



10.6.2018
Hannu Stålhammar

*Neuvotteleva virkamies
Työ- ja tasa-arvo-osasto
Toimintapolitiikkayksikkö*



AJANKOHTAISTA MEILTÄ JA MUUALTA TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISEKSI

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ergonomiaverkoston
seminaari 7. – 8.6.2018, Jyväskylän
ammattikorkeakoulu, Lutakon kampus,
Dynamoauditorio, Piippukatu 2, 40100 Jyväskylä





SISÄLTÖ

- Sosiaali- ja terveydenhuollon kentän kuvausta
- STM:n päivitetty strategia
- Työ- ja tasa-arvo-osaston (TTO) uusi organisaatio
- Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjausten 2020 päivitys
- STM:n ja TTO:n uusin haaste
- EU-OSHA ja uusi kampanjajakso vv. 2018 – 2019
- Kiitos kuuliaisuudesta

Kotihoitoa uhkaa pula työntekijöistä

Kolme neljästä harkinnut alan vaihtoa.

**Reeta Paakkinen
ja Henriksson**

STT, Helsinki

Kotihoidon työntekijöistä on tulevaisuudessa pulaa, jos alan työolosuhteita ei saada parannettua, selvisi Suomen lähi- ja perushoitajaliiton Superin kyselystä tiistaina.

Kolme neljästä kotihoidon työntekijästä on harkinnut alan vaihtoa ajoittain tai jatkuvasti viimeisen vuoden aikana, ja liki puolet ei ole varma, pystyykö jatkamaan nykyisessä ammatissaan.

Liiton kyselyyn vastanneet yli 3000 kotihoidon työntekijää kertoivat muun muassa, että kotihoitoon ohjataan liian huo-

nokuntoisia asiakkaita. Asiakaskäyntien välille varataan liian vähän tai ei lainkaan aikaa siirtymiin, mikä pakottaa työntekijät tinkimään asiakasajasta kotikäynneillä ja jättämään työehtosopimuksen mukaiset tauot pitämättä.

Suurin osa kotihoidon työntekijöistä on huolissaan hoidon laadusta. Työnantajat eivät vastaajien mukaan noudata lakia laadukkaasta kotihoitosta.

- Jos tilanne jatkuu tällaisena, kohta meillä ei ole kotihoidossa työntekijöitä, sanoo Superin kehittämissyksikön asiantuntija **Sari Erkkilä**.

Erkkilän mukaan monissa kunnissa kotihoidon työtä on pyritty organisoimaan toiminnanohjausjärjestelmällä sen sijaan, että palkattaisiin lisää työntekijöitä.

Yhdessä Erkkilän tunte-

massa tapauksessa kotihoiton työntekijälle oli annettu kolmen minuutin aika siirtyä seitsemän kilometrin pituinen matka asiakaskäynniltä toiselle. Asiakaskäyntejä saatetaan myös ajoittaa päällekkäin, eli käytännössä työntekijän oletetaan olevan kahdessa paikassa samaan aikaan tai taituroivan paikasta toiseen mahdollisimman nopeasti.

- Jos asiakaskäynnit laitetaisiin realistisesti janalle, siirtymäajat olisivat realistisesti suunniteltuja ja ruoka- ja kahvitauko olisi otettu laskelmissa huomioon, niin huomattaisiin, että eihän työntekijämäärä riitä millään.

- Mikäli tähän ei satsata taloudellisesti, ei ongelmaan saada ratkaisua. Kikkailu ei auta.

Erkkilä muistuttaa, ettei vika ole lainsäädännössä vaan käytännön toteutuksessa.



EXAMPLES OF DEVELOPMENT THEMES

TyhyX:n alueverkostojen kehittämisteemoja:

- Kainuu; Resilience
 - Pohjois-Savo; Change
 - Lappi; Change and renewal
 - Satakunta; Restoring lost trust
 - Etelä-Pohjanmaa; Strategic management of well-being at work
 - Pohjanmaa; Aging and interaction
 - Kanta-Häme; Confidence building
 - Varsinais-Suomi; Diverse and Renewable work
 - Uusimaa; The future of work
-
- Muokattu Jaana Lerssi-Uskelinin esityksestä 7.6.2018, Networking seminar, TyhyX, Työterveylaitos, Hki



8.6.2018



”STM rakentaa eheää yhteiskuntaa ja kestäväää hyvinvointia työn murroksessa”

- Vahvistamme eheän yhteiskunnan ja talouden kasvua
- Tuemme ihmisten aktiivista roolia yhteisöissään ja yhteiskunnassa
- Varmistamme että asiakas saa tarvittavat, vaikuttavat ja kustannustehokkaat palvelut ja etuudet
- **Rakennamme turvallisuutta ja hyvinvointia edistävää työ- ja elinympäristöä**
- Huolehdimme että sosiaaliturvan ja vakuutusjärjestelmien rahoitus on kestäväällä pohjalla
- **Tuemme hyvinvointia työn murroksessa**
- Teemme kestäviä tulevaisuuden ratkaisuja yhdessä muiden kanssa



TYÖ- JA TASA-ARVO-OSASTO

Työ- ja tasa-arvo-osasto ohjaa työsuojeluvalvontaa ja -hallintoa, valmistelee ja kehittää työsuojelun ja työterveyshuollon lainsäädäntöä sekä työsuojelupolitiikkaa ja huolehtii kansainvälisestä yhteistyöstä työterveyden- ja turvallisuuden alalla. Lisäksi osasto valmistelee ja kehittää hallituksen tasa-arvopolitiikkaa, tasa-arvolainsäädäntöä ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa.





TYÖSUOJELUHALLINTO

Työ- ja tasa-arvo-osasto (TTO)
(työsuojelua ohjaavat ja käsittelevät toiminnot)
Ylijohtaja Raimo Antila

Valvonta- ja
ohjausyksikkö
(VY)
Valvontajohtaja Arto
Teronen

Säädösyksikkö
(SY)
Johtaja Antti Janas

Toiminta-
politiikkayksikkö
(TY)
Johtaja Liisa Hakala

Tasa-arvoyksikkö
(TASY)
Johtaja Tanja Auvinen

Aluehallintovirastojen (AVI) työsuojelun vastualueet (5kpl)



TYÖYMPÄRISTÖN JA TYÖHYVINVOINNIN LINJAUKSET 2020 UUDISTAMINEN

- Ammattitautien määrä vähenee 10 %
- Työpaikkatapaturmien taajuus alenee 25 %
- Työn aiheuttama haitallinen kuormitus vähenee:
 - koettu fyysinen kuormitus vähenee 20 %
 - koettu psyykinen kuormitus vähenee 20 %

Uudistaminen taustoja:

- STM:n strategiauudistus v. 2017
- nykyiset vuodelta 2011
- EU:n työterveyttä ja –turvallisuutta koskevan strategiakehyksen valossa Euroopan unionin neuvoston ohjeistus
- komission tiedonanto Turvallisempi ja terveellisempi työ kaikille (1/2017) korostaa työterveyden ja –turvallisuuden toimintapolitiikan ja lainsäädännön modernisointia
- työelämän murros



STM:N JA TTO:N UUSIN HAASTE

Viimeisin verkosto: **Kansainvälinen työsuojelun koalitio (Global Coalition on OSH)**

- Ministeri Mattilan aloite työsuojelun maailmankongressissa syyskuussa 2017 Singaporessa.
- Aloitteen taustalla tarve tehostaa kansainvälisten työsuojelua koskevien strategioiden, sopimusten jne. vientiä käytäntöön (mm. YK:n Kestävän kehityksen agenda 2030, ILO:n, WHO:n jne. sopimukset, deklaraatiot jne).
- Keskeiset tavoitteet:
 - Terveiden ja turvallisuuden tukeminen kansainvälisesti varmistamalla terveellinen työ ja kunnolliset työolosuhteet
 - Luotettavan ja vertailukelpoisen kansainvälisen datan aikaansaaminen
 - Kestävän työelämän edistäminen tuottamalla ja jakamalla siihen tarvittavaa tietoa ja hyviä käytäntöjä
 - Käytännönläheisten lähestymistapojen löytäminen työsuojelun edistämiseksi
 - Synergioiden löytäminen nykyisten toimijoiden kesken ja toiminnan päällekkäisyyksien välttäminen



EUROOPAN TYÖTERVEYS- JA TYÖTURVALLISUUSVIRASTON (EU-OSHA) UUSI KAMPANJAJAKSO 2018 - 2019

8.6.2018



EU-OSHA:n organisaatio





EU-OSHA KAMPANJATEEMAT

2000: Kiitos ei - TUKI- ja LiikuntaElinSairaudet

2001: Menestys ei ole vahinko

2002: Työstä stressiä!

2003: Vaaralliset aineet hallintaan

2004: Rakennamme turvallisesti

2005: Stop - meteli ei vetele!

2006: Hyvä startti työhön

2007: Keveyttä työhön

2008-2009: Terveellinen työ - Yhteinen etu! (riskienarviointi)

2010-2011: Kunnossapidon turvallisuuskampanja

2012-2013: Yhteistyöllä riskit hallintaan

2014-2015: Terveellinen työ - Stressi hallinnassa!

2016-2017: Terveellinen työ - Elämän eri vaiheissa

2018-2019: Terveellinen työ – Tunnista ja hallitse kemialliset tekijät

2020-2021: ”MSDs/TULES-ehkäisy – Ergonomia”



KAMPANJAN STRATEGISIA TAVOITTEITA

Lisätä tietoisuutta vaarallisten kemiallisten tekijöiden hallinnan tärkeydestä ja merkityksestä eurooppalaisilla työpaikoilla tuottaen tietoa ja tilastoja vaarallisille kemiallisille tekijöille altistumisesta ja niiden vaikutuksesta työntekijöihin.

Edistetään riskien arviointia, poistamista ja korvaamista sekä ymmärrystä ennaltaehkäisy menetelmien järjestyksestä tuottamalla tietoa hyödyntäen käytännön työkaluja ja esimerkkejä hyvistä käytännöistä.

Tietoisuuden lisääminen syöpävaarallisille aineille altistumiseen liittyvistä riskeistä tukemalla hyvien käytäntöjen vaihtamista osana syöpävaarallisten aineiden tiekarttaa.

Kohderyhminä erityisesti erityisriskiryhmät sekä ne, joilla on rajoittunut tietämys vaarallisista aineista.

Hyödynnetään tietoja, tilastoja ja hyviä käytäntöjä.

Tietoisuuden lisääminen politiikkojen kehittämisestä ja lainsäädäntökehikosta tuottamalla yleiskuva olemassa olevasta viitekehyksestä ja olemassa olevasta ohjeistuksesta.

8.6.2018



EUROOPAN TYÖTERVEYS- JA TYÖTURVALLISUUSVIRASTO (EU-OSHA) ETSII
TYÖPAIKKOJEN HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ!

TUNNISTA JA HALLITSE KEMIALLISET TEKIJÄT

Tuomariston odotukset hyviltä käytännön ratkaisuilta:

**työpaikoille kohdistettuja yhteisöllisiä ratkaisuja
riskien ehkäisyä työpaikalla hyvän johtamisen avulla**, erityisesti tehokasta
riskiarviointia käyttämällä ja sen tuloksia soveltamalla

pitkäaikaista/pysyvää vaikutusta

johdon ja työntekijöiden välistä toimivaa **vuoropuhelua**
voimassa olevan **lainsäädännön noudattamista**, mieluummin
vähimmäisvaatimukset ylittäen

mahdollisuutta soveltaa käytäntöjä muihin työpaikkoihin, mieluummin myös
muihin jäsenvaltioihin ja pk-yrityksiin.

ajankohtaisen tiedon tarjontaa

Ehdotusten jättämisen määräaika Suomessa on 18.1.2019.



Kiitokset!

Lisätietoja:

Hannu Stålhammar

Sähköposti: hannu.stalhammar@stm.fi