta.

**Henkinen hyvinvointi** on yhä haasteista suurin suomalaisilla työpaikoilla. Työntekijöiden kokema henkistä rasitusta ei ole pystytty vähentämään.

Etenkin kiire ja työn aiheuttama stressi kuormittavat työntekijöitä entiseen tapaan. Jaksamisongelmat



Työntekijöillä on myös oma vastuu työturvallisuudessa. Annettuja ohjeita ja määräyksiä tulee aina noudattaa.

alkavat näkyä työn ilon katoamisena. Tämä lisää sairastuvuutta ja eläkehakuisuutta.

Mitä on tehtävissä, millainen on Finnsafe ry:n puheenjohtajan visio vastuullisesta työpaikasta?

– Ensinäkin perinteinen työturvallisuus tarvitsee uutta puhtia. Työolot pitää saada turvallisiksi. Tapaturmia ei hyväksytä. Vastuulliset työpaikat näyttävät



Skanska Oy:n HSE-johtajan Antti Leinon mielestä työturvallisuus tulisi liittää kiinteäksi osaksi yritysten kaikkea toimintaa johtamisesta alkaen.

tästä esimerkkiä ja panostavat työturvallisuuteen, puheenjohtaja **Tiina Lius** visioi.

– Toiseksi työntekijöiden henkisestä työhyvinvoinnista tulee kantaa niin ikään hyvää huolta. Vastuulliset työpaikat ottavat jo nyt psykososiaalisen kuormituksen hallintaan kokonaisturvallisuuden sateenvarjon alle.

Hyvin johdetuilla työpaikoilla viihdytään ja tehdään myös hyvää tulosta. Yhteistyö pelaa. Ihmisiin luotetaan.

– Vastuullisen työpaikan työntekijöillä ei ole ongelmia työssäjaksamisen kanssa, Lius toteaa.

Pelkkä työviihtyvyyteen ja työssä jaksamiseen keskittyvä toiminta ei kuitenkaan yksin vielä riitä. Tarvitaan myös fyysisten työolojen parantamista.

– Eli kysymys on työpaikan hyvästä turvallisuusjohtamisesta ja riskien kokonaisuuden hallinnasta.

Mikä sitten on tässä uudessa näytelmässä työsuojeluhenkilöstön rooli?

Työsuojelupäälliköillä on Liuksen mielestä tärkeä asiantuntijan rooli työpaikkojen vastuullisuustoiminnassa jatkossakin. He toimivat johdon apuna ja sparraajina. He seuraavat jatkuvasti työolojen kehitystä ja tekevät parannusehdotuksia.

– Edunvalvojina emme toimi, vaan nimenomaan toimimme oman alamme asiantuntijoina. Edunvalvonta kuuluu työmarkkinajärjestöille. Finnsafe ry on nyt ja



myös jatkossa ammatillinen järjestö, ei työmarkkina-järjestö, Lius selventää.

**Tulevaisuuden toimintastrategiat** perustuvat yhä enemmän kestäväen kehityksen ja vastuullisuuden viitekehykseen.

Monilla hyvin johdetuilla työpaikoilla on jo oivallettu, että inhimillinen ja sosiaalinen pääoma ovat vankka voimavara ja tärkeitä kilpailutekijöitä.

– Vastuullisuudesta on tullut bisneksenteon kovaa ydintä. Isot sijoittajat ovat tämän maailmalla jo oivaltaneet. Kärkiyritysten ylin johto on ottanut roolin vastuullisuusasioissa, muun muassa turvallisuusjohtamisessa, toteaa Skanska Oy:n HSE-johtaja **Antti Leino**, joka on ollut Finnsafe ry:n hallituksessa vuodesta 2011 ja varapuheenjohtaja vuodesta 2013.

Vanha perinteinen tapaturmantorjunta on saanut vastuullisissa yrityksissä uutta sisältöä ja painoarvoa.

## ” Kysymys hyvästä riskienhallinnasta.

Jo kohta parikymmentä vuotta on puhuttu nolla tapaturmaa-ajattelusta. Vähitellen se on alkanut lyödä läpi myös työpaikoilla.

– Tämä näkyy työturvallisuustason nousuna, mutta myös turvallistoiminnan arvostuksen nousuna.

Leinon mukaan nolla tapaturmaa-ajattelu on hyvä osoitus siitä, että työpaikalla pyritään vastuullisuuteen ja pidetään huolta työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta.

Ennen katsottiin yleisesti, että työsuojelutoiminta on työpaikoille vain kustannus. Nyt tiedetään, että panostukset turvallisuuteen ja hyvinvointiin ovat paitsi taloudellisesti kannattavaa myös hyvää ja vetoimaista henkilöstöhallintoa.

Parhaisiin tuloksiin päästään, kun työsuojelutoiminta liitetään kiinteäksi osaksi yritysten kaikkea toimintaa, esimerkiksi työturvallisuus on tärkeä osa Lean-laatuajattelua.

– Tapaturmat ovat merkki huonosta johtamisesta. Työ ei ole silloin laadukasta ja tuottavaa. Hukataan osaamista ja annetaan kuva, että ei välitetä työntekijöistä eikä yhteistyökumppaneista.

Työturvallisuus ja työhyvinvointi kulkevat Leinon mukaan myös käsi kädessä, ne ovat tiiviisti yhtä kaksissa toisiinsa. Ympäristönsuojelu on myös tärkeä osa riskien hallinnan kokonaisuutta.

Entä mikä on HSE-johtaja Leinon visio vastuullisesta rakennustyömaasta?

– Kestävästä kehityksestä ei rakennustyömailla kyllä kovin paljon puhuta. Mutta se ei merkitse, että

vastuullisuusasioita ei työmailla tunnistettaisi ja otettaisi huomioon. Toivon, että kaikki rakennusalan yritykset asettavat tavoitteeksi välittävän toimintakulttuurin, jossa tapaturmia ei hyväksytä.

**Kestävässä kehityksessä talous** on yhtä tärkeää kuin ympäristönsuojelu ja sosiaalinen vastuu.

Näyttää siltä, että kaikilla työpaikoilla ei vielä ymmärretä mitä työtapaturmat ja työperäiset sairaudet todella maksavat.

Esimerkiksi jo yksi nuoren ammattityöntekijän eläköitymiseen johtanut työtapaturma voi maksaa satojatuhan euroja. Suurilla työpaikoilla tämä näkyy pian työtapaturmavakuutuksen yksilöllisen riskimaksun nousuna. Samoin työkyvyttömyyseläketapauksissa nousevat suurten yritysten yksilölliset työeläkemaksut.

Yhteiskunnalle työikäisen väestön ennenaikainen terveyden menetys maksaa vuositasolla sosiaali- ja terveysministeriön laskelmien mukaan jopa noin 24 miljardia euroa vuodessa (tästä työtapaturmien osuus 2–2.5 mrd, työkyvyttömyyseläkkeiden osuus 8 mrd ja sairauspoissaolojen osuus 3,4 mrd euroa). Se on noin kymmenen prosenttia maamme bruttokansantuotteesta.

Onkin tärkeää tarkastella työpaikkojen vastuullisuutta myös talouden näkökulmasta.

Ilman kannattavaa yritystoimintaa eivät kestäväen kehityksen kaksi muuta ulottuvuutta – sosiaalinen vastuu ja ympäristönsuojelu – etene.

– Esimerkiksi täällä Turun telakalla ei pystytty korealaisomistuksen aikana tekemään merkittäviä investointeja työturvallisuuteen, koska siihen ei ollut varaa, HSE-osaston päällikkö **Petri Moisio** kertoo.



Uusi teknologia synnyttää uudenlaisia riskejä, jotka tulee aina ottaa hallintaan.

Nyt kun telakka on saksalaisomistuksessa, investointeja on viime vuosina pystytty tekemään runsaasti sekä tuotantotiloihin että työturvallisuuteen.

**Tarvitaan tiekartta kohti vastuullisuutta** ja työpaikoille uusi ote työolojen parantamiseen.

– Ennen muuta nyt kaivataan tahtoa ja halua panna työolot kuntoon. Johdon sitoutuminen on tässä avainasemassa, korostaa yli-insinööri **Jukka Tamminen**, jolla on pitkä kokemus niin yritystoiminnasta kuin Finnsafen hallituksessa olosta.

Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat Tamminen mielestä keskeisiä asioita yritysten sosiaalisessa vastuussa. Päämääränä ovat työolojen saaminen säällisiksi, turvallisiksi ja terveellisiksi.

– Jos työntekijät voivat hyvin, voi tavallisesti yritysikin hyvin, Tamminen toteaa.

Turvallisuus- ja hyvinvointiriskien hallinta on työpaikoille yhä suurempi kriittinen kilpailutekijä.

Työsuojelu on laajasti ja nykyaikaisesti käsitettynä apuväline johtamisessa, työolojen kehittämisessä, työn aiheuttaman kuormituksen hallinnassa ja työn sisällön rikastuttamisessa.

Tamminen kertoo kokemuksen rintaäänellä, että työolojen kehittämisessä päästään parhaaseen tulokseen, kun työturvallisuus ja työhyvinvointi otetaan



**Työsuojelutoiminnan painopisteen tulisi olla ennalta ehkäisyssä. Tulipalotkin pitää tuki sammuttaa.**

huomioon jo uudistuksia ja muutoksia suunniteltaessa.

– Turvallisuuskulttuurin painopisteen tulisi olla ennalta ehkäisyssä, hän korostaa.

Vastuullinen lähtökohta on nolla työtaturmaa, nolla ammattitautia, nolla työperäistä sairautta ja nolla haitallista ympäristöpäästöä.

– Se merkitsee, että jokaisen tulisi päästä työstä terveenä kotiin, Jukka Tamminen muistuttaa.

Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämisen vaatii nyt uudenlaista kokonaisvaltaista strategista turvallisuusjohtamista ja riskien hallintaa, joista vastuun kantaa ylin johto.

Saman riskienhallinnan sateenvarjon alle on kerättävä yhteen työturvallisuus ja työhyvinvointi, työterveys, työkykyä ylläpitävä toiminta sekä laatu ja tuottavuus. Myös ympäristöasioiden johtaminen onnistuu tämän saman sateenvarjon alta. Hiilettömyys ja nolla -ajattelu lyövät kättä keskenään.

## ” Pahan torjunnasta hyvän edistämiseen.

On lähdeittävä kehittämään professori emeritus **Veikko Teikarin** mallin mukaan samaan aikaan laaja-alaisesti ja pitkäjänteisesti johtamista, työolosuhteita, työn sisältöä ja työaitoja – tavoitteena ihmisten hyvinvointi ja toisaalta organisaation hyvä tuottavuus ja kilpailukyky. Pyrkiminen vain toiseen johtaa helposti epäonnistumiseen molemmissa.

Työpaikat tulisi jakaa vähäriskisiin, keskiriskisiin ja korkeariskisiin työpaikkoihin. Valvontaa, sääteilyä ja palveluita tulisi suunnata tämän jaon mukaan. Monet riskienhallintaan liittyvät toimenpideratkaisut määrättyvät työpaikkakohtaisesti.

Pitäisi myös kokeilla uusia toimintamalleja. Esimerkiksi vakuutusyhtiöt voisivat olla aktiivisia ja tarjota riskialoilla toimiville pienyrityksille nykyistä enemmän asiantuntijapalveluita. Vakuutusmaksualennuksin voitaisiin kannustaa myös pienempiä yrityksiä tapaturmien torjuntaan.

Riskienhallinnan strategioissa kannattaa työpaikoilla keskittyä oleelliseen: ennalta ehkäisyyn ja jatkuvaan parantamiseen.

Sekä fyysisten että psyykkisten olosuhteiden pitää olla työpaikalla kunnossa, samoin ympäristöasioiden. Vasta kun näin on, voidaan puhua vastuullisuudesta ja hyvästä turvallisuuskulttuurista.

Vastuullinen toiminta on omiaan luomaan hyvinvointia ja turvallisuutta. Pahan torjunnasta on silloin siirrytty hyvän edistämiseen – tähtäimessä reilu ja kestävä työelämä.

# 5.

# Finnsafe 50 vuotta



- Alkoi työsuojelun nousukausi • Turvallisuuspäälliköt ry perustettiin vuonna 1970 • Jäsentapaamisia, yritysvierailuja ja koulutuspäiviä • Koulutus avainasemassa
- Finnsafe ry syntyy • Uusia tuulia





# Viisi turvallista vuosikymmentä

Työsuojelupäälliköt ovat nyt päässeet viidenkymmen villitykseen. Nykyisin Finnsafe ry nimellä kulkeva työsuojeluasiantuntijoiden yhdistys perustettiin vuonna 1970.



Uuden yhdistyksen perustamista valmisteltiin Matti Haron johdolla keväällä ja kesällä 1970 useassa sääntötoimikunnan kokouksessa. Perustava sääntökokous oli 12.10.1970.

## 1970-1980

Aloitteen työsuojelupäälliköiden valtakunnallisen yhdistyksen perustamiseen teki Kaukopään paperitehtaan turvallisuuspäällikkö **Jorma Vallinkoski** kesällä 1969.

Turvallisuuspäälliköiden ydinryhmä pohti laajemminkin oman yhdistyksen perustamista Yhdysvaltoihin tehdyllä opintomatalla syksyllä 1969.

Uuden yhdistyksen järjestäytyminen tapahtui lopulta nopeasti, kun yhteinen tahtotila oli löydetty. Turvallisuuspääl-

liköt ry:n perustava kokous pidettiin 10.4.1970. Sääntökokous oli 12.10.1970. Uuden yhdistyksen tarkoituksena oli hyväksytyjen sääntöjen mukaan:

- lisätä jäseniensä tietoutta työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvissä kysymyksissä
- välittää jäsenilleen alaan liittyvää tietoa sekä kotimaasta että ulkomailta
- pyrkiä luomaan jäsenilleen mahdollisuuden osallistua alan koulutustoimintaan



Perustamisasiakirja

Helsingissä 10.4.1970 päätimme me allekirjoittaneet perustaa Turvallisuuspäälliköiden yhdistyksen kokouksesta laaditun pöytäkirjan mukaisesti.

*Matti Haro*  
Matti Haro

*Harri Österman*  
Harri Österman

*Paavo Metso*  
Paavo Metso

Turvallisuuspäälliköt ry:n perustamisasiakirjan allekirjoittivat 10.4.1970 Matti Haro, Harri Österman ja Paavo Metso.

- toimia jäsentensä edustajana lausuntojen antamisessa alaan liittyvissä kysymyksissä.

Vallinkoski valittiin Turvallisuuspäälliköt ry:n ensimmäiseksi puheenjohtajaksi. Vuonna 1973 hänet kutsuttiin yhdistyksen ensimmäiseksi kunniajäseneksi.

Ensimmäisellä kymmenvuotiskaudella keskityttiin pitkälti toiminnan käynnistämiseen ja omien Neuvottelupäivien järjestämiseen.

Vuonna 1974 aloitettiin yhteistyössä teollisuuslääkäreiden, työterveyshoitajien ja työhygieenikkojen kanssa Työterveys- ja turvallisuusalan neuvottelupäivät (TTP-päivät).

Vuonna 1974 yhdistyksen nimi muutettiin. Uudeksi nimeksi tuli Työsuojelupäälliköt ry.

Monissa yrityksissä oli jo 1970-luvun alussa päätoimisia turvallisuuspäälliköitä, jotka tekivät myös työmaatarkastuksia eri kohteisiin. Paavo Metso (vasemmalla) kierroksella.



Yhdistyksen jäsenet ovat tehneet alusta alkaen opinto- ja messumatkoja myös ulkomaille. Vuonna 1974 vierailtiin EUROSAF "74" -turvallisuustapahtumassa Sveitsissä. Matkalla Voitto Rajamäki ja Seppo Westerholm.



## ” On järjestetty jo viidenkymmenen vuoden ajan monipuolisia jäsentilaisuuksia.



Vuoden 1987 TTP-päivien arvovaltainen paneeli: STK:n lakiasiaintoiminnan johtaja Lasse Laatumen (kuvassa vasemmalla), STTK:n sosiaalisihteerin Veikko Simpanen ja Työturvallisuuskeskuksen toimitusjohtajan Kalevi Ilmonen. Puhetta johdatteli ylilääkäri Matti Ylikoski.

### 1980-1990

Työsuojelupäälliköt ry:n toiminta vakiintui 1980-luvulle tultaessa. Toiminnan painopiste oli yritysvierailuissa, jäsentapahtumissa ja Neuvottelupäivissä.

Yhdistyksen 10-vuotisjuhla vietettiin keuhkokuumeen hoidon kehittämisen ja neuvottelupäivien 1980 hotellissa Hesperia Helsingissä. Yhdistys sai oman mutterikuvioisen logon, jonka oli suunnitellut graafikko **Topi Valkonen**.

Yhteisiä TTP-päiviä järjestettiin edelleen keuhkokuumeen ja yhdistyksen omia neuvottelupäiviä syksyisin.

Työsuojelupäälliköt vierailivat muun muassa useissa työmarkkinajärjestöjen koulutuskeskuksissa.

Yhdistyksen jäsenet osallistuivat Kansainvälisen Työjärjestön ILO:n ja Kansainvälisen sosiaaliturvajärjestö ISSA:n työsuojelun maailmankongresseihin Ottawassa, Hampurissa ja Tukholmassa.

Vuonna 1989 yhdistykselle hankittiin oma toimitila Helsingin Kannelmäestä.

Työsuojelupäälliköt ry:n ensimmäiseksi kannatusjäseneksi valittiin Suojaintehdas.



Ensimmäiset naiset yhdistyksen toiminnassa olivat Saara Vuorio Tapaturmavakuutuslaitosten liitosta ja Aino Rahi Sampo-yhtiöstä. Vuonna 1990 he odottelivat yhdessä Paul Haberin kanssa Hampurissa järjestetyn ILO:n työsuojelukongressin alkua.





Työministeri Matti Puhakka toi Työsuojelupäälliköt ry:n 30-vuotisjuhliin valtiovallan tervehdyksen.



Puheenjohtajana toimineet yhdistyksen 30-vuotisseminaarissa marraskuussa vuonna 2000. Kuvassa vasemmalta Matti Haro, Matti Tammi, Oiva Siltanen, Jukka Tamminen, Tapio Mäkelä, Teuvo Karhu ja Matti Rauko.

## 1990-2000

Työsuojelupäälliköt käynnisti vuonna 1991 aluetoiminnan. Tilaisuuksia on järjestetty säännöllisesti eri puolilla Suomea.

Niin ikään käynnistettiin turvallisuustutkintojen suorittaminen. Vuosina 1990–2019 suoritettiin kaikkiaan 41 turvallisuustutkintoa ja 59 ylempää turvallisuustutkintoa.

Vuonna 1991 Työsuojelupäälliköt ry perusti TSP-Safetymedia Oy:n, joka alkoi järjestää turvallisuusalan koulutusta ja näyttelyitä. Tämä uusi yritys käynnisti työsuojelupäälliköiden peruskurssit yhteistyössä Tampereen

aluetyöterveyslaitoksen kanssa. Niihin osallistui vuosina 1991–2019 yhteensä 5.365 henkilöä.

Vuonna 1996 Työsuojelupäälliköt oli mukana ensimmäistä kertaa omalla osastolla Helsingin FinnSec-messuilla. Messuilla järjestettiin myös omia seminaareja ja tietoiskuja.

Pitkään Työsuojelupäälliköt ry:n hallituksessa toiminut **Jukka Tamminen** ideoi valtakunnallisen työympäristömittalin. Ensimmäiset kultaiset erityisansiomitalit myönnettiin vuonna 1997 professori **Jorma Saarelle** ja ylilääkäri **Paavo Sillanpäälle**.

Yhdistykselle avattiin omat kotisivut vuonna 1999.



Hallituksen jäsenet tutustumassa Kvaerner Masa-Yardsin Turun telakkaan vuonna 2002, vasemmalta Veli-Matti Salo, Kaarina Kuisma, Petri Mosio, Jyrki Tuominen ja Jukka Tamminen.

## 2000-2010

Yhdistyksen 30-vuotistaivalta juhlittiin Neuvottelupäivien yhteydessä 15.–17.11.2000 m/s Silja Symphonylla. Tilaisuuden osal- listui ilahduttavasti liki sata jäsentä.

Vuonna 2000 valmistui päätoimittaja **Jukka Tammisen** johdolla Työsuojelun tietokansio, jossa on lähes 400 sivua. Se ilmestyi sekä paperiversiona että sähköisenä ”e-boo- kina”. Tietokansiota päivitettiin vuoteen 2016 asti.

Yhdistyksen säännöt ajanmukaistettiin vuonna 2001.

Vuonna 2006 yhdistyksen vanha mutterilogo korvattiin kansainvälisesti paremmin toimivalla Finnsafe-tunnus- kella. Uuden logon suunnitteli graafikko **Marja-Liisa Ripatti**.

Yhdistys liittyi vuonna 2007 Suomalaisen Työn Liittoon.

Vuonna 2007 yhdistys järjesti nelipäiväisen opintomat- kan Espanjan Bilbaon, jossa vierailtiin muun muassa EU:n työturvallisuus- ja työterveysvirastossa.

Vuonna 2008 perin miesvaltainen yhdistys teki histo- riaa ja valitsi ensimmäisen naispuheenjohtajan - turvalli- suuspäällikkö **Kaarina Kuisman** Suomen Kansallisoop- perasta.

## 2010-2020

Yhdistyksen 40-vuotisjuhla järjestettiin Aulangolla Neu- vottelupäivien yhteydessä 25.–26.11.2010. Tilaisuuden teemana oli miten eri toimijat tukevat työpaikan turvalli- suustyötä.

Syksyllä 2011 käynnistyi yhteistyössä Oulun yliopis- ton kanssa Master of Safety- johtamisohjelma. Tämä työ- suojelun pätevytymiskoulutus on tarkoitettu alan asian- tuntijatehtävissä toimiville.



Vuonna 2013 työympäristötöön kultaiset erityisansio- mitalit saivat sosiaali- ja terveysministeri Paula Risikolta henkilöstöpoliittinen asiamies Irmeli Vuoriluoto, riskien- hallintajohtaja Kari Häkkinen ja turvallisuuspäällikkö Kaarina Kuisma.

TTP-päivien sijaan vuonna 2010 järjestettiin Riihimäellä erityisseminaari, jossa pohdittiin työhyvinvoinnin edistä- mistä ja työssä jaksamista.

Työsuojelupäälliköt ry:n uudeksi nimeksi päätettiin vuonna 2018 ottaa Finnsafe ry.

Vuonna 2020 yhdistyksen hallitus päätti lopettaa TSP- Safetymedia Oy:n tarpeettomana.

Yhdistyksen 50-vuotisjuhla on päätetty järjestää Tampe- reella 25.–26.11.2020 Koulutuspäivien yhteydessä.



Vuonna 2014 vierailtiin Toyotan trukkitehtaassa Mjölbyssä.



# Finnsafe tänään



Työsuojelupäälliköt ry:n edustajat vierailivat vuonna 1999 tupakkatehtaassa Pietarissa, vasemmalta Leena Jacobsson, Kari Pylkkänen, opas, Teuvo Oksanen, Jyrki Tuominen ja Matti Rauko.

## Turvallisuuden ja hyvinvoinnin puolesta

Finnsafe ry on vuonna 1970 perustettu työturvallisuusasiantuntijoiden oma yhdistys. Siinä on tällä hetkellä noin 450 jäsentä.

**F**innsafeen kuuluu työsuojeluasiantuntijoita niin teollisuudesta, palvelualoilta, tutkimuslaitoksista kuin korkeakouluista.

Yhdistyksen jäseneksi voivat liittyä työnantajan nimittämät työsuojelun ammattilaiset kuten työsuojelu- ja työhyvinvointipäälliköt sekä erilaisissa työturvallisuus- ja työhyvinvointialan asiantuntija-tehtävissä toimivat.

Toimintaa Finnsafella on sekä valtakunnallisesti että maakunnallisesti.

– Tavoittemme on työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistäminen työpaikoilla. Haluamme myös vahvistaa jäsentemme ammatillista osaamista. Pyrimme niin ikään lisäämään alamme yhteisöllisyyttä ja verkottumaan monisuuntaisesti, kuvaa Finnsafe ry:n hallituksen puheenjohtaja **Tiina Lius**.

### Vierailut ja tutustumiset

Finnsafe järjestää tutustumiskäyntejä ja vierailuja kiinnostaviin kohteisiin niin Suomessa kuin ulkomaillakin.

Yhdistys järjestää myös ajankohtaisista aiheista yleensä maksuttomia teematahtumia ja koulutustilaisuuksia.

### Koulutuspäivät

Finnsafe on järjestänyt jo viidenkymmenen vuoden ajan yleensä syksyisin omia Koulutuspäiviään ajankohtaisista aiheista.

### TTP-päivät

Yhteistyössä työterveyslääkäreiden, työterveyshoitajien, työhygieenikkojen ja työfysiatrien kanssa järjestetään joka toinen vuosi TTP-päivät.

### Viestintä

Finnsafe ry viestii jäsenilleen säännöllisesti kotisivuilla ([www.finnsafe.net](http://www.finnsafe.net)), sähköpostiviesteillä ja painetuilla jäsen-tiedotteilla.

Yhdistyksellä on omat LinkedIn-sivut.

### Koulutus

Finnsafen jäsenille on tarjolla myös monipuolista maksullista koulutusta, jota järjestetään eri yhteistyötahojen toimesta.

Tampereen aluetyöterveyslaitoksen kanssa järjestetään Työsuojelupäällikön perustietokursseja.

Oulun yliopiston kanssa järjestetään Master of Safety -täydennyskoulutusta.

Työsuojelupäälliköiden ja -asiantuntijoiden pätevyystutkiminto (Päte) on hyväksytty EurOSHM-tutkinnoiksi. Päte-koulutus toteutetaan yhteistyössä Kiwa Inspectan kanssa.



# Tietoa, koulutusta, verkostoja

Työsuojelun ammattilaisten yhdistys Finnsafe ry on päässyt nyt viidenkymmenen villitykseen.



– Kuvat sivut. 40-48: Finnsafe arkisto.

Yhdistyksen Pohjois-Suomen aluetilaisuuden osanottajat kävivät syyskuussa 2015 yhdessä Työsuojelupäälliköiden perustietokurssilaisten kanssa tutustumassa Kauppakeskus Valkean työmaahan Oulussa.

**S**uomen voimakas teollistuminen 1960-luvun lopulla alkoi näkyä työtaturmien määrän voimakkaana kasvuna. Vaaralliset työolot nousivat lehtien otsikoihin ja poliitikkojen puheisiin. Televisio teki omia paljastusohjelmiaan.

Etenkin kuolemaan johtaneiden työvahinkojen suuri määrä huolestutti. Jokaisena työpäivinä Suomessa - kuoli työpaikoilla tuolloin keskimäärin yksi työntekijä – yhteensä yli 250 vuodessa.

Myös ammattitaudit olivat yleisiä. Asbestikuolemien määrä alkoi kasvaa.

Työoloja ryhdyttiin parantamaan lisäämällä yhteistyötä työnantajien ja työntekijöiden kesken. Työturvallisuusyhteistyö kirjattiin tuotannollisten alojen työehtosopimuksiin. Työpaikoille tulivat turvallisuuspäälliköt ja turvallisuustoimikunnat.

Myös valtiovalta heräsi. Työsuojelulainsäädäntöä lähdettiin kehittämään. Perustettiin Työsuojeluhallitus. Parannettiin kone- ja laiteturvallisuutta. Työoloja alettiin valvoa selvästi aiempaa ponnekkaammin. Työpaikoille saatiin lakisääteiset työsuojelutoimikunnat.

Alkoi työsuojelun nousukausi Suomessa. Sitä jatkui reilut parikymmentä vuotta.

Työnantajien nimittämät työturvallisuuspäälliköt – ennen muuta metsä- ja metalliteollisuudessa – alkoivat tiivistää yhteistyötään.

Kesällä 1969 Kaukopään paperitehtaan turvallisuuspäällikkö **Jorma Vallinkoski** lähetti Imatralta muille turvallisuuspäälliköille kirjeen, jossa hän tiedusteli kollegojensa halukkuutta valtakunnalliseen yhteistoimintaan. Tarvittiin kuitenkin vielä toinen myllykirje ennen kuin alkoi tapahtua.

Uusi yhdistys syntyi lopulta varsin nopeasti, kunhan yhteinen tahtotila oli löydetty. Oman yhdistyksen perustamista kannatti lopulta jopa 64 turvallisuuspäällikköä.

Turvallisuuspäälliköt-yhdistyksen perustava kokous pidettiin Imatran Voiman Eerikinkellarissa 10.4.1970. Kokousta varten laaditun perustamisasiakirjan allekirjoittivat **Matti Haro**, **Harri Österman** ja **Paavo Metso**.

Uuden yhdistyksen säännöt hyväksyttiin 12.10.1970 pidetyssä toisessa perustamiskokouksessa. Jorma Vallinkoski valittiin Turvallisuuspäälliköt ry:n ensimmäiseksi puheenjohtajaksi.

**Ulkoiset syyt johtivat** pian yhdistyksen nimen muutokseen ja eräisiin sääntötarkistuksiin. Yhdistysrekisteri vahvisti ne 31.1.1974. Uudeksi nimeksi tuli Työsuojelupäälliköt ry.

Yhdistys sai vuonna 1980 oman mutterikuvioisen logon. Sen suunnitteli graafikko **Topi Valkonen**. Vuonna 2006 se korvattiin kansainvälisesti paremmin toimivalla Finnsafe-tunnuksella. Uuden logon suunnitteli graafikko **Marja-Liisa Ripatti**.

Yhdistyksen nimeen palattiin seuraavan kerran vuonna 2018.

– Aika oli tuolloin ajanut vanhan nimen ohi. Muutamalla nimeä halusimme viestiä, että olemme nykyisin turvallisuusammattilaisia laajemminkin emmekä enää pelkästään työsuojelupäälliköitä. Mukana yhdistyksessä ovat nykyisin kaikki turvallisuusalan asiantuntijat kuten työhyvinvointipäälliköt turvallisuus-insinöörit, työturvallisuustutkijat ja muutkin HSE-asiantuntijat, perustelee hallituksen puheenjohtajana vuosina 2013–2019 toiminut Meyerin Turun telakan HSE-osaston päällikkö **Petri Moisio**.

Jäsenistö hyväksyi nimen muutoksen vaalikokouksessa 22.11.2018. Patentti- ja rekisterihallitus puolestaan hyväksyi uuden nimen **Finnsafe ry** 4.3.2019.

– Uusi nimi Finnsafe ry on otettu hyvin vastaan niin täällä kotimassa kuin ulkomaillakin, Moisio vakuuttaa.

Vanha kunniakas nimi Työsuojelupäälliköt ry jäi näin historiikkeihin.

**Yhdistyksen toiminta vakiintui** varsin nopeasti jo 1970-luvulla. Sääntöjen alkuperäisen tarkoitukselykälän mukaan yhdistys pyrki:

- lisäämään jäseniensä tietoutta työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvissä kysymyksissä
- välittämään jäsenilleen alaan liittyvää tietoa sekä kotimaasta että ulkomailta
- luomaan jäsenilleen mahdollisuuden osallistua alan koulutustoimintaan
- toimimaan jäsentensä edustajana lausuntojen antamisessa alaan liittyvissä kysymyksissä.

Yhä tänään toimitaan näiden samojen kantavien periaatteiden mukaisesti. Toimintamuodot ovat pitkälti myös säilyneet samoina.

## ” Toiminta vakiintui nopeasti.

Yhdistys on nyt jo viidenkymmenen vuoden ajan järjestänyt erilaisia teematilaisuuksia, jakanut tietoa ja kouluttanut ammatillisesti jäsenistöään.

– Jatkuvasti kuitenkin on yritetty seurata aikaa ja on haettu myös jotain uutta, jos vain mahdollista, Moisio kertoo.

Toiminnan rungon ovat muodostaneet syksyisin järjestetyt Työsuojelupäälliköiden Neuvottelupäivät, jotka ovat keskittyneet ajankohtaisiin turvallisuusteemoihin. Kaksipäiväinen tapahtuma houkutteli viime vuosina laivamatkalle ja väliin myös kokoushotelliin maissa keskimäärin 50–70 osanottajaa.

Usein Neuvottelupäivien osanottajat tutustuivat myös paikallisiin yrityksiin, esimerkiksi Tytyrin kirkon Lohjalla, STX Europeen Turun telakalla ja Cederroth Ab:n toimipaikkaan Tukholmassa.

Neuvottelupäivien yhteydessä pidettiin tavallisesti myös yhdistyksen vaalikokous.



Parikymmentä yhdistyksen jäsentä vieraili toukokuussa 2014 Toyota Material Handlingin Ruotsin tehtailla Mjölbyssä.





Yhdistyksen 40-vuotisjuhlaseminaarissa Aulangolla vuonna 2010 naparetkeilijä Kari Poppis Suomela kertoi riskien hallinnasta Etelänaparetkellä.

Vuonna 2017 Neuvottelupäivät järjestettiin ensimmäistä kertaa yhteistyössä STYL ry:n kanssa. Osanottajamäärä nousi selvästi aiempiin verrattuna olleen 123.

– Tilaisuuksissa on ollut aina hyvä mahdollisuus tavata kollegoja ja verkottua moneen suuntaan. Mukavalla yhdessäololla on usein myös yhtä tärkeä merkitys kuin uuden tiedon saannilla, kertoo Finnsafen puheenjohtajana vuoden 2020 alusta toiminut omaa konsulttiyritystään vetävä **Tiina Lius**.

## ” Toiminnan rungon ovat muodostaneet Neuvottelupäivät.

Vuosien saatossa Finnsafen Neuvottelupäivillä ovat käyneet esiintymässä monet turvallisuusalan huiput. Luentoja ovat pitäneet niin pääjohtajat, toimitusjohtajat, ylijohtajat, professorit, dosentit ja tutkijat kuin myös yhdistyksen monet omat pätevät jäsenet.

– Viime ajoilta erityisesti mieleeni on jäänyt riemukkaan talk shown pitänyt parivaljakko **Mato Valtonen** ja **Tom Pöysti**. Heidän aiheenaan oli ”Yhteen hiileen vai yhtenä hiilenä – yhteistyön voima!”. Luento oli hieno kohokohta, samalla kertaa sekä naurattava että puhutteleva, Lius muistelee.

Jatkossa ”Neuvottelupäiviä” ei enää järjestetä tällä nimellä, sillä vuonna 2018 yhdistyksen sääntöihin tehtiin muutos: Neuvottelupäivät siirrettiin historiaan, tilalle tuli Koulutuspäivät.

– Emme me oikeasti koskaan ole neuvotelleet mistään missään, vaan tilaisuudet ovat olleet mitä suurimmassa määrin monipuolisia koulutustapahtumia, **Petri Moisio** perustelee tätä nimenmuutosta.

**Yhdistyksen 40-vuotisjuhla** järjestettiin Aulangolla Työsuojelupäälliköiden Neuvottelupäivien yhteydessä 25.11.2010. Tapahtuman teemana oli miten eri toimijat voivat tukea työpaikan turvallisuustyötä.

Juhlailillisilla valtiovalnan tervehdyksen esitti sosiaali- ja terveysministeri **Juha Rehula**. Hän korosti puheessaan, että Suomen erityinen haaste on vähentää sairaus- ja työkyvyttömyysetuuksille siirtymistä.

– Toisaalta pysyviltä työkyvyttömyysetuuksilta työhön palaamista tulisi puolestaan lisätä, Rehula vaati.

Juhlivan yhdistyksen 40-vuotistaipaleen minihistoriikin Aulangolla esitti TTT kehityspäällikkö **Pauli Karjalainen**. Taikuri **Miika Pelkonen** vastasi juhlan stand up-showsta.

Yhdistyksen 40-vuotisjuhlaan osallistui lähes 80 henkilöä.



**Yhdessä teollisuuslääkärien,** työterveyshoitajien, työfysiatrien ja työhygieenikkojen kanssa on järjestetty jo vuodesta 1974 lähtien Työterveys- ja turvallisuusalan neuvottelupäiviä eli TTP-päiviä. Niihin on osallistunut viime vuosina yleensä 80–150 osanottajaa. Tilaisuudet ovat olleet useimmiten laivaristeilyjä Helsingistä Tukholmaan ja takaisin.

Aluksi TTP-päiviä järjestettiin keväällä joka vuosi, mutta nykyisin enää vain joka toinen vuosi, koska osanottajamäärä on ollut voimakkaassa laskussa. Parhaimmillaan osanottajia 1980-luvun lopulla oli vielä jopa 270.

– Nykyisin ihmisten on valitettavasti aika vaikea irtottautua pariaksi päiväksi työpaikaltaan, vaikka tarjolla olisi miten korkeatasoista ohjelmaa tahansa, pohtii **Jukka Tamminen**, joka on toiminut lukuisien TTP-päivien suunnittelusta vastanneiden ryhmien puheenjohtajana.

Esimerkiksi vuonna 2010 TTP-päivien sijaan järjestettiin Riihimäellä yksipäiväinen erityisseminaari, jossa pohdittiin työhyvinvoinnin edistämistä ja työssä jaksamista. Mukana oli 29 osanottajaa.

**Erilaisia jäsentapaamisia** ja vierailuja on järjestetty alusta alkaen. Niitä on vuosien saatossa järjestetty moniin yrityksiin, tutkimuslaitoksiin ja koulutuskeskuksiin.

– Vierailut ovat aivan keskeinen osa jäsenistömme koulutusta ja verkottumista, korostaa Tamminen, joka oli Työsuojelupäälliköt ry:n toiminnanjohtajana vuosina 1990–1998 ja 2000–2017.

Vierailujen kohteet on valittu jäsenistön toiveiden mukaan. Esimerkiksi syksyllä 2019 jäsentapaaminen oli Vantaalla ajoharjoitteluradalla. Mukana oli 25 yhdistyksen jäsentä.

Vuonna 2018 järjestetyn yksipäiväisen kevätseminaarin aiheena oli koneturvallisuus, uudet standardit ja 3D-suunnittelu. Tilaisuuteen osallistui 22 jäsentä.

Jo vuonna 1991 käynnistettiin aluetoiminta. Jäsentapaamisia ja vierailuja on järjestetty joka vuosi eri puolilla Suomea. Aluetilaisuuksiin on osallistunut yleensä 10–20 yhdistyksen jäsentä. Eräissä aluetilaisuuksissa on ollut mukana myös Työsuojelupäällikön perustietokurssien osanottajia.

**Koulutus on ollut keskeistä** yhdistyksen toiminnassa alusta alkaen. Koulutuksella on pyritty nostamaan työsuojelupäälliköiden ammattitaitoa, pätevyyttä ja statustakin.

– Koulutuksen parantaminen on ollut minulle henkilökohtaisesti suurin haaste, mutta toisaalta myös suurin ilon aihe, kertoo Tamminen, joka toimi Työsuojelupäälliköiden hallituksessa jäsenenä ja puheen-

johtajana vuosina 1984–1992 sekä vuosina 2000–2007.

Tamminen on ollut eri tahojen kanssa suunnitelmassa monia koulutustapahtumia ja opintokokonaisuuksia.

– Olemme kantaneet vastuun jäsenistön osaamisesta. Lähtökohtana on ollut, että koulutus pätevöittää ja kannattaa aina, Tamminen korostaa.

## ” Erilaisia jäsentapaamisia alusta alkaen.

Parhaiten on onnistunut Työsuojelupäälliköiden perustietokurssi, joita on järjestetty yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa eri puolilla Suomea 10–12 kertaa vuodessa. Osanottajia on ollut keskimäärin 20.

Työterveyslaitoksen **Satu Hiltusen** ja **Kati Oksjon** laskelmien mukaan vuosina 1991–2019 perustietokursseille osallistui yhteensä 5.365 henkilöä.

Osa muusta hyvin suunnitellusta koulutuksesta sen sijaan on toteutunut huonosti tai jäänyt kokonaan toteutumatta. Syynä on ollut yksinkertaisesti se, että koulutus ei ole houkuttellut riittävästi osanottajia.

– Vuosikymmenen alussa kehitimme työsuojelupäälliköiden pätevöitymiskoulutuksen (Päte). Ainoastaan kaksi kurssia on toteutunut. Kurssilaisia on ollut kymmenkunta, Tamminen kirjoitti pettyneenä Finnsafen vuosikirjassa jo vuonna 2015.



Puheenjohtaja vaihtui vuoden 2020 alussa. Petri Moisio luovitti tehtävän varapuheenjohtajana aiemmin toimineelle Tiina Liukselle.

– Valitettavasti Päte-kysyntä on ollut odotettua vähäisempää myös tämän jälkeen. Ongelmia on ollut myös yhteistyötahojen kanssa, joita on jouduttu vaihtamaan.

Viimeksi Päte-kurssi toteutui vuonna 2018. Tähän mennessä Päte-koulutuksen on suorittanut 26 Finnsafen jäsentä.

Päte-koulutuksen hyväksytystä suorituksesta saa auktorisointitodistuksen, joka on osoitus työturvallisuusalaan perehtyneisyydestä. Auktorisoinnilla on EU-vertailtavuus.

## ” Verkottuminen on yhä tärkeämpää.

Pätevyitymiskoulutusta on ryhdytty uudistamaan Kiwa Inspectan kanssa. Syksyllä 2020 saatiin valmiiksi uusi yksilöllisesti muokattavissa oleva monimuotokoulutuskokonaisuus. Se on herättänyt ilahduttavasti kiinnostusta, joten tulevaisuus näyttää Päte-koulutuksen osalta lupaavalta.

Finnsafe kannustaa jäseniä suorittamaan myös turvallisuustutkintoja. Vuosina 2000–2019 turvallisuustutkintoja suoritettiin yhteensä 41 ja ylempiä turvallisuustutkintoja 59.

Kovin hitaasti ja odotettua vaatimattomammin lähti käyntiin myös Oulun yliopiston täydennyskoulutuskuskuksen kanssa kehitetty Master of Safety -täydennyskoulutus (MoS) – syynä tähänkin vähäinen osallistujamäärä.

Ensimmäinen MoS-kurssi alkoi lopulta vasta vuonna 2011. Koulutuksen suoritti tuolloin neljä Finnsafen jäsentä.



Työsuojelupäälliköt on ollut mukana turvallisuusalan messuilla vuodesta 1996 alkaen. Osaston vastuuhenkilönä toimi useimmiten järjestösihteeri Anne Mäkelä. Hän oli yhdistyksen palveluksessa vuosina 2006–2020. Kuvassa messuvieraana Jari Haijanen.



Syksyllä 2019 tutustuttiin jäsentilaisuudessa liikenteen turvallisuuteen, mutta myös vaaroihin Vantaalla.

MoS-koulutus on suunnattu turvallisuusalan vaativissa johto- ja asiantuntijatehtävissä toimiville. Se sisältää lähiopetusta, kirjallisia jaksotöitä, etäopiskelua ja kirjallisuusesseen.

Master of Safety-tutkinnon on tähän mennessä suorittanut 30 henkilöä, joista 18 Finnsafen jäseniä.

**Hyvä viestintä on** monen yhdistyksen perustoimintoja, niin Finnsafenkin.

Työsuojelupäälliköt ry siirtyi nettiaikaan jo vuonna 1999. Silloin avattiin yhdistyksen omat kotisivut, nykyisin [www.finnsafe.net](http://www.finnsafe.net).

Web-portaalin kautta tarjotaan jäsenmaksuun sisältyviä sekä lisämaksullisia palveluita. Tiedonvälityskanavana internet on entistä tärkeämpi.

Työsuojelun laaja Tietokansio valmistui vuonna 2000. Se ilmestyi sekä paperiversiona että sähköisenä ”e-bookina”. Tietokansiosta luovuttiin vuoden 2019 lopulla. Tilalle on tullut sähköpostijäseninfoja ja LinkedIn-postauksia ajankohtaisista asioista. Syksyllä 2020 toteutetaan jäsenistön toiveiden mukaisesti pilot-webinaari.

Yhdistys julkaisee edelleen myös painettua jäsentiedotetta, joka on ilmestynyt yleensä kolme tai neljä kertaa vuodessa.

– Yksi numero on yleensä ollut nelivärinen, kertoo **Kaarina Kuisma**, joka vastasi jäsentiedotteen teosta vuosina 1999–2013.

Muuta jäsenpostia on lähetetty tarpeen mukaan, viimeaikoina yleensä sähköpostina.

Vuonna 1996 Työsuojelupäälliköt oli ensimmäistä kertaa omalla osastolla Helsingin Finnsec-messuilla. Tämä avasi mahdollisuuden pitää messuilla luentoja ja seminaareja.



Pietarin opintomatalla vuonna 2013 vierailtiin myös Suomen Pietarin konsulaatissa.



Yhdistyksen edustajat osallistuivat vuonna 2012 Englannin matkallaan myös jokavuotiseen korkeatasoiseen Fire Industry Charity Gala-juhlaan. Tilaisuutta juhlistettiin isäntien kanssa lasillisella kuohuvaa.

Yhdistyksellä on ollut oma osasto tämän jälkeen turvallisuusalan messuilla Helsingin lisäksi myös Tampereella ja Jyväskylässä.

Messuilla on järjestetty edelleen myös omia seminaareja ja luentoja. Osanotto niihin on ollut varsin hyvä.

Nykyisin yhdistyksellä on edustus EuroSafety-messujen näyttely- ja seminaaritoimikunnissa.

Finnsafe ry kuuluu myös Turvallisuusjärjestöjen foorumiin ja on edustettuna Nolla tapaturmaa -foorumissa. Edustus on ollut myös EK:n turvallisuusasian-



tuntijat-ryhmässä sekä Metsäteollisuuden, Rakennusteollisuuden ja Teknologiateollisuuden työturvallisuusryhmissä.

**Kansainvälinen toiminta** on ollut alusta alkaen tärkeä osa yhdistyksen toimintaa.

Jo 1970-luvulla yhdistyksen jäsenet tekivät opintomatkoja ulkomaille. Matkat suuntautuivat yleensä turvallisuusalan messuille ja työsuojelun maailmankongresseihin.

## ” Aika ja raha ei näytä riittävän matkoille.

Yhdistyksen jäseniä osallistui muun muassa Kansainvälisen Työjärjestö ILO:n ja Kansainvälisen sosiaaliturvajärjestö ISSA:n järjestämiin työsuojelun maailmankongresseihin Ottawassa 1984, Tukholmassa 1987, Hampurissa 1990 ja Wienissä 2001.

Viime vuosina ryhmämatkoja maailmankongresseihin tai messutapahtumiin ei ole järjestetty.

– Ulkomaan ryhmämatkat eivät enää vedä väkeä. Toisaalta jäsenistämme alkaa olla jo niin kansainvälistynyt, että se joutuu tekemään omin voimin paljon ulkomaanmatkoja. Aika ja ei oikein rahakaan näytä enää riittävän yhteisille matkoille, Petri Moisio arvioi.

– Toisaalta Internet on korvannut merkittävässä määrin ulkomaanmatkat tiedonhankintatapana. Maailma on muuttunut tässä todella merkittävästi.



Työsuojelupäälliköt ry:n hallituksessa pitkään ollut ja myös toiminnanjohtajana työskennellyt yli-insinööri Jukka Tamminen jäi eläkkeelle vuonna 2017. Hän viritti yhdistyksen standardin edustuskuntoon EU:n työterveys ja turvallisuusvirastossa Työsuojelupäälliköiden Bilbaon opintomatalla vuonna 2007.

Joitakin yhteisiä matkoja ulkomaille on viime vuosina kuitenkin tehty.

Vuonna 2007 yhdistys järjesti nelipäiväinen opintomatka Espanjan Bilbaon, jossa vierailtiin muun muassa EU:n työturvallisuus- ja työterveysvirastossa. Mukana oli 11 yhdistyksen jäsentä.

Vuonna 2011 yhdistys järjesti opintomatkan Turkkiin. Mukana oli kuusi osanottajaa. He tutustuivat tohtori **Heikki Laitisen** opastuksella muun muassa Istanbulissa kahteen yritykseen ja osallistuivat paikallisen metallialan työnantajien järjestämään seminaariin.

Vuonna 2012 neljä yhdistyksen jäsentä teki opintomatkan Englantiin. He osallistuivat National Access and Scaffolding -telineseminaariin Lontoossa ja kävivät Lichfieldissä Keski-Englannissa tapaamassa paikallisia työturvallisuusalan toimijoita. Suomalaiset osallistuivat myös jokavuotiseen korkeatasoiseen Fire Industry Charity Gala-juhlaan.

Vuonna 2013 tehtiin opintomatka laivalla Pietariin. Mukana oli seitsemän yhdistyksen jäsentä. He vierailivat NCC:n kerrostalotyömaalla, Ifin Pietarin toimistolla sekä Suomen konsulaatissa.

Vuonna 2014 parikymmentä yhdistyksen jäsentä vieraili 2014 Toyota Material Handlingin Ruotsin tehtaassa Mjölbyssä. Tehdas valmistaa varastotrukkeja.

**Jäsenmäärän väheneminen** näyttää olevan tällä hetkellä Finnsafen tulevaisuuden suurin uhka. Yhdistyksen kokonaisjäsenmäärä kasvoi tasaisesti aina vuoteen 2008 asti. Tuolloin jäsenmäärä kääntyi tasaiseen laskuun.

Kymmenen viime vuoden aikana yhdistyksestä poistui selvästi enemmän vanhoja jäseniä kuin tuli uusia tilalle. Suurimmillaan yhdistyksen jäsenmäärä oli vuonna 2008 – yhteensä 718 jäsentä. Heistä 609 oli varsinaisia henkilöjäseniä, 79 oli vapaajäseniä ja kaksi oli kunniajäseniä. Kannatusjäseniä oli tuolloin 29.

Nyt vuonna 2020 Finnsafessa on enää yhteensä 450 jäsentä, joista 370 on varsinaisia henkilöjäseniä, vapaajäsiä 75 ja kunniajäseniä viisi. Kannatusjäseniä yhdistyksellä on tällä hetkellä 28.

– Toki huomasimme nopeasti jäsenmäärän vähenemisen. Syynä siihen on ollut pääasiassa suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle. Uusia nuoria jäseniä ei ole tullut tilalle samaa tahtia kuin mitä pois lähtö on ollut, pohtii eläkkeellä itsekkin jo oleva **Kaarina Kuisma**.

Viime vuosina yhdistys on kyllä yrittänyt monin eri tavoin hankkia uusia jäseniä, sillä jäsenmäärän väheneminen on alkanut näkyä myös tilaisuuksien osanottajamäärien vähenemisenä.



**Safety Sisters** koottiin alan naisten juoksuporukaksi, jolla turvallisuus oli hyvin hallinnassa, vasemmalta Leena Jacobsson, Irma Luukka, Aino Pippuri, Kaarina Kuisma ja Eija Kupi. Ryhmän esiintymisistä voitiin nauttia myös muuallakin kuin juoksutapahtumissa.

– Olemme muun muassa käyneet esittelemässä toimintaamme Työsuojelupäälliköiden perustietokursseilla ja muissakin tilaisuuksissa. Potentiaalisille uusille jäsenille on jaettu aineistoa ja heitä on houkutteluun mukaan Neuvottelupäiville ja muihin tilaisuuksiin.

Uudet jäsenet on nykyisin huomioitu mm. Koulutuspäivillä kutsumalla heidät puheenjohtajan pöytäan illalliselle. Heidät on myös esitelty muille osanottajille.

– Luotan kyllä siihen, että Finnsafe houkuttelee uusia jäseniä ja pysyy elinvoimaisena, jos vain jäsenistö saa haluamaansa kiinnostavaa toimintaa. Verkottuminen on myös yhä tärkeämpää. Järjestämämme yhteiset tilaisuudet sekä valtakunnantasolla että alueellisesti tarjoavat tähän oivan mahdollisuuden, Kuisma toteaa.

Perinteisesti Työsuojelupäälliköt on ollut kovin miehinen yhdistys. Vähitellen toimintaan on alkanut tulla yhä enemmän naisia mukaan – samaa tahtia kuin työturvallisuusosalalle yleensäkin.

– Vaikka emme me ole koskaan miehiä pelänneet, Kuisma nauraa.

Naisten osuus yhdistyksen jäsenistöstä on tällä hetkellä noin 30 prosenttia.

Vuonna 2008 Työsuojelupäälliköt ry teki historiaa ja valitsi itselleen ensimmäisen naispuheenjohtajan – Suomen Kansallisoopperan turvallisuuspäällikön Kaarina Kuisman – kuudeksi vuodeksi.



**Alueellinen jäsentilaisuus järjestettiin Lahdessa Suomen Moottoripyörämuseossa sen perustajan Riku Routon (kuvassa vasemalla) opastuksella.**



## ” Tiekartta tulevaisuuteen alkaa hahmottua.

### Uusia muutoksen tuulia

on alkanut muutenkin puhallella Finnsafen toimintaan pikku hiljaa. Vanhoista tarpeettomista toimintavoista on rohjettu luopua ja uusia enemmän ajassa olevia on ryhdytty etsimään tilalle.

– Olemme luopuneet jo monista sellaisista toiminnoista, joiden ohi on aika ajanut. Esimerkiksi konsulttipalveluita tarjonnut Työsuojelupäälliköt ry:n kokonaan omistama TSP-Safetymedia Oy on päätetty lopettaa tarpeettomana, samoin on luovuttu Työsuojelun tietokansion ylläpidosta. Nykyisin yhdistyksen toimintakertomus julkaistaan vain nettisivulla eikä siitä tehdä enää erillistä vuosikirjaa, puheenjohtaja Lius luettelee muutoksia.

Viestintää on päätetty tehostaa aloittamalla kuukausittain julkaistavat sähköpostitiedotteet.



Elvis elää yhä. Rokkaavaa iltamenoa Neuvottelupäivillä 2008 Jyväskylässä.



Neuvottelu- ja Koulutuspäivien yhteydessä on järjestetty työsuojelualan näyttelytapahtuma.

Yhdistyksen kotisivut saatiin uudistettua jo alkuvuodesta 2020.

Koulutusta on tarkoitus myös ajanmukaistaa. Päte-koulutusta, joka käynnistettiin vuonna 2013, on kehitetty vastaamaan vastaamaan paremmin työelämän vaatimuksia muun muassa lisäämällä koulutuksen monimuotoisuutta.

Jäsenhankintaa on aikomus niin ikään tehostaa.

– Yhdistyksen nimenmuutos tähtäsi osaltaan siihen, että voimme laajentaa jäsenpohjaa esimerkiksi työhyvinvointipäälliköillä ja työsuojelualan tutkijoilla sekä muilla asiantuntijoilla. Emme ole enää vain työsuojelupäälliköiden yhdistys vaan katamme nyt laajasti koko työturvallisuus- ja työhyvinvointialan.

Tiina Lius uskoo, että naisten yhä runsaampi tulo jäseneksi avaa uusia kiinnostavia näkymiä ja on myös omiaan monipuolistamaan ja tehostamaan Finnsafen toimintaa.

Tiekartta tulevaisuuteen alkaa hahmottua.

– Erityisesti työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat suuria työelämän haasteita, joihin meidän yhdistyksessä tulee vastata. Minulla alkaa olla jo visio siitä, mihin suuntaan on kuljettava ja mitä eväitä meillä on oltava matkassa. Ainut oikea kestävä suunta on ekologinen ja sosiaalinen vastuullisuus, Lius toteaa.



---

# Onnea 50-vuotiaalle Finnsafe ry:lle

---





## Johda työturvallisuutta digitaalisesti

Quentic yhdistää työturvallisuuden, ympäristöjohtamisen ja yritys vastuun asiantuntijat, tehtävät ja informaation. Kun kaikki oleellinen on samassa järjestelmässä, saat yksinkertaisemmat prosessit ja säästät aikaa. Quenticin avulla innostat kaikki työntekijät mukaan ja parannat koko organisaation tiedonkulkua, sekä tunnistat riskit helposti.

- Käytä tietokoneella tai mobiililaitteella
- Prosessien ja toimintojen parempi läpinäkyvyys
- Ilmoita tapaturmat ja työturvallisuushavainnot
- Hallinnoi pätevyyskiä ja työlupia
- Pidä kemikaalirekisteri ajan tasalla
- Varmista vaatimuksenmukaisuus
- Kaikki HSE-prosessit ja raportit yhdessä järjestelmässä\*



Tutustu ja kokeile Quenticia  
ilmaiseksi. [www.quentic.fi](http://www.quentic.fi)







## TYÖPAIKOILLA SATTUU JA TAPAHTUU – KOKO AJAN. VARAUDU OIKEIN.

Työturvallisuuslain 46§ edellyttää ensiapuvalmiuden ylläpitämistä työpaikoilla; kattaen niin henkilökunnan kuin kiinteistöissä vierailevien henkilöiden tarpeet. Mutta löytyykö työpaikoilta **riittävästi ja oikeita** ensiaputarvikkeita työn luonteeseen, olosuhteisiin sekä työntekijöiden määrään nähden – jokaisen kiinteistön, kerroksen ja työpisteen osalta?

Työpaikkaselvityksen yhteydessä tehty riskitekijöiden kartoitus ja arviointi ovat perusta ensiapuvalmiuden suunnittelulle. On tärkeää, että jokaisesta työpisteestä löytyy asianmukainen ensiapuvälineistö. Tositilanteissa punnitaan tuotteiden riittävyys, toimivuus ja laatu.

**Nopealla ensiavulla ja oikeilla tuotteilla minimoidaan tapaturman aiheuttamat vammat – ja nopeutetaan paranemista.**

Ensiaputarvikkeiden tarvetta arvioidessa tulee huomioida mm:

- Nykyisen varustuksen riittävyys ja olosuhteet; tuotteiden kunto, siisteys ja käyttöaika.
- Ensiaputarvikkeiden sijoitus niin, että ne ovat kaikkien ulottuvilla, riittävän lähellä ja helposti löydettävissä sekä asianmukaisesti opastettuina.
- Ensiaputarvikkeiden määrä ja laatu niin, että ne vastaavat työpisteen riskejä. Kiinteää ensiapupistettä täydentää tarvittaessa mukaan otettava ensiapupakki.
- Työpaikoilla, joissa on kemikaalien roiskumisvaara, on silmien huuhtelua varten välittömästi saatavilla riittävä määrä neutraaloivaa silmänhuuhtelunestettä ja huuhtelu on varmistettu vähintään 15 minuutin ajan.
- Työpisteet, joissa on palovammojen riski, on varustettu jäähdyttävillä palovammatuotteilla.
- Toimivat rutinit ensiapuvälineistön ylläpitoon, säännöllisiin tarkistuksiin ja päivitykseen.

Kela korvaa valvottua ensiapua varten työpaikalle hankittujen ensiapuvälineiden kustannukset työnantajalle/yritykselle.



### ENSIAPUA KAIKILLE, KAIKKIALLA

Cederroth ensiaputuotteet on suunniteltu antamaan nopeaa ja tehokasta apua hätätilanteissa. Tarjoamme tuotteita ja ratkaisuja kaikkien toimialojen riskien mukaisiin tarpeisiin ja kehitämme ratkaisuja, joiden avulla jokainen voi antaa ensiapua ilman aikaisempaa erityisosaamista. Kotisivuiltamme löydät runsaasti tietoa ensiaputuotteista, niiden käytöstä ja mm. suositukset erityyppisille toimialoille.

[www.cederroth.com/fi/](http://www.cederroth.com/fi/)

# Pilvipalvelut työturvallisuuden avuksi

EcoOnline tarjoaa pilvipalvelut työ- ja kemikaaliturvallisuuden hallintaan ja johtamiseen.

**Chemical Manager**  
kemikaaliturvallisuuden ja käyttöturvallisuustiedotteiden hallintaan

**Safety Manager**  
työturvallisuuden ja -terveyden hallintaan ja johtamiseen

Palvelutarjontamme kattaa lisäksi koulutus- ja asiantuntijapalvelut sekä verkko-oppimisen ratkaisut.

**Autamme sinua turvallisemman työpaikan luomisessa!**

[www.ecoonline.fi](http://www.ecoonline.fi)

**ECC  
ONLINE**

## Master of Safety™ ja EMBA in Safety Management

Askeleen edellä työturvallisuudessa!

Onnittelemme yhteistyö-  
kumppaniamme Finnsafe ry:tä

[www.mai.fi/koulutus](http://www.mai.fi/koulutus)  
Puh. 0294 48 7355



## Onnittelemme juhlavuoden johdosta!

---



SUOMEN TYÖTURVALLISUUDEN LIITTO RY  
FINLANDS ARBETSSKYDDS FÖRBUND • FINNISH WORK SAFETY ASSOCIATION



# TURVALLISTA TYÖPÄIVÄÄ EJENDALSILTA!

Toimintamme ydin on työn turvallisuuden parantaminen. Ejendals on tehnyt töitä jo yli sadan vuoden ajan vähentääkseen ihmisten käsiin ja jalkoihin kohdistuvia tapaturmia.

Kun halutaan pienentää työn kokonaiskustannuksia, laadukkaat suojaimet ovat apuna vähentämällä tapaturmia ja poissaoloja sekä tehostamalla tuottavuutta.

JALAS®- ja TEGERA®-tuotteet saat asiantuntevilta jälleenmyyjiltämme ympäri Suomen!

**ejendals**

[www.ejendals.com](http://www.ejendals.com)

**TEGERA®** **jalas®**





**WÜRTH**  
**Safety@Work®**

**TURVALLINEN TYÖPAIKKA LISÄÄ TYÖN  
MIELEKKYYTTÄ JA TEHOKKUUTTA**

 [www.wurth.fi](http://www.wurth.fi)



**Terveellinen ja turvallinen työympäristö on  
perusedellytys työntekijän hyvinvoinnille.**

**Työhygienia:** riskien arviointi, kemiallisten altisteiden mittaukset sekä melu- ja värinämittaukset

**Sisäilmatutkimukset:** mittaukset sisäilmasta, kuntoarviot ja -tutkimukset, häihta-ainekartoitukset

**Ympäristöselvitykset:** päästö- ja melumittaukset akkreditoitusti (Finas, T249, Finas, T260), melumallinnukset ja -selvitykset, pölymittaukset ulkoilmasta, pinta- ja pohjavesitutkimukset, pilaantuneen maaperän tutkimukset, värinämittaukset ja -selvitykset, ympäristövaikutusten arviointi ja ympäristöselvitykset

**Korjaustoimenpiteiden suunnittelu ja valvonta**

**Työhygienia ja sisäilmatutkimukset**  
Vesa Asikainen, p. 043 211 1262 | [vesa.asikainen@sitowise.com](mailto:vesa.asikainen@sitowise.com)

**Ympäristöselvitykset**  
Anne Kangasaho, p. 044 750 0876 | [anne.kangasaho@sitowise.com](mailto:anne.kangasaho@sitowise.com)  
[www.sitowise.com/fi/palvelut/ymparisto-ja-energia](http://www.sitowise.com/fi/palvelut/ymparisto-ja-energia)

**SITOWISE**

Kuva: Unröbsh