

## 1 Johdanto

Kehittämishankkeeni tarkoitus on kartoittaa miten esimiehet tunnistavat työsuojelullisia asioita ja tehtäviä osana omaa johtamistyötään? Tiedon keräämiseen suoritin sähköisesti kyselynä satunnaisesti valituille 27 esimiehelle Uudessa Oulussa. Vuoden 2013 alussa syntyi uusi Oulu, johon tulee mukaan Haukipudas, Oulunsalo, Yli-Ii, Kiiminki, Oulu.

Vastausaikaa oli 2 viikkoa, ajalla 27.8.–7.9.2012. Vastauksia sain 11, eli n. 40 % kyselyn saaneista vastasi annetun ajan sisällä. Kysymyksiä oli kolme (3).

**1. Mitä työsuojelu mielestäsi sisältää?**

**2. Mitä työsuojelullisia tekijöitä tunnistat omassa esimiestyössäsi?**

**3. Miten mielestäsi työsuojelutoimijat voisivat tukea esimiestyötä?**

Tietoa käytämme esimiestyön ja työsuojelun yhteistoiminnan kehittämisen pohjana. Kehittämistehtävänä ohjaajina ja yhteyshenkilöinä toimivat työsuojelupäällikkö ja hyvinvointikoordinaattori. Esimiestäni, henkilöstöpäällikköä on tiedotettu tehtävästäni.

## HANKKEEN TARKOITUS

Työhyvinvoinnin ala on viimeisen kahden vuosikymmenen aikana laajentunut ja työhyvinvoinnin eri alueiden väliset raja-aidat ovat madaltuneet. Työhyvinvoinnin alueita ovat työturvallisuus, työkyky ja työssä jaksaminen sekä henkinen hyvinvointi. Työhyvinvoinnilla on yhteys organisaation toiminnan tuloksellisuuteen, tuottavuuteen ja kilpailukykyyn. Tämän vuoksi on perusteltua pitää työhyvinvoinnin tarkastelun keskiössä organisaation suorituskyky ja työn tekemisen toimintatavat, jota tarkastellaan muutoksen taustaa vasten.

Johtajista ja esimiehistä muodostuva johtamisjärjestelmä on työorganisaatiota koossa pitävä ja ohjaava runkorakenne. Samalla se on työhyvinvoinnin kannalta keskeisin järjestelmä. Yleisjohtaminen ja esimiestoiminta ovat keskeisiä toimintoja työhyvinvoinnin luonnissa, ylläpidossa ja edelleen kehittämisessä. Järkevää toimintaa voidaan aikaansaada vain eri tilanteisiin ja tarpeisiin rakennettujen järjestelmien, menettelytapojen, keinojen ja prosessien avulla. Näistä sekä työsuojelun yhteistoiminnasta ja työterveyshuollon ammattihenkilöistä ja asiantuntijoista rakentuu työorganisaatiokohtainen työhyvinvointijärjestelmä. Sitä voidaan pitää laajassa mielessä johtamisjärjestelmän käytössä olevana työkalupakkina. Työhyvinvointijärjestelmän tarkoituksena on vaikuttaa työolosuhteisiin ja työolosuhteiden aiheuttamiin seuraamuksiin.

On aika irrottautua työolosuhteiden reagoivasta ja korjaavasta toimintatavasta, jonka tulokset ovat usein epätäydellisiä, viiveellisiä, kalliita ja ihmissuhteita rasittavia. On luotava

toimintatavat, joilla yrityksessä tai organisaatiossa opitaan ymmärtämään ja hallitsemaan työhyvinvointiin liittyviä asioita yhä paremmin.

(Työhyvinvointi johtamistehtävänä; J.Tarkkonen 2012)

Teoriataustana ja viitekehyksenä käytänkin pääosin tätä lähdettä.

Juhani Tarkkonen on aikanaan toiminut Oulun kaupungilla työsuojelupäällikkönä ja hänellä on vahva kuntaosaaminen ja kokemus taustalla.

a (FT, YTL, insinööri) on alasta 37 vuoden kokemus työsuojelu- ja työhyvinvointiasioista viranomaisedustajana, työnantajapuolen asiantuntijana ja yrittäjäkonsultin. Hän on ollut työsuojelupiirin insinöörinä (4,5 vuotta), suuren kaupungin päätoimisena työsuojelupäällikkönä (19,5 vuotta) sekä työsuojelu- ja työhyvinvointitutkijana ja -yrittäjänä (13 vuotta).

Juhani Tarkkonen on erikoistunut työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisiin kehittämishankkeisiin, johtamis- ja esimieskoulutukseen ja -valmennukseen sekä työsuojelun ja työhyvinvoinnin yhteistoimintahenkilöstön ja asiantuntijoiden koulutukseen ja kehittämiseen.

Olemme todenneet työsuojelupäällikön ja työsuojelutoimijoiden kanssa, että esimiesten kanssa tehtävässä yhteistyössä on edelleen kehittämisenvaraa. Tavoitteenamme on, että esimiehet tiedostavat, miten työsuojelu voi toimia heidän ohjaajana ja tukena työsuojeluasioissa sekä molemminpuolisen yhteistyön kehittäminen.

Keskustelin aiheesta työsuojelupäällikkömme sekä työhyvinvointikoordinaattorin kanssa. Sovimme, että hän toimii yhteistyössä kanssani toimien lähimpänä ohjaajana. Työsuojelupäällikön kanssa tarkastelemme työtäni sen edetessä muutaman kerran. Kerroin hankkeestani omalle esimiehelleni ja hänelle sopi edetä suunnitelmamme mukaan. Vastauksia analysoimme ohjaajani kanssa ja nostimme esiin joitakin keskeisiä asioita, joita nousi esiin.

Tulokset kävin läpi työsuojelupäällikön kanssa sekä esimieheni kanssa. Saatua tietoa käytämme pohjana kehittäessämme yhteistyötä esimiesten kanssa. Aloitettuani kehittämistehtäväni olin yhteydessä sähköpostitse Juhani Tarkkoseen. Kerroin hankkeestani ja tiedustelin kirjallisuutta, jota kautta sain suoraan tiedon häneltä tulleesta uudesta kirjasta, linkin väitöskirjastaan ja tiedon muista ilmestyneistä teoksista ja tutkimuksista, jotka liittyvät aiheeseeni. Samalla hän lähetti minulle Toimialueeseeni kuuluu 8 eri hallintokuntaa, joista suurin on hyvinvointipalvelut. Koko toimialueeni henkilömäärä on n. 550, joista esimiehiä n. 250. Toimin päätoimisena osa-aikaisena työsuojeluvaltuutettuna. Toimikauteni alkoi 2010. Sitä ennen toimin palveluesimiehen tehtävissä vanhustyössä Hyvinvointipalveluissa toimialueeseeni kuuluu toimihenkilöt.