

TAMPEREEN YLIOPISTO  
Johtamistieteiden laitos

Työsuojelutoimikunnan      merkitys      työpaikan  
turvallisuusjohtamisessa

Hallintotiede  
Pro gradu -tutkielma  
Joulukuu 2008  
Ohjaaja: Sirpa Virta

Kimmo Halme

## TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto	Johtamistieteiden laitos, Turvallisuushallinnon maisteriohjelma
Tekijä:	HALME, KIMMO
Tutkielman nimi:	Työsuojelutoimikunnan merkitys työpaikan turvallisuusjohtamisessa
Pro gradu -tutkielma:	96 sivua
Aika:	Joulukuu 2008
Avainsanat:	Työsuojelu, työsuojelutoimikunta, inhimillisten resurssien johtaminen, turvallisuusjohtaminen

---

Tutkielmassa selvitetään työsuojelutoimikuntien merkitystä suurten poliisilaitosten turvallisuusjohtamisen toteuttamisessa. Työsuojelun yhteistyöelimen tehtäviin ja toiminnan merkitykseen tutustuminen on arvokasta tietoa jokaiselle työntekijälle, jonka edustajana toimikunta toimii työsuojelua koskevissa asioissa. Tutkielma on erityisesti suunnattu työyhteisön edustajille ja esimiehille, jotka vastaavat työpaikan turvallisuusjohtamisen toteuttamisesta ja kehittämisestä. Työsuojelutoimikuntien jäsenille tutkielma tarjoaa kattavan selvityksen eri säädösten yhteydessä toimikunnalle annetuista oikeuksista ja velvollisuuksista sekä niiden merkityksestä työpaikan turvallisuusjohtamiselle.

Tutkimuksen teoriaosassa työsuojelutoimikuntien tehtäviä arvioidaan säädöspohjan lisäksi toimikunnan perustehtävän, inhimillisten resurssien johtamisen ja turvallisuusjohtamisen näkökulmista. Tutkielman empiirisessä osassa selvitetään suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien kokospöytäkirjojen avulla, mitä asioita toimikunnat ovat vuosien 2004–2007 aikana käsitelleet. Laadullisessa tutkimuksessa selvitetään teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla, miten suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnat ovat painottaneet toimintaansa eri tehtävien ja tutkimuksessa luotujen tehtäväluokkien välillä.

Tutkimustulosten perusteella työsuojelutoimikuntien työ on painottunut työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien työpaikan olosuhteiden kartoitukseen ja seurantaan. Toimikunnilla on myös merkittävä rooli työpaikan riskikartoituksen sekä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavien kehittämistavoitteiden ja -ohjelmien käsittelyssä ja seurannassa. Toimikunnilla havaittiin olevan myös merkittävä asema työpaikan työsuojelutoimintaan liittyvässä tiedottamisessa.

Tutkielmassa esitetään, että työsuojelutoimikunnan tehtävät linkittyvät laajasti työpaikan turvallisuusjohtamisen, sekä tätä kautta organisaation perustehtävän tukemiseen. Suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien merkitys turvallisuusjohtamisessa voidaan todeta olevan enintään hyvällä tasolla. Tutkimuksessa suositellaan, että poliisin työpaikoilla toteutettavassa työsuojelutoiminnassa on otettava käyttöön laajassa ja kattavassa yhteistoiminnassa toteutettava turvallisuusjohtamisjärjestelmä. Työpaikan turvallisuusjohtamisjärjestelmän kehittäminen tulisi aloittaa työsuojelutoimikuntien toimintasuunnitelmien kirjaamisella ja liittämällä työsuojelun toimintaohjelman seuranta osaksi viraston toiminnan tuloksellisuuden seuranta.

# SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ.....	2
SISÄLLYSLUETTELO.....	3
1 JOHDANTO.....	4
1.1 Aihevalinnan tausta.....	4
1.2 Tutkimuksen lähtökohdat aikaisempien tutkimusten valossa.....	5
1.3 Tutkimukselle asetetut tavoitteet.....	8
1.4 Keskeiset käsitteet.....	11
Turvallisuusjohtaminen.....	11
Työturvallisuus, työsuojelutoiminta ja työsuojelu.....	12
1.5 Tutkimuksen kulku ja tutkimusmenetelmät.....	13
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	15
2.1 Työsuojelutoimikunnan perustehtävän kartoittaminen.....	15
2.2 Poliisin työsuojelutoimikuntien tehtävien säädöserusta.....	17
Työsuojelutoimikunta osana työpaikan turvallisuusjohtamisjärjestelmää.....	18
Työsuojelutoimikunta työsuojelun yhteistoimintaelimenä.....	19
Työsuojelutoimikunnan vastuutehtävistä.....	20
2.3 Inhimillisten resurssien johtaminen (HRM) ja työsuojelu.....	24
2.4 Turvallisuusjohtaminen työpaikoilla.....	29
3 TUTKIMUSMENETELMÄ.....	35
3.1 Tutkimuksen kohde.....	35
3.2 Aineiston hankinta.....	37
3.3 Aineiston käsittely ja analysointi.....	39
4 TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN TEHTÄVÄLUOKAT.....	46
4.1 Asiantuntijatehtävät; työsuojelutoiminnan seuranta ja suunnittelu sekä kehittämissuunnitelmien tekeminen.....	47
4.2 Yhteistyötehtävät; edustuksellinen toiminta työsuojelutoiminnan yhteistyöelimenä.....	51
4.3 Ohjaustehtävät; työsuojelun toimintaohjelman laadinta ja ohjelman toteutumisen seuranta.....	58
5 KESKEISET TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	62
5.1 Aineiston kuvaus.....	62
5.2 Keskeiset tulokset.....	66
Toimikuntien käsittelemät asiat asiantuntijaluokan osalta.....	67
Toimikuntien käsittelemät asiat yhteistyöluokan osalta.....	73
Toimikuntien käsittelemät asiat ohjausluokan osalta.....	82
5.3 Johtopäätökset.....	84
6 YHTEENVETO.....	91
LÄHDELUETTELO.....	93

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Aihevalinnan tausta

Tässä tutkielmassa käsitellään poliisin työsuojelutoimikuntien tehtäviä turvallisuusjohtamisen näkökulmasta. Ajatus tutkia työsuojelutoimikunnan olemassaolon perimmäisiä syitä syntyi vuoden 2007 kesällä, jolloin tutkija tuli mukaan oman työyhteisön työsuojelutoimikunnan työskentelyyn. Työsuojelutoimikunnan ensimmäisen kokouksen merkittävimpanä asiakokonaisuutena oli tuolloin toimikunnan perustehtävän kartoitus ja koordinointi. Toimikunnassa käytyjen keskusteluiden perusteella oli todettavissa, että työsuojelutoimikunnan jäsenillä oli erilaisia näkemyksiä toimikunnan tehtävistä ja työn merkityksestä työsuojelutoiminnan laajalla pelikentällä. Vallitsevassa tilanteessa toimikunnan työn tarkka sisältö ja merkitys olivat pakostakin jääneet epäselviksi myös työyhteisön työntekijöille. Samoin oli syytä epäillä, että vallitsevissa olosuhteissa toimikunnan tarjoama tuki työpaikan työsuojelutoiminnan vastuutahoille ei ole ollut parhaalla mahdollisella tasolla.

Vuoden 2006 tammikuun viimeiseen päivään voimassa ollut asetus työsuojelun valvonnasta (954/1973) 31§ sekä poliisihallintoa koskeva työsuojelun yhteistoimintasopimus (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005) velvoitti työpaikoille perustettuja työsuojelutoimikuntia kokoontumaan vähintään kerran neljännesvuodessa. Tämän tutkielman aihetta pohdittaessa heräsi ajatus, että näin vahvat asetuksen ja valtakunnallisen sopimuksen tasolla olevat määräykset yhdessä epäselvän perustehtävän kanssa ovat varmasti aiheuttaneet ongelmia työsuojelutoimikunnan työn sisällölle ja toiminnan merkitykselle. Toimikunnan kokoukset saattaisivat pahimmassa tapauksessa olla mukava, säännöllisesti järjestettävä kahvittelutilaisuus, jossa jutellaan rattoisasti toimikunnalle sattumanvaraisesti ohjatuista asioista. Toimikunnan työn vaikuttavuus ja kattavuus eivät ole tällaisissa olosuhteissa kenenkään intressipiirin mukaisia. Työsuojelutoimikunnan työhön jonkin aikaa osallistumalla on käynyt ilmi, ettei ainakaan tutkijan oman työyhteisö työsuojelutoimikunnan kokoustyöskentely ole kuvatonlaista mukavaa jutustelua tai kumileimasintoimintaa. Työsuojelutoimikunnan työhön mukaan lähteminen ja alan kirjallisuuteen tutustuminen synnyttivät lopulta ajatuksen selvittää laajemmin poliisin työsuojelutoimikuntien tehtäviä ja toiminnalle asetettuja tavoitteita.

Tutkielman teoriaosuuden valmistelun yhteydessä havaitsin, että työsuojelutoimikunnan tehtävät olivat varsin yksityiskohtaisesti lueteltu Työturvallisuuslaissa, työsuojelun valvontalaissa sekä muussa lainsäädännössä, lainsäädännön valmisteluaineistossa sekä lainsäädäntöön perustuvissa työsuojelun yhteistoimintaa koskevien sopimusten sekä työsuojelun toimintaohjelmien yhteydessä. Turvallisuushallinnon maisteriopintojen opiskelijana tutkija kaipasi tutkielmaan työsuojelutoimikuntien tehtävien selvittelyn lisäksi poliisitoiminnan johtamiseen liittyvän näkökulman. Hallintotieteellisen tutkinnon opintokokonaisuuteen kuuluu opintojakso, jonka luentojen tuloksena syntyi luentopäiväkirja nimeltään: ”Poliisitoiminnan johtamisen viisasten kiveä etsimässä”. Luentojen yhteydessä käytiin läpi johtamisajattelun modernin kehityksen tärkeimmät suuntauksat tilannejohtamisesta verkostojohtamiseen. Professori Lumijärvi totesi marraskuussa 2007 luentoa pitäessään, että kaikilla johtamisajattelun eri suuntauksilla on varmasti käyttöä poliisitoiminnassa, mutta miten ja millä tasolla, sen kuvan jokainen kuulija sai itse kehittää. Luennolla annettua tehtävää pohtiessa tutkija törmäsi internetissä sattumalta kahden Työterveyslaitoksen tutkijan näkemykseen, jonka mukaan eri yrityksissä on saavutettu työsuojelutoiminnan alalla hyviä tuloksia turvallisuusjohtamisen avulla (Lappalainen & Rantanen, 2008). Syystä tai toisesta poliisitoiminnan johtamista käsittelevillä luennoilla ei käsitelty sanallakaan turvallisuusjohtamista, mutta viimeistään pro gradu -tutkielman aihetta pohdittaessa turvallisuusjohtaminen alkoi kiinnostaa myös poliisitoiminnan johtamisen näkökulmasta. Näistä lähtökohdista tämän pro gradu -tutkielman aiheeksi muodostui ”Työsuojelutoimikunnan merkitys työpaikan turvallisuusjohtamisessa”.

## **1.2 Tutkimuksen lähtökohdat aikaisempien tutkimusten valossa**

Työterveyslaitos on tutkinut Sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta vuoden 2003 alusta voimaan tulleen uudistetun työturvallisuuslain (738/2002) toimeenpanoa työpaikoilla. Tutkimuksessa selvitettiin muun muassa miten työpaikoille on saatu tietoa uudistetusta laista ja miten lain sisältö sekä erityisesti uudet säännökset on ymmärretty ja sisäistetty työpaikoilla tapahtuvassa toiminnassa. Selvitys toteutettiin kysely- ja haastattelututkimuksena vuosien 2005–2006 aikana. Selvityksen yhteydessä havaittiin, että lain toteutuminen on ollut työpaikoilla hyvin eritasoista. Uudistettu laki on toteutunut varsin hyvin niissä organisaatioissa, joissa turvallisuustyöhön on asetettu tarvittavat resurssit ja toimintaan on oltu sitoutuneita. Käytännössä näissä organisaatioissa oli jo näkyvissä myönteisiä vaikutuksia. Osassa työpaikoja uudistetun lain mukaisia käytäntöjä tai lain toimivuutta ei vielä osattu

arvioida, koska uuden lain edellyttämät toimet oli vasta aloitettu. Selvityksen yhteydessä tuli vastaan myös pääosin pienistä työpaikoista koostunut organisaatioiden joukko, joka oli täysin tietämätön uudistetusta laista. (Salminen, Ruotsala, Vorne ja Saari 2007)

Salmisen ym. (2007) tekemän selvityksen perusteella on havaittavissa, että uusi laki on tuonut työpaikkojen turvallisuustyön toteuttamiseen uusia työkaluja. Esimerkiksi työn vaarojen selvitystä ja arviointia oli tehty työpaikoilla varsin laajasti. Toisaalta selvityksen yhteydessä kerätty haastatteluaineisto toi kuitenkin esiin työpaikkojen riskinarviointikäytäntöihin liittyviä laadullisia eroja ja kehitysvaiheita. Selvityksen perusteella on todettavissa, että työpaikkojen turvallisuustyön edistämisen näkökulmasta on tarpeellista täsmentää turvallisuuden hallintaan ja turvallisuusjohtamiseen liittyviä käsitteitä tutkimus- ja kehitystyön kautta, sekä jatkaa lain sisältöön liittyvien soveltamisohjeiden kehitystyötä. Selvityksen yhteydessä kävi myös ilmi, että turvallisuusjohtamisen jalkauttamisessa työpaikoille on suuria ongelmia. Työpaikoilla havaittiin olevan epäselvyyttä muun muassa siitä, miten työpaikan turvallisuustoiminta organisoidaan kokonaisuutena eli miten tavoitteiden asettelu, riskinarviointi, riskinhallinta ja yhteistoiminta ylipäätään on syytä järjestää. Vastaavaan tapaan työpaikoilla ei ollut tarpeeksi tietoa toimintaan liittyvistä velvollisuuksista ja oikeuksista eri toimijoiden osalta. Tutkimuksessa selvisi, että linjaorganisaation ja työsuojeluorganisaation rooleja ja vastuita ei ollut selkeytetty riittävästi. Käytännössä ongelmat tulivat ilmi muun muassa siten, että linjaorganisaatio sieti tietynlaisia ongelmia kentällä ja jäi ihmettelemään, miksi työsuojelu ei reagoi ongelmiin.

Hämäläinen ja Lanne (2001) ovat selvittäneet Sosiaali- ja terveysministeriön Työsuojeluosaston julkaisemassa tutkimuksessaan onnistuneen turvallisuusjohtamisen sisältöä ja käytäntöjä. Tutkimusta varten tutkijat selvittivät turvallisuusjohtamisen hyviä käytäntöjä laajan kirjallisuushaun, 20 asiantuntijan sekä turvallisuusjohtamiseen erityisesti perehtyneiden yritysten edustajien haastatteluiden avulla. Tutkijat määrittelevät turvallisuusjohtamisen yrityksen johtamaksi systemaattiseksi toiminnaksi, joka tähtää työpaikan turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseen ja jota toteutetaan yhteistyössä organisaation johdon ja henkilöstön kesken. Tutkimuksensa lopputuloksena tutkijat esittävät joukon hyvän turvallisuusjohtamisen keskeisiä elementtejä, mutta toteavat kuitenkin, että jokaisen organisaation on itse päätettävä niistä keinoista ja menettelytavoista, joilla turvallisuusjohtamista toteutetaan.

Hyvä turvallisuusjohtaminen perustuu Hämäläisen ja Lanteen (2001, 45–46) havaintojen mukaan ensinnäkin yrityksessä henkilöstön kanssa yhteistyössä luotuun turvallisuuspolitiikkaan, joka määrittelee turvallisuustyön yleiset päämäärät ja menettelytavat. Turvallisuuden johtaminen edellyttää turvallisuuspolitiikan mukaisia, toiminnalle asetettuja päämääriä sekä näiden tavoitteiden toteutumisen seuranta. Turvallisuuspolitiikan toteutus vaatii johdon sitoutumisen lisäksi myös käytännön toimenpiteitä sen kaikilla tasoilla. Vähintään yhtä tärkeää on henkilöstön osallistuminen ja sitoutuminen turvallisuustyöhön, jolloin organisaatiossa on mahdollisuus kehittyä hyvä ja turvallisuusilmapiiriä vahvistava vuorovaikutus johdon ja henkilöstön välillä. Tutkijat havaitsivat, että ainakin tutkimukseen valituissa turvallisuuden eteen systemaattisesti töitä tekevissä yrityksissä on omaksuttu varsin yhteneväiset yleiset periaatteet ja keinot hyvään turvallisuusjohtamiseen pääsemiseksi.

Onnistuneen turvallisuusjohtamisen toisena peruselementtinä Hämäläinen ja Lanne (2001, 46–49) pitävät turvallisuusjohtamisen organisointia, johon he näkevät kuuluvan ainakin turvallisuusjohtamisjärjestelmän luomisen, toimintavelvoitteiden sekä velvollisuuksien määrittämisen ja esimiesten resurssien varmistamisen. Toisin kuin turvallisuuspolitiikan osalta turvallisuusjohtamisen organisointi oli järjestetty tutkimukseen valituissa yrityksissä varsin vaihtelevalla tavalla. Turvallisuusjohtamisjärjestelmän luominen, eli yksinkertaisimmillaan menettelytavat turvallisuusasioiden hoitamiseksi, tulisi sopia tutkijoiden mukaan yhteistyössä henkilöstön kanssa. Tähän tavoitteeseen ei vielä kaikissa yrityksissä ollut päästy. Toimintavelvoitteiden ja velvollisuuksien määrittäminen oli usein selvää vain paperilla, mutta todellisuudessa turvallisuusajattelun sitoutumisessa ja sisäistämisessä oli havaittavissa suuria puutteita. Vastaavasti tutkimuksessa havaittiin, että ilman riittävien henkilöstö- ja aikaresurssien varaamista turvallisuuspolitiikan toteuttaminen ei ole käytännössä mahdollista. Kirjallisesta dokumentoinnista poiketen monissa yrityksissä työturvallisuustoiminta olikin käytännössä jätetty työsuojelupäälliköiden vetämien työsuojelutoimikuntien vastuulle, omaksi eriytetyksi toiminnakseen.

Onnistuneen turvallisuusjohtamisen kolmantena osakokonaisuutena Hämäläinen ja Lanne (2001, 49–51) pitivät turvallisuusjohtamisen toteuttamiseksi vaadittavia menetelmiä. Tutkimuksessa havaittiin, että yrityksissä tehtiin paljon työtä turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi, mutta toimet vaikuttivat varsin sekavilta ja pirstaleisilta vailla selkeää keskitettyä koordinoitua. Tutkimuksessa

onnistuneen turvallisuusjohtamisen toteuttamisen menetelmistä tärkeimmiksi nousivat riskien arviointi, henkilöstön osaamisen varmistaminen, tiedottaminen sekä toiminnan mittaaminen ja seuranta. Tutkimuksessa löydettiin turvallisuuden organisointiin liittyviä ongelmia myös muun muassa lainsäädännön seuraamisen, muutoksen hallinnan ja henkisen terveyden ylläpidon järjestelyistä.

Oulun yliopistossa valmistuneessa väitöskirjassa Tarkkonen (2005) selvitti työpaikan työsuojeluorganisaatioon kuuluvien työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojelupäälliköiden toimintaa työpaikoilla lähinnä näiden vaikutusmahdollisuuksien näkökulmasta. Tarkkonen mainitsee, että työsuojeluvaltuutetulla ja -päälliköllä ei ole juridista vastuuta töiden tai työolosuhteiden turvallisuudesta ja terveydestä. Heidän tehtäväkseen on jäänyt organisaation ja sen linjajohdon tukeminen ehdotuksilla, ideoilla ja näkemyksillä. Tarkkonen sai selville, että toimijoiden vaikutusmahdollisuudet olivat riippuvaisia työpaikan organisaatiokulttuurista, johtamisesta sekä toimijoiden ymmärryksestä oman tehtävän sisällöstä. Työsuojelun yhteistoimintatahojen ymmärrys omasta tehtävästä sekä sen kohteesta kehittyi parhaassa tapauksessa ennakoivaksi ja kehittämispainotteiseksi. Työpaikoilla vastaan tulevien työsuojelun vastuukysymysten ratkaisemiseksi tutkija esittää, että ”työsuojelu” ja ”työsuojeluorganisaatio” -käsitteet korvattaisiin ”työsuojelun yhteistyötoimintaorganisaatio” -käsitteellä.

Tarkkonen (2005) kiinnittää huomiota väitöskirjassaan myös työpaikkojen työsuojelun kohteeseen. Tutkijan mukaan työpaikoilla harjoitetut työsuojelutoimenpiteet kohdistuvat pääosin työolosuhteissa ilmi tuleviin oireisiin eikä haittaseuraamuksia synnyttäviin perustekijöihin eli organisaatiokulttuuriin ja johtamisjärjestelmiin. Tutkijan mukaan työolosuhteisiin vaikuttavia organisatorisia perussyitä pidetään pyhinä asioina, joihin ainakaan työsuojelun yhteistoimintaelimillä ei nähdä olevan mahdollisuutta vaikuttaa. Ongelman ratkaisuna tutkija esittää työsuojelun yhteistoiminnassa mukana olevien toimijoiden koulutuksen kohdentamista organisatorisiin perussyihin vaikuttamiseen.

### **1.3 Tutkimukselle asetetut tavoitteet**

Tarkkonen (2005) esittää työsuojelun yhteistoiminnan alueelta tehdyssä ensimmäisessä suomalaisessa väitöskirjassa, että työsuojelun yhteistoiminnassa olisi kaksi tärkeää tehtävää ja instituutiota: työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena on nostaa



työsuojelun yhteistoiminnan keskiöön kolmas instituutio: työsuojelutoimikunta. Tässä tutkimuksessa tullaan osoittamaan, että poliisin työsuojelutoimikunnalle on annettu runsaasti mahdollisuuksia osallistua kattavalla tavalla työpaikan turvallisuuden ja terveellisyys hallintaan jopa Tarkkosen (2005) peräänkuuluttamien haittaseuraamuksia aiheuttavien perustekijöiden osalta. Vastaavasti tutkimuksessa tullaan osoittamaan, että työsuojelutoimikunnilla on merkittävä rooli siinä prosessissa, jossa suunnitellaan ja päätetään niitä Härmäläisen ja Lanteen (2001) esiin tuomia keinoja ja menettelytapoja, joilla turvallisuusjohtamista työpaikoilla toteutetaan. Tutkimuksessa etsitään myös ratkaisuja Salmisen ym. (2007) havaitsemiin ongelmiin, jotka liittyvät turvallisuusjohtamisen jalkauttamiseen työpaikoille. Seuraavassa esitettävän tutkimusongelman ratkaisemiseksi tutkielmassa esitetään, että toimikuntien tehtävät on jaettavissa turvallisuusjohtamisen viitekehyyksessä kolmeen tehtäväluokkaan jotka ovat ”Asiantuntija”, ”Yhteistyö” ja ”Ohjaus”.

**Edellä mainituista lähtökohdista tutkielman tutkimustehtäväksi muodostui selvittää:**

- Mikä on ollut työsuojelutoimikuntien merkitys turvallisuusjohtamisessa suurissa poliisilaitoksissa?

**Tutkimustehtävän ratkaisemiseksi tutkimuksessa haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:**

- Miten ja missä määrin toimikuntien tehtävät ovat jakautuneet asiantuntija-, yhteistyö- ja ohjaustoimintojen kesken?
- Miten ja missä määrin toimikunnat ovat käsitelleet tai jättäneet käsittelemättä niille eri säädösten avulla annettuja yksittäisiä vastuutehtäviä?
- Ovatko toimikunnat käsitelleet niille eri säädösten avulla annettujen tehtävien lisäksi ”ylimääräisiä tehtäviä” ja mitä nämä tehtävät ovat mahdollisesti olleet?

**Tutkielman johtopäätösten yhteydessä esitetään vastauksia ja arvioita seuraaviin kysymyksiin:**

- Miltä osin työsuojelutoimikuntien toiminta on ollut hyvää ja toimivaa sekä miltä osin työsuojelutoimikuntien toimintaa olisi mahdollista kehittää?

- Mitä vaikutuksia olemassa olevilla työsuojelutoimikuntien toimintatavoilla on poliisin työyhteisöjen turvallisuusjohtamisessa?

Poliisissa tutkimuksen valmistumisen aikaan käynnissä olevalla organisaatiomuutoksella (myöhemmin Pora-uudistus) on oma vaikutuksena myös poliisin työpaikoilla toimiviin työsuojelutoimikuntiin. Tutkimuksen valmistumisen aikaan julkaistiin päivitetty versio Poliisihallintoa koskeva työsuojelun yhteistoimintasopimuksesta (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005, 2008b). Uuden sopimuksen mukaan vuoden 2009 alussa jokaisessa poliisilaitoksissa tulee olemaan nykyistä yhtenäisempi tapa järjestellä työsuojelun yhteistyötoimintaa. Sisäasiainministeriön poliisiosaston vuonna 2005 julkaisema ja nyt jo vanhaksi jäänyt poliisihallintoa koskeva työsuojelun yhteistoimintasopimus antoi mahdollisuuden perustaa työsuojelutoimikunta jokaiseen sopimuksen liitteessä luetuille 96:lle eri poliisin työpaikalle. Pora-uudistuksen seurauksena päivitettäväksi joutuneessa yhteistyösopimuksessa lueteltujen työpaikkojen määrä supistui noin kolmasosaan. Päivitetty sopimus velvoittaa perustamaan kaikkiin uusiin poliisilaitoksiin oman työsuojelutoimikunnan, jolloin muun muassa eri työpaikkojen yhteistoiminnalla järjestetyt työsuojelutoimikuntien työt siirtyvät uusiin poliisilaitoksiin perustettavien työsuojelutoimikuntien vastuulle.

Täysin uusien tai nykyisiä toimikuntia laajempipohjaisten työsuojelutoimikuntien työn käynnistämistä helpottaisi, jos toimikunnalle annettaisiin käyttöön uusia näkökulmia, käytäntöjä tai toimintamalleja, joiden avulla ne voisivat kehittää toimintaansa. Tämän pro gradu -tutkielman ensisijaisena tavoitteena on tuoda esiin työsuojelutoimikuntien mahdollisuudet tukea työpaikan turvallisuusjohtamista. Tutkimuksessa tullaan osoittamaan, että poliisin työsuojelutoimikunnilla on mahdollisuus vaikuttaa omalla toiminnallaan laaja-alaisesti ja kattavasti työyhteisön turvallisuuden ja terveellisyiden kehittämiseksi tehtävään työhön. Turvallisuusjohtamisen näkökulma auttaa arvioimaan työsuojelutoimikuntien merkitystä suhteessa poliisilaitoksen muuhun toimintaan. Lappalainen ja Rantanen (1998) esittävät tutkimuksessaan työsuojelupäällikön muuttuvista tehtävistä ja roolista valmisteltavaksi työsuojelupäälliköille suunnatun käsikirjan, johon olisi kerätty muun muassa tutkimuksessa havaittuja työsuojelupäälliköiden tämän päivän työhön liittyviä käytäntöjä ja toimintatapoja. Vastaavalla tavalla tutkimus saattaa olla käyttökelpoinen apuväline työsuojelutoimikunnan jäsenille, jotka kaipaavat tietoa ja uusia näkemyksiä toimikuntien työn kehittämiseksi.

Turvallisuusjohtamisen näkökulman avulla työsuojelutoimintaan tuodaan mukaan työpaikan turvallisuuskulttuurin muutokseen tähtäävä johtamisnäkökulma, jonka kehittämisessä avainasemassa ei toimi työsuojelutoimikunta vaan ensisijaisesti organisaation johto ja linjaorganisaatio. Työsuojelun vastuutahot eivät kuitenkaan voi toimia työsuojelukysymysten parissa täysin omatoimisesti. Organisaation johdon on huomioitava tässä tehtävässä henkilöstö ja sen edustajat. Työsuojelutoiminnan kehittäminen vaatii tiivistä yhteistoimintaa työpaikan työsuojeluorganisaation, organisaation johdon, esimiesten, henkilöstön ja työpaikan työterveyshuollon edustajien kesken. Näistä lähtökohdista tarkasteltuna tutkielmassa saattaa olla arvokkaita näkökulmia kaikille eri työyhteisöjen jäsenille, työpaikasta tai -tehtävistä riippumatta.

## **1.4 Keskeiset käsitteet**

### **Turvallisuusjohtaminen**

Turvallisuusjohtaminen -käsitettä ei ole lähdekirjallisuudessa tai lainsäädännössä pystytty määrittelemään yhtenäisellä tavalla. Työturvallisuuslaissa (738/2002) tai sitä tukevassa muussa lainsäädännössä ei mainita turvallisuusjohtamista käsitteenä lainkaan, eikä laki näin ollen suoranaisesti edellytä organisaatioita perustamaan erityistä turvallisuusjohtamisjärjestelmää. Työturvallisuuslaki sisältää kuitenkin monia hyvään turvallisuusjohtamiseen kuuluvia osa-alueita ja toimintavelvoitteita, joista keskeisimpänä Hämäläinen ja Lanne pitävät työsuojelun toimintaohjelmaa. Tässä tutkimuksessa poliisin työpaikoilla suoritettavalla turvallisuusjohtaminen on määritelty laaja-alaisen teoreettisen lähdeaineiston avulla. Tämän tutkielman yhteydessä turvallisuusjohtamisella tarkoitetaan organisaation johdon ja esimiesten vastuulla olevaa työn turvallisuus- ja terveysasioiden järjestelmällistä ja kokonaisvaltaista hallintaa, jossa korostuu henkilöstön ja erityisesti sen edustajana toimivan työsuojelutoimikunnan kanssa suoritettavan yhteistyön merkitys. Turvallisuusjohtamisen avulla poliisin työpaikoilla harjoitettavaan työsuojelutoimintaan tuodaan mukaan kulttuurin muutokseen tähtäävä johtamisnäkökulma. Turvallisuusjohtaminen perustuu parhaimmillaan tiiviissä yhteistyössä sovittuihin organisaation omiin tarpeisiin, ja tunnistettuihin riskeihin perustuvaan tavoitteenasetteluun, sekä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi käyttöön otettuihin toimintatapoihin ja keinoihin muun muassa toiminnan vaikutusten seurannan osalta.

## **Työturvallisuus, työsuojelutoiminta ja työsuojelu**

Työturvallisuuslain (738/2002) 1§ mukaan lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Siiki (2006, 34) esittää, että edellä mainituin perusteluin Työturvallisuuslaissa suojeluobjekteina ovat työntekijöiden työkyky, turvallisuus sekä fyysisen ja henkinen terveys. Salonheimo (2006, 14) tarkentaa Siikin näkemystä ja toteaa, että vuoden 2003 alusta voimaan tullut uusi työturvallisuuslaki on laajentanut työturvallisuuden käsitettä, jossa työturvallisuus koettiin yksinomaan tapaturmilta ja ammattitaudeilta suojautumisena. Uuden lain mukana työturvallisuus on laajentunut kattamaan tapaturmien ja ammattitautien ehkäisyn lisäksi myös muun muassa työn henkisen kuormittavuuden, väkivallan uhan, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sekä yksintyöskentelyyn.

Työterveyslaitoksen (2007/a, 9) julkaisussa todetaan työsuojelutoiminnan olevan lakisääteistä toimintaa, jonka tavoitteena on saada työntekijän työympäristö turvalliseksi ja terveelliseksi. Työsuojelutoiminnan sisältö voi vaihdella eri työpaikkojen kesken, mutta sen tärkeimpänä tavoitteena tulisi aina olla työympäristön vaarojen ja niistä aiheutuvien terveystahittojen ehkäiseminen tai poistaminen määrätietoisesti. Kerkon (2001, 82) mukaan toimintaa, jonka tavoitteena on varmistaa kaikissa tilanteissa työntekijöiden turvallisuus ja terveys voidaan nimetä työturvallisuustoiminnaksi. Kerkon mukaan työturvallisuustoiminnan tavoitteisiin kuuluu myös työkyvyn aktiivinen ylläpitäminen ja tarvittavat parannustoimenpiteet. Työturvallisuustoiminnan keinovalikoimiin kuuluvat tutkijan mukaan muun muassa jatkuva aktiivinen yhteistyö henkilöstön, organisaation johdon ja työterveyshenkilöstön kesken.

Kurkon (2001) määritelmä työturvallisuustoiminnasta voi ensi alkuun sekoittaa selkeää jakoa työturvallisuuden ja työsuojelutoiminnan välillä. ”Työturvallisuus” voidaan edellä mainituin perusteluin ymmärtää tilana, jota tavoitellaan ”työsuojelutoiminnan” avulla. ”Työsuojelu” taas on Sosiaali- ja terveysministeriön (2008) määritelmän mukaan toimintaa, jonka tavoitteena on pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitaukeja. Työsuojelun keinoin pyritään myös kehittämään työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyä sekä työntekijöiden henkisen hyvinvointia ja työssä jaksamista. Ottaen

huomioon Kerkon (2001) esittämän määritelmän työturvallisuustoiminnasta on mahdollista todeta, että työturvallisuustoiminta, työsuojelutoiminta ja työsuojelu tarkoittaisivat samaa asiaa, eli työntekijöiden työturvallisuuden puolesta tehtävää työtä.

## **1.5 Tutkimuksen kulku ja tutkimusmenetelmät**

Tutkielman teoriaosassa lähestytään työsuojelutoimikunnan tehtäviä arvioimalla toimikunnan perustehtävää, toimikunnan työhön liittyviä eritasoisia normeja, inhimillisten resurssien johtamisen yleisiä periaatteita sekä lopulta turvallisuusjohtamisen teoriaa. Laajan teoreettisen viitekehyksen avulla tutkimuksessa on tavoitteena saada aikaiseksi ehyt kokonaisuus, jossa työsuojelutoimikunnan toimintaa arvioidaan teoreettisella tasolla mahdollisimman laajasti. Turvallisuusjohtamisen viitekehys tarjoaa työsuojelutoimikuntien tehtävien arviointiin hallintotieteellisesti mielenkiintoisen näkökulman. Turvallisuusjohtamisen näkökulmasta tarkasteltuna toimikunnan työtehtäviä ei arvioida pelkästään lainsäädännössä ja sen nojalla tehdyissä sopimuksissa toimikunnalle määrättyjen yksittäisten vastuutehtävien suhteen. Tutkimuksessa työsuojelutoimikuntien tehtävät on jaettu kolmeen eri tehtäväluokkaan, joilla kaikilla esitetään olevan oma merkityksensä työpaikan turvallisuusjohtamiselle.

Tutkimuksessa esitetään, että työsuojelutoimikunnan tehtävät on jaettavissa työpaikalla toteutettavan turvallisuusjohtamisen näkökulmasta tarkasteltuna kolmeen luokkaan, jotka ovat ”Asiantuntija”, ”Yhteistyö” ja ”Ohjaus”. Tutkimuksessa oletetaan, että työsuojelutoimikunnalle eri säädösten avulla annetuista tehtävistä muodostetuilla tehtäväluokilla on oma, tietyn tasoinen merkitys poliisiorganisaatiossa harjoitettavalle turvallisuusjohtamiselle. Tutkielmassa tullaan esittämään, että turvallisuusjohtamisen viitekehys auttaa linkittämään työsuojelutoimikunnan tehtävät organisaation toiminnan johtamiseen, jolloin toimikunnan toiminnan merkitystä on mahdollisuus kuvata sen vaikuttavuuden ja kattavuuden osalta. Toisaalta viitekehyksen valinta antaa mahdollisuuden arvioida toimikuntien työn merkitystä organisaation toiminnan johtamiselle ja tätä kautta organisaation perustehtävän toteuttamiselle.

Tutkielman empiirisessä osassa selvitetään suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien tuottaman kirjallisen dokumentaation avulla, mitä asioita toimikunnat ovat vuosien 2005–2007 aikana kokouksissaan käsitelleet. Turvallisuusjohtamisen näkökulmasta työsuojelutoimikunnan tehtäviä

selvitetään teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Tutkimustulokset esitetään tutkimuksessa esitettyjen tehtäväluokkien sekä näihin kuuluvien alakategorioiden avulla ja arvioidaan mitä merkitystä työsuojelutoimikunnissa olemassa olevalla nykykäytännöllä on poliisin turvallisuusjohtamisessa.

Tutkimusta varten hankittu aineisto käsiteltiin laadullisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti pöytäkirjojen valmistumisen aikaan voimassa olleen lainsäädännön, Poliisihallintoa koskevan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005) sekä poliisin työsuojelun toimintaohjelman (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2004) mukaisesti. Päivitetty 1.1.2009 voimaan astuva Poliisihallintoa koskeva työsuojelun yhteistoimintasopimus (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2008b) allekirjoitettiin tutkimuksen toteuttamisen aikana. Pora-uudistuksen johdosta päivitetty sopimus tarjosi tutkimukselle uutta ajankohtaista tietoa poliisin työpaikoilla toteutettavan työsuojelun yhteistoiminnan osalta. Samaan tapaan tutkimuksessa on hyödynnetty tutkimusaineiston laatimisen aikaan voimassa ollutta sekä tutkimuksen toteutuksen aikaan valmistunutta uutta valtakunnallisessa työsuojelun toimintaohjelmaa vuosille 2008 - 2011 (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2008a). Lainsäädännössä tapahtuneet työsuojelutoimikuntien toimintaa liittyvät muutokset on tutkimuksessa otettu huomioon vuoden 2004 alusta joulukuuhun 2008 saakka.

## **2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS**

### **2.1 Työsuojelutoimikunnan perustehtävän kartoittaminen**

Järvinen (2003, 27–28) toteaa varsin yksiselitteisesti, että kaiken työpaikalla tapahtuvan toiminnan tulisi perustua työpaikan perustehtävään, eli siihen mitä varten työpaikka on ylipäättään olemassa. Perustehtävä määrittelee ne suoritteet, joita työpaikalla tulisi tehdä ja saada aikaiseksi. Organisaation perustehtävän toteuttamisen ehdoton edellytys on, että kaikilla työpaikalle perustetuilla ryhmillä tulee olla oma erityinen perustehtävä, jota varten ne ovat olemassa ja jota ne ovat toteuttamassa.

Työsuojelutoimikunnan perustehtävän tunnistaminen ei ole välttämättä yksinkertainen asia, vaikka toimikunnan tehtävät ovat varsin tyhjentävästi esitetty työsuojelua koskevan lainsäädännön, sen valmisteluaineiston sekä lainsäädäntöön perustuvien työsuojelun yhteistoimintaa koskevien sopimusten ja työsuojelun toimintaohjelmien yhteydessä. Työterveyslaitoksen tutkijat (Lappalainen & Rantanen 2008) eivät esitä perusteluja työsuojelutoiminnan uudelleen järjestelyille enää pelkästään lain tai määräysten tulkinnasta vaan painottavat tutkimus- ja kokemustiedon merkitystä toiminnan kehittämisessä. Työsuojelutoiminnan järjestelyissä ei tutkijoiden mukaan riitä pelkästään perinteinen yksipuolinen lainsäädännön vaatimusten toteuttaminen, jossa keskeisenä sisältönä on ollut välittömien vaaratekijöiden valvonta erityisen tarkastustoiminnan avulla. Alkujaan lähinnä yritysmaailman piirissä toimivilla työpaikoilla on tutkijoiden mukaan havaittu tarve hallita paremmin omaa toimintaa ja sen riskejä. Yritysmaailmassa työsuojelutoiminnan tavoitteenasettelussa ovat korostuneet yrityksen omat tarpeet ja sille ominaisiin tunnistettuihin riskeihin varautuminen. Yrityksissä onkin ryhdytty kehittämään työsuojelun saralle tehokkaita toimintatapoja ja keinoja, joiden avulla saavutetaan yrityksen oman toiminnan kannalta merkitykselliset tavoitteet. Edellä kuvatuissa olosuhteissa on yksittäisissä yrityksissä syntynyt tuotantoa ja sen riskejä paremmin hallitseva tapa saavuttaa turvallisuustoiminnassa yrityksen tavoittelemia tuloksia. Uutta tapaa hallita yrityksen työsuojelutoimintaa on alettu kutsua turvallisuusjohtamiseksi. Uuden johtamisnäkökulman lähtökohtana ovat yrityksen omassa toiminnassa koetut ongelmat ja niiden ratkaiseminen, tuotantoa ja yrityksen tulostavoitteita tukevan itsesäätelyn avulla.

Yritysmailmassa edellä kuvattua kehitystä on ollut helppo selittää taloudellisilla syillä, sillä yritysturvallisuuteen sijoitetuilla euroilla on saavutettu yrityksen tulostavoitteita tukevia tuloksia. Poliisin työsuojelutoimikuntien perustehtävän tunnistaminen ja toiminnan kehittäminen edellä kuvattuun suuntaan on pystyttävä perustelevaan muillakin, kuin pelkästään taloudellisilla syillä. Järvinen (2003 28–31) lähestyy työpaikan eri työryhmien toiminnan kehittämisen haasteita kolmella varsin konkreettisella havainnolla. Tutkijan mukaan työpaikalla toimivien työryhmien perustehtävä ei voi pysyä jatkuvasti muuttumattomana, vaan sitä tulee tarkastella ja selkeyttää jatkuvasti. Organisaatioiden toimintaympäristössä tai omassa toiminnassa tapahtuneet muutokset asettavat työpaikan eri työryhmille jatkuvasti uusia haasteita kehittää omaa toimintaansa.

Työryhmien perustehtävän hahmottaminen edellyttää Järvisen (2003) mukaan perustehtävän jatkuvan tarkastelun lisäksi aina omaan toimintaan liittyvän kokonaisuuden näkemistä ja ymmärtämistä. von Gruenewaldt (2004, 56) pitää työpaikan työsuojeluorganisaation tärkeimpänä ja keskeisimpänä tehtävänä hahmottaa työsuojelun kokonaisuus eri henkilöstöryhmien sekä yksittäisissä työtehtävissä toimivien työntekijöiden tarpeet. Järvinen (2003, 30) lähestyy kokonaisuuden hallintaa toisesta suunnasta ja esittää, että työryhmien jäsenten epätietoisuus oman toiminnan merkityksestä aiheuttaa ryhmien henkilöstössä työmotivaatio-ongelmia, joihin organisaation johdon on pystyttävä vastaamaan muun muassa aktiivisella kanssakäymisellä ja tiedottamisella. Kolmantena työpaikan eri työryhmien toiminnan kehittämisen haasteena Järvinen (2003) esittää varsin konkreettisen havainnon; työnteko ei ole aina pelkästään mukavaa puuhastelua! Perustehtävän mukainen tehokas työnteko vaatii työntekijöiltä tarmokkuutta, ja omien mukavuustarpeiden sivuun siirtämistä.

Tässä tutkielmassa poliisin työpaikoilla perustettuja työsuojelutoimikuntia tarkastellaan yhtenä monista poliisilaitoksen henkilökunnasta kootuista työryhmistä, jolle on annettu omat tehtävät, vastualueet ja vaikuttamismahdollisuudet. Tutkielmassa korostetaan, että työsuojelutoimikunnan toimintaa ei voida käsitellä omana organisaation toiminnasta eriyttynä puuhasteluna, vaan toiminnalla tulee olla selvä tavoite ja näillä tavoitteilla tulee olla toimivat linkitykset organisaation muuhun toimintaan. Poliisin työsuojelutoimikuntien toimintaa on johdettava määrätietoisesti siten, että ryhmän toiminta tukee mahdollisimman tehokkaasti poliisilaitoksen perustehtävän hoitamista. Tutkielmassa poliisin työsuojelutoimikunnan tehtävien kartoitus aloitetaan käymällä läpi toimikunnan tehtäviin oleellisesti liittyvä säädösperusta. Poliisin työsuojelutoimikuntien tehtävien arviointi on luonnollista aloittaa



selvittämällä ensimmäiseksi toiminnan perusteet lainsäädännön ja sen nojalla annettujen muiden säädösten avulla.

## **2.2 Poliisin työsuojelutoimikuntien tehtävien säädösperusta**

Työsuojelutoimikunnan tehtävät olivat varsin yksityiskohtaisesti lueteltu Työturvallisuuslaissa (738/2002), sen valmisteluaineistossa, muussa lainsäädännössä sekä lainsäädäntöön perustuvissa työsuojelun yhteistoimintaa koskevien sopimusten ja työsuojelun toimintaohjelmien yhteydessä. Kansallisen säädösperustan lisäksi työsuojelutoiminnalle on asetettu yleisiä työpaikalla noudatettavia tavoitteita ja velvoitteita työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamiseksi Euroopan Neuvoston antamalla työsuojelun puitedirektiivillä (89/397/ETY). Puitedirektiivi sekä muut neuvoston antamat työsuojeludirektiivit vaikuttavat kansallisen lainsäädännön sisältöön ja tulkintaan ja tätä kautta niillä on oma merkityksensä myös työsuojelutoimikuntien tehtäviin. Siiki (2006) on todennut, että Suomessa kansalliseen lainsäädäntöön ei ole juurikaan tullut muutoksia Euroopan Neuvoston antamien direktiivien kautta, sillä kansallinen lainsäädäntömme on ollut jo valmiiksi vähintään Neuvoston edellyttämällä tasolla.

Olemassa olevan säädösperustan tukena tutkielmassa on käytetty hyväksi lähdekirjallisuutta, jossa on arvioitu eri säädösten merkitystä muun muassa toimikunnan roolista työsuojelun johto- ja vastuukysymysten osalta. Seuraavassa arvioidaan ensin työsuojelutoimikunnan roolia osana työpaikan turvallisuusjohtamisjärjestelmää. Tämän jälkeen käsitellään työsuojelutoimikunnan roolia työsuojelun yhteistoimintaelimenä. Lopuksi lainsäädännöstä ja sitä tukevasta lähdemateriaalista on poimittu tutkielmassa esiteltäväksi merkittävimmät yksittäiset työsuojelutoimikunnan tehtävät. Tämän kolmitasoisien tarkastelun avulla tutkielmassa on pyritty hahmottamaan toimikunnan tehtäviä laajemmassa kontekstissa, jolloin työsuojelutoimikunnan integrointi työpaikan turvallisuusjohtamisen toteuttamiseen on tutkielman myöhemmässä vaiheessa sujuvampaa.

## **Työsuojelutoimikunta osana työpaikan turvallisuusjohtamisjärjestelmää**

Työturvallisuuslain nojalla vuoden 2006 helmikuun alussa tuli voimaan työsuojelun yhteistoimintaan merkittävällä tavalla ohjaava laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) (jäljempänä työsuojelun valvontalaki). Työsuojelun valvontalain 38§:ssä määrätään, että vähintään 20 työntekijän työpaikoille on perustettava työntekijän ja työntekijöiden edustajista koostuva työsuojelutoimikunta. Työnantajan on nimettävä toimikuntaan edustaja, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Toimikunnan puheenjohtajana voi toimia työnantajan edustaja tai toimikunnan keskuudestaan valitsema henkilö. Työpaikan työsuojeluorganisaatioiden jäsenistä työsuojelupäällikön tulee osallistua toimikunnan kokouksiin, vaikka hän ei olisi toimikunnan jäsen. Työsuojeluvaltuutetut ovat toimikunnan jäseniä automaattisesti.

Työturvallisuuslain 2. luvussa asetetaan työnantajalle muun muassa yleinen huolehtimisvelvoite työsuojelun toteuttamisesta työpaikalla. Toisaalta lain 3. luvussa velvoitetaan työnantaja ja työntekijät ylläpitämään ja parantamaan työturvallisuutta työpaikalla yhteistoiminnassa. Lopuksi lain 4. pykälässä asetetaan yleisiä velvollisuuksia muun muassa toimia työpaikalla työn ja työolosuhteiden edellyttämällä turvallisuutta ja terveellisyyttä edistävällä tavalla. Työturvallisuuslaissa työnantajan edustajasta käytetään myös termiä työnantajan sijainen. Työnantajan sijaan tämän edustajana voivat Siikin (2006, 181) mukaan toimia poliisilaitoksissa kaikki työtä johtavat ja valvovat, esimiestehtävissä toimivat virkamiehet. Työnantajan vastuullisena edustajana toimivan sijaisen tehtävät ja toimivaltuudet on määriteltävä ja järjestettävä riittävän selkeällä tavalla, ja hänellä tulee olla riittävä pätevyys ja edellytykset hoitaa tehtäviään. Työsuojelutoiminnan käytännön järjestelyiden osalta tämä tarkoittaa von Gruenewaldtin (2004, 56–59) mukaan sitä, että työsuojelutoimintaa johtaa ja työturvallisuudesta vastaa työpaikan esimieskunta eli linjaorganisaatio. Työnantajalle kuuluvaa päätäntävaltaa ja vastuuta voidaan työpaikalla siirtää linjaorganisaation eri tasoille joko ylimpään johtoon, keskijohtoon tai työnjohtoon, mutta samalla on huolehdittava siitä, että näillä tahoilla on todelliset mahdollisuudet hoitaa tehtäviään. Työpaikan työsuojeluorganisaation tehtäväksi jää tutkijan mukaan tukea työnantajaa ja työpaikan johtoa asiantuntemuksellaan. Työsuojeluorganisaatioon tutkija laskee kuuluvaksi työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen ja työsuojelutoimikunnan (von Gruenewaldt 2004, 57).

Työpaikan työsuojeluorganisaatioon olennaisena osana kuuluvan työsuojelutoimikunnan tehtäväksi tutkija esittää turvallisuuden ja terveyden edistämisen työpaikalla. Tutkijan näkemys on sopusoinnussa lainsäädännön kanssa. Työsuojelun valvontalaissa on lueteltu joukko työsuojelutoimikunnassa käsiteltäviä asioita. Lain 26§ ensimmäinen kohta määrää, että toimikunnassa on käsiteltävä työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat, ja niitä koskevat muutokset. Työsuojelun yhteistoiminnasta on tietysin rajoituksin mahdollista sopia paikallisesti tai työmarkkinajärjestöjen välillä, mutta muun muassa työsuojelutoimikunnalle määrätyt lakisääteiset tehtävät on työpaikoilla aina suoritettava (von Gruenewaldtin 2004, 56–58).

Työturvallisuuslain (738/2002) edellyttämää vastuuta ei voi Hietalan, Kaivannon ja Kuikon (2006) mukaan siirtää esimerkiksi työsuojelutoimikunnan vastuulle, vaan jokainen esimies tai työntäjän edustaja vastaa työsuojeluasioista oman toimivaltansa mukaisesti. von Gruenewaldtin (2004, 61) mukaan ylimmän johdon keskeinen työsuojelutehtävä on varmistaa, että työpaikalla on selkeästi määritelty työsuojelutoiminnan vastuut, tehtävät ja tiedonkulku. Keskijohdossa vastuu liittyy muun muassa tarvittavien työ- ja turvallisuusohjeiden päivittämiseen liittyviin esimiestehtäviin. Työnjohdon tehtävät työsuojeluasioissa painottuvat työn ja työntekijöiden välittömään johtamiseen sekä valvontaan. Työsuojelutoimikunta ei ole Hietalan ym. (2006) mukaan vastuussa työpaikan työturvallisuusasioista, eikä sen asettaminen vähennä työntäjän tai esimiesten vastuuta. Työsuojelutoimikunta on tutkijoiden mukaan yksi osa työsuojeluorganisaatiota, joka toimii työyhteisön toimintaorganisaatiota tukevana järjestelmänä. Täysin ilman vastuuta työsuojelutoimikunta ei voi toimintaansa harjoittaa, sillä se kantaa vastuun niistä toimenpiteistä ja päätöksistä, joissa sille on annettu päätösvaltaa. Toimikunnalle on saatettu antaa vastuu uusien työntekijöiden perehdyttämisestä työsuojeluorganisaation rakenteen ja toiminnan osalta. Tällöin toimikunnan jäsenet ovat osaltaan vastuussa perehdyttämisen toteuttamisesta.

### **Työsuojelutoimikunta työsuojelun yhteistoimintaelimenä**

Selvitettäessä työsuojelutoimikunnan tehtäviä yhteistoiminnan järjestelyiden osalta on pureuduttava tarkemmin säädöstason pykälien sisältöön. Työturvallisuuslain (738/2002) 9 § edellyttää, että työpaikoille on laadittava työsuojelun toimintaohjelma turvallisuuden ja terveellisyysedistämistä ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä varten. Ohjelman tulee kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Samassa pykälässä

edellytetään, että toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa. Kolmanneksi samassa pykälässä annetaan työnantajalle velvollisuus, jonka mukaan toimintaohjelmassa kuvattuja tavoitteita on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työturvallisuuslain 10 § edellyttää työnantajaa selvittämään ja arvioimaan työhön liittyvät haitta- ja vaaratekijät. Työnantaja on velvoitettu käyttämään työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa ulkopuolisia asiantuntijoita, mikäli työnantajalla ei ole käytettävissä toimintaan tarvittavaa määrää asiantuntemusta. Työturvallisuuslain 17§:ssä säädetään työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta. Pykälässä velvoitetaan työnantajaa ja työntekijöitä yhteistoimintaan työpaikan työturvallisuuden ylläpidossa ja kehittämisessä.

Edellä käsitellyistä työturvallisuuslain pykälien sisällöstä käy ilmi kuinka työnantaja joko velvoitetaan, tai sille annetaan vähintään mahdollisuus järjestää työsuojelutoimintaa yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työsuojelun toimintaohjelman laadinnassa, tai toiminnan kehittämisessä, yhteistyön harjoittaminen on pakollista, mutta haitta- ja vaaratekijöiden kartoittamisessa työnantajalle annetaan mahdollisuus käyttää apuna työsuojelun asiantuntijoita. Arvioitaessa työsuojelutoimikunnan roolia työpaikan työsuojelutoiminnan toteuttamisessa, on otettava huomioon myös se, että pelkästään erilaisten enemmän tai vähemmän pakottavien säädösten avulla työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä ei paranneta (Walters 2002, 39). Työnantaja voi toimia yhteistoiminnassa vain muodollisesti, tai turvautua haittojen- ja vaarojen arvioinnissa ulkopuoliseen maksulliseen palveluun. Toisaalta työnantajalla on mahdollisuus toimia aidossa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja käyttää hyväksi työsuojelutoimikunnassa kehittyntä ammattitaitoa työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvien asioiden selvittämisessä ja kartoittamisessa.

### **Työsuojelutoimikunnan vastuutehtävistä**

Työsuojelutoimikunnan vastuulle annetut tehtävät ja oikeudet ovat ainakin toistaiseksi lueteltu varsin yksityiskohtaisesti lainsäädännössä ja sen perusteella solmituissa sopimuksissa. Vuonna 2006 voimaan tulleella työsuojelun valvontalain (44/2006) päivitettiin vuonna 1973 työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annettu laki vastaamaan muuttuneita tarpeita ja oikeusturvan vaatimuksia (HE n:o HE 94/2005 vp.). Työsuojelun valvontalain 26§:ssä säädetään työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat. Työsuojelun valvontalain 26§:ssä mainitut

asiat on käsiteltävä lain 27§:ssä esitetyn rajoituksen työsuojelutoimikunnassa, mikäli tällainen on työpaikalle perustettu. Työsuojelutoimikunnan käsiteltäväksi työsuojelun valvontalain 26§:ssä on säädetty seuraavat asiat:

- Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset (kohta 1)
- Työpaikan vaarojen ja haittojen selvittämiseen liittyvät periaatteet ja menettelytavat sekä näissä selvityksissä tai työterveyshuollon tekemissä työpaikkaselvityksissä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyyteen yleisesti vaikuttavat seikat (kohta 2)
- Työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat (kohta 3), työn järjestelyihin ja mitoitukseen liittyvät asiat (kohta 4) sekä opetukseen, ohjaukseen ja perehdyttämisen liittyvät järjestelyt (kohta 5)
- Työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät tilasto- ja seurantatiedot työn turvallisuudesta, työympäristöstä ja työyhteisön tilasta (kohta 6)

Työsuojelutoimikunnille on annettu tehtäväksi edellä mainittujen työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien asioiden käsittelyn lisäksi myös käsiteltävien asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta (kohta 7). Työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät asiat on käsiteltävä työsuojelutoimikunnassa niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen riittävän ajoissa, jotta yhteistoiminnalle yleisesti asetetut tavoitteet toteutuvat.

Jäljempänä esiteltävän, Sisäasiainministeriön poliisiosaston (2005) julkaiseman poliisihallintoa koskevan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen yhteydessä on mainittu (kohta 13), että työsuojelutoimikunnan on suoritettava ne sopimuksessa mainitsemattomat tehtävät, jotka kuuluvat sille työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaisesti. Näiden säädösten osalta on todettavissa, että tämän tutkimuksen kannalta merkittävät työsuojelutoimikunnille annetut oikeudet ja tehtävät käyvät ilmi työsuojelun valvontalaista. Työsuojelun valvonnasta annettu asetus (954/1973) on kumoutunut 1.2.2006 alkaen uuden työsuojelun valvontalain tullessa voimaan. Tutkimuksen toteuttamiseen liittyvien käytäntöjen johdosta on todettava, että asetus työsuojelun valvonnasta on ollut voimassa tutkimuksessa analysoitujen työsuojelutoimikuntien pöytäkirjojen kirjaamisen aikaan, eli 1.1.2004 - 31.1.2006 välisen ajan. Työsuojelun valvonnasta annetussa asetuksessa työsuojelutoimikunnille määrätty tehtävät ovat pääsääntöisesti sisällytetty tässä tutkimuksessa jäljempänä esitettyyn poliisihallintoa koskevaan

työsuojelun yhteistoimintasopimukseen (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005). Näin ollen tässä tutkimuksessa ei käsitellä työsuojelutoimikunnille työsuojelun valvonnasta annetun asetuksen perusteella määrättyjä tehtäviä tai oikeuksia. Toisaalta on todettavissa, että poliisihallinnon tietojärjestelmistä ei ole löydettävissä sellaisia määräyksiä, joissa työsuojelutoimikunnille olisi annettu edellä mainittuja tehtäviä täydentäviä vastuualueita tai -tehtäviä.

Poliisihallintoa koskevan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen yhteydessä on myös mainittu (kohta 7), että työsuojelutoimikunnan on käsiteltävä myös ne asiat, jotka kuuluvat sille Työterveyshuoltolain (1383/2001) ja Sairasvakuutuslain (1224/2004) säännösten perusteella. Työterveyshuoltolain 8§:ssä työsuojelutoimikunnille on annettu ensinnäkin velvollisuus toimia yhteistoiminnassa työnantajan kanssa valmisteltaessa päätöksiä työterveyshuollon toteuttamiseksi. Yhteistyön tulisi liittyä terveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun liittyviin asioihin, kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, sen sisältöön ja laajuuteen sekä työterveyshuollon toteutukseen ja vaikutusten arviointiin. Pykälän toisessa momentissa on säädetty, että ennen kuin työnantaja tekee ratkaisun työpaikan työterveyshuollon tai muiden terveydenhuollon palveluiden aloittamista, muuttamista tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavasta muusta asiasta, on asia käsiteltävä työsuojelutoimikunnassa. Viimeiseksi pykälän kolmannesta momentista käy ilmi, että työntekijöillä ja heidän edustajillaan on oikeus tehdä ehdotuksia työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi. Näitä ehdotuksia, ja niiden johdosta tarpeellisia toimenpiteitä, on käsiteltävä yhteistyössä työnantajan ja työsuojelutoimikunnan kesken.

Sairasvakuutuslain (1224/2004) IV osan 13. luvussa käsitellään työterveyshuoltoa koskevia korvauksia. Luvun 4 §:ssä käsitellään työterveyshuollon korvattavuuden yleisiä periaatteita ja mainitaan, että työnantajalle maksettavan korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että työpaikan työsuojeluorganisaatioon kuuluville tahoille, kuten työsuojelutoimikunnalle, on varattava mahdollisuus lausunnon antamiseen hakemuksesta.

Työsuojelua koskevan yhteistoiminnan järjestämisestä on mahdollista työsuojelun valvontalain (44/2006) 23 § mukaan sopia työnantajan ja työntekijän edustajien kesken. Viimeisin Työsuojelun valvontalakiin perustuva valtion työmarkkinalaitoksen ja valtion pääsopijajärjestöjen välinen yhteistoimintasopimus on tullut voimaan 1.10.2007. Sopimuksessa on sovittu työsuojelun

valvontalaissa tarkoitetun yhteistoiminnan järjestämisestä valtiohallinnon työpaikoilla. Uusinta valtion työsuojelun yhteistoimintasopimusta on selkeytetty luopumalla työsuojelutoimijoita koskevista yksityiskohtaista, ja osittain päällekkäisistä, tehtäväluetteloista (Lanttola, 2007). Sopimuksen 15§:ssä kuvataan työsuojelutoimikunnan tehtävien ja oikeuksien muodostuvan edustuksellisenä yhteistoimintana käsiteltävistä laajakantoisista ja työpaikkaan yleisesti koskevista työsuojelun toimintakenttään kuuluvista asioista (Valtionvarainministeriö 2007).

Valtion yhteistoimintasopimuksen lisäksi on solmittu erityisesti poliisihallintoa koskeva Poliisihallintoa koskevan työsuojelun yhteistoimintasopimus (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005, 2008b) Sopimus käsittelee työsuojelun yhteistoiminnan järjestämistä koskevia asioita. Tutkimuksessa käsitellyn aineiston kirjaamisen aikaan voimassa olleen poliisin työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa vuodelta 2005 on lueteltu työsuojelutoimikunnan tehtävät ja oikeudet luettelossa, jossa on seitsemäntoista (n=17) eri kohtaa. Sopimuksen mukaan työsuojelutoimikunnan tulee työn turvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi työpaikalla muun muassa laatia työsuojelun toimintaohjelma ja vuosittainen toimintasuunnitelma (kohta 14). Työsuojelutoimikunnille on myös annettu velvollisuus laatia edellä mainittujen suunnitelmien toteutumisesta sekä omasta toiminnastaan toimintakertomus (kohta 15). Yllättävintä sopimuksessa on työsuojelutoimikunnalle annettu tehtävä, jonka mukaan toimikunnan tulee käsitellä työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa, ja muita työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistussuunnitelmia, sekä antaa siitä lausuntoja ja seurata niiden toimeenpanoa (kohta 5). Käytännössä tämä tarkoittanee sitä, että työsuojelutoimikunnan tulisi seurata ja antaa lausuntoja itse laatimastaan toimintaohjelmasta. On tosin huomioitava, että poliisin työsuojelutoimikunnan laatiman työsuojelun toimintaohjelman hyväksyy lopulta työnantajan edustaja, jolla on mahdollisuus muokata ohjelmaa tarpeidensa mukaan.

Edellä on käsitelty poliisin työsuojelutoimikuntien tehtäviä työsuojelua koskevan lainsäädännön, sekä työsuojelun yhteistoimintaa koskevien sopimusten näkökulmasta. Tutkielmassa on aiemmin mainittu, että toimikunnalla tulee olla oma erityinen perustehtävä, jota varten se on olemassa ja jota se on toteuttamassa. Perustehtävästä kirjoittaessaan Järvinen (2003, 27 - 28) on myös esittänyt, että työyhteisö tai sinne perustetut ryhmät eivät voi toimia tehokkaasti ilman johtamista. Työryhmien perustehtävän mukaisen toiminnan varmistaminen edellyttää työyhteisön johdon ja esimiesten jatkuvaa huolehtimista siitä, että ryhmät tunnistavat perustehtävänsä, ja työskentelevät tehokkaasti sen

toteuttamiseksi. Perustehtävän mukainen työnteko edellyttää aina tahoja, jotka vastaa siitä että, työntekijöiden edellytykset ovat jatkuvasti kunnossa. Tutkielmassa aiemmin todetun mukaisesti työsuojelutoimintaa johtaa ja työturvallisuudesta vastaa työpaikan esimieskunta eli linjaorganisaatio. Turvallisuuden hallintaan kuuluu Hämäläisen ja Lanteen (2001, 49) mukaan joitakin asiajohtamiseen liittyviä yksittäisiä tehtäviä, kuten rinkiä hallinta ja työn vaarojen sekä haittojen arviointi. Työsuojelutoiminnan asiajohtamisen toteutukseen liittyvien menetelmien ja käytäntöjen rinnalle on nostettu myös ihmisten johtamiseen liittyvät käytännöt, kuten työkyvyn ja henkisen terveyden seuranta. Seuraavassa käsitellään inhimillisten resurssien johtamiseen liittyviä periaatteita, joita työturvallisuudesta vastuussa olevat esimiesten tulisi noudattaa turvallisuusjohtamisen toteuttamisen yhteydessä. Näiden periaatteiden avulla on mahdollista selvittää ne puitteet, joissa edellä kuvattua lainsäädännön ja sen pohjalta tehtyjen sopimusten mukaista toimintaa toteutetaan turvallisuusjohtamisen keinoin.

### **2.3 Inhimillisten resurssien johtaminen (HRM) ja työsuojelu**

Laaksonen (2003) on selvittänyt viiden eri henkilöstötoiminnon, rekrytoinnin, perehdyttämisen, koulutuksen, kehittämisen sekä työsuojelutoimintojen vaikutusta työyhteisön huipputulosten tekijänä. Tutkija on todennut näiden toimintojen optimaalisella toteutuksella olevan positiivista vaikutusta työntekijöiden työmotivaatiolle, jaksamiselle, kykyjen käytölle, vaikutusmahdollisuuksille, osaamiselle, työilmapiirille, yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnille, toimintakyvylle sekä työn mielekkyydelle. Hämäläinen ja Lanne (2001, 9) puolestaan esittävät, että eri organisaatioissa on vasta viime vuosina ymmärretty, että hyvään turvallisuustilanteeseen ei ole mahdollista päästä pelkästään asiajohtamisen keinoin. Inhimillisten resurssien johtamisen (myöhemmin HRM) tavoitteeksi onkin viime vuosina asetettu tavoitteeksi henkilöstön kytkemistä mukaan turvallisuustyöhön. Brown (1996) on esittänyt, että inhimillisten resurssien johtaminen on yksi kolmesta työpaikan turvallisuuteen vaikuttavasta tekijästä yhdessä työn sisällön, ja työpaikasta riippumattomien ulkoisten tekijöiden kanssa. Tutkijan mukaan inhimillisten resurssien johtamisella on kuitenkin vahvat siteet myös jatkuvassa muutoksessa olevan työn johtamiseen. Boxall ja Purcell (2003) taas yksinkertaistavat asiaa ja toteavat, että HRM kattaa alleen kaikki ne johtamiseen liittyvät toiminnot, jotka koskevat organisaation ja sen työntekijöiden välistä suhdetta.



Tutkielmassa on aiemmin esitetty, että Työturvallisuuslain (738/2002) ensisijaisena tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työturvallisuuslain työpaikan edustajille antamien velvoitteiden mukaista toimintaa voidaan edellä mainittujen tutkijoiden esitysten perusteella pitää yhtenä HRM toiminnon muotona ja samalla varsin merkittäviä johtamiseen liittyvä työkaluna. Boxall ja Purcell (2003) esittävät neljä HRM toimintoon liittyvää merkittävää periaatetta, jotka kaikki tukevat työturvallisuuslain, ja sen nojalla annettujen lakien, merkitystä työnantajan ja työntekijän väliselle oikeussuhteelle. Työnantajan edustajien velvollisuudeksi jää noin ollen huolehtia siitä, että näitä periaatteita noudatetaan työpaikoilla.

Boxall ja Purcell (2003, 2) katsovat, että HRM toiminto kattaa kaikki organisaation henkilöstöryhmät, työntekijöistä aina korkeimpaan johtoon asti. On erityisen tärkeää huomata, että HRM ei liity vain esimiesten ja työntekijöiden väliseen suhteeseen, vaan kaikkiin yrityksen henkilöstöryhmiin. Aivan samalla tavalla työsuojelutoiminnan tulee kattaa kaikki työpaikan henkilöstöryhmät työntekijöistä ylimpään johtoportaan asti. Inhimillisten voimavarojen johtaminen ja työsuojelutoiminta yhtenä HRM osatekijänä kuuluu kaikkien työpaikalla työskentelevien työntekijöiden oikeuksiin, eikä sitä voida käsitellä vain työnantajan tarjoamana työsuhte-etuna esimerkiksi vakituisille työntekijöille. Työsuojelutoimikuntien kokoonpanossa työpaikan eri henkilöstöryhmät tulevat huomioitua jo lainsäädännön perusteella. Työsuojelun yhteistoiminnassa toimintaan osallistuvien tahojen mahdollisimman laaja kattavuus on otettu huomioon muun muassa Työsuojelun valvontalaissa (44/2006), jonka mukaan työsuojelutoimikunnan kokoonpanossa tulee olla huomioitu kaikki työpaikan henkilöstöryhmät.

Toinen HRM toteuttamiseen liittyvä merkittävä periaate on se, että inhimillisten resurssien johtaminen ei ole tiettyjen yrityksessä toimivien henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden tehtävä. Boxall ja Purcell (2003, 2) esittävät, että HRM liittyy oleellisena osana kaikkien johtajien toimenkuvaan. Linjajohto vastaa tavallisesti siitä, että omat työryhmät tavoittavat sille asetetut tavoitteet. Inhimillisten resurssien johtaminen alkaa tavallisemmin linjajohdon suorittaman uusien työntekijöiden rekrytoinnista. Työyhteisön päivittäisessä työssä inhimilliset resurssit, ja niiden johtaminen, ovat avainasemassa työryhmälle asetettujen tavoitteiden toteuttamisessa. Varsinkin suurempien organisaatioiden palveluksessa on usein inhimillisten resurssien johtamiseen erikoistuneita henkilöstöpäälliköitä tai vastaavilla nimikkeillä toimivia oman alansa asiantuntijoita. Näiden henkilöiden vastuulla on

esimerkiksi kehittää erilaisia palkitsemistapoja tai koordinoida työyhteisön koulutustarpeita. Toisaalta organisaatiot saattavat palkata ulkopuolisia inhimillisten resurssien käyttöä ja kehittämistä arvioivia HR-konsultteja. Molemmilla edellä mainituilla ryhmillä on kuitenkin tutkijoiden mukaan päätehtävänä ”myydä” palvelujaan linjajohdolle tarjoamalla palvelujaan työryhmien käyttöön, jotta ryhmät saavuttaisivat paremmin näille asetetut tavoitteet. HRM toiminto on tutkijoiden näkemyksen mukaan pelkästään organisaation linjajohdon suorittamaa jatkuvaa työn ja ihmisten johtamista, eikä missään nimessä alan specialistien suorittamia yksittäisiä toimenpiteitä.

Työsuojelu on yrityksissä linjajohdon vastuulla. Työsuojeluun liittyvät toimenpiteet ja vastuutehtävät ovatkin oivallinen esimerkki organisaatiossa toimivien esimiesten ja muiden johtajien toimenkuvan laajuudesta. Kaikkien työpaikoilla toimivien esimiesten tulisi hallita ja ottaa huomioon työpaikan turvallisuuteen ja terveellisuuteen liittyvät asiat päivittäisen työnsä yhteydessä. Työturvallisuuteen liittyvää vastuuta ei ole mahdollista siirtää esimerkiksi henkilöstöhallinnon ammattilaisille, työpaikkojen hallinto-osastolle tai työpaikalla toimiville työsuojelun yhteistoimintaelimille. Tutkijoiden toteamusta lainaten työsuojeluasiat liittyvät olennaisena osana kaikkien johtajien työnkuvaan.

Kolmantena HRM toteuttamiseen liittyvä merkittävänä periaatteena Boxall ja Purcell (2003, 3-4) näkevät että HRM pitää sisällään hyvin laajan skaalan erilaisia johtamiskäytäntöjä ja näkökulmia johtamiseen. Inhimillisten resurssien johtaminen ei ole sidoksissa mihinkään erityiseen johtamismalliin tai etukäteen valittuun toimintatapaan, vaan sen tuleekin olla erilaista erilaisissa olosuhteissa. Erot eri työyhteisöjen järjestäytymisasteessa, omien-, vuokrattujen- tai osa-aikaisten työntekijöiden määrissä, ja osaamisen tai koulutuksen tasossa, tuottavat erilaisia tarpeita myös inhimillisten resurssien johtamiselle. Samalla tavoin organisaation valitsema toimintastrategia on omiaan vaikuttamaan organisaatiossa käytössä oleviin inhimillisten resurssien johtamiskäytäntöihin. Toisaalta kaikki inhimillisten voimavarojen johtamiskäytäntöjä voidaan pitää organisaation johdon valitsemina strategisina vaihtoehtoina. Näin ollen esimerkiksi henkilöstön rekrytointi tai lisävoimavarojen satsaus henkilöstön koulutukseen voidaan nähdä organisaation johdon tekemänä strategisena valintana.

Työpaikan työsuojelun toimintaohjelman läpikäynti tai työsuojelutoimikunnan pöytäkirjojen selailu antavat osviittaa siitä, miten tärkeänä organisaation johto näkee työsuojeluasiat suhteessa organisaation perustehtävään. Työpaikalla, jossa työsuojelutoimintaohjelman toteutumista ei seurata, tai työsuojelun

yhteistoimintaelimien tehtävät ja rooli koetaan epäselvinä, ei välttämättä ole työpaikan turvallisuus ja terveysasioihin panostettu riittävässä määrin. Näissä olosuhteissa työpaikan eri johtotasoilla toimivilla esimiehillä ei välttämättä ole tarkkaa tietoa siitä, mikä on heidän roolinsa työpaikan turvallisuuden ja terveellisyysvarmistamisessa. Tiedon ja tarpeiden puuttuessa esimiehiltä on vaikea edes odottaa oikeanlaista toimintaa työpaikan turvallisuuden ja terveellisyysvarmistamisessa. Tässä tutkielmassa esitetään, että työsuojelutoimikunnan tulisi tarjota organisaation edustajille ja esimiehille tukea työn turvallisuus- ja terveysasioiden järjestelmälliseen ja kokonaisvaltaiseen hallintaan. Inhimillisten resurssien johtaminen on tässä työssä varsin merkittävässä roolissa. Työsuojelutoimikunnalle laissa ja sen nojalla annetuissa sopimuksissa määritellyt tehtävät edellyttävät toimikunnalta varsin merkittävää asemaa työpaikan turvallisuusjohtamisen toteuttamisessa. Tutkimuksessa tullaan selvittämään, miten suurissa poliisilaitoksissa toimikunnat ovat pystyneet vastaamaan säädösten nojalla annettuihin haasteisiin. Voidaan väittää, että tutkimustulosten perusteella saadaan myös selville, miten hyvin suurten poliisilaitosten johto on strategisissa valinnoissaan painottanut työpaikan työsuojelun yhteistoimintaviranomaisen roolia organisaation turvallisuus- ja terveysasioiden hallinnan tukena. Työsuojelutoimikunnan merkitystä ei missään nimessä pidä ainakaan vähätellä, sillä työsuojelun yhteistyöelimen tehokkaalla hyväksikäytöllä on todettu olevan positiivisia vaikutuksia työpaikan turvallisuudelle ja terveellisyydelle (O'Toole 1999, 56).

Neljäntenä keskeisenä periaatteena HRM:llä nähdään olevan vaikutusta myös organisaatiossa tehtävään työhön, työtä tekevien ihmisten johtamisen lisäksi. HRM ei siis kohdistu pelkästään ihmisiin liittyviin johtamiskäytäntöihin, vaan sillä on kytkentöjä myös asioiden johtamiseen. Työn tekemiseen oleellisesti liittyvien asioiden johtamistoimia voivat olla esimerkiksi henkilöstön palkkaaminen, kehittäminen, motivointi, yhteiset keskustelut, koulutuksen järjestelyt sekä työsuorituksen seurantakeinot. Kaikilla näillä asiajohtamiseen liittyvillä yksittäisillä tehtävillä on tutkijoiden mukaan niin yksilöllinen kuin yhteisöllinenkin ulottuvuus (Boxall & Purcell 2003, 4-5). Roughton & Marcurio (2002) ihmettelevät sitä, kuinka turvallisuuden alalta kirjoitetuissa teoksissa tuodaan ensisijaisesti esiin erilaisia teknisiä ratkaisuja turvallisuuden edistämiseksi. Turvallisuuden tason tavoitteeksi on usein tutkijoiden mukaan asetettu niin kutsuttu 0-tapaturmaa. Tutkijoiden havaintojen mukaan mainittuun tavoitteeseen on eri lähteiden mukaan mahdollista päästä vain asiajohtamisen keinoin. Tutkijat itse katsovat, että ainoa mahdollisuus tavoitella työpaikan turvallisuuden ja terveellisyysvarmistuksen kannalta parasta mahdollista tilaa on vaikuttaa työpaikan turvallisuuskulttuuriin. Yksittäisinä toimina kulttuurin kehittämisessä tutkijat

mainitsevat muun muassa turvallisuusjohtamista tukevan toiminnan, sekä työturvallisuutta tukevan ohjelman käyttöönoton.

Työsuojelutoiminnan ensisijaisena tavoitteena on parantaa työpaikan turvallisuutta ja terveellisuutta. Toisaalta työsuojelutoiminnan tavoitteena on ennalta ehkäistä ja torjua niitä riskejä, jotka voivat aiheuttaa työntekijöille työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Inhimillisten resurssien johtamisen tapaan myös työsuojelutoiminnan kohteena ovat niin työpaikka kuin yksittäiset työntekijät. Työpaikalla käyttöön otettava työn vaarojen ja haittojen arviointi sekä työsuojelun toimintaohjelma ovat lähtökohtaisesti organisaation ylimmän johdon suorittamaa asiajohtamista. Näillä toimilla tavoitellaan suoranaisia vaikutuksia sekä työyhteisön työturvallisuuden tilaan että yksittäisten työntekijöiden käyttäytymiseen. Inhimillisten resurssien johtamisella on moninaiset keinot työpaikan turvallisuusnäkökulmia korostavan kulttuurin edistämiseksi. Parhaat tulokset toiminnalle saadaan todennäköisimmin vasta, kun johtamistoiminnoilla onnistutaan vaikuttamaan yksittäisten henkilöiden asenteisiin, sekä koko työyhteisön toimintakulttuuriin.

Viimeisenä inhimillisten resurssien johtamisen keskeisenä periaatteena tutkijat tuovat esiin havainnon, että työhön ja inhimillisiin resursseihin liittyviä käytäntöjä ei voida koskaan kehittää tietylle yritykselle täysin yleispäteviksi, eivätkä ne koskaan ole täysin oman yhtiön johdon kontrolloitavissa. Kirjoittajat kauhistelevat ajatusta, jossa heiltä odotettaisiin jotakin valmista mallivastausta siitä, minkälaista inhimillisen resurssien johtamista tietyssä yksittäisessä tilanteessa tai organisaatiossa eri olosuhteissa tulisi harjoittaa. Tutkijat kuitenkin korostavat vielä erityisesti sitä, että kaikissa tapauksissa inhimillisten resurssien johtamisella tulee olla selvät linkitykset organisaation toimintaan (Boxall & Purcell 2003, 6).

Työsuojelutoiminnan sisältö perustuu kansallisen lainsäädännön antamien rajojen puitteissa aina työpaikalla toteutettavaan riskikartoitukseen (Lappalainen & Rantanen 2008). Työpaikalla toteutettavan työsuojelutoiminnan tulee olla aina riskikartoituksen osittamien tarpeiden ja toisaalta resurssien mukaisesti räätälöityä, juuri omalle työpaikalle sopivaa toimintaa. Näistä lähtökohdista on selvää, että työsuojelutoiminnan sisältöä ei voida ostaa valmiina pakettina kaupasta. Tilanne on siis aivan vastaava kuin inhimillisten resurssien johtamisen osalta yleensä. Toisaalta työsuojelutoiminnan

tulisi olla aina selvästi linkitetty organisaation toimintaan muun muassa johtamiskäytäntöjen, yhteistoiminnan pelisääntöjen sekä käytettävissä olevien resurssien puitteissa. Yleispäteviä toimintamalleja työsuojelutoimintaan ei ole saatavilla, mutta tiettyjä, yleisesti hyväksyttäviä, pääsääntöjä ja hyviä käytäntöjä on työsuojelutoiminnan alalta kehitetty. Yksi merkittävimmistä hyvistä käytännön esimerkeistä on työsuojelutoiminnan liittäminen turvallisuusjohtamisen viitekehykseen. Seuraavassa käsitellään turvallisuusjohtamista käsitteenä ja selvitetään, mitä turvallisuusjohtamisella yleensä, ja erityisesti tässä tutkimuksessa tarkoitetaan.

## **2.4 Turvallisuusjohtaminen työpaikoilla**

Turvallisuusjohtaminen -käsitettä (jäljempänä myös TTT-johtaminen) ei ole lähdekirjallisuudessa tai lainsäädännössä pystytty määrittelemään yhtenäisellä tavalla. Työturvallisuuslaissa (738/2002) ei itse asiassa mainita turvallisuusjohtamista käsitteenä lainkaan, eikä laki näin ollen suoranaisesti edes edellytä organisaatioita perustamaan turvallisuusjohtamisjärjestelmää. Työturvallisuuslaki sisältää kuitenkin monia hyvään turvallisuusjohtamiseen kuuluvia osa-alueita ja toimintavelvoitteita, joista keskeisimpänä voidaan pitää työsuojelun toimintaohjelmaa (Hämäläinen & Lanne 2001, 20). Tutkijoiden mukaan toimintaohjelman avulla työpaikalla on mahdollisuus tehostaa ennakoivaa työsuojelua ja parantaa suunnitelmallisesti työoloja paikallisten olosuhteiden vaatimalla tavalla. Tutkijat määrittelevät turvallisuusjohtamisen käsitteenä systemaattisesti johdetuksi toiminnaksi, jonka avulla organisaatio varmistaa tuottavan ja häiriöttömän toiminnan (Hämäläinen & Lanne 2001, 2).

Levän (2003, 35) mukaan turvallisuuden johtaminen liittyy ihmisten, ympäristön ja omaisuuden suojelemiseen sekä turvallisuuden päämäärätietoiseen kehittämiseen. Aaltonen, Anttonen, Grönqvist, Liuhamo, Saari, Vauhkonen ja Vorne (2006) esittävät, että turvallisuusjohtaminen olisi yhtenäisten johtamis- ja toimintakäytäntöjen kokonaisuus, joka edistää terveellisyyttä ja turvallisuutta työpaikalla. Tutkijoiden mukaan TTT-johtamisessa on keskeistä terveellisen ja turvallisen työn edellytysten organisointi ja jatkuva parantaminen jossa toiminnan lopputuloksena on todellinen positiivinen muutos aiempaan. Virtanen (2002) on esittänyt turvallisuusjohtamisen olevan turvallisuusajatteluun perustuvan mallin, jossa kaikessa organisaation johtamisessa otetaan huomioon turvallisuusnäkökulma ja suojataan erityiset turvallisuuden osa-alueet. Tällaisiksi osa-alueiksi tutkija nimeää tiedon, ihmiset, omaisuuden ja maineen. Virtanen ei pidä turvallisuusjohtamista omana johtamismallina, jossa organisaatiota

pyrittäisiin johtamaan pelkästään turvallisuuden näkökulmasta. Kuusisto (2002) määrittelee turvallisuusjohtamisen organisaation ylimmän johdon vastuulla olevaksi järjestelmälliseksi ja suunnitelmalliseksi toiminnaksi, jonka tarkoituksena on hallita terveys- ja turvallisuusvaaroja. Booth ja Lee (1995) ovat kuvanneet turvallisuusjohtamisen kehittyneen jo tapahtuneiden onnettomuuksien uusiutumisen estämisestä organisaation johdon suorittamaksi turvallisuuden suunnitteluksi. Tutkijoiden mukaan turvallisuusjohtamisen keskeiset osa-alueet ovat politiikka ja suunnittelu, organisaatio ja tiedonkulku, sekä riskien hallinta ja toiminnan arviointi. Harms-Ringdahl (2003) taas pitää turvallisuusjohtamista riskianalyysin ja onnettomuuksien tutkimuksen kanssa yhtäläisenä toimintana, jossa toimintojen vivahde-erot ovat normatiivisia ja pitkälti riippuvaisia olemassa olevista olosuhteista.

Kerko (2001) on kirjassaan ”Turvallisuusjohtaminen” käsitellyt laajasti turvallisuusjohtamisen yleisiä piirteitä suomalaisissa yrityksissä. Kerko lähestyy turvallisuusjohtamisen käsitettä yritysturvallisuus käsitteen kautta. Tutkija esittää, että yritysturvallisuudella tarkoitetaan useiden eri turvallisuuteen liittyvien eri osa-alueiden kokonaishallintaa siten, että toiminta on omiaan tukemaan yrityksen tulostavoitteiden toteutumista. Suomalaisessa kirjallisuudessa esitetyt erilaiset yritysturvallisuuden osa-aluejaot pohjautuvat pääsääntöisesti, kuten myös Kerkon (2001) teoksessa, Yritysturvallisuuden neuvottelukunnan (YTNK) jaotteluun (Lanne, Koskela, Tytykoski & Nenonen 2004, 8). Yritysturvallisuuden neuvottelukunnan (2008) mukaan yritysturvallisuuden osa-alueita ovat henkilöturvallisuus, kiinteistö- ja toimitilaturvallisuus, pelastustoiminta, rikosturvallisuus, tietoturvallisuus, tuotannon ja toiminnan turvallisuus, työturvallisuus, ulkomaantoimintojen turvallisuus, valmiussuunnittelu sekä ympäristöturvallisuus. Yritysturvallisuuden pohjalle rakennetun turvallisuusjohtamisjärjestelmän avulla on mahdollista johtaa ja organisoida kaikkia yritysturvallisuuden osa-alueita turvallisuusjohtamisen keinoin. Samalla yritysturvallisuuden pohjalle rakennetut johto- ja organisointitoiminnot takaavat sen, että turvallisuuden osa-alueista on mahdollista puhua yksiselitteisillä käsitteillä (Kerko 2001, 22).

Kerkon (2001, 23) mukaan turvallisuusjohtaminen ei eroa oleellisilta osiltaan millään lailla muusta johtamisesta, tai ylipäätään yrityksessä tapahtuvasta toiminnasta. Turvallisuusjohtaminen, eli kuten Kerko yksinkertaistaa, turvallisuusasioiden hoitaminen on organisaation johdon vastuulla. Tutkija kuitenkin korostaa, että työpaikan henkilöstöllä on aina oma vastuunsa työpaikalle muodostuvan (positiivisen) turvallisuuskulttuurin ylläpidosta ja kehittämisestä. Turvallisuusjohtamisen onnistunut

toteutus edellyttää niin työntekijöiden kuin johdon osallistumista turvallisuutta tukevaan laaja-alaiseen toimintaan. Toiminta ei voi muodostaa erillistä saraketta johtamis- tai alaistoimintojen kentässä.

Eri tutkijoilla vaikuttaa olevan yhtenäinen käsitys turvallisuusjohtamisesta organisaation johdon työkaluna työturvallisuuden ja terveellisuuden parantamisessa. Eri tutkijoilla on kuitenkin hyvin eriävät näkemykset siitä miten hyvään turvallisuusjohtamiseen päästään, eli mitkä ovat turvallisuusjohtamisen tärkeimmät keinot ja tehtävät (Hämäläinen & Lanne 2001, 44). Lappalainen ja Rantanen (2008) esittävät, että perinteisessä työsuojelussa on korostettu lainsäädännön vaatimuksia, jolloin työsuojelun käytännön toiminta on keskittynyt välittömien vaaratekijöiden valvontaan tarkastustoiminnan keinoin. Turvallisuusjohtaminen tuo tutkijoiden mielestä työsuojeluun mukaan johtamisnäkökulman, jonka ytimenä toimii yrityksen omiin tarpeisiin ja tunnistettuihin riskeihin perustuva työsuojelun tavoitteenasettelu, sekä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi käyttöön otetut toimintatavat ja keinot.

Työsuojelutoiminnan kehittymistä turvallisuusjohtamisen viitekehyksessä harjoitettavaksi toiminnaksi voi selvittää esimerkin avulla. Aaltonen ym. (2006, 37) esittävät, että Työterveyslaitoksen (jäljempänä TTL) tavoitteena on kytkeä työterveys- ja turvallisuusnäkökohdat osaksi työpaikan strategista ja operatiivista johtamista. Käytännössä tähän pyritään tekemällä TTL:n tutkimuksia ja selvityksiä yhteistyössä työpaikan kanssa, ja saattamalla syntyneet toimenpide-ehdotukset päätettäväksi ja toteutettavaksi työpaikan linjaorganisaation toimesta. Näin toimimalla TTL:n tutkimus ja kehitystoiminta palvelevat työpaikan TTT-johtamista tuottamalla ja levittämällä uutta tietoa käytännöistä ja ratkaisuista vaarojen sekä haittojen minimoimiseksi. TTL:n toiminnassa pyritään aina kokonaisvaltaiseen ongelmanratkaisuun, jossa yhteistoiminnan vaikutukset näkyvät laajasti koko työpaikan toiminnassa. Aivan samalla tavalla voitaisiin arvioida työsuojelutoimikunnan työn tukevan työpaikan strategista ja operatiivista johtamista.

Simolan (2005) mukaan turvallisuuden johtamisessa on kyse kulttuurin muutoksesta työpaikalla. Johdon on tutkijan mukaan uskallettava sitoutua valittuun toiminnan kehittämisstrategiaan riittävän pitkäksi ajaksi. Tempoileva johtamiskulttuuri voi tutkijan mukaan olla jo itsessään turvallisuusriski ja heikentää johdon uskottavuutta sekä luotettavuutta henkilöstön silmissä. Simolan mukaan työsuojelutoiminta on palautumassa linjaorganisaation vastuulle. Käytännössä tämä vaatii Simolan

mukaan esimiehiltä turvallisuuden johtamistyötä, joka taas edellyttää vahvaa panostusta laaja-alaiseen ja käytännön läheiseen turvallisuuden johtamisen koulutukseen.

Turvallisuusjohtaminen voidaan esittää olevan tärkeä osa ennakoivaa työsuojelua koko työsuojeluketjun hallinnassa, jolloin työturvallisuutta ja -terveyttä johdetaan ja kehitetään osana organisaation johtamistoimintaa sekä kokonaisturvallisuutta (von Gruenewaldt, 2004, 63). Hämäläisen ja Lanteen (2001, 45) tutkimustaan varten haastatteleminen yritysten edustajien ja asiantuntijoiden mukaan turvallisuusjohtamisen tulee perustua organisaatiossa luotuun turvallisuuspolitiikkaan, jota johdetaan tietyn järjestelmällisen ohjelman tai valittujen menettelytapojen avulla. Linjaorganisaatiolle turvallisuusjohtaminen tarjoaa von Gruenewaldtin (2004, 63) mukaan tuotantolähtöisen johtamisjärjestelmän, jossa organisaation johto huolehtii niin toimintojen kuin henkilöstön turvallisuudesta. Linjaorganisaation hyviin toimintatapoihin kuuluu von Gruenewaldtin (2004, 63) mukaan perehtyminen työpaikan työoloihin ja työympäristöön, selvittää vaarat, haitat ja kuormitustekijät, arvioida terveyden ja turvallisuuden merkitystä, huolehtia korjaustoimenpiteistä ja toimia näissä toimenpiteissä yhteistyössä ja henkilöstöä kuunnellen.

Siiki (2006, 34) mainitsee, että uudistetussa työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetyt työnantajan velvollisuudet perustuvat turvallisuusjohtamisen ajatukselle. Tutkijan mukaan laista voi poimia turvallisuusjohtamisen peruselementit siitäkkin huolimatta, että kyseessä olevaa sanaa ei ole lakitekstissä käytetty. Siiki näkee, että laissa olevat turvallisuusjohtamista koskevat säännökset ovat joustavia ja jättävät työpaikoille riittävästi harkinta- ja liikkumavaraa. Työsuojeluasioiden hoitaminen edellyttääkin tutkijan mukaan työpaikoilta kykyä, taitoa sekä halua hoitaa ja kehittää työsuojeluasioita omatoimisesti paikallisten tarpeiden mukaisesti. Salonheimo (2006, 82) täsmentää edellistä työsuojeluasioiden hoitamisen merkitystä, ja kuvailee turvallisuusjohtamista toimintamallina, jossa työpaikalla tapahtuva työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtiminen on osa laajempaa kokonaisuutta, jossa tavoitteena on koko organisaation sujuva ja häiriötön toiminta. Tutkijan mukaan työn turvallisuuden ja terveellisyyden kokonaisvaltaisesta hallinnasta löytyy viitteitä niin neuvoston antamasta puitedirektiivistä (89/397/ETY, 6 artiklan 3 a kohta), kuin Työturvallisuuslaista (738/2002, 8.5§:ssä) Näistä lähtökohdista työsuojelua ei käsiteltäisi omana tehtäväkenttänään, vaan se olisi oleellinen osatekijä organisaation kaikessa toiminnassa ja johtamisjärjestelmissä. Turvallisuusjohtamisen, tai vaihtoehtoisesti turvallisuuden hallinnan, ensimmäiseksi kulmakiveksi tutkija esittää työympäristön



tilan jatkuvaa seurantaan vaarojen ja haittojen arviointimenettelyn avulla. Turvallisuusjohtamisen peruselementtejä ovat tukijan mukaan myös työsuojelun toimintaohjelma sekä työn ja työympäristön suunnittelun painottaminen ennaltaehkäisevään toimintaan jälkikäteen ja korjaavan toiminnan sijaan. Työturvallisuuslain soveltamisoppaan (Työterveyslaitos 2007b, 9) mukaan kokonaisvaltaiseen turvallisuuden hallintaan kuuluu työpaikan vaarojen ja haittojen selvittämisen sekä tunnistamisen lisäksi myös työsuojelun toimintaohjelma, työpaikan ja työn suunnittelu, työntekijöille annettava opetus ja ohjaus sekä työsuojelun yhteistoiminta.

Hämäläinen ja Lanne (2001, 41) selvittivät tutkimuksessaan: ”Onnistuneen turvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt”, useiden suomalaisten yritysten turvallisuusjohtamisen tasoa. Tutkijat kehittivät tutkimuksensa yhteydessä mallin, jossa organisaation turvallisuustoiminnan piirteillä, sekä tietoisuudella turvallisuusjohtamisen sisällöstä, nähdään olevan vahva yhteys. Tutkijoiden mukaan turvallisuusjohtamisajattelu on sisäistetty ja käytössä vasta sellaisessa organisaatiossa, jossa turvallisuustoiminta tapahtuu tiiviissä yhteistyössä henkilöstön kanssa vakiintuneiden toimintatapojen puitteissa ja jossa tietoa turvallisuusjohtamisesta on istutettu läpi organisaation.

<b>Turvallisuus-toiminnan piirteet</b>				<b>Jatkuva kehittäminen</b>
<i>Toiminta yhteistyössä henkilöstön kanssa, menetelmät vakiintuneet</i>	Erilaiset menetelmät muotoutuneet kokonaisvaltaisen johtamisen tuloksena	Lähes kaikki työntekijät tietoisia turvallisuusjohtamisesta ja mukana toiminnassa	Turvallisuusjohtamisajattelu sisäistetty ja käytössä	
<i>Menetelmien etsimistä, yhteistyö muotoutumassa</i>	Turvallisuuden kehittämistä, vaikka erillistä turvallisuuden johtamisajattelua ei ole	Turvallisuusjohtamisen työkaluja etsitään ja työntekijöitä koulutetaan	Turvallisuusjohtaminen aktiivista, menetelmät etsivät vielä muotoaan	
<i>Toiminta erillistä, työsuojelutoimikuntien kautta</i>	Sekä tietoisuus, että toiminta ovat vielä alkeellaisissa	Tietoisuus turvallisuusjohtamisesta, käytännön toimenpiteet puuttuvat	Turvallisuusjohtamisajattelu teoriassa saatu, toiminta tapahtuu paperilla	
	<i>Tietoisuus turvallisuusjohtamisesta</i>	<i>Hyvä perehtyneisyys turvallisuusjohtamiseen</i>	<i>Turvallisuusjohtamistieto kulkenut läpi organisaation</i>	<b>Tietoisuus turvallisuusjohtamisesta</b>

Kuvio 1. Turvallisuusjohtamisen tietoisuuden ja toiminnan tason riippuvuus toisistaan (Hämäläinen & Lanne 2001, 41)

Hämäläinen & Lanne (2001) korostavat turvallisuusjohtamisen toteuttamisessa organisaation johdon ja henkilöstön välisen yhteistyön, ja toisaalta turvallisuusjohtamiseen liittyvän tiedon merkitystä

toiminnan kehittämisessä. Kuviosta 1 käy ilmi, kuinka tutkijat esittävät turvallisuustoiminnan olevan käynnistysvaiheessa työpaikan muusta toiminnasta erillistä toimintaa, jonka toteuttamisesta vastaa ehkä enintään periaatteellisella tasolla työsuojelun yhteistyöelin eli työsuojelutoimikunta. Samaan aikaan, kun tietoisuus turvallisuusjohtamisen sisällöstä ja mahdollisuuksista leviää läpi organisaation, kehittyvät organisaatiossa myös yhteistyön toimintamallit henkilöstön ja organisaation johdon välillä.

Tässä tutkimuksessa poliisin työpaikoilla suoritettavalla turvallisuusjohtamisella tarkoitetaan organisaation johdon ja esimiesten vastuulla olevaa työn turvallisuus- ja terveysasioiden järjestelmällistä ja kokonaisvaltaista hallintaa, jossa korostuu henkilöstön ja erityisesti sen edustajana toimivan työsuojelutoimikunnan kanssa suoritettavan yhteistyön merkitys. Turvallisuusjohtamisen avulla poliisin työpaikoilla harjoitettavaan työsuojelutoimintaan tuodaan mukaan kulttuurin muutokseen tähtäävä johtamisnäkökulma, joka parhaimmillaan perustuu tiiviissä yhteistyössä kehitettyyn organisaation omiin tarpeisiin, ja tunnistettuihin riskeihin perustuvaan tavoitteenasetteluun, sekä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi käyttöön otettuihin toimintatapoihin ja keinoihin.

Turvallisuusjohtamisen näkökulmasta tarkasteltuna työsuojelutoimikunnan tehtävät linkittyvät laajasti työpaikan turvallisuusjohtamisen ja tätä kautta organisaation perustehtävän tukemiseen. Tutkielmassa esitetään, että työsuojelutoimikunnilla on mahdollisuus kehittyä työpaikan työsuojelutoiminnan järjestelyissä organisaation johdon, esimiesten, henkilöstön ja työpaikan työterveyshuollon välillä toimivaksi toimijaksi, joka tukee organisaation johtoa ja esimiehiä tarjoamalla asiantuntija-, yhteistyö- ja ohjauspalveluja. Tutkimuksessa esitetään, että työsuojelutoimikunnan tukimuotoina työpaikan turvallisuuden ja terveellisyysedistämässä ovat asiantuntemuksen tarjoaminen linjaorganisaatiolle, työsuojelun yhteistoiminta-elinä toimiminen sekä työsuojelun ohjauksen kehittäminen ja seuraaminen työsuojelun toimintaohjelman välityksellä, tiiviissä yhteistyössä organisaation johdon kanssa. Turvallisuustoiminnan kehittyessä kohti toimivaa turvallisuusjohtamisjärjestelmää, työsuojelutoimikunnan merkitys työsuojelun yhteistoiminnan toteuttamisessa ei heikkene, vaan pikemminkin korostuu. Työpaikan turvallisuusjohtamisjärjestelmän kehittyessä työsuojelutoimikunnan on pystyttävä muokkaamaan omaa toimintaansa monipuoliseksi palveluntarjoajaksi, jonka palvelupaketissa kaikki edellä mainitut tehtäväluokat ovat kattavasti edustettuna. Vain näistä lähtökohdista toimikuntien voidaan katsoa saavuttaneen sille lainsäädännössä ja sen perusteella tehtyjen sopimusten edellyttämän toiminnallisen tason.

## 3 TUTKIMUSMENETELMÄ

### 3.1 Tutkimuksen kohde

Tämän tutkimuksen empiirisen osan toteuttamiseksi hankittiin suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien edustajilta työsuojelutoimikuntien kokousten pöytäkirjat vuosilta 2004–2007. Mainittu neljän vuoden periodi on sama, jonka aikana on ollut voimassa neljäksi vuodeksi kerralla laadittu Poliisihallinnon työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2004–2007 (Sisäasianministeriön poliisiosasto 2004). Tutkimukseen ei valittu tuoreimpia, eli vuoden 2008 työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoja, sillä aineiston hankinnassa keskityttiin pelkästään edellä mainitun toimintakauden tarkasteluun. Tutkimusajankohdan aikaan poliisin työsuojelutoimikuntien tehtävistä on sovittu, ja ne on lueteltu alun perin marraskuussa 2001 hyväksytyssä, ja elokuussa 2005 päivitettyssä poliisihallintoa koskeva työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa (Sisäasianministeriön poliisiosasto 2005). Yhteistoimintasopimuksen 11 §:ssä poliisin työsuojelutoimikunnille on annettu 17 eri kohdassa omat vastuutehtävät työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi työpaikalla. Edellä mainituin perusteluin voidaan todeta, että tutkielman aineistonhankinnassa on käytetty aikaväliä, jonka osalta on ollut olemassa yhtenäinen poliisihallinnon työsuojelun toimintaohjelma. Toisaalta tutkimuksen toteuttamista on osaltaan ohjannut olemassa oleva yksityiskohtainen luettelo poliisin työsuojelutoimikunnille annetuista vastuualueista.

Tutkielman aineistonhankinta aloitettiin rajaamalla poliisin työpaikkojen ja näissä toimivien työsuojelutoimikuntien joukkoa, tutkimuksen toteuttamisen näkökulmasta tarkoituksenmukaiseen määrään ja laatuun. Suurten poliisilaitosten joukosta karsittiin pois suurin eli, Helsingin kihlakunnan poliisilaitos sen muista poliisilaitoksista merkittävästi poikkeavan koon, ja poikkeuksellisen eli useasta poliisipiiristä muodostuvan, organisaatorakenteen johdosta. Suurten poliisilaitosten rajaamisessa käytettiin apuna Poliisijärjestöjen kalenteria (Haukka-Konu & Almgren 2007), jonka avulla selvitettiin kaikki asukasluvultaan yli 100.000 asukkaan poliisipiirit. Vuonna 2007 ennen suurta Pora-uudistusta, Suomessa oli kaiken kaikkiaan (pois lukien Helsingin poliisilaitos) yksitoista (n=11) poliisilaitosta, joiden alueella asui yli 100.000 asukasta. Poliisin hallintorakenteen uudistuksen yhteydessä poliisilaitosten määrää tullaan supistamaan siten, että nykyisestä 90 kihlakunnan poliisilaitoksen alueesta muodostetaan 24 poliisilaitosta (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2007, 7-8). Vuoden 2009

alussa perustettavat, tulevat suuret poliisilaitokset, rakentuvat monissa tapauksissa tässä tutkimuksessa mukana olevien poliisilaitosten ympärille. Yhdistyvien uusien poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien toiminta keskitetään pääpoliisiaseman yhteyteen, jolloin nyt tutkimuksessa jo mukana olevien työsuojelutoimikuntien vastuulle tulee huomattava määrä uusia työntekijöitä ja henkilöstöryhmiä (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2008b). Vaikuttaa siltä, että Pora-uudistuksen astuessa voimaan vuoden 2009 alussa, Suomesta ei löydy yhtäkään nyt tutkimukseen mukaan otettuja yhtätoista poliisilaitosta pienempää itsenäistä poliisilaitosta.

Tutkimuksen aineistonhankinnassa suuret poliisilaitokset palvelevat tutkimuksen hyödyntämistä tulevaisuudessa parhaalla mahdollisella tavalla. Pienten poliisilaitosten yksin, tai yhteistyössä eri poliisiyksiköiden työsuojelutoimikuntien toimintatavoissa olevat erityispiirteet eivät ole enää vuoden 2009 alun jälkeen käyttökelpoisia, koska tuleva Pora-uudistus ajaa uudet perustettavat poliisilaitokset suuriin yksikkökokoihin. Toisaalta on oletettavissa, että suurissa poliisilaitoksissa on jo laitosten koosta johtuen ollut laajempi kirjo työsuojelutoimintaan liittyviä asioita, joita laitoksiin perustettujen toimikuntien on tullut käsitellä. Kolmanneksi on todennäköistä, että suurissa poliisilaitoksissa työsuojelutoimikuntien työhön on saatu mukaan enemmän ja kattavammin eri työntekijäryhmien aktiivisia edustajia. Edellä mainituin perusteluin pidän perusteltuna, että tämän tutkimuksen aineistonhankinnassa ei ole syytä perehtyä pienempien poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien työn tuloksiin. Tutkimuksen tulosten arvioinnissa on otettava huomioon valittu otanta-tutkimusmenetelmä, joka palvelee enemmän tutkimuksen käytettävyyttä, kuin sen luotettavuutta ilmiön kokonaiskuvaajana (Heikkilä, 2005, 41–42.)

Poliisin työsuojelutoimikuntien pöytäkirjojen tulisi olla aina julkisia asiakirjoja ja siten myös tutkimuskäyttöön soveltuvaa vapaasti käytettävissä olevaa materiaalia. Lähtökohtana voidaan pitää, että kokouspöytäkirjoissa ei tulisi olla kirjattuna asioita, joiden käsittelyyn voisi liittyä jokin Laissa viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) 24 §:ssä säädetyistä perusteista salassa pidettävistä viranomaisen asiakirjoista. Perusteita pöytäkirjojen turvaluokittelemiseen ja salaamiseen on varsin vaikeaa keksiä. Toiminnan avoimuus ja julkisuus on jopa ehdoton välttämättömyys toimikunnan roolissa työsuojelun yhteistyöviranomaisena ja organisaation johdon tukena. Työsuojelun valvontalain (44/2006) 26§ mukaan työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat, ja niitä koskevat muutokset käsitellään työsuojelutoimikunnassa vain silloin, kun kyseessä on laajakantoinen ja

työpaikkaan yleisesti koskeva asia. Toimikunnan tehtävänä ei siis ole käsitellä yksittäisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen liittyviä henkilökohtaisia ja salassa pidettäviä asioita. Nämä asiat käsitellään Työsuojelun valvontalain 27§ mukaan yksinomaan työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen ja työntekijän kesken, jolloin tapauksiin liittyvistä yksityiskohdista ei työsuojelun valvontalain mukaan tulisi minkäänlaista mainintaa työsuojelutoimikunnan pöytäkirjoihin.

### **3.2 Aineiston hankinta**

Tutkimusongelman ja suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien käsittelemien asioiden selvittämiseksi, tutkimuksen aineiston hankinnassa päädyttiin keräämään tutkimuksen käyttöön suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoja. Tutkimuksessa on oletettu, että työsuojelutoimikuntien käsittelemät asiat käyvät ilmi parhaiten toimikuntien kokouspöytäkirjoista. Tutkimuksessa on lähdetty siitä, että toimikuntien kokouspöytäkirjoihin on kirjattu pääsääntöisesti kaikki ne asiat, joita toimikunnat ovat toimintansa yhteydessä käsitelleet. Vaihtoehtoisina aineiston hankintamenetelminä tutkimuksen toteuttamisessa harkittiin työsuojelutoimikuntien edustajien haastattelua ja toimikunnan jäsenille toimitettavaa kyselylomaketta. Lopullista päätöstä tehdessä otettiin huomioon Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 35) esittämä näkemys, jonka mukaan haastattelulla ja kyselylomakkeella on kohdehenkilön tietoisuuden ja ajattelun sisältöön vaikuttavia ominaisuuksia. Oleellisin perustelu tämän tutkielman aineistonhankinnan suhteen tehdyille päätökselle on tutkijoiden esittämä havainto, jonka mukaan haastattelu ja kyselytutkimus keskittyvät kohdehenkilön tiedossa oleviin asioihin tai tämän subjektiiviseen käsitykseen. Valitun tutkimusmenetelmän avulla tutkimuksessa selvitetään toimikuntien käsittelemät asiat olemassa olevan faktatiedon, eikä eri tahojen esittämien subjektiivisten käsityksien perusteella.

Varsinainen aineistonhankinta alkoi tutkimuksen aineistonhankinnan kohteeksi valikoitujen poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien puheenjohtajien selvittämällä. Oletuksena oli, että työsuojelutoimikuntien pöytäkirjojen luovuttamisen tutkimuskäyttöön pystyy parhaiten hoitamaan toimikunnan puheenjohtaja. Ennen yhteydenottoja eri poliisilaitoksiin valmistettiin ”materiaalin luovutuspyyntö”, joka oli tarkoitus toimittaa heti ensimmäisen yhteydenoton jälkeen toimikunnan puheenjohtajalle. Kaksi päivää kestäneen ensimmäisen puhelukierroksen jälkeen tutkija oli tavoittanut yhdentoista poliisilaitoksen työsuojelutoimikuntien puheenjohtajista kahdeksan. Kolmen

poliisilaitoksen toimikunnan puheenjohtajaa ei tavoitettu toimintaan käytettävissä olleen kahden päivän aikana puhelimitse, joten heille toimitettiin materiaalin luovutuspyyntö sähköpostin liitetiedostona positiivisin saatesanoin varustettuna. Yhden puhelimitse tavoitetun puheenjohtajan ilmoitettua, että hän ei tarvitse erityistä pyyntöä materiaalin toimittamista varten, tuli materiaalin luovutuspyyntö lopulta toimitettua kymmenelle puheenjohtajalle tai tämän edustajalle.

Työsuojelutoimikuntien puheenjohtajien tavoittamisessa oli merkillepantavaa se, että pääsääntöisesti poliisilaitoksen puhelunvälittäjällä ei ollut tarkkaa tietoa siitä, kuka laitoksessa toimii työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana. Tutkijan poliisilaitoksen omille puhelunvälittäjille soittamat puhelut käännettiin ensimmäiseksi pääosin henkilöstöhallintoon, tai työsuojelutoiminnassa muuten mukana olleille henkilöille, kuten työsuojelupäälliköille. Havainto saattaa olla merkki siitä, että toimikuntien työ ei ole kovin näkyvää tai sitä ei koeta kovin merkittäväksi toiminnoksi poliisin työpaikoilla. Ainakin yhdessä poliisilaitoksessa erilaiset vastuutehtävät, ja niiden hoitajat oli kirjattu erilliseen luetteloon, jonka avulla puhelunvälittäjällä oli helppo työ yhdistää tutkijan soitto työsuojelutoimikunnan puheenjohtajalle. Vastaava toimintamalli voisi olla käyttökelpoinen koko henkilöstön tiedonhankinnan välineenä. Erilaisten vastuutehtävien kirjaaminen yksiin kansiin tulee ajankohtaiseksi viimeistään puhelunvälityksessä tapahtuvien muutosten yhteydessä, kun puhelunvälittäminen tullaan siirtämään pois poliisilaitoksista Kajaanissa sijaitsevan keskitetyn puhelunvälityspalvelun hoidettavaksi.

Poliisin työsuojelutoimikuntien puheenjohtajat suhtautuivat tutkielman aineistonhankinnan johdosta suoritettuihin yhteydenottoihin pääsääntöisesti erittäin positiivisesti. Kahdeksasta tavoitetusta työsuojelutoimikunnan edustajasta kuusi lupasi jo puhelun aikana toimittaa pyydetyn materiaalin postitse tutkijalle. Tavoitetuista työsuojelutoimikunnan puheenjohtajista yksi piti työsuojelutoimikuntien kokouspöytäkirjoja ”ei julkisena” -materiaalina. Puheenjohtajan mukaan pöytäkirjoihin oli kirjattu salassa pidettäviä tietoja, eikä näitä asiakirjoja ollut sellaisenaan jaettu edes poliisilaitoksen henkilökunnalle, tutkijasta puhumattakaan. Toisessa ”poikkeustapauksessa” tutkija sai käydä itse kopioimassa asiakirjat kyseisen poliisilaitoksen tiloissa. Kolmesta pelkästään sähköpostin välityksellä tavoitetusta suuren poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnan puheenjohtajasta kaksi toimitti pyydetyn materiaalin.

Empiirisen tutkimuksen aineistonhankinnassa ei ollut alkujaan tavoitteena saada tutkimuskäyttöön kaikkien yhdentoista suuren poliisilaitoksen työsuojelutoimikuntien kokouspöytäkirjoja. Tutkimuksen aineistonhankinnassa varauduttiin siihen, että kaikista työsuojelutoimikunnista ei saada materiaalia, tai aineistossa on niin merkittäviä puutteita, että materiaalia ei voida käyttää tutkimuksen havaintoaineistona. Käytännössä vain kahden päivän aikana suoritetuilla lukuisilla puheluilla ja hiukan pitempään jatkuneen sähköpostikirjeenvaihdon jälkeen, tutkija sai haltuunsa työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoja yhdeksästä suuresta poliisilaitoksesta. Tutkijan haltuunsa saaman aineiston alustavan kartoituksen perusteella kävi ilmi, että kahdesta poliisilaitoksesta oli toimitettu vuosilta 2004–2007 vain muutama työsuojelutoimikunnan pöytäkirja. Mahdollisesti olemassa olevaa materiaalia ei lähdetty näiden laitosten osalta pyytämään lisää, vaan tutkimuksen aineiston käsittelyn ja analyysin lähteiksi valikoituivat yhdestätoista poliisilaitoksesta jäljelle jääneiden seitsemän työsuojelutoimikunnan kokouspöytäkirjat.

### **3.3 Aineiston käsittely ja analysointi**

Laadullisen tutkimuksen määritelmä ei ole vakiintunut. Erilaisten määritelmien lisäksi käsitettä on Tuomen ja Sarajärven (2002, 8) mukaan yritetty supistaa pelkäksi aineistonkeruumenetelmäksi, joista yleisimpinä ovat toimineet osallistuva havainnointi, syvähaastattelu ja kirjallisen aineiston analyysi. Laadullista tutkimusta voidaan Tuomen ja Sarajärven (2002, 22) mukaan pitää empiirisenä tutkimuksena, jossa havaintoaineistoa tarkastellaan ja argumentoidaan empiirisen analyysin keinoin. Laadulliseen tutkimukseen ei pitäisi lähtökohtaisesti liittää alkuperäistä tutkimusaineistoa elävöittämään tutkimusta. Ilmausten lainaus saattaa tulla kyseeseen esimerkiksi käytetyn analyysin logiikan selventäjänä, jolloin menetelmä auttaa parantamaan tutkimuksen luotettavuutta. Tämä empiirinen tutkielma toteutetaan laadullisen tutkimuksen keinoin tarkastelemalla ja argumentoimalla tutkimusta varten kerättyä suurten poliisilaitosten tuottamaa työsuojelutoimikuntien pöytäkirja-aineistoa.

Tämän tutkielman aineiston hankinta perustuu dokumenttien eli poliisin työsuojelutoimikuntien kokouspöytäkirjojen keruuseen. Kyseessä on yksi laadullisen tutkimuksen yleisimmistä aineistonkeruumuodoista haastattelun, kyselyn ja havainnoinnin rinnalla. Mainittuja menetelmiä on Tuomen ja Sarajärven (2002, 73) mukaan mahdollista käyttää hyväksi rinnakkain, tai eri tavoin

yhdistettynä, tutkimusongelman ja käytettävissä olevien resurssien puitteissa. Olemassa olevista mahdollisuuksista huolimatta tämän tutkielman tutkimusongelman ratkaisua haetaan pelkästään tutkimusta varten kerättyjä kirjallisia yksityisiä dokumentteja tarkastelemalla ja argumentoimalla.

Kirjallisten dokumenttien analysointityökaluna on Tuomen ja Sarajärven (2002, 86–88) mukaan mahdollisuus tietyin rajoituksin käyttää sisällönanalyysiä. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tavoitteena saada aikaiseksi tilastollisia yleistyksiä, vaan esimerkiksi etsiä selityksiä tietylle toiminnalle tai ilmiölle sekä antamalla tälle mielekäs tulkinta. Näistä lähtökohdista laadullinen tutkimus ei edellytä, että kohdejoukko olisi valittu umpimähkää, ja mahdollisimman kattavalla tavalla, suhteessa perusjoukkoon. Laadullisessa tutkimuksessa haetaan tutkimuksen aineistonhankinnan kohteiksi lähteitä, jotka tietävät ilmiöstä mahdollisimman paljon tai näillä tiedetään olevan kokemusta asiasta. Edellä esitetyn selvityksen perusteella voidaan todeta, että nyt toteutettua tutkimusta varten valitut, ja lopulta jäljelle jääneet, aineistonhankinnan kohteet antavat riittävän kattavan mahdollisuuden arvioida poliisin työsuojelutoimikuntien tehtäviä turvallisuusjohtamisen näkökulmasta.

Tuomi ja Sarajärvi (2002, 69) toteavat, että laadullisen tutkimuksen tekijän on tiedettävä mitä hän on tekemässä. Tutkimuksen teknisen toteuttamisen lisäksi tutkijan on tunnistettava oma eettinen vireytensä. Laadullinen tutkimus sisältää aina eettisiä valintoja, joiden ratkaisemiseen ei aina ole olemassa täsmällisiä tai yleisesti hyväksytyjä ohjeita. Tutkijoiden mukaan on myös oleellista, että tutkimuksen tekijä tunnistaa tarkasti sen, mitä hän ei ole tekemässä. Tieteellisen tutkimuksen raportointi edellyttää tutkijalta perusteluja tehdyille valinnoille, mutta rationaalisten selvitysten lisäksi tutkijalla on mahdollisuus käyttää hyväkseen myös omaa uskoa ja asennetta tutkimansa ilmiön osalta. Tutkija valitsee tutkimustyyppin, strategian ja otteen laadullisen tutkimuksen mukaisesti tutkimusongelman ratkaisemiseksi, mutta tutkijan uskomukset ovat mukana tutkimusprosessissa jo tutkimusongelmaa muotoiltaessa.

Tässä tutkielmassa selvitetään tutkimusta varten kerätyn materiaalin avulla, mitä asioita suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnat ovat kokouksissaan käsitelleet. Laadullisen tutkimuksen toteuttamiseksi aineistosta rajattiin analyysin tavoite mahdollisimman tarkkaan pelkästään asetetun tutkimusongelman ratkaisua tukevaksi. Tutkittavasta aineistosta esiin tulevia kiinnostavia, mutta tutkimusongelman ulkopuolelle jääviä asioita ei tutkia tai raportoida tämän tutkielman yhteydessä.



Seuraavassa esitetään ne toimenpiteet, joiden mukaisesti tutkimuksen aineistonhankinnan avulla kerätty aineisto järjestettiin ennen varsinaista analyysiä tutkimusongelman ratkaisemisen suhteen tarkoituksenmukaisimpaan muotoon.

Tässä tutkimuksessa esitettyyn tutkimustehtävään haetaan vastauksia sisällönanalyysin keinoin. Sisällönanalyysiä on Tuomen ja Sarajärven (2002, 93) mukaan pidetty laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä. Sisällönanalyysiä voidaan käsitellä joko omana metodinaan tai väljempänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisten kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen lähteiden sisällön analysointikokonaisuuksiin. Sisällönanalyysin on myös todettu soveltuvan täysin strukturoimattomien kirjallisten dokumenttien käsittelyyn, kuten nyt tutkimuksen kohteena olevien työsuojelutoimikuntien tuottamaan kirjalliseen materiaaliin. Sisällönanalyysi on Tuomen ja Sarajärven (2002, 105) mukaan analyysimenettelytapa, jonka avulla saadaan tiivistetyssä ja yleisessä muodossa oleva sanallinen ja selkeä kuvaus tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Sisällönanalyysin avulla analyysin kohteena oleva materiaali on kuitenkin vasta järjestetty johtopäätösten tekemistä varten. Onnistuneessa tutkimuksessa tutkija pystyy tekemään sisällönanalyysin avulla järjestetystä materiaalista mielekkäitä johtopäätöksiä, eikä tyydy esittelemään pelkästään järjestettyä aineistoa tutkimuksen tuloksena. Tämä tutkimus sisältää oman lukunsa, jossa käsitellään sisällönanalyysin avulla saadun materiaalin perusteella tehtyjä johtopäätöksiä.

Sisällönanalyysi on mahdollista toteuttaa Tuomen ja Sarajärven (2002, 97–98) mukaan eri tavoin. Tässä tutkimuksessa laadullisen aineiston analyysin toteuttaminen tapahtuu teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Teoriaohjaavassa analyysissä korostuu tutkijoiden mukaan olemassa olevan tiedon merkitys perustana, jonka avulla analysoitavasta materiaalista on mahdollista tuottaa uusia aiempaa tietoa täydentäviä ajatuksia. Tätä tutkimusta toteutettaessa on ollut käytettävissä aiemmin tutkimuksessa esitetyt säädökset ja niiden pohjalta tehdyt sopimukset, joissa työsuojelutoimikunnalle on määrätty tietyt vastuutehtävät. Tässä tutkielmassa toteutettu teoriaohjaava analyysi perustuu toimikunnalle edellä mainittujen säädösten perusteella annettujen tehtävien yhdistelyn avulla toteutettuun tehtäväluokkajakoon.

Sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa tutkimuksen empiirisen osan toteuttamiseksi valmistettiin analyysirunko, joka perustuu edellä esitettyyn työsuojelutoimikuntien kolmen perustehtävän mukaiseen

tehtäväluokkajakoon. Analyysirungossa toimikunnalle eri säädösten avulla annetut tehtävät oli jaettu kolmeen eri tehtäväluokkaan tutkimuksessa myöhemmin esitetyin perusteluin. Tehtäväluokkien alle sijoitetut yksittäisistä tehtävistä käytetään tässä tutkimuksessa myöhemmin nimitystä alakategoriat. Analyysirungossa alakategoriat oli edelleen jaettu pääsääntöisesti muutamaa eri alaluokkaan alakategorian sisältämien erilaisten toimintamuotojen perusteella. Alakategoriaan kuuluvat alaluokat on eroteltu toisistaan erottelun perusteena toimivaa toimintamuotoa kuvaavalla kirjaimella. Näin ollen muun muassa työsuojelun valvontalaissa toimikunnalle annetut tehtävät muodostivat yhteistyöluokassa kuusi yksittäistä alakategoriaa (Y61 - Y66). Työsuojelun valvontalaissa on säädetty että, toimikunnan tulee seurata sen käsiteltäväksi määrättyjen asioiden (siis edellä mainitut kuusi alakategoriaa) toteutumista ja vaikutuksia. Näin ollen työsuojelun valvontalain mukaiset tehtävät jaettiin omissa alakategoriassaan edelleen kahteen osaan siten, että toimikunnan käsittelemäksi määrättyjen asioiden toteutumisen ja vaikutusten arviointiin liittyvät asiat sijoitettiin omiin alaluokkiin (Y61S - Y66S). Vastaavaan tapaan toimittiin myös muiden tehtäväluokkiin sijoitettujen alakategorioiden osalta.

Teoriaohjaavasti toteutettu analyysi oli alusta alkaen tarkoitus toteuttaa väljästi, jolloin olemassa olevasta aineistosta oli mahdollista luokitella sekä alkuperäiseen analyysirunkoon kuuluvat että sen ulkopuolelle jäävät työsuojelutoimikunnan käsittelemät asiat. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tutkielman alkuperäisen analyysirungon ulkopuolelle jäävät asiat muodostivat alkuperäistä tutkimusrunkoa täydentävän neljännen kategorian. Alkuperäisen analyysirungon perusteista johtuen sen ulkopuolelle jääneet asiat eivät kuulu toimikunnan tehtäviin, eikä niiden tulisi kuulua työsuojelutoimikuntien kokouksissa käsiteltävien asioiden joukkoon. Neljäs kategoria täydentää kuitenkin tutkimusta, sillä tämän avulla on mahdollista selvittää minkä tyyppisiä asioita toimikunnat mahdollisesti hoitavat ilman säädösten avulla annettua velvoitetta tai oikeutta.

Ennen varsinaisen teoriaohjaavan analyysin toteuttamista päätettiin, että käytettävissä olevasta materiaalista analysoidaan pelkästään ilmisältö (manifest content). Analyysissä ei puututa toimikuntien pöytäkirjoissa mahdollisesti piilossa oleviin viesteihin (latent content). Vastaavaan tapaan ennen analyysin varsinaista suorittamista määriteltiin analyysiyksikkö, joka on tässä tutkielmassa työsuojelutoimikunnan kokouksessaan käsittelemä, ja pöytäkirjaan kirjattu, yksittäinen ”asia”. Termi ”asia” on tässä tutkielmassa yksittäinen, ja tiettyyn toimikunnan vastuulle annettuun tehtävään rajattavissa oleva pöytäkirjakirjaus. ”Asian” määrittelyssä on oletettu, että yksittäisten pöytäkirjaan

kirjattujen ”asioiden” ei tarvitse muodostaa toimenpidekokonaisuutta asian käsittelystä tehdyn päätöksen seurantaan. Tilanteessa, jossa samaa ”asiaa” on käsitelty myös esimerkiksi seuraavassa pöytäkirjassa, tulkitaan toimikunnan suorittaneen kaksi erillistä ”asiaa”. Toisaalta toimikunta on voinut käsitellä ”asioita”, jotka eivät ole olemassa olevan säädöspohjan mukaan kuulu sen tehtäviin.

Toimikunnan käsittelemiä yksittäisiä asioita on poimittu sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa valmistettuun analyysirunkoon teoriaohjaavan sisällönanalyysin periaatteita noudattaen. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoreettista käsitteistöä ei tarvitse rakentaa analyysilähtöisen sisällönanalyysin keinoin, vaan käsitteistö perustuu aiemmin tutkimuksen teoriaosassa kuvattuun tehtäväluokitukseen. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin toteutus vaatii kuitenkin aineistolähtöisen sisällönanalyysin tapaan tutkimusaineiston luokittelua, joka tapahtuu aineiston redusoinnin, ja tämän jälkeen toteutetun aineiston klusteroinnin avulla.

Aineiston käsittelyn ensimmäisessä vaiheessa tutkimusaineiston redusointi, eli pelkistäminen aloitettiin karsimalla aineistosta pois kaikki tutkimusongelman kannalta katsottuna selvästi epäolennainen materiaali. Tutkimuksen ulkopuolelle työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista jätettiin pois muun muassa kokouksissa käsitellyt työjärjestykseen, kokoustekniikkaan tai toimikunnan jäsenten henkilökohtaisiin etuihin sekä koulutukseen liittyvät asiat. Aineiston pelkistämisen yhteydessä tutkimusaineistosta rajattiin pois myös joidenkin yhtenäisvirastojen työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoissa mainitut, kihlakunnan poliisilaitoksen kanssa yhteisessä työsuojelutoimikunnassa toimineiden, muiden virastojen asiat. Tutkimuksessa keskityttiin tarkoituksella suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien työn arviointiin poliisilaitoksen omasta näkökulmasta, jolloin yhtenäisvirastoissa toimineiden maistraattien, ulosoton ja syytepuolen työsuojeluun liittyvät asiat jätettiin kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimusaineiston rajaamisen jälkeen aineiston pelkistäminen suoritettiin loppuun erottelemalla työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista yksittäiset toimikunnan käsittelemät asiat. Pöytäkirjojen kirjaamisessa käytetyistä erilaisista tyyleistä huolimatta toimikunnan pöytäkirjoista oli pääsääntöisesti varsin helppoa erotella kokouksissa käsitellyt yksittäiset asiat, jotka eroteltiin toisistaan pöytäkirjoihin tehtyjen lyijykynämerkintöjen avulla.

Aineiston klusteroinnin, eli ryhmittelyn, yhteydessä työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista erotettuja yksittäisiä asioita verrattiin tutkimuksen yhteydessä valmistettuun analyysirunkoon kirjattuihin poliisin työsuojelutoimikuntien tehtäviin ja tarvittaessa näiden tehtävien alla oleviin toimintamuotoihin. Suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien kokouksissa käsiteltyjen, ja pöytäkirjoihin kirjattujen, asioiden ja asiakokonaisuuksien vertailu analyysirunkoon kirjattuihin toimikunnille annettuihin tehtäviin ja eri toimintamuotoihin onnistui pääsääntöisesti varsin vaivattomasti. Suurimman ongelman aiheuttivat tietyt päällekkäisiltä, tai vaihtoehtoisilta, tuntuvat valintamahdollisuudet kahden, tai useamman eri analyysirungossa mainitun toimikunnan vastuutehtävän välillä. Ratkaisujen tekemistä helpotti ensisijaisesti analyysirungon perusta, eli olemassa olevat tehtäväluokitukset ja niiden antamat suuntaviivat.

Klusteroinnin yhteydessä tutkimusaineiston käsittelyssä syntyi tutkimuksessa aiemmin esiteltyjen kolmen tehtäväluokan lisäksi neljäs tehtäväluokka. Alkuperäistä analyysirunkoa oli täydennettävä neljännellä tehtäväluokalla, sillä kaikkia työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista erotettuja asioita ei ollut mahdollista sijoittaa mihinkään alkuperäisestä analyysirungosta ilmi käyvään yksittäiseen tehtävään. Analyysirungon lopullisiksi tehtäväluokiksi muodostuivat näin ollen ”Asiantuntija”, ”Yhteistyö”, ”Ohjaus” ja ”Ylimääräiset tehtävät”.

Toimikuntien pöytäkirjoista erotellut yksittäiset asiat merkittiin pöytäkirjoihin lyijykynämerkinnöin analyysirungosta poimitun yksittäisen tehtävän mukaisella koodilla. Aineiston klusteroinnin yhteydessä työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista oli mahdollista erotella ”asioita” 52 eri toimintamuodon osoittamaan alaluokkaan, jolloin ”asiat” tuli automaattisesti myös sijoitettua eri alakategorioihin sekä neljään eri tehtäväluokkaan.

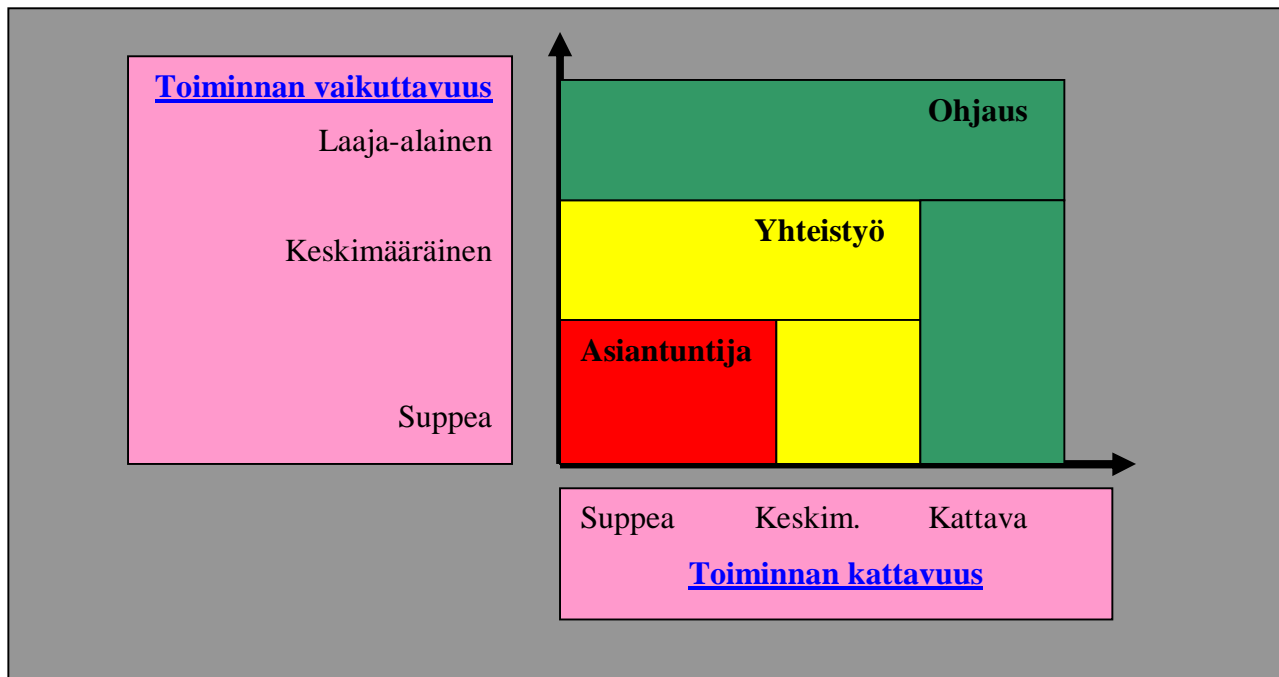
Tutkimusaineistosta poimittujen asioiden alaluokkiin, alakategorioihin ja analyysirunkoon sijoittamisen jälkeen tutkimuksessa suoritettiin vielä tutkimusaineiston kvantifiointi. Laadulliseen tutkimukseen liitettävissä olevan menetelmän avulla olemassa olevan aineiston tulkintaan, ja varsinkin aineiston esittelyyn, saatiin uudenlainen näkökulma, jonka avulla analysoitavasta materiaalista oli helpompi tuottaa määrällistä ja laadullista tietoa. Kvantifioinnin yhteydessä työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista erotellut ja koodimerkinnöin varustetut yksittäiset ”asiat” tallennettiin ensin poliisilaitoskohtaisesti analyysirungon mukaiseen excel-laskentataulukon kalenterivuositain eroteltuna. Kvantifioinnin

avulla tutkimuksessa selvitettiin miten aineistosta poimitut ”asiat” painottuivat eri tehtäväluokkiin, alakategorioihin ja alaluokkiin yksittäisessä poliisilaitoksessa ja koko aineistossa.

## 4 TYÖSUOJELUTOIMIKUNNAN TEHTÄVÄLUOKAT

Työsuojelutoimikunnan tehtävät ovat varsin yksityiskohtaisesti lueteltu työturvallisuuslaissa, sen valmisteluaineistossa, muussa lainsäädännössä sekä lainsäädäntöön perustuvissa työsuojelun yhteistoimintaa koskevien sopimusten ja työsuojelun toimintaohjelmien yhteydessä. Työsuojelutoimikunnalle on määrätty yksiselitteiset tehtävät vuonna 2001 allekirjoitetussa ja vuonna 2005 päivitetystä poliisihallintoa koskevan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005) 11§:ssä. Sopimuksen toinen päivitys tapahtui tutkimuksen valmistumisen aikoihin joulukuussa 2008 (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2008b). Tutkimukseen valitun aineiston kirjaamisen aikaan voimassa olleessa sopimuksessa poliisin työsuojelutoimikunnille on annettu 17:ssä eri kohdassa tehtäviä ja oikeuksia työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi työpaikalla. Tässä tutkielmassa ei tyydytä tarkastelemaan työsuojelutoimikuntien tehtäviä pelkästään lainsäädännössä tai sille kirjallisten sopimusten yhteydessä annettujen yksittäisten tehtävien näkökulmasta. Tutkielmassa esitetään, että työsuojelutoimikunnan perustehtävä on jaettavissa turvallisuusjohtamisen näkökulmasta kolmeen eri tehtäväkokonaisuuteen, jossa toimikunnan tehtäväluokat ovat ”Asiantuntija”, ”Yhteistyö” ja ”Ohjaus”.

Tutkielman yhteydessä luotu tehtäväluokkakajako perustuu osaltaan olettamalle, jonka mukaan jokaisella tässä tutkielmassa esitetyillä työsuojelutoimikunnan tehtäväluokalla on oma eritasoinen luonteensa ja merkityksensä työpaikalla harjoitettavalle turvallisuusjohtamiselle. Tutkielmassa työsuojelutoiminnan merkitystä on arvioitu kolmitasoisen mittarin avulla toiminnan vaikuttavuuden ja kattavuuden osalta. Toiminnan kattavuudella tässä yhteydessä tarkoitetaan sitä, miten laajoja joukkoja toimikunnan työn voidaan olettaa työpaikalla käytännössä koskevan. Toiminnan vaikuttavuuden arvioinnilla tarkoitetaan puolestaan sitä, minkä taseoisia tavoitteita toiminnalle voidaan asettaa ja millaisia tuloksia toiminnalta voidaan odottaa saatavan. Kuviossa 2. esitetyn mallinnuksen ensisijaisena tavoitteena on toimikunnan tehtävien kuvaaminen tutkimuksessa luotujen tehtäväluokkien avulla. Mallin avulla on tarkoitus antaa toimikunnan jäsenille sekä työpaikan johdolle ja henkilöstölle konkreettinen apuväline keskusteltaessa toimikunnan tehtävistä ja toiminnalle asetettavista tavoitteista. Toisaalta tehtävien mallintaminen auttaa arvioimaan toimikunnan työn tuloksellisuutta aivan uudella tavalla verrattuna tilanteeseen, jossa toimikunnan työn tuloksia arvioidaan suhteessa kaikkien edellä mainittujen 17 eri vastuutehtävän toteuman osalta samanaikaisesti.



Kuvio 2 Poliisin työsuojelutoimikuntien tehtäväluokat suhteessa toiminnan vaikuttavuuteen ja kattavuuteen työyhteisössä

#### 4.1 Asiantuntijatehtävät; työsuojelutoiminnan seuranta ja suunnittelu sekä kehittämisesitysten tekeminen

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta tuli voimaan vuoden 2006 helmikuun alussa. Siikin (2006, 2-5) mukaan lainsäädännön uudistamiselle oli tarvetta muun muassa siitä syystä, että työsuojelutoimikunnat olivat ajautuneet sivuraiteille suhteessa työpaikan varsinaisesta toiminnasta ja johtamisesta. Uuden lain avulla oli tarkoitus tehostaa työsuojelun yhteistoiminnan vaikuttavuutta ohjaamalla yhteistoimintaa lähemmäksi työpaikalla tapahtuvaa päätöksentekoa. Käytännössä vaikuttavuuden lisäämiseen päästäisiin parhaiten silloin, kun työsuojelu otetaan huomioon elimellisenä osana yrityksen päivittäistä toimintaa. Siikin mukaan uuden lain ohjausvaikutuksen seurauksena työpaikoilla harjoitettava työsuojelun yhteistoiminta, ja toiminnan tarjoama työsuojelun asiantuntemus tulisi olla organisaation johdon ja esimiesten käytettävissä kaikissa johto- ja päätöksentekotilanteissa.

Työsuojelutoimikunnalle ei Salonheimon (2006, 131) mukaan ole ollut tarkoituskaan antaa suoranaisia päätösvaltuuksia työturvallisuuden vaikuttavien asioiden osalta. Toimikunnalle on annettu laajat

mahdollisuudet ottaa kantaa, ja käsitellä, työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyteen vaikuttaviin asioihin. Parhaimmillaan nämä kannanotot välittyvät ja vaikuttavat linjaorganisaation päätöksentekoon. Toisaalta työturvallisuuden kehittymistä on havaittu tapahtuvan pelkästään työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyteen vaikuttavia tekijöitä analysoimalla (Suokas 1988). Kerkon (2001, 49) mukaan työsuojelutoimikunnan vastuut ja velvoitteet turvallisuustoimintojen organisoinnissa on määriteltävä selkeästi. Kerko linjaa toimikunnan vastuiden ja velvoitteiden kuuluvan ensisijaisesti lakisääteisiin vaatimuksiin, tukitoimintaan ja asiantuntemuksen tarjoamiseen.

Työsuojelutoimikunnalla on mahdollisuus nousta Salonheimon (2006), Siikin (2006) ja Kerkon (2001) edellä liputtamaan asiantuntija-asemaan Työturvallisuuslain (738/2002) 10§:n vanavedessä. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on pääsääntöisesti velvollinen selvittämään, tunnistamaan ja mahdollisuuksien mukaan poistamaan työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat häirtä- ja vaaratekijät. Tilanteessa, jossa työn vaarojen poistaminen ei ole mahdollista, tulee työnantajan arvioida niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Pykälässä velvoitetaan työnantaja käyttämään työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa viime kädessä ulkopuolisia asiantuntijoita, mikäli työnantajalla ei ole itsellään käytettävissä toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta. Ennen ulkopuolisten asiantuntijoiden apuun kutsumista työnantajan tulisi ainakin selvittää, onko omassa organisaatiossa työn vaarojen ja häirtatekijöiden selvittämiseen riittävää asiantuntemusta. Toisaalta työnantajan on arvioitava, onko tällaisen asiantuntemuksen kehittäminen omassa organisaatiossa pitkässä juoksussa toiminnallisesti tai taloudellisesti arvioituna tarpeellista. Kolmanneksi työnantajan on arvioitava, kenellä tätä asiantuntemusta organisaatiossa tulisi olla.

Työturvallisuuslain (738/2002) 16§:ssä edellytetään, että esimiestehtävissä toimivilla työnantajan edustajilla on oltava riittävä pätevyys ja perehtyneisyys tehtäviinsä. Salonheimo (2006, 194) on luokitellut työpaikan johdon ja esimiesten vastuuta kolmiportaisen mallin avulla. Lähtökohtana tutkijan jaotteluun on Rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:n yleissäännös, jonka mukaan työnantajan ja tämän edustajien vastuut perustuvat asianomaisten henkilöiden tehtävien ja toimivaltuuksien perusteella. Näistä lähtökohdista työpaikan ylimmän johdon vastuulla ovat työturvallisuuden aineelliset ja organisatoriset edellytykset, kuten työtilojen yleisestä turvallisuudesta huolehtiminen ja ammattitaitoisen henkilöstön rekrytointi. Keskijohdon vastuulla on muun muassa erilaisten turvallisuusohjeiden laatiminen ja niiden noudattamisen valvonta sekä esimerkiksi henkisen



työsuojelun edellytysten valvonta. Työnjohdon vastuulle jäisi yksittäisten koneiden ja laitteiden kunnan valvonta, työnopastuksen järjestäminen ynnä muut vastaavat tehtävät.

Työpaikan työsuojelusta vastuussa olevilla tahoilla on kuitenkin harvoin riittävästi aikaa perehtyä ja hankkia kattavaa ja ajantasaista tietoa työsuojeluun liittyvistä asioista. Näissä olosuhteissa työnantajan tulisi vähintään selvittävän, mitkä mahdollisuudet työsuojelutoimikunnalla on tukea organisaation eri tasoilla toimivia esimiehiä turvallisuuslain edellyttämässä tehtävissä. Päätöksiä tehdessään työnantaja ottaa samalla vähintään epäsuorasti kantaa siihen, missä määrin ja missä laajuudessa työsuojelun yhteistoimintaelimen ammattitaitoa tullaan jatkossa tarvitsemaan. Tilanteessa, jossa toimikunnan osallistumista turvallisuusjohtamisen ydintehtävään, (ks. Salonheimo 2006, 82) eli työn vaarojen ja haittojen selvittämiseen ei nähdä ylipäättäänkään tarpeellisenä, ei toimikunnan ammattitaidon kehittymistä voida odottaa ajan kuluessa tapahtuvan.

Työsuojelutoimikunnan mahdollisuudet tarjota tukea organisaation johdolle ja esimiehille työn haitta- ja vaaratekijöiden selvittämisessä, tunnistamisessa ja poistamisessa käy ilmi työturvallisuuslain lisäksi myös Poliisihallintoa koskevan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005) 11§:ssä luetelluista tehtävistä. Työsuojelun yhteistoimintaelimelle on annettu tehtäväksi perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin. Samassa yhteydessä (kohta 4) yhteistyösopimuksessa mainitaan, että toimikunnalla on mahdollisuuksien mukaan muun muassa tarkastuksia suorittamalla, kiinnittää erityistä huomiota vaarallisiin työolosuhteisiin ja työtapoihin, ja seurata niiden kehitystä sekä tehdä virastolle esityksiä niiden korjaamiseksi. Sopimuksen tekstiä on mahdollista tulkita niin, että työsuojelutoimikunnalle on annettu mahdollisuus tukea organisaation johtoa ja esimiehiä kahdella eri tasolla. Työn turvallisuuden ja terveellisyteen liittyvien työpaikan olosuhteiden perehtymisen jälkeen toimikunnalle on annettu mahdollisuus kehittää omaa toimintaansa asiantuntemuksen kasvaessa toiminnan seurannasta koko organisaation toimintaa tukevaksi kehittämistoiminnaksi. Toimikunnan tarjoamat asiantuntijapalvelut ovat toiminnan eri vaiheissa eritasoisia, mutta molemmat tasot kuuluvat tässä tutkimuksessa toimikunnan tarjoamien asiantuntijapalveluiden luokkaan.

Tässä tutkielmassa esitetyistä työsuojelutoimikunnan tehtäväluokista ensimmäisessä painottuvat toimikunnan asiantuntijapalvelut työpaikan turvallisuuden ja terveellisyden edistämässä.

Työsuojelutoimikunnan työn vaikuttavuutta ja kattavuutta työyhteisössä toteutettava turvallisuusjohtamisen suhteen arvioitaessa, asiantuntijatehtävät eivät lähtökohtaisesti nouse yhteistyö- tai ohjaustehtävien tasolle. Asiantuntijatehtäviin liittyen työsuojelutoimikunnan vastuulle on annettu perehtyä ja seurata merkittäviä sekä laajakantoisia työpaikan työturvallisuuteen ja terveellisyteen vaikuttavia asioita. Ammattitaidon kehittymisen tuloksena toimikunnilta odotetaan myös esityksiä, suunnitelmia ja lopulta käytännön toimia työpaikalla toteutettavan työsuojelutoiminnan järjestelyiden suhteen.

Tutkimuksessa esitetään, että työsuojelutoimikunnan ensimmäinen tehtäväluokka poliisin työpaikoilla on lähinnä organisaation johdolle ja esimiehille tarjottava tuki työsuojelutoiminnan asiantuntijana. Asiantuntijatehtävissä työsuojelutoimikunta on harvoin tekemisissä työpaikan henkilöstön kanssa, eikä toiminnalla ole näin ollen erityisen laajaa tai kattavaa suoranaista vaikutusta työpaikan henkilöstön suhteen.

Poliisin Työsuojelutoimikunnan asiantuntijatehtäviin kuuluvat tässä tutkimuksessa seuraavat poliisihallintoa koskevan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005) 11§:ssä sekä Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) luetellut tehtävät:

1. ***perehtyä** työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin ja **seurata** niiden kehitystä sekä tarvittaessa ja milloin se on mahdollista, mm. tarkastuksia suorittamalla, **kiinnittää erityistä huomiota** vaarallisiin työolosuhteisiin ja työtapoihin sekä **tehdä** virastolle **esityksiä** niiden korjaamiseksi (yhteistoimintasopimuksen kohta 4, alakategorian koodi A1, jäljempänä kohta 4, A1)*
2. ***seurata** tapaturma- ja terveystilannetta työpaikalla sekä **ryhtyä toimenpiteisiin tutkimusten toimeenpanemiseksi** tapaturmien ja työstä johtuvien sairauksien selvittämiseksi (kohta 6, A2)*
3. ***seurata** työterveyshuollon toimeenpanoa työpaikalla (kohta 7 alkuosa, A3)*
  - o **ehdotusten tekeminen** työterveyshuollon toiminnan kehittämiseksi (TTHL 8§ 3.mom, A3Laki3)
4. ***seurata** työnopastusta työn turvallisuuden ja terveellisyden kannalta sekä **tehdä** sitä koskevia **esityksiä** virastolle (kohta 8, A4)*

5. *suunnitella* työpaikan työsuojelukoulutusta, **tehdä** sitä koskevia **esityksiä** virastolle ja milloin on sovittu, **järjestää** tätä **koulutusta** (kohta 9, A5)
6. *suunnitella* ja **tehdä** virastolle **vuosittain esitys** työpaikan työsuojelutoiminnan yleisestä järjestelystä ja kehittämisestä sekä tapaturmien ja terveyden vaarojen ehkäisystä (kohta 10, A6)
7. **pyrkii kehittämään** työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviä menettelytapoja ja **tehdä** niitä koskevia **esityksiä** virastolle sekä **käsitellä** rationalisointisuunnitelmat työn ja työolojen terveellisyttä ja turvallisuutta koskevilta osin (kohta 11, A7)
8. *suunnitella* ja **tehdä esityksiä** virastolle menettelytavoista päihdeongelmien vähentämiseksi ja ongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi asiaa koskevien säännösten ja niiden perusteella annettujen ohjeiden mukaisesti (kohta 16, A8)

#### **4.2 Yhteistyötehtävät; edustuksellinen toiminta työsuojelutoiminnan yhteistyöelimenä**

Työsuojelun yhteistoiminta on pääosin säädelty työsuojelun valvontalaissa (44/2006). Työsuojelun yhteistoimintaa voidaan Saloheimon (2006, 115) mukaan kuvata työnantajan edustajien sekä henkilöstön välisenä yhteydenpitona, jonka tavoitteena on työpaikan työsuojelutoiminnan kehittäminen. Työsuojelun yhteistoiminnan avulla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa heitä koskeviin työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asioihin työpaikalla. Yhteistoimintakäsittelyn jälkeen työnantaja tekee asiassa lopullisen päätöksen. Työsuojelun yhteistoimintamenettelyä ohjaa kuitenkin aina työsuojelun valvontalakiin kirjattu tavoite, jonka mukaan yhteistoiminnalla turvataan työpaikan eri osapuolten vuorovaikutus sekä henkilöstön osallistumisen ja vaikuttamisen todelliset mahdollisuudet (Salonheimo 2006, 120).

Hallituksen esityksessä työturvallisuuslaista (HE n:o HE 59/2002 vp.) esitetään, että työnantajan ja työntekijöiden on työturvallisuuslain mukaan pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan työturvallisuutta työpaikalla yhteistoiminnassa. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijät saavat riittävän ajoissa tarpeellisen tiedon työturvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista asioista työpaikalla ja toisaalta siitä, että näitä asioita käsitellään asianmukaisesti ja riittävän ajoissa työnantajan ja työntekijöiden sekä heidän edustajiensa kesken. Työturvallisuuslain säännöksen on ensisijaisesti tarkoitettu kohdistuvan pieniin työpaikkoihin, koska ne voivat jäädä työsuojelun valvontalakiin tai työmarkkinajärjestöjen

sopimuksiin perustuvan yhteistoiminnan ulkopuolelle. Näiden piiriin kuuluvissa työpaikoissa säännöksen vaatimukset odotetaan täyttyvän edellä mainitulla menettelyillä.

Työsuojelun valvontalaissa on säädetty työturvallisuuslakia tarkemmin työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta, työsuojelun edistämisestä ja kehittämisestä. Työsuojelun valvontalain (44/2006) 22§:ssä säädetään, että työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Hallituksen esityksen (HE 94/2005 vp) mukaan Työsuojelun valvontalaissa säädetyn työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on vaikuttaa työsuojelua koskevaan päätöksentekoon asioita työpaikalla suunniteltaessa, valmisteltaessa ja toteutettaessa. Hallituksen esityksessä esitetään, että yhteistoiminnallisuuden lisääminen on toteutettavissa korostamalla työsuojeluasioiden kiinteää yhteyttä työpaikan varsinaiseen tuotannolliseen toimintaan.

Työsuojeluun liittyvää yhteistoimintaa ei ole tarvetta aina viedä työsuojeluorganisaation parissa hoidettavaksi. Edustuksellista työsuojelun yhteistoimintaa tulisi harjoittaa työpaikoilla vasta sitten, kun asiaa ei enää pystytä hoitamaan suoraan työntekijän ja hänen esimiehensä kesken, tai asian hoitaminen työsuojeluorganisaation toimesta on kokonaisuus huomioon ottaen tehokkaampaa. Työsuojelutoiminnan tehokkuutta on omiaan lisäämään myös se, että työsuojelutoimikunta voi keskittyä suuria ja laajakantoisia asioita koskevaan yhteistoimintaan. Tehokkuutta työsuojelutoiminnan työhön tuo myös toimikunnan mahdollisimman hyvin koko työpaikan henkilöstöä edustava kokoonpano, jolla turvataan toimikunnan päätösten mahdollisimman nopea täytäntöönpanokelpoisuus (HE n:o HE 94/2005 vp.)

Työsuojelun asiantuntijatehtävien yhteydessä todettiin, että vuonna 2006 työsuojelun valvontalakiin tehtyjen uudistuksen tarkoituksena oli tehostaa työsuojelun yhteistoiminnan vaikuttavuutta ohjaamalla yhteistoimintaa lähemmäksi työpaikalla tapahtuvaa päätöksentekoa. Tutkielmassa on aiemmin todettu, että yhteistoiminnan vaikuttavuus varmistetaan parhaiten silloin, kun työsuojelutoimikunta otetaan huomioon elimellisenä osana yrityksen päivittäistä toimintaa. Näillä toimenpiteillä varmistettiin ensinnäkin työsuojelun yhteistoiminnan tarjoama työsuojelun asiantuntemuksen käytettävyys kaikissa johto- ja päätöksentekotilanteissa. Toisaalta edellä mainittu kehitys ei Siikin (2006, 2-5) mukaan

tarkoittanut sitä, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työolosuhteiden sekä työympäristön turvallisuuden osalta olisivat jollain tavoin vähentyneet. Työnantajan edustajien ja eri tasoilla toimivien esimiesten toiminnan tuen lisäksi työsuojelun yhteistoiminnalla on yhä myös edustuksellisia piirteitä, mutta tässä toiminnassa työsuojelutoimikuntien tulisi keskittyä lähinnä vain periaatteellisiin sekä laajakantoisiin asioihin.

Työsuojelun valvontalain lisäksi poliisin työpaikoilla harjoitettavasta yhteistoiminnasta säädetään myös Laissa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/1988). Lain 1§ mukaan yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus työhönsä ja työoloihinsa vaikuttavaan, viraston toimintaa koskevaan päätöksentekoon ja samalla edistää valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta. Lain säännöksiä täydentää valtiovarainministeriön ja valtion henkilöstön pääsopijajärjestöjen tekemä sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. Mainittua sopimusta on mahdollista täydentää yhteistoimintasopimuksia tekevissä virastoissa, joissa virastokohtaisin yhteistoimintasopimuksin on mahdollista sopia muun muassa henkilöstön edustajien valinnasta tai asettamisesta ja mahdollisista yhteistoimintaelimistä (Valtio-tessu 2008).

Poliisihallinnon osalta on todettavissa, että Poliisihallintoa koskevassa työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005, 2008b) on poliisin työpaikoille perustetuille työsuojelutoimikunnille annettu merkittäviä tehtäviä ja oikeuksia. Osa näistä tehtävistä on tulkittu kuuluvan tässä tutkimuksessa yhteistyötehtävien luokkaan.

Yhteistoimintasopimuksessa mainittujen tehtävien lisäksi poliisin työsuojelutoimikunnille on annettu merkittäviä vastuutehtäviä ja oikeuksia myös työsuojelun valvontalaissa. Yhteistoimintasopimuksen (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005) 11§:n 13. kohdassa on mainittu, että toimikunnan on suoritettava myös ne, yhteistoimintasopimuksen ulkopuolelle jääneet tehtävät, jotka työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan sille kuuluvat. Tutkimalla kyseessä olevia säädöksiä käy ilmi, että voimassa olevan lain, asetuksen tai näiden nojalla annettujen määräysten mukaiset tehtävät löytyvät yksinomaan työsuojelun valvontalain (44/2006) 26§:stä.

Tässä tutkielmassa kaikki työsuojelun valvontalaissa työsuojelutoimikunnalle määrätty tehtävät on sijoitettu yhteistoimintaluokan alle. Tehtäviä yhdistää yhteinen piirre, jonka mukaan toimikunnalle on asetettu velvoite käsitellä koko työpaikkaa koskevia, laaja-alaisia ja eri henkilöstöryhmiin kattavasti vaikuttavia työsuojelun toteuttamiseen liittyviä asioita. Toisaalta työsuojelun valvontalaissa toimikunnalle on annettu velvoite seurata sille annettujen tehtävien toteutumista ja vaikutuksia. Kolmantena yhtenäisenä piirteenä työsuojelun valvontalaissa toimikunnalle annettujen tehtävien osalta on laissa esitetty vaatimus, jonka mukaan työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvät asiat on ohjattava työsuojelutoimikunnalle riittävän ajoissa. Näin toimimalla lainsäätäjää pitää mahdollisena, että yhteistoiminnassa suoritettaville tehtäville asetetut tavoitteet toteutuisivat. Työsuojelun valvontalaissa toimikunnalle asetetut tehtävät kirjattiin tutkimuksessa valmistettuun analyysirunkoon yksittäisinä tehtävinä.

Yhteistoimintasopimuksen 11§:n 7. kohdassa on mainittu, että toimikunnan on suoritettava myös ne yhteistoimintasopimuksen ulkopuolelle jääneet tehtävät, jotka kuuluvat sille Työterveyshuoltolain (1383/2001) ja Sairasvakuutuslain (1224/2004) säännösten perusteella. Työterveyshuoltolain mukaan toimikunnalla on oikeus toimia yhteistoiminnassa työnantajan kanssa työterveyshuollon palveluista päätettäessä, mutta laista löytyy myös toimikuntaa velvoittava säädös käsitellä työterveyshuollon sisältöä ennen sopimuksen hyväksymistä. Samaan tapaan työsuojelutoimikunnalle on annettu Sairasvakuutuslaissa velvollisuus toimia yhteistyöelimenä työnantajalle työterveyshuollosta aiheutuneiden korvauksien käsittelyssä. Voimassa olevan lainsäädännön ja tutkimuksessa tehdyn analyysirunkoon sisältyvien oletusten mukaisesti työterveyshuoltolain ja sairausvakuutuslain mukaiset tehtävät sijoitettiin pääsääntöisesti yhteistyöluokan alle.

Tässä tutkimuksessa esitetään, että yhteistyötehtävien luokkaan sijoitettujen tehtävien osalta toimikunnalle on asetettu velvollisuus käsitellä asioita yhteistyöelimenä. Edellä esitettyjen asiantuntijatehtävien yhteydessä työsuojelutoimikunta seuraa, suunnittelee ja tekee kehitysehdotuksia, mutta sille ei aseteta vastaavalla tavalla suoranaista lain tasoista velvollisuutta käsitellä tiettyjä yksittäisiä asioita. Toimikunnalle määrättyjä tehtäviä pidetään tässä tutkielmassa esitetyn jaottelun mukaisesti asiantuntijatehtävinä kuuluvina siihen asti, kunnes tehtävien hoitoon liittyy selvä viittaus edustuksellisen yhteistoiminnan toteuttamiseen. Tutkielmassa tehtyä luokkaeroa saattaa selventää seuraava esimerkki.

Asiantuntijatehtävien joukkoon on tutkimuksessa liitetty tapaturma- ja terveystilanteen seuranta työpaikalla (alakategoria A2). Asiantuntijaluokkaan sijoitetun alakategorian A2 yhteydessä toimikunta seuraa tapaturma- ja terveystilannetta yksityiskohtaisemmin ja pitkäjänteisemmin kuin pelkästään yksittäisiä tilastoja läpikäymällä. Tapaturma- ja terveystilanteen seurantaan liittyvien tutkimusaineistosta poimittujen asioiden sijoittelussa alakategorioihin otettiin huomioon myös yhteistyöluokkaan sijoitettu vaihtoehtoinen alakategoria Y66. Yhteistyöluokkaan kuuluvassa alakategoriassa Y66 toimikunnan tehtäviin kuuluu käsitellä (kaikki) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät tilasto- ja seurantatiedot työn turvallisuudesta, työympäristöstä ja työyhteisön tilasta.

Alakategorian A2 tulkittiin tutkimuksessa olevan työsuojelutoimikunnalle annettu spesifi erityistehtävä työpaikan tapaturmien ja terveystilanteen seurannan osalta. Työsuojelutoimikunnalle työsuojelun yhteistoimintasopimuksen kohdassa 6 annetun vastuutehtävän yhteydessä korostetaan tehtävän merkitystä toimikunnalle samassa yhteydessä annetulla mahdollisuudella ryhtyä toimenpiteisiin tutkimusten toimeenpanemiseksi tapaturmien ja työstä johtuvien sairauksien selvittämiseksi. Työsuojelun valvontalakiin perustuvan yhteistyöluokkaan kuuluvan alakategorian Y66 mukaisen toiminnan yhteydessä toimikunta käsittelee tilasto- ja seurantatietoja saman aiheen parista laajemmin, mutta ei ole velvoitettu näiltä osin erityisiin jatkotoimenpiteisiin.

Mainittu jako perustuu tutkimuksessa korostettuun asiantuntija ja yhteistyötehtävien eroon, jossa asiantuntijatehtävien piiriin sijoitettujen asioiden osalta korostetaan työsuojelutoiminnan seurannan, suunnittelun ja kehittämis ehdotusten merkitystä. Toisaalta yhteistyötehtävien parissa toimikunnan rooli on enemmän edustuksellista toimintaa, joka perustuu laaja-alaiseen toimintaan työsuojelutoiminnan yhteistyöelimenä. Luokkajaon mukaisesti toimikunta on velvoitettu käsittelemään, eli ”käymään läpi ja hyväksymään” laaja-alaisesti ja kattavasti erilaiset tilasto- ja seurantatiedot yhteistyöelimenä. Erityisesti tapaturma- ja terveystilanteen edellyttämiin jatkotoimenpiteisiin toimikunta ryhtyy ensisijaisesti sille annetun erityisen asiantuntijuutta edellyttävän tehtävän perusteella. Mainituin perustelu on osa työsuojelutoimikunnan suorittamasta tapaturma- ja terveystilanteen seurannasta on sijoitettu alakategoriaan Y66. Alakategoriaan A2 tutkielman aineiston analysoinnin yhteydessä sijoitettiin vain ne asiat, joiden yhteydessä toimikunta oli pöytäkirjan mukaan käsitellyt työpaikan

tapaturmien ja terveystilanteen seurantaan liittyviä asioita yksityiskohtaisemmin, kuin pelkkien tilastojen valossa.

Työsuojelutoimikunnan työn vaikuttavuutta ja kattavuutta arvioitaessa yhteistyötehtäviä voidaan pitää laaja-alaisempana ja kattavampana toimintamuotona, kuin edellä esitetyt asiantuntijatehtävät. Poliisissa tapahtuva turvallisuusjohtaminen on organisaation johdon vastuulla, mutta esimiesten tulee pystyä toimimaan yhteistyössä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa. Kaikkia työntekijöiden ja työnantajan edustajien välisiä työsuojeluun liittyviä asioita ei ole syytä viedä työsuojelutoimikunnan käsiteltäväksi. Työsuojelutoimikunnalla tulisi kuitenkin olla monien laajakantoisten ja merkittävimpien työsuojelukysymyksien käsittelyssä merkittävä rooli poliisin työpaikoilla. Yhteistyöroolissa työpaikan eri työntekijäryhmien edustajista koottu työsuojelutoimikunta toimii ensisijaisesti viraston ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä käsittelemällä laajakantoisia sekä merkittäviä työpaikan työsuojelutoimintaan liittyviä asioita. Toimikunnan toinen merkittävä vastuutehtävä yhteistyötehtävien osalta on työsuojelua koskevan viraston, ja koko henkilöstön väliseen, yhteistoimintaan liittyvästä tiedottamisesta huolehtiminen.

Työsuojelutoimikunnan yhteistyörooli on mahdollinen ja toimii hyvin silloin, kun toimikunnan jäsenistö edustaa kattavasti koko työpaikan henkilöstöä. Parhaimmillaan työsuojelutoimikunta on työpaikan eri henkilöstöryhmien edustajana organisaation johdon tärkeä yhteistyökumppani työsuojeluun liittyviä päätöksiä suunniteltaessa, valmisteltaessa ja toteutettaessa. Näistä lähtökohdista tässä tutkielmassa esitetään, että työsuojelutoimikunnan toinen tehtäväluokka poliisin työpaikoilla on edustuksellinen toiminta työsuojelutoiminnan yhteistyöelimenä.

Poliisin työsuojelutoimikuntien yhteistyötehtäviin kuuluvat tässä tutkimuksessa seuraavat poliisihallintoa koskevan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005) 11§:ssä, Työsuojelun valvontalaissa (44/2006) sekä Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tai Sairasvakuutuslaissa (1224/2004) luetellut tehtävät:

- 1. toimia viraston ja henkilöstön välisenä yhteistyöelimenä työsuojelua koskevissa asioissa (kohta 1, Y1)*



2. *osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, milloin tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi (kohta 2, Y2)*
3. *myötävaikuttaa muun kuin kohdassa kaksi tarkoitetun tutkimuksen suorittamiseen ja toimeenpanemiseen, milloin tällainen tutkimus tarpeen työpaikalla sattuneen tapaturman tai havaitun tapaturmavaaran, ilmenneen ammattitaudin tai havaitun ammattitautivaaran tai muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien johdosta (kohta 3, Y3)*
4. *käsitellä ne asiat, jotka työterveyshuoltolain ja sairausvakuutuslain säännösten perusteella sille kuuluvat (kohta 7 loppuosa, Y4)*
  - o **toimia yhteistoiminnassa työnantajan kanssa** työnantajan valmistellessa työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä. Yhteistyö liittyy terveydenhuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun liittyviin asioihin, kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, sen sisältöön ja laajuuteen sekä työterveyshuollon toteutukseen ja vaikutusten arviointiin (TTHL 8§ 1.mom, Y4TLaki1)
  - o työterveyshuollon sisällön ja muiden terveydenhuollon palveluiden **pakollinen käsittely** ennen toiminnan aloittamisen, muuttamisen tai työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavan muun asian ratkaisemista (TTHL 8§ 1. mom, Y4TLaki2)
  - o työnantajalle maksettavaan korvaukseen liittyvän **lausunnon antaminen** (SVL 13 luku 4§ 3. mom, Y4SLaki)
5. *huolehtia työsuojelua koskevan viraston ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan liittyvästä tiedottamisesta (kohta 12, Y5)*
6. *suorittaa ne muut tehtävät, jotka työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen sekä niiden nojalla annettujen määräysten mukaan sille kuuluvat (kohta 13, Y6)*
  - o **käsiteltävä** laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat työntekijän turvallisuuden ja terveyden välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset (työsuojelun valvontalain kohta 1, Y61)
  - o **käsiteltävä** työpaikan vaaroihin ja työpaikkaa yleisesti koskevat työntekijän turvallisuuden ja terveyden välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset (kohta 2, Y62)
  - o **käsiteltävä** työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat (kohta 3, Y63)

- **käsiteltävä** työn järjestelyihin ja mitoitukseen liittyvä asiat (kohta 4, Y64)
- **käsiteltävä** opetukseen, ohjaukseen ja perehdyttämiseen liittyvät järjestelyt (kohta 5, Y65)
- **käsiteltävä** työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät tilasto- ja seurantatiedot työn tuottavuudesta, työympäristöstä ja työyhteisön tilasta (kohta 6, Y66)

7. ***nimetä** jäsentensä keskuudesta projekteja selvittämään ja toteuttamaan määrättyä työsuojeluun liittyvää asiaa (kohta 17, Y7)*

### **4.3 Ohjaustehtävät; työsuojelun toimintaohjelman laadinta ja ohjelman toteutumisen seuranta**

Työturvallisuuslain (738/2002) 9§ mukaan työntajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi, ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten työsuojelun toimintaohjelma. Ohjelman tulee kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteena on tehostaa ennakoivaa työsuojelua ja suunnitelmallista työolojen kehittämistä työpaikan omien edellytysten mukaan. Ohjelmassa on esitettävä tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi. Nämä seikat on lain mukaan otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa. Toisaalta laki edellyttää, että mainittuja seikkoja on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Sisäasianministeriön poliisiosaston julkaisema Poliisin työsuojelun toimintaohjelma toimii viitekehyksenä laadittaessa paikallisia työsuojelun toimintaohjelmia eri poliisiyksikköihin. Poliisin työsuojelun toimintaohjelmassa kuvataan tavoitteellisesti sitä, miten ja mitkä painopistealueet työn turvallisuuteen ja terveellisyteen vaikuttavista asioista on otettava huomioon poliisihallinnon työpaikoilla. Toimintaohjelma on ensinnäkin työpaikan työsuojelutoiminnan työkalu, mutta toisaalta myös johtamisen väline. Poliisin työsuojelun toimintaohjelma toimii poliisiosaston käyttämän tulosjohtamisjärjestelmän keinona saattaa poliisin työpaikoilla harjoitettava työsuojelutoiminta työsuojelulainsäädännön edellyttämälle tasolle. Poliisin työsuojelun toimintaohjelmassa on kuvattu ne periaatteet ja painopistealueet, jotka poliisin työpaikoilla on esimiesviraston näkemyksen mukaan otettava huomioon yksikön toimintojen suunnittelussa, kehittämisessä ja päätöksenteossa. Poliisin

työsuojelun toimintaohjelman toteutumisen seuranta on osa yksiköiden toiminnan tuloksellisuuden seurantaa, jonka toteutumista arvioidaan yksikön ja sen esimiesviraston välisten tulosneuvottelujen yhteydessä (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2004, 2008a).

Lappalainen ja Rantanen (2008) näkevät työpaikan työsuojelun toimintaohjelman pysyvälunteisena toimenpideohjelmana työsuojelua koskevan toimintalinjan toteuttamiseksi. Poliisihallinnossa työsuojelutoimikunnille on annettu merkittävä rooli poliisin työpaikkojen toimintasuunnitelman valmistelun, laadinnan ja seurannan osalta. Tutkimuksen toteuttamisen aikaan voimassa olleesta poliisihallintoa koskevassa työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005) mainitaan joukko työsuojelutoimikuntien vastuulle annettuja, ja tässä tutkimuksessa ohjaustehtävien luokkaan sijoitettuja tehtäviä. Poliisihallinnon osalta solmitun sopimuksen mukaan työsuojelutoimikuntien tulisi laatia työpaikoille 3-4 vuodeksi työsuojelun toimintaohjelma ja vuosittain työsuojelun toimintasuunnitelma (kohta 14). Toimintaohjelman laadinnan ja oman toiminnan etukäteissuunnittelun lisäksi toimikunnille on annettu tehtäväksi seurata toimintaohjelman toimeenpanoa ja laatia sen toteutumisesta lausuntoja (kohta 5). Työsuojelutoimikunta on myös velvoitettu kirjaamaan vuosittain kertomus omasta toiminnastaan sekä työsuojelun toimintaohjelman toteutumisesta (kohta 15).

Edellä kuvatuista lähtökohdista työsuojelutoimikunnan vuosittain laatiman toimintasuunnitelman tulisi tukea työpaikan työsuojelun toimintaohjelman toteutumista. Toisaalta toimikunnan laatima työsuojelun toimintaohjelma tulisi hyväksyttävä poliisilaitoksen johdossa, ja liittää osaksi poliisilaitoksen vuosittaista toimintasuunnitelmaa. Näihin tavoitteisiin pääseminen edellyttää työsuojelutoimikunnan ja poliisilaitoksen johdon aktiivista kanssakäymistä työsuojelutoimikunnan laatiman työsuojelun toimintaohjelman ja -suunnitelmien sisällön osalta. Ilman toimivaa yhteistyötä työpaikan työsuojelun toimintaohjelmasta ei synny onnistunutta tulosjohtamisjärjestelmän välinettä.

Työsuojelutoimikunnan asemaa työpaikan työsuojeluun liittyvässä päätöksenteossa korostaa Siikin (2006) mukaan se, että työntajan puolelta toimikuntaan kuuluu sellainen työntajan edustaja, jonka tehtäviin käsiteltävänä olevan asian valmistelu organisaatiossa kuuluu. Tutkijan mukaan tämä tarkoittaa linjaorganisaatiossa toimivaa esimiestä, jolla on asian käsittelemiseen ja ratkaisemiseen tarvittavat valtuudet. Työsuojelupäälliköllä ei useinkaan ole asian ratkaisemiseen tarvittavia valtuuksia, vaan

työntajan edustajan tulisi olla tutkijan mukaan Työturvallisuuslain (738/2002) 16§ mainittu työntajan sijainen. Suurissa poliisilaitoksissa tämä vaatimus tarkoittaa sitä, että työntajan edustaja työsuojelutoimikunnassa tulisi olla työnantajavirkkamies.

Kolmas työsuojelutoimikuntien tehtäväkokonaisuus on nimetty tässä tutkimuksessa ohjaustehtäväksi. Työsuojelutoimikunnan työn vaikuttavuutta ja kattavuutta arvioitaessa ohjaustehtäviä voidaan pitää merkittävimpänä toimintamuotoina tutkielman yhteydessä luotujen työsuojelutoimikunnan tehtäväluokkien osalta. Poliisissa työsuojelutoimikuntien vastuulle on annettu työsuojelun toimintaohjelman laadinta, johon tulisi liittää paikallisiin tarpeisiin ja tunnistettuihin riskeihin perustuvat turvallisuuden tason parantamiseen tähtäävät tavoitteet. Ohjaustehtävissä onnistuminen edellyttää poliisin työsuojelutoimikunnilta aktiivista ja jatkuvaa yhteistyötä organisaation johdon kanssa. Ottaen huomioon aiemmin esitellyt toimikunnan asiantuntija- ja yhteistyötehtävät voidaan olettaa, että parhaimmillaan toimikunnalla on käytössään merkittävää osaamista ja työpaikan henkilöstön laaja ja kattava tuki. Ohjaustehtävässään työsuojelutoimikunta vastaa omalta osaltaan työpaikan työsuojelutoiminnan järjestelyistä, tavoitteenasettelusta ja toiminnan seuraamisesta. Työsuojelutoiminnan ohjaustehtävät koskevat työpaikan koko henkilöstöä, ja tätä kautta toiminnalla on suuri merkitys muun muassa työpaikan turvallisuuskulttuurin kehittymisessä.

Tutkielmassa esitetään, että työsuojelutoimikunnan kolmas tehtäväluokka muodostuu toimikunnan vastuulle annetuista ohjaustehtävistä. Tehtäväluokan ydin muodostuu työsuojelun toimintaohjelman laadinnasta ja ohjelman toteutumisen seurannasta. Poliisin Työsuojelutoimikunnan ohjaustehtäviin kuuluvat tässä tutkimuksessa seuraavat poliisihallintoa koskevan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005) 11§:ssä luetellut tehtävät:

- 1. käsitellä työpaikan työsuojelun toimintaohjelmaa ja muita työpaikan työolosuhteisiin vaikuttavia muutos- ja uudistus suunnitelmia, antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden toimeenpanoa (kohta 5, O1)*
- 2. laatia 3-4 vuodeksi työsuojelun toimintaohjelma ja vuosittainen työsuojelun toimintasuunnitelma (kohta 14, O2)*
- 3. laatia vuosittain kertomus toiminnastaan ja edellä kohdassa 14 mainittujen suunnitelmien toteutumisesta (kohta 15, O3)*

Työsuojelutoimikunnilla on mahdollisuus hankkia turvallisuusjohtamisen näkökulmasta katsottuna merkittävä asema työyhteisössä, kunhan toimikunnat pystyvät toimimaan merkittävällä tavalla kaikissa tehtäväluokissa. Toisaalta voidaan esittää, että työsuojelutoimikunnilla on parhaat mahdollisuudet tukea organisaation perustehtävää silloin, kun toimikunta on painottanut toimintaansa strategisen tason ohjaustehtävien suuntaan. Edellä mainituista lähtökohdista tarkasteltuna toimikunnan vaikutusmahdollisuudet, ja toiminnan kattavuus voivat olla merkittävälläkin tasolla turvallisuusjohtamisen näkökulmasta tarkasteltuna.

Työsuojelutoimikunnan toiminnan merkitys työpaikan työsuojelutoiminnalle ei ole itsestäänselvyys ja myös kriittisiä arvioita toimikunnan olemassaololle on esitetty (Elston 2007; Penker 2007). Työsuojelutoimikuntaa kohtaan esitetty kritiikki on kohdistunut muun muassa toimikunnan tehottomuuteen ja kykenemättömyyteen ratkaista olemassa olevia työturvallisuuteen liittyviä ongelmia. Elston (2007, 3) näkee toimikunnan työssä mahdollisuuksia, mutta kaipaa sen työhön selviä tavoitteita, vastuuta, resursseja, oikeita ihmisiä ja uusia rohkeita ajatuksia. Penker (2007, 4) taas on havainnut, kuinka kaukana työpaikan arjesta oleva työsuojelutoimikunta ei ole tehnyt mitään omalla työpaikallaan jo pitkään olemassa oleville ongelmille. Tässä tutkielmassa ei suoranaisesti puututa kirjoittajien mainitsemiin ongelmakohtiin työsuojelutoimikunnan työssä, mutta näiden havaittujen ongelmien olemassaolo on ollut hyvä pitää mielessä analysoitaessa suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoja. Tutkielman empiirisessä osassa selvitetään seuraavaksi muun muassa sitä, miten suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnat ovat onnistuneet kohdentamaan toimintaansa edellä mainittujen tehtäväluokkien kesken.

## 5 KESKEISET TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1 Aineiston kuvaus

Tutkimuksen empiirisen osan yhteydessä käsiteltiin seitsemän suuren poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnan pöytäkirjat vuosilta 2004–2007. Toimikunnat olivat mainittujen neljän vuoden aikana kokoontuneet yhteensä 102 kertaa. Kaikki toimikunnat olivat kokoontuneet 1-6 kertaa kalenterivuodessa. Koko tarkastelukauden aikana toimikunnat olivat kokoontuneet vähintään 11 ja parhaimmillaan 20 kertaa. Taulukosta 1 käy ilmi tutkimuksen aineistonhankinnan kohteeksi päätyneiden suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien kokouspöytäkirjojen lukumäärät ja kokousten jakautuminen kalenterivuositain. Taulukon perusteella voidaan väittää, että toimikunnat ovat pääsääntöisesti lisänneet kokousten määrää tarkastelujakson aikana. Vaikuttaa myös siltä, että alkuvuodesta 2006 tehdyllä lainsäädäntömuutoksella, jonka yhteydessä kumottiin asetuksen tasoinen määräys toimikuntien kokoontumisesta vähintään neljästi vuoden aikana, ei ole ollut merkittävää vaikutusta toimikuntien kokousten lukumääriin.

	2004	2005	2006	2007	Yhteensä
Poliisilaitos A	3	4	2	2	11
Poliisilaitos B	4	4	4	4	16
Poliisilaitos C	3	3	4	6	16
Poliisilaitos D	2	3	4	3	12
Poliisilaitos E	4	4	4	4	16
Poliisilaitos F	1	3	3	4	11
Poliisilaitos G	4	6	5	5	20
<b>Yhteensä</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>102</b>

Taulukko 1 Työsuojelutoimikuntien kokouspöytäkirjojen lukumäärä vuosilta 2004 - 2007

Tämän tutkielman yhteydessä suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista poimittiin toimikuntien käsittelemät asiat tutkimusta varten luotuun analyysirunkoon. Analyysirunko perustuu työsuojelutoimikunnalle eri säädösten nojalla annettuihin tehtäviin ja näistä tutkimuksessa muodostettuihin kolmeen tehtäväluokkaan, jotka ovat ”Asiantuntija”, ”Yhteistyö” ja ”Ohjaus”. Aineiston käsittelyn yhteydessä muodostettiin vielä neljäs tehtäväluokka, eli ”Ylimääräiset tehtävät”. Taulukosta 2 käy ilmi pöytäkirjoista poimittujen asioiden jakautuminen eri tehtäväluokkien välillä

koko tutkimusaineiston osalta. Taulukon perusteella havaitaan suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien käsittelemien asioiden painottumisesta asiantuntija- ja yhteistyötehtävien suuntaan. Taulukosta käy myös ilmi, että toimikuntien kokouspöytäkirjoista löytyy lukumääräisesti paljon asioita, mutta suhteellisesti vähän, eli noin 10 % kaikista käsitellyistä asioista, jotka eivät sinne periaatteessa kuuluisi. Merkittävin taulukosta ilmi käyvä seikka on kuitenkin se, että suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista löytyy hyvin vähän merkintöjä työsuojelun toimintaohjelmaan tai toimintasuunnitelmaan liittyen.

	2004	2005	2006	2007	Yhteensä
Asiantuntija	95	113	161	125	494
Yhteistyö	116	139	138	137	530
Ohjaus	20	15	23	17	75
Ylimääräiset tehtävät (yt.)	21	33	44	24	122
<b>Yhteensä</b>	<b>252</b>	<b>300</b>	<b>366</b>	<b>303</b>	<b>1221</b>

Taulukko 2 Työsuojelutoimikuntien käsittelemien asioiden lukumäärä tehtäväluokittain vuosilta 2004 - 2007

Yksittäisten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien käsittelemien asioiden lukumäärä eri tehtäväluokkien osalta vuosilta 2004–2007 esitellään taulukossa 3. Poliisilaitokset on sijoitettu taulukkoon asioiden lukumäärän perusteella siten, että eniten asioita käsitellyt toimikunta on ensimmäisenä. Taulukon perusteella voidaan todeta, että suurten poliisilaitosten käsittelemien asioiden määrissä on merkittäviä eroja. Erot on selitettävissä osin sillä, että eri toimikunnat eivät ole kokoontuneet yhtä monta kertaa tarkastelujakson aikana. On kuitenkin kysyttävä; onko toimikuntien toimintaympäristössä työsuojelun näkökulmasta tarkasteluna niin merkittäviä eroja, että poliisilaitoksilla A ja F ei yksinkertaisesti ollut mahdollisuutta, tai edes tarvetta, käsitellä enempää asioita kokouksissaan? Tähän aiheeseen palataan tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa, mutta jo nyt voidaan todeta, että kaikilla toimikunnilla olisi ollut mahdollisuus laajentaa käsiteltävien asioiden skaalaa ja lukumäärää.

Käsiteltävien asioiden lukumäärällisten erojen lisäksi taulukosta 3 käy ilmi, että poliisilaitosten järjestys olisi aivan toinen, jos työpaikat olisi järjestetty taulukkoon ohjaustehtävien lukumäärän perusteella. Toimikuntien käsittelemien ”ylimääräisten tehtävien” perusteella poliisilaitosten

järjestykseen ei sitä vastoin olisi tullut merkittäviä muutoksia. Taulukon perusteella voidaan todeta, että tehtävien lukumäärä korreloi vahvasti ylimääräisten tehtävien suhteen, toisin kuin ohjaustehtävien osalta. Taulukosta 3 käy ilmi, että poliisilaitoksissa E ja A on painotettu muita poliisilaitoksia vahvemmin työsuojelun toimintasuunnitelman laadinnan ja ohjelman toteutumisen seurantaan.

	Asiantuntija	Yhteistyö	Ohjaus	yt.	Yhteensä
Poliisilaitos B	145	135	10	36	<b>326</b>
Poliisilaitos E	65	86	22	15	<b>188</b>
Poliisilaitos G	71	73	11	27	<b>182</b>
Poliisilaitos C	73	74	9	18	<b>174</b>
Poliisilaitos D	47	68	4	18	<b>137</b>
Poliisilaitos F	57	48	6	6	<b>117</b>
Poliisilaitos A	37	58	13	8	<b>116</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>494</b>	<b>530</b>	<b>75</b>	<b>122</b>	<b>1221</b>

Taulukko 3 Eri työsuojelutoimikuntien käsittelemät asiat tehtäväluokittain koko tarkastelujakson osalta

Edellä käsitellystä taulukosta 3 käy varsin selvästi ilmi, että yksittäisten toimikuntien käsittelemien asioiden määrissä ja laadussa on huomattavia eroja. Taulukossa 4 on esitetty tarkemmin kahden poliisilaitosten työsuojelutoimikunnan käsittelemien asioiden jakautuminen eri tehtäväluokkien osalta. Taulukkoon on valittu toimikunnat, jotka ovat kokoontuneet tarkastelujakson aikana yhtä monta kertaa, joten tällä syyllä ei voida selittää toimikuntien käsittelemien asioiden määrällisiä eroja. Taulukkoa 4 tutkimalla käy ilmi, että toimikuntien käsittelemien asioiden määrissä ei ole kahden ensimmäisen vuoden osalta merkittäviä eroja, mutta tehtäväpainotukset ovat jo tuolloin hyvin erilaiset. Vuodesta 2006 alkaen poliisilaitoksen B toimikunnan käsittelemien asioiden määrä käytännössä kaksinkertaistuu, mutta vain asiantuntija ja yhteistyötehtävien osalta. Poliisilaitos B ei käsiteltyjen asioiden määrän merkittävän lisääntymisenkään jälkeen pääse poliisilaitoksen E lukuihin ohjaustehtävien osalta.

Poliisilaitosten pöytäkirjoista käy ilmi, että Poliisilaitoksella E on olemassa toimintatapa, jossa työsuojelun toimintakertomusta päivitetään, ja sen toteutumista seurataan, vuosittain laadittavan toimintasuunnitelman mukaisesti. Poliisilaitoksella B käsiteltyjen asioiden suurta määrää selittää osaltaan olemassa olevat käytännöt, joissa toimikunnan käsittelemien yksittäisten asioiden toteutumista seurataan loppuun asti. Toisaalta poliisilaitoksella B työsuojelutoimikunnan kokouksissa on mukana tutkinnan, kentän ja lupapalvelun ja jopa työterveyshoidon aktiiviset edustajat, jotka tuovat varsin



laaja-alaisesti toimikunnan käsiteltäväksi omista työyhteisöissään esiin tulleita työn turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä asioita. Poliisilaitoksella E toimintaa vaikuttaa ohjaavan enemmän ennalta suunniteltu esityslista, jonka ulkopuolelta ei työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyviä työyhteisöissä ilmi tulleita asioita juuri käsitellä. Olemassa olevat erot poliisilaitosten B ja E työsuojelutoimikuntien toiminnassa käyvät hyvin ilmi myös toimikuntien kokouspöytäkirjojen sivumääristä. Poliisilaitoksen B pöytäkirjat ovat jo ilman liitteitä 3-5 sivua pitkiä, kun taas poliisilaitoksella E toimikunnan kokouksissaan käsittelemät asiat saatiin pääsääntöisesti mahtumaan kahdelle sivulle. Taulukon ja edellä mainittujen havaintojen perusteella voidaan esittää, että kahden suurten poliisilaitoksen toimikunnan käsittelemien asioiden määrän lisäksi myös niiden käsittelemien asioiden painotuksissa on merkittäviä eroja. Vastaavaan tulokseen olisi päästy vertailemalla myös muiden työsuojelutoimikuntien kokouspöytäkirjoja, sillä toimikuntien käsittelemien asioiden määrä ja laatu on hyvin yksilöllinen jokaisen käsitellyn poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnan tuottaman materiaalin osalta.

		2004	2005	2006	2007	Yhteensä
Poliisilaitos B	asiantuntija	14	28	65	38	145
	yhteistyö	28	24	41	42	135
	ohjaus	3	3	2	2	10
	yt.	4	2	19	11	36
	<b>yhteensä</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>127</b>	<b>93</b>	<b>326</b>
Poliisilaitos E	asiantuntija	19	18	19	9	65
	yhteistyö	19	23	21	23	86
	ohjaus	6	4	6	6	22
	yt.	6	5	2	2	15
	<b>yhteensä</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>40</b>	<b>188</b>

Taulukko 4 Poliisilaitosten B ja E käsittelemät asiat tehtäväluokittain vuosilta 2004 - 2007

Tutkimusaineiston analysoinnin yhteydessä työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista poimittiin asiat analyysirunkoon, joka perustui eri säädösten perusteella poliisin työsuojelutoimikunnille annettuihin tehtäviin. Työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoihin oli kirjattu taulukosta 3 ilmi käyvä määrä (n=122) asioita, joita ei pystytty sijoittamaan mihinkään alkuperäisen analyysirungon alakategoriaan. ”Ylimääräiset tehtävät” alakategoriaan sijoitetut asiat olivat sisällöltään hyvin erityyppisiä. Suuren osan kyseessä olevista asioista olisi voinut sijoittaa ”tiedotusluokkaan”, eli alakategoriaan Y5, mutta

asioiden informaatioarvon vähäisyydestä johtuen asiat luokiteltiin alakategoriaan X4 eli ”ylimääräiset tehtävät”. Joissakin poliisilaitoksissa oli käsitelty ja kirjattu työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoihin asioita, jotka eivät sinne välttämättä kuuluisi. Pöytäkirjoista löytyi merkintöjä muun muassa hitaasti käynnistyvistä tietokoneista, ”riipin raapin takapihalla olevista polkupyöristä”, verenuovutuskampanjasta ja työpaikkaruokalan remontin etenemisestä. Kuten esimerkeistä käy ilmi, toimikunnassa käsitellyillä asioilla voidaan nähdä olevan yhteys työpaikan työsuojelutoimintaan, mutta näiden asioiden sijoittaminen käytössä olleeseen analyysirunkoon oli lähes mahdotonta. ”Ylimääräisten tehtävien” johdosta työsuojelutoimikuntien pöytäkirjat eivät varmasti ole yhtään sen huonompia kuin ilman niitäkään. Työsuojelutoimikunnilla tulee olla myös jatkossa mahdollisuus käsitellä asioita, joita ei ole erityisesti kirjattu eritasoisiin säädöksiin tai sopimuksiin. Työpaikalla toteutettavalle turvallisuusjohtamiselle näillä tehtävillä ei kuitenkaan voida katsoa olevan mainittavaa merkitystä.

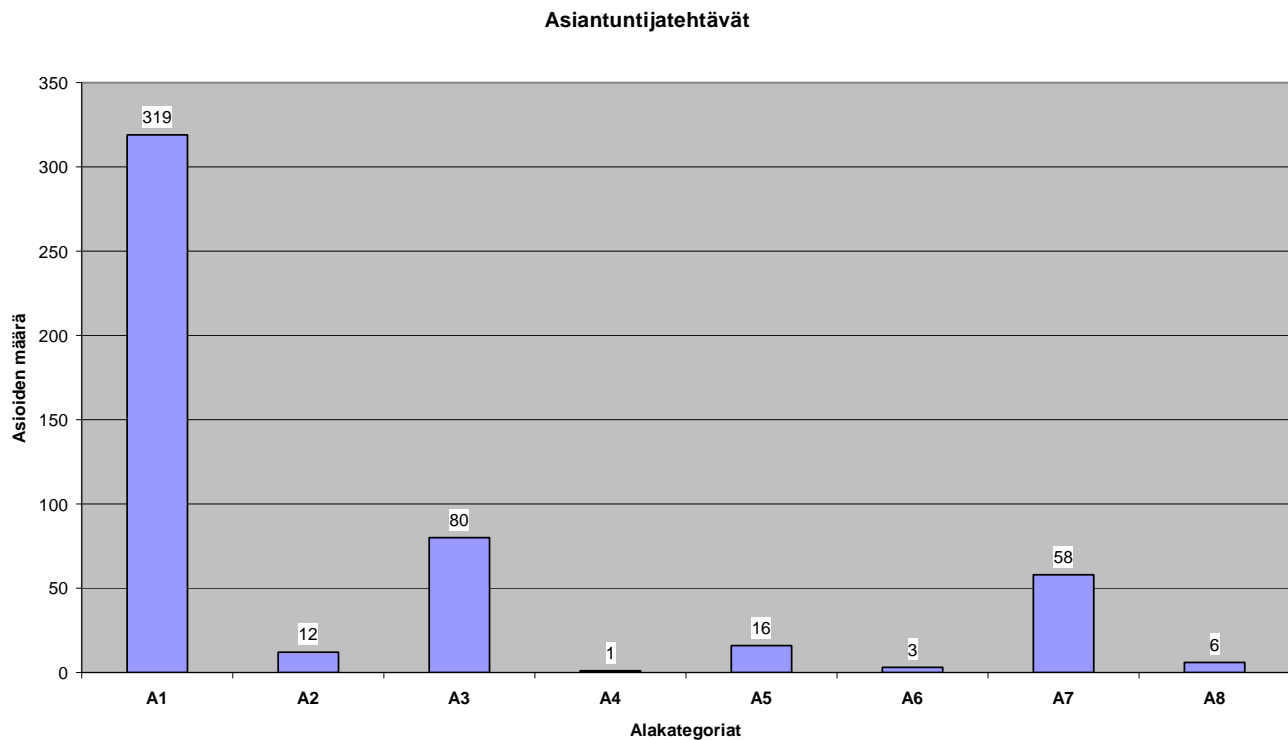
## **5.2 Keskeiset tulokset**

Edellä kuvattujen toimikuntien käsittelemien asioiden jakautuminen eri tehtäväluokkien välillä antaa mahdollisuuden arvioita toimikuntien työn määrää ja sisällön painotuksia. On kuitenkin huomioitava, että taulukoiden 1–4 avulla ei voida vielä tehdä tarkkoja johtopäätöksiä poliisin työsuojelutoimikuntien tehtävistä turvallisuusjohtamisen näkökulmasta. Asioiden jakamisella eri tehtäväluokkiin vahvistetaan tutkielman teoriaosuudessa esitettyä oletusta siitä, että toimikunnat käsittelevät kokouksissaan kolmeen vaikutuksiltaan ja kattavuudeltaan erilaiseen luokkaan sijoitettavissa olevia asioita. Tehtäväluokat toimivat tässä tutkimuksessa lopulta enemmän toimikuntien tehtävien mallintamisen apuna ja valitun tutkimusaineiston analysointimenetelmän tukena, kuin merkittävien tutkimustulosten tuottajina. Erityisesti on kuitenkin mainittava, että jo edellisessä kappaleessa mainittu toimikuntien käsittelemien asioiden vähäinen painotus ohjausluokkaan on tutkimusongelman ratkaisemisen kannalta merkittävä havainto. Näiltä osin aineiston kuvailun yhteydessä esitettyyn havaintoon palataan vielä tässä luvussa toimikuntien ohjaustoimintoja käsiteltäessä.

Tutkimusongelman ratkaiseminen edellyttää toimikuntien käsittelemien asioiden lukumääräisten painotusten selvittämisen lisäksi toimikunnissa käsiteltyjen asioiden laadun selvittämistä. Tutkimuksessa on selvitettävä tarkemmin, mitä asioita toimikunnat ovat kokouksissa tai niiden ulkopuolella käsitelleet tai muuten hoitaneet. Tässä tutkielmassa työsuojelutoimikunnan pöytäkirjoista

poimittuja asioita arvioidaan seuraavaksi siinä suhteessa, mikä on ollut toimikunnan käsittelemien, tai käsittelemättä jättämien, asioiden merkitys työpaikan turvallisuusjohtamisessa. Seuraavassa esitettyjä arvioita toimikuntien käsittelemien asioiden osalta voidaan pitää tämän tutkimuksen keskeisimpinä tuloksina.

### Toimikuntien käsittelemät asiat asiantuntijaluokan osalta



Kuvio 3 Asiantuntijatehtävien jakautuminen eri alakategorioihin vuosilta 2004 - 2007

Asiantuntijatehtävien jakautumista kuvaavaa kuviota 3 tarkastelemalla on todettavissa, että suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien käsittelemät asiat keskittyvät pääosiltaan perehtymiseen työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin sekä näiden olosuhteiden kehittymisen seurantaan (alakategoria A1, n=279, jäljempänä pelkästään A1, n=279). Tutkimusaineistoa tarkemmin jaottelemalla selvisi, että suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien kokouspöytäkirjojen mukaan toimikuntien edustajat toteuttivat vain viisi kappaletta tarkastuksia tai muita vastaavia toimenpiteitä (alaluokka A1T, n=5, jäljempänä pelkästään A1T, n=5), joiden avulla toimikunnat pyrkivät kiinnittämään erityistä huomiota varallisiin työolosuhteisiin ja työtapoihin. Sitä

vastoin vaarallisten työolosuhteiden ja työtapojen korjaamiseen tähtäävien esitysten (A1E, n=35) tekemisen suhteen työsuojelutoimikunnat olivat paljon aktiivisempia.

Suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista löytyi vaikuttava skaala erilaisia työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia työpaikan olosuhteita, joihin toimikunnat olivat kokouksissaan tai muissa tilaisuuksissa perehtyneet. Lähes poikkeuksetta toimikunnat olivat käsitelleet erilaisia ergonomiaan, ilmanvaihtoon ja siivoukseen liittyviä ongelmia. Toisaalta pöytäkirjoista oli poimittavissa paljon yksittäisissä poliisilaitoksissa käsiteltyjä ongelmia, kuten ajoneuvokaluston huoltoon tai varusteluun liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunnan perehtymistä ja seurantaa osakseen saaneet työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat työpaikan olosuhteet saattoivat olla hyvin pieniä, kuten epäkuntoinen kuivauskaappi, tai varsin merkittäviä seikkoja, kuten vanhan poliisitalon ilmanvaihtoon liittyvät ongelmat.

Tutkimusaineistosta eniten yksittäisiä asioita keränneestä alakategoriasta A1 löytyi useita turvallisuusjohtamisen toteuttamiseen liittyviä hyviä käytäntöjä. Poliisilaitoksella B kokouspöytäkirjan kolmantena kohtana oli aina ”*Edellisen kokouksen pöytäkirja*”, jonka yhteydessä seurattiin ja kirjattiin muun muassa toimikunnassa aiemmin käsitellyn ongelman poistumista niin kauan, että ongelman voitiin todeta tulleen hoidetuksi. Toisaalta varsinkin niissä työsuojelutoimikunnissa, joissa toimikunnan puheenjohtajana toimi työnantajavirkamies, oli havaittavissa varsin nopeaa ja aikaansaavaa toimintaa työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi. Toimikunnan asialistalle tullut asia pystyttiin useissa tapauksissa päättämään toimikunnan kokouksen yhteydessä, sillä toimikunnan puheenjohtajalla oli linjaorganisaatiossa olevan asemansa puolesta mahdollisuus tehdä asiassa ratkaisu. Saattaa olla myös niin, että linjaorganisaatiossa esimiehen tekemällä päätöksellä on, tai ainakin mielletään yleisesti olevan, lähtökohtaisesti enemmän painoarvoa kuin työpaikan työsuojelutoimikunnalla. Hyviä esimerkkejä työsuojelutoimikunnan suoraviivaisesta toiminnasta on muun muassa poliisilaitokselta G, jossa toimikunnassa käsiteltiin siivoojien työskentelyä haittaavia, työpöytien alle tai työpöydille kerättyjä tavaroita, kenkiä ja muita varusteita jne. On jopa todennäköistä, että asiat saatiin paremmalle tasolle työsuojelutoimikunnan ja apulaispoliisipäällikön nimiin kirjatulla työsuojelutoimikunnan pöytäkirjamerkinnällä: ”...*läänin sisäinen tarkastus toimitetaan poliisilaitoksella 23.3. Työpisteet tulee siivota kuntoon siihen mennessä ja pitää ne jatkossakin järjestyksessä*”.

Toimikuntien tekemistä tarkastuksista (A1T) esimerkkinä käy Poliisilaitoksella G tehty siivouksen tasosta saadun kielteisen palautteen jälkeen toimikunnan toimesta suoritettu ”pistokoeluonteinen tarkastuskäynti tilanteen toteamiseksi”. Poliisilaitoksella F taas oli ennen työsuojelutoimikunnan kokousta selvitetty partioautojen kilometrilukemat ja kokouksessa todettiin osan autoista olevan vaihdon tarpeessa. Vaihtomahdollisuutta oli ennen kokousta tiedusteltu lääninhallituksesta, josta oli ilmoitettu, että tulevan vuoden aikana yhtäkään poliisilaitoksen partioautoa ei tulla vaihtamaan uuteen. Toimikunta esitti pöytäkirjassaan asian suhteen kannanoton, jossa se esitti huolestuneisuutensa asian suhteen ja toi esille olemassa olevat työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvät seikat. Toimikunta palasi asiaan vielä puoli vuotta kannanoton julkaisemisen jälkeen ja totesi pöytäkirjan sivuilla, että olemassa olevan ajoneuvokaluston huono kunto ja laatu ovat omiaan vaikuttamaan poliisitoiminnan tuloksellisuuteen kihlakunnan alueella. Vastaavan ongelman osalta toimittiin Poliisilaitoksella B siten, että toimikunnan puuttuttua ajoneuvojen huonoon kuntoon oli ensin aloitettu autojen tehostetut huolto- ja korjaustoimenpiteet. Ajoneuvojen ongelmat eivät poistuneet, jonka jälkeen asiaa pyrittiin parantamaan laatimalla työsuojelutoimikunnan esityksestä ajoneuvokohtaiset huoltolistat. Lopulta toimikunta päätti, että linjaorganisaatioon kuuluvat ajoneuvojen kunnan tuntevat henkilöt laativat ajoneuvo-ongelmista muistion, joka toimitettiin työsuojeluorganisaatiolle sekä päätöksentekijöille. Asiaan ei toimikuntien pöytäkirjoissa enää tämän jälkeen palattu, mutta toimikuntien voidaan nähdä tehneen asian suhteen kaiken mikä tehtävissä on. Olemassa olevat ongelmiin oli perehdytty, niiden osalta oli suoritettu tarkastuksia, parannusehdotuksia ja työturvallisuudelle vaaralliset olosuhteet oli saatettu mahdollisimman laajasti tiedoksi.

Kuten edellä jo kävi ilmi, suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnalla vaikutti olevan joissain poliisilaitoksissa mahdollisuus antaa jopa toimeksiantoja toimikunnan ulkopuolisille henkilöille linjaorganisaatioon. Tässä tutkimuksessa näitä ”toimeksiantoja” käsiteltiin ”esityksinä” (A1E), koska olemassa oleva säädöspohja ei tunne toimikunnan mahdollisuutta antaa linjaorganisaatioon kuuluville vastuutahoille suoranaisia tehtävämääräyksiä. Näin toimittiin, muun muassa poliisilaitoksella D, jossa toimikunnan pöytäkirjasta on poimittavissa kohta: *”Turvallinen postin käsittely on noussut esille paitsi valtakunnallisesti, myös talon sisällä. Toimintaohjeiden laatiminen epäilyttävien postilähetysten suhteen annettiin tehtäväksi komisario x:lle”* Vaikutti siltä, että yhteistä näille ”toimeksiantoja” antaneille työsuojelutoimikunnille oli se, että toimikuntien jäsenistöön kuuluu työnantajavirkamies.

Tapaturma- ja terveystilanteen seurannan (A2, n=12) laadussa ja määrässä saattaa olla tutkimuksessa aiemmin esitetyn valitun tutkimusmenetelmän johdosta tilastoharhaa. Työsuojelutoimikuntien suorittaman tapaturma- ja terveystilanteen seuranta on saattanut tulla osin tilastoitua yhteistyöluokkaan alakategoria Y66 (n=36) tai alaluokan Y66S (n=6) alle. Valitusta tutkimusmenetelmästä huolimatta työsuojelutoimikuntien suorittama seuranta tapaturmien ja terveystilanteen osalta ei nouse kovin merkittävään asemaan toimikuntien käsittelemien asioiden parissa. Asiantuntijaluokasta onkin nostettavissa vain kaksi merkittävää vastuutehtävää, joista edellä esitellyn alakategorian A1 tuntumaan nousi alakategoria A3 (n=81). Suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoissa seurattiin muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta vähintään vuosittain työterveyshuollon toimeenpanoa työpaikoilla. Tässä kohdassa on erityisesti mainittava poliisilaitos B, jonka käytännössä kaikissa työsuojelutoimikunnan kokouksissa oli mukana työpaikan terveyshuollon edustaja. Toimikunnan kokouksissa säännönmukaisesti esiintynyt työterveyshuollon edustaja pystyi tiedottamaan toimikunnan jäsenistölle, ja viimeistään kokouksesta kirjattavan pöytäkirjan avulla koko henkilökunnalle, työterveyshuollon toimeenpanoon liittyvistä ajankohtaisista asioista. Tiedottamisen lisäksi työterveyshuollon edustajalla, ja alan ammattilaisella, on todennäköisesti ollut mahdollisuus ottaa osaa laajemminkin toimikunnan käsittelemiin asioihin.

Suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien rooli työnopastuksen seurannassa työn turvallisuuden ja terveellisuuden kannalta (A4, n=1) vaikuttaa olevan varsin vaatimattomalla tasolla. Syystä tai toisesta työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista kävi ilmi vain Poliisilaitoksen D osalta maininta, jossa toimikunnassa oli otettu käsittelyyn etälamauttimen käyttöön liittyvä tulevaisuudessa järjestettävä koulutustilaisuus. Tutkimusongelman näkökulmasta arvioitaessa asian osalta on mainittavissa myös se, että tässä varsin harvinaislaatuudessa tapauksessa paikallinen työsuojelutoimikunta oli asettanut työpaikalla järjestettävään koulutustilaisuuteen kaksi edustajaansa tarkkailijoiksi. Vastaavaan tapaan työsuojelutoimikuntien vähäinen rooli on todettavissa työsuojelukoulutuksen suunnittelussa (A5, n=12), koulutukseen liittyvien esitysten tekijänä (A5E, n=1) tai koulutuksen järjestämisessä (A5E, n=3). Työsuojelukoulutuksen osalta toimikunnan tehtävät liittyivät omien joukkojen koulutuksen järjestämisen lisäksi varsin hajanaisesti osin lakisäateisten toimintojen järjestelyihin. Muutaman eri poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnalla oli kuitenkin vähintään käynnistävä rooli muun muassa työpaikan pelastussuunnitelmaan liittyvien harjoitusten tai ensiapukoulutuksen järjestämiseen liittyvän koulutuksen järjestämisessä.

Työsuojelutoimikunnille esitetty velvoite suunnitella (A6 n=1) ja tehdä virastolle vuosittain esitys (A6E, n=2) työpaikan työsuojelutoiminnan yleisistä järjestelyistä ja kehittämisestä sekä tapaturmien ja terveyden vaarojen ehkäisystä, aiheutti tutkimusaineiston analysoinnin yhteydessä tutkijassa suurta hämmennystä. Suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnat eivät ainakaan kokouspöytäkirjojen mukaan tehneet yhtäkään juuri edellä mainitun kaltaista esitystä. Velvoite on osin päällekkäinen työsuojelutoimikunnan valmisteleman työsuojelun toimintaohjelman kanssa, mutta jostain syystä velvoite on kuitenkin lisätty omana kohtanaan poliisihallinnon työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Toisaalta kaikissa suurissa poliisilaitoksissa on käytössä koko virastoa koskeva riskikartoitusmenettely, jonka yhteydessä käsitellään juuri tapaturmien ja terveyden vaarojen ehkäisyyn liittyviä asioita. Tässä tutkimuksessa työsuojelun toimintaohjelmaan liittyvät asiat on käsitelty asiantuntijaluokassa ja riskikartoitukseen viittaavat asiat pääsääntöisesti yhteistoimintaluokan yhteydessä. Kummassakaan yhteydessä ei tullut esiin yhtä yhteistä työsuojelutoimikunnan laatimaa suunnitelmaa tai esitystä, joka olisi vetänyt yhteen työsuojelun toimintaohjelman ja riskikartoituksen suorittamisen.

Tutkimusaineistosta löytyi vain yksi asia, jonka voidaan tulkita vastaavan alakategoriassa A6 viitattuun veloitteeseen suunnitella työsuojelutoiminnan yleisiä järjestelyjä. Poliisilaitoksella E suunniteltiin virastossa toteutettavaa ohjelmaa, jonka tavoitteena olisi tehdä työsuojelutoiminta tutuksi työpaikan henkilökunnalle. Tässäkin tapauksessa ohjelma jäi toteuttamatta, koska toimikunnassa todettiin että ”*asiat ovat tällä hetkellä kohdallaan*”. Toisaalta seitsemästä suuresta poliisilaitoksesta vain kahdessa annettiin toimikunnan kokouspöytäkirjan sivuilla julki toimikunnan näkemys poliisilaitoksella toteutettavasta työsuojelutoiminnan yleisistä järjestelyistä (A6E, n=2). Poliisilaitoksella A oli arvioitu poliisilaitoksen tyky-ryhmän, päihderyhmän ja työsuojelutoimikunnan tehtäväjakoja, ja todettiin, että elimet on tarpeen säilyttää erillisinä. Poliisilaitoksella C pohdittiin työsuojelutoimikunnan parissa sitä, onko päihderyhmän jäsenistön syytä osallistua työsuojelukokouksiin vai ei. Esimerkit kuvastavat paikallisia olosuhteita, mutta antavat samalla kuvan siitä, minkä tasoisia asioita suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnissa käsitellään nopeasti arvioituna hyvin merkittävän, mutta lopulta varsin vähän merkintöjä keränneen alakategorian A6 alla.

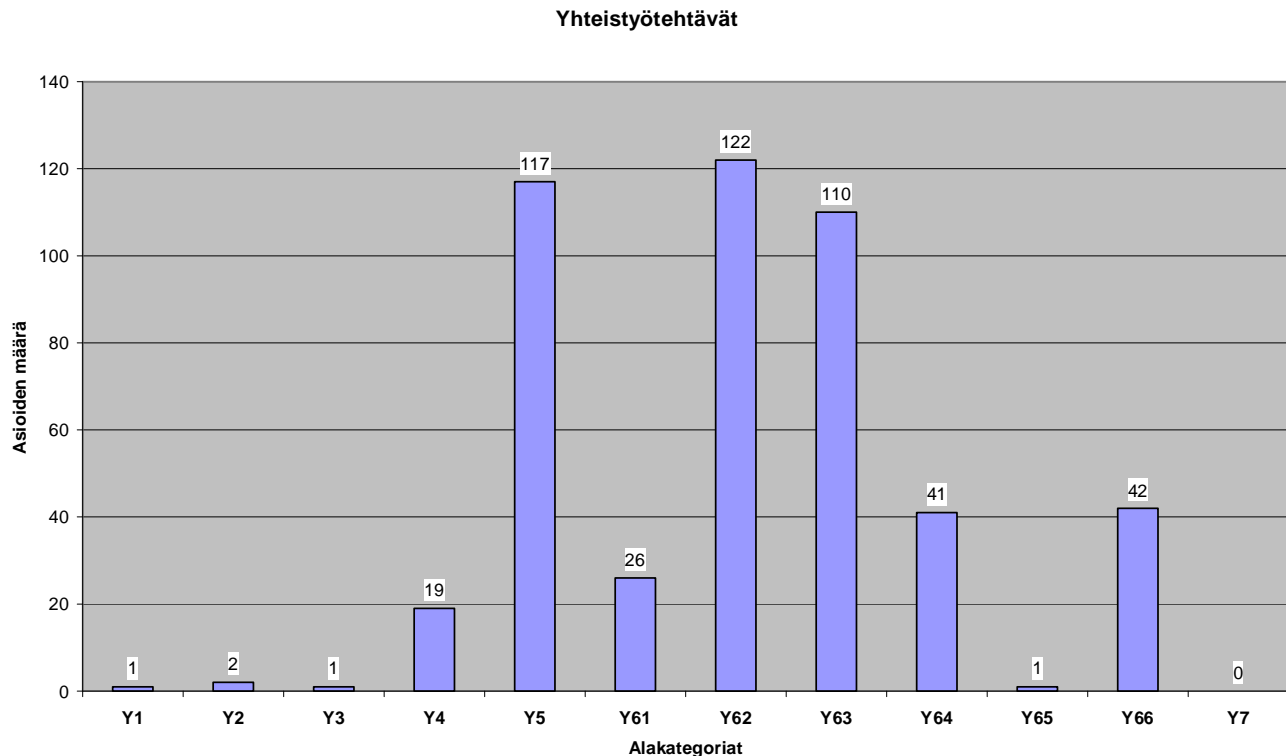
Työsuojelutoimikuntien suorittamien esitysten laajamittainen tekeminen ei rajoittunut vain aiemmin käsiteltyjen työpaikan olosuhteiden tai työtapojen kehittämiseen. Alakategorian A7 ja alaluokan A7E yhteydessä työsuojelutoimikunnan käsittelemät asiat ovat liittyneet työn turvallisuutta ja terveellisyttä

edistävien menettelytapojen kehittämiseen (n=49) ja konkreettisten esitysten tekemiseen (n=9) työyhteisön edustajille. Pöytäkirjojen mukaan neljässä työsuojelutoimikunnassa seitsemästä oli otettu käyttöön eri muodoissa toimintamalli, jossa työsuojelutoimikunta teki virastolle vuosittain esityksen työn terveellisyttä ja turvallisuutta parantavien hankintojen kohdentamisesta. Poliisilaitoksessa E oli toimikunnan ehdotuksesta saatu aikaiseksi jopa työsuojelutoimikunnalle budjetoitu kalustehankintaraha, jonka puitteissa toimikunta pystyi itse päättämään erilaisten työn turvallisuutta ja terveellisyttä parantavien esineiden hankinnasta.

Alakategorian A8 (n=6) osalta on todettava, että suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnissa ei ole juuri keskusteltu päihdeongelmien vähentämiseen tähtäävistä toimista. Pöytäkirjoista käy itse asiassa monen toimikunnan osalta ilmi, että näiden asioiden käsittely on jätetty käytännössä kokonaan työpaikalle perustettujen päihderyhmien vastuulle. Muutamassa poliisilaitoksessa päihderyhmä on veloitettu raportoimaan toiminnastaan työsuojelutoimikunnalle. Näiltä osin toiminnan seuranta on kirjattu tässä tutkielmassa seuraavaksi käsiteltävän yhteistyöluokan alle.



## Toimikuntien käsittelemät asiat yhteistyöluokan osalta



Kuvio 4 Yhteistyötehtävien jakautuminen eri alakategorioihin vuosilta 2004 - 2007

Suurten poliisilaitosten yhteistyötehtäviä esittelevän kuvion 4 osalta voidaan todeta, että toimikuntien käsittelemät asiat ovat jakautuneet tässä luokassa edellä käsitellyä asiantuntijaluokkaa tasaisemmin. Alakategoriat Y1, Y2 ja Y3 jäivät käytännössä ilman merkintöjä. Alakategorian Y1 osalta tuloksella ei ole käytännön merkitystä, sillä käytännössä alakategoriaa voidaan pitää yläkäsitteenä, joka kattaa alleen kaikki yhteistyöluokkaan sijoitetut työsuojelutoimikuntien käsittelemät asiat. Poliisihallinnon työsuojelun yhteistoimintasopimuksen kohdassa 1 mainittu vastuutehtävä toimi käytännössä tässä tutkimuksessa vain tutkimuksessa luodun luokkajaon muodostamisen tukena.

Työsuojelutoimikuntien tarjoamaa tukea poliisin työpaikoilla toteutettavalle turvallisuusjohtamiselle yhteistoimintatehtävien parissa voidaan luonnehtia asiantuntijaluokkaa tasaisemmaksi, mutta valikoivaksi. Suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien edustajat eivät ainakaan kokouspöytäkirjoihin kirjattujen merkintöjen mukaan osallistuneet käytännössä lainkaan työsuojelua koskeviin tarkastuksiin tai tutkimuksiin edes silloin, kun tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja on

katsonut sen tarpeelliseksi (alakategoria Y2, n=2). Saattaa hyvin olla, että tutkimusaineiston käsittelyssä ei tullut kyseessä olevia tapauksia ilmi yksinkertaisesti siitä syystä, että mahdollisia osallistumisia ei ole kirjattu työsuojelutoimikuntien kokouspöytäkirjoihin. Toisaalta on ainakin teoriassa mahdollista, että tarkastuksia ei ole ylipäättäen pidetty. On myös syytä epäillä, että ainakin joissakin tapauksissa työsuojelutoimikunnan jäsenen pyytämistä mukaan tarkastukselle ei ole osattu tarkastuksen järjestäjän tai tutkimuksen toimittajan taholta edes harkita. Oli syy mikä hyvänsä, tässä tutkimuksessa esitetään, että ainakin yhden toimikunnan edustajan tulisi olla osallistua työpaikan työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin.

Tutkimuksessa yhteistyöluokkaan kuuluvien asioiden toteuttaminen, eli edustuksellinen toiminta työsuojelutoiminnan yhteistyöelimenä, voidaan katsoa jopa edellyttävän osallistumista työpaikan työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin. Itse asiassa asia voitaisiin nähdä jopa niin, että toimikunnan edustajan tulisi osallistua tarkastuksiin siitäkkin huolimatta, että tutkimuksen toimittaja ei katsoisi sen olevan tarpeellista. Poliisihallinnon työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa (Sisäasianministeriön poliisiosasto, 2005) toimikunnalle annettu vastuutehtävä 2 on ainakin toistaiseksi muotoiltu siten, että harkinnan toimikunnan osallistumisesta mainittuihin tarkastuksiin ja tutkimuksiin tekee lähtökohtaisesti tarkastuksen tai tutkimuksen toimittaja. Toimikunnan yhteistyötehtävien toteuttamisen varmistamiseksi kohdan sanamuoto voisi olla myös toisenlainen. Turvallisuusjohtamisen näkökulmasta arvioituna toimikunnille annettujen vastuutehtävien sanamuotoa olisi ehkä näiltä osin muokattava työsuojelun yhteistyöelimen toimintaa tukevaan suuntaan.

Alakategorian Y4 (yhteensä n=19) alle on tässä tutkielmassa sijoitettu työterveyshuoltolain ja sairaskorvauslain säännösten perusteella toimikunnille annettujen asioiden käsittely. Työsuojelutoimikuntien toiminnan merkityksen arvioinnin lisäksi alakategorian alla olevat alaluokat toimivat erinomaisina työsuojelutoimikuntien työn laadun mittarina. Tutkimusaineiston perusteella on havaittavissa, että vain osa poliisilaitosten työsuojelutoimikunnista käsitteli alaluokissa mainittujen lainkohtien edellyttämiä asioita. On kiistämätön tosiasia, että työterveyshuoltolain (1383/2001) 8§:ssä työsuojelutoimikunnille on annettu ensinnäkin velvollisuus toimia yhteistoiminnassa työnantajan kanssa valmisteltaessa päätöksiä työterveyshuollon toteuttamiseksi (Y4TLaki1, n=6). Toisaalta pykälän toisessa momentissa on säädetty, että ennen kuin työnantaja tekee ratkaisun työpaikan työterveyshuollon tai muiden terveydenhuollon palveluiden aloittamisesta, muuttamisesta tai

työterveyshuollon järjestämiseen olennaisesti vaikuttavasta muusta asiasta, on asia käsiteltävä työsuojelutoimikunnassa (Y4TLaki2, n=0). Kolmanneksi sairausvakuutuslain (1224/2004) IV osan 13. luvun 4 §:n mukaan työnantajalle maksettavan korvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että työpaikan työsuojeluorganisaatioon kuuluville tahoille, kuten työsuojelutoimikunnalle, on varattava mahdollisuus lausunnon antamiseen hakemuksesta (Y4SLaki, n=13).

Saattaa hyvin olla, että tutkielman empiirisen osan toteuttamiseksi valittu tutkimusmenetelmä ei tue kaikilta osin suurten poliisilaitosten käsittelemien, ja kyseessä olevien lainkohtien edellyttämien asioiden julkituloa. Oli syy sitten tutkimuksen toteuttamisessa tai jossakin muualla, tämän tutkimuksessa on todettavissa, että alaluokan Y4SLaki osalta vain kahden poliisilaitoksen toimikuntien pöytäkirjoista oli löydettävissä yhtenäiset, ja vuosittain toistuvat, merkinnät korvauksien maksamiseksi vaadittavan lausunnon antamisesta. Kahden poliisilaitoksen toimikunnan pöytäkirjoista ei löytynyt yhtään merkintää työpaikkaterveyshuollosta aiheutuneiden kustannusten tai työnantajalle maksettavien korvausten käsittelystä. Kolmessa poliisilaitoksessa merkintöjä oli yhdestä kolmeen, jolloin kyseessä olevien asioiden käsittelyä ei voitane luonnehtia sanoilla ”järjestelmällinen”, ”johdonmukainen” tai ”hallittu”. Tutkimusaineiston läpikäynti antoi tässä yhteydessä toimikuntien käsittelemien asioiden osalta sattumanvaraisen ja epäjohdonmukaisen kuvan. Kyseessä on havainto, joka leimasi tietyiltä osin koko tutkimusaineistoa ja antoi samalla viitteitä siitä, mikä on työsuojelutoimikuntien merkitys työpaikan turvallisuusjohtamisessa.

Työsuojelutoimikunnan merkitystä työpaikalla toteutettavalle turvallisuusjohtamiselle arvioitaessa on tuotava esiin myös toinen tutkimusaineistosta ilmi käyvä negatiivinen havainto. Työterveyshuollon toteuttamiseksi tehtyjen päätösten valmistelun (Y4TLaki1) osalta voidaan tutkimusaineiston perusteella esittää, että yhteistyö ei ole toteutunut siten, kuin lain tasoinen normi edellyttää. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työterveyshuoltolain edellyttämää työsuojelutoimikunnan ja työnantajan edustajan kesken tapahtuvaa yhteistoimintaa ei voi luonnehtia sanoilla ”etukäteispainotteinen”, ”toimiva” tai ”tasapuolinen”. Pikemminkin käytettävissä olevan aineiston mukaan vaikuttaa siltä, että työnantaja valmistelee työterveyshuollon kanssa tehtävät sopimukset itsenäisesti ja tuo toimikuntien kokouksiin juuri solmitun työterveyshuollon toimintasuunnitelman tiedoksi sekä tutustumista varten. Parhaimman tai varottavimman esimerkin aiheesta tarjoaa poliisilaitos, jonka työsuojelutoimikunnan 13.12. pidetyssä kokouksessa käsiteltiin 28.11. hyväksytyä

sopimusta. Yksittäisen esimerkin mukainen tilanne, jossa toimikunta joutuu käsittelemään tiettyä asiaa linjaorganisaation tehtyä asiassa jo päätöksen, oli koko tutkimusaineisto huomioon ottaen varsin harvinaislaatuinen tapaus. Tässä tutkimuksessa tullaan myöhemmin esittämään toiminnan suunnitteluun ja hallintaan liittyviä parannusehdotuksia, joilla edellä esitetyn tilanteen syntymistä on osassa toimikunnista pystytty estämään.

Tutkimuksessa alakategoriaan Y5 (n=177) sijoitettujen asioiden sisältöä tulkittiin olemassa olevaa sanamuotoa vapaammin. Sanatarkasti tulkittuna toimikunnalle on annettu tehtäväksi: *”huolehtia työsuojelua koskevan viraston ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan liittyvästä tiedottamisesta”*. Lähtökohtaisesti toimikunnan tiedotusvelvollisuus rajoittuisi siis vain viraston ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa suoritettujen työsuojeluun liittyvien asioiden julkaisemiseen. Tässä tutkimuksessa työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista poimittiin käytännössä kaikki ”tiedotusluonteiset” asiat, vaikka näitä asioita ei olisikaan käsitelty, tai muuten hoidettu, viraston ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa. Näin ollen kyseessä olevaan alakategoriaan sijoitettiin muun muassa poliisilaitoksen kokouksessa vierailleen työsuojelun piirivaltuutetun katsaus ajankohtaisista asioista, tietoja tulevasta työsuojelutoimikunnan vaaleista, poliisilaitokselle perustettavan päihderyhmän tai turvallisuustyöryhmän työn sisällöstä sekä tietoja talossa toimivan hierojan käytettävyydestä. Yleisellä tasolla on todettavissa, että lähes kaikissa suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista oli löydettävissä ajankohtaista tietoa työn turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä asioista.

Tutkimuksen perusteella voidaan väittää, että työsuojelutoimikunnan pöytäkirja vaikuttaa toimivat erinomaisena tiedotuskeinona, jossa työsuojeluun tavalla tai toisella liittyvät viraston asiat tuodaan esiin kootusti. Tutkimusaineiston perusteella on lähes mahdotonta selvittää, kuinka aukottomana ja ajankohtaisena tiedotusvälineenä pöytäkirja on suurissa poliisilaitoksissa toiminut, mutta joitakin ajatuksia asian suhteen on mahdollista esittää. Aiemmin tutkimuksessa esitetystä taulukosta 1 käy ilmi, että toimikunnat ovat kokoontuneet enintään kuusi kertaa vuodessa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että toimikuntien kokouspöytäkirjoja julkaistaan noin kahden kuukauden välein. Tällä syklillä työturvallisuudesta tiedottaminen ei välttämättä ole aina nopein keino. Toisaalta tutkimusaineistoa läpikäymällä käy ilmi, että toimikuntien käsittelemät asiat jakautuvat ”tiedottamistehtävän” osalta varsin epätasaisesti eri toimikuntien kesken. Yksittäisissä toimikunnissa Y4 kategorian alle kirjatut

merkinnät jakautuivat siten, että eroa eniten (n=48) ja vähiten (n=10) tiedottamiseksi tulkittujen asioiden osalta voidaan luonnehtia jopa merkittäväksi.

Tutkimustulosten perusteella on mahdollista väittää, että suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnat ovat käsitelleet merkittävän joukon laajakantoisia ja työpaikkaa yleisesti koskevia työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavia asioita tai niitä koskevia muutoksia (Y61 ja Y61S, yhteensä n=26). Käsiteltävien asioiden määrä ei vaikuta suurelta, mutta käsiteltyjen asioiden sisältö tukee vahvasti työsuojelutoimikuntien merkitystä työpaikan turvallisuusjohtamisessa.

Toimikunnat ovat käsitelleet useita erilaisia työpaikoilla ilmi tulleita koko työyhteisön, tai vähintään yksittäisen työyksikön työturvallisuuteen vaikuttavia ongelmia. Koko poliisilaitoksen toimintaan liittyvistä ongelmista voidaan mainita ainakin kiinteistön kuntoon liittyvät kosteusongelmat ja niistä aiheutuvat moninaiset seuraukset. Toimikunnassa käsitellyt työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ovat saattaneet liittyä myös suoraan organisaation toimintaan, kuten hätäkeskuksen toiminnan kentän henkilöstölle aiheuttamiin turvallisuusriskeihin. Yhteistä tähän kategoriaan sijoitetuille tehtäville on toimikunnassa toteutettu perusteellinen ja loppuun asti viety asiantuntijaprosessi. Työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoja lukemalla käy ilmi varsin yksityiskohtaisesti työpaikalla olemassa oleva ongelma ja sen vaikutukset työyhteisölle. Toisaalta asian korjaamiseksi suoritettujen toimenpiteiden on varsin tarkkaan kirjattu toimikuntien pöytäkirjoihin. Kyseessä olevien asioiden suhteen ei missään vaiheessa tullut epäilystä, että asioita olisi toimikunnassa käsitelty vain ”muodon vuoksi” tai ”nimellisesti yhteistoiminnan nimissä”.

Tutkimuksen teoriaosassa on aiemmin esitetty, että turvallisuusjohtamisen avulla poliisin työpaikoilla harjoitettavaan työsuojelutoimintaan tuodaan mukaan kulttuurin muutokseen tähtäävä johtamisnäkökulma. Turvallisuusjohtaminen perustuu parhaimmillaan tiiviissä yhteistyössä päätettyihin organisaation tarpeisiin ja tunnistettujen riskien mukaiseen tavoitteenasetteluun sekä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi käyttöön otettuihin toimintatapoihin ja keinoihin. Työsuojelun valvontalaissa työsuojelutoimikunnalle on asetettu velvoitteeksi käsitellä muun muassa työpaikan vaarojen ja haittojen selvittämiseen liittyvät periaatteet ja menettelytavat sekä näissä selvityksissä esille tulleet työntekijöiden työturvallisuuteen yleisesti vaikuttavat seikat (Y62 ja Y62S, yhteensä n=122). Tutkimusaineiston perusteella on helppo todeta, että kaikissa tutkimuksessa mukana olleiden

poliisilaitosten työsuojelutoimikunnissa oli käsitelty työpaikalla toteutettavaa riskikartoitusta tavalla tai toisella. Verrattaessa pöytäkirjoista poimittujen asioiden määrää alakategorian Y62 (n=71) ja alaluokan Y62S (n=51) välillä havaitaan, että toimikunnat myös seurasivat työpaikan riskikartoituksen tai työterveyshuollon selvityksissä esiin tulleita työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyyteen yleisesti vaikuttavien seikkojen kehittymistä.

Poliisilaitoksen riskikartoituksen ja sen edellyttämien jatkotoimenpiteiden edellyttämiin asioihin verrattuna, toimikunnissa ei enää käsitelty yhtä tiiviisti työterveyshuollon tekemissä työpaikkaselvityksissä esille tulleita työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyyteen yleisesti vaikuttavia seikkoja. Syitä tähän saattaa olla runsaasti. Tutkimusaineiston perusteella vaikuttaa siltä, että toimikunnat olivat sisäistäneet käsittelyvelvollisuutensa paremmin työpaikalla suoritettun riskikartoituksen periaatteiden ja menettelytapojen suhteen, kuin työterveyshuollon toimittamien selvitysten osalta. Mainittu ero saattaa johtua toimikunnan ja työterveyshuollon edustajien välisen yhteistoiminnan puutteista. Yhteistyö työsuojelutoimikuntien ja työterveyshuollon edustajien välillä toimi tutkimusaineiston mukaan joko erittäin hyvin tai valitettavan huonosti, kuten tutkimuksessa on jo aiemmin todettu.

Tutkimusaineiston analysoinnin yhteydessä tuli ilmi suuri joukko eri poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien käsittelemiä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavia kehittämistavoitteita ja -ohjelmia, joiden toteumista toimikunnat seurasivat enemmän tai vähemmän aktiivisesti (Y63 ja Y63S, yhteensä n=110). Taulukkoon 5 on sijoitettu aakkosjärjestyksessä suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoissa mainitut käsittelyn piirissä olleet kehittämistavoitteet ja -ohjelmat. Taulukko 5 toimii näytteenä toimikuntien laaja-alaista ja kattavasta toiminnasta työpaikan työsuojelutoiminnan parissa. Yhdenkään toimikunnan pöytäkirjassa ei esiintynyt kaikkia taulukossa mainittuja tavoitteita tai ohjelmia, joten tutkimuksen yhteydessä kerätty luettelo antaa kaikille poliisin työsuojelutoimikunnille mahdollisuuden laajentaa oman toimintansa yhteydessä käsiteltävien kehittämistavoitteiden ja -ohjelmien määrää.

Numero	Kehittämistavoite tai -ohjelma
1.	Evakuointiohjeet
2.	Hallintorakennemuutos
3.	Hepatiitti A-tartuntojen ehkäisy (ohje)
4.	Häirintä työpaikoilla -ohjelma
5.	Kaiku-hanke
6.	Kuntoprojekti
7.	Kuntoremontti
8.	Liikuntaohjelma
9.	Menettelyohjeet aseiden käsittelemisestä
10.	Ohjeistus töihin paluusta pitkiltä sairauslomilta
11.	Organisaatiouudistus
12.	Paineiden purku ohjeistus
13.	Pelastussuunnitelma
14.	Poliisin kuntoliikuntakampanja
15.	Puheeksiotto-ohje ”kaveria ei jätetä”
16.	Päihdeohjelma
17.	Rikosteknisten yksiköiden turvallisuuskoulutusohjelma
18.	Tasa-arvosuunnitelma ja ohje
19.	Tepo-määräys
20.	Toiminta työperäisen veritartunnan tapahduttua (ohje)
21.	Toimintasuunnitelma uhkatilanteiden varalta
22.	Tyky-ohjelma
23.	Työkokeilu prosessina
24.	Työperäisen veritartunnan ehkäisy (ohje)
25.	Työsuojeluhankkeet 2008
26.	Työterveyshuollon toimintaohjelma
27.	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
28.	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
29.	Vartijoiden laatima selvitys työstä ja työturvallisuudesta

Taulukko 5 Työsuojelutoimikuntien käsittelemiä kehittämistavoitteita ja -ohjelmia

Kaavion perusteella on mahdollista väittää, että valtaosalla työsuojelutoimikuntien käsittelemistä kehittämistavoitteista tai ohjelmista ei ole suoranaista vaikutusta työyhteisön päivittäiseen toimintaan. Toimikunnat ovat käsitelleet muun muassa käynnissä olevan poliisin organisaatiomuutoksen vaikutuksia työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen, mutta valtaosa taulukossa 5 luetelluista asioista ovat erilaisia erityistilanteissa tarvittavia työn turvallisuutta ja terveellisyttä tukevia suunnitelmia, ohjeita tai ohjelmia.

Alakategorian Y63 yhteydessä toimikunnalle annettu velvoite kohdistui pääsääntöisesti työyhteisön päivittäisen toiminnan ulkopuolisiin seikkoihin. Alakategoria Y64 ja alaluokka Y64S (yhteensä n=41) keskittyvät sitä vastoin vain työyhteisön ydintoiminnon eli työnteon järjestelyihin. Kaikkein suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnat ovat käsitelleet työyhteisön työn järjestelyihin ja mitoitukseen liittyviä asioista joiltakin osin. Erityisesti poliisilaitoksella B (n=22) toimikunta on ottanut tämän vastuutehtävänsä hyvin vastaan. Tutkimustulos, jonka mukaan yksi poliisilaitos on käsitellyt yli puolet yksittäisen vastuutehtävän alle sijoitetuista asioista, aiheuttaa väistämättä kysymyksiä. Lähtökohtaisesti on epätodennäköistä, että yksittäisen poliisilaitoksen toimintaolosuhteissa tai organisaatorakenteessa on niin merkittäviä eroja muiden suurten poliisilaitosten suhteen, että havainto olisi selvitettävissä toimikunnan ulkopuolisilla syillä. Tutkimusaineistoa läpikäymällä vaikuttaa pikemminkin siltä, että poliisilaitoksella B käsitellyjä asioita ei ole eri syistä otettu muiden poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien käsittelyyn. Poliisilaitoksen B työsuojelutoimikunta on muun muassa käsitellyt useiden eri yksiköiden vaikeita työtilanteita, sille toimitettujen kirjallisten tiedonantojen perusteella. Erityisten käsittelypyyntöjen lisäksi, toimikunta on käsitellyt yksittäisessä työyksikössä käyttöön otettavaksi suunniteltua tietojohdamisen toimintamallia, ja lomarahavapaisiin liittyviä erilaisia käytäntöjä talon eri tulosyksiköissä. On hyvin mahdollista, että edellä esitetyt työn järjestelyihin ja mitoitukseen liittyvät olosuhteet ovat tuttuja myös muissa suurissa poliisilaitoksissa, mutta ainakaan laajassa mittakaavassa näitä, tai vastaavia asioita, ei muiden toimikuntien kokouksissa ole käsitelty.

Opetukseen, ohjaukseen tai perehdyttämiseen liittyviä järjestelyjä koskevat asiat (Y65 ja Y65S, yhteensä n=1) ovat jääneet toimikuntien asialistoilta käytännössä kokonaan pois. Tilanne on vastaava, kuin aiemmin asiantuntijatehtävien yhteydessä esitettyjen työnopastuksen seurannan sekä työpaikan työsuojelukoulutuksen suunnittelun ja järjestämisen osalta.

Työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien tilasto- ja seurantatietojen käsittely työn turvallisuudesta, työympäristöstä ja työyhteisön tilasta (Y66 ja Y66S, yhteensä n=42) on jo osin käsitelty asiantuntijatehtävien yhteydessä. Tutkimusaineiston käsittelyn yhteydessä tulkittiin, että pelkästään erilaisten tilastotietojen käsittelymerkinnät edellä mainituista aihepiireistä aiheuttivat asian sijoittamisen nyt käsittelyssä olevaan alakategoriaan. Kyseessä on osin valitun tutkimusmenetelmän pakottama päätös, mutta ratkaisua tuki analysoitavan aineiston sisältö. Työsuojelutoimikunnan pöytäkirjoissa erilaisten tilastotietojen käsittelyn yhteydessä oli hyvin harvoin kommentoitu tilastojen



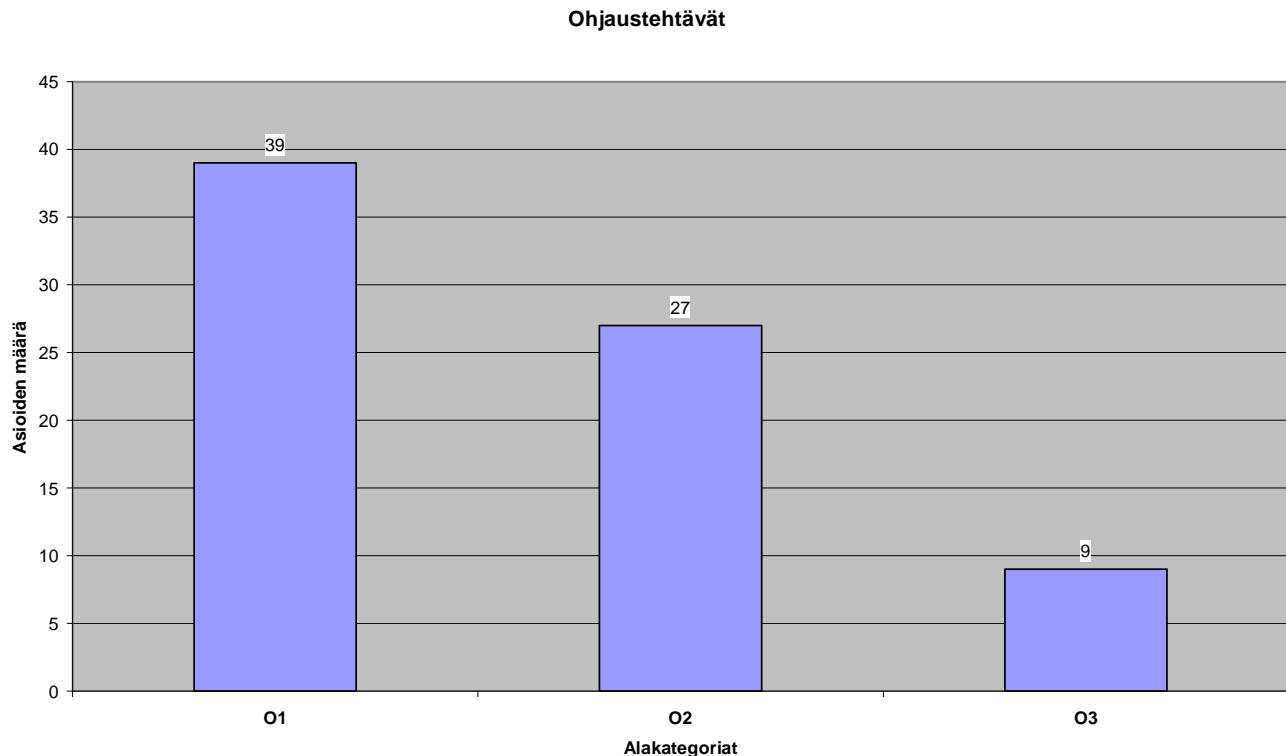
taustoja tai niiden vaatimia toimenpiteitä. Käytettävissä olevan materiaalin perusteella työsuojelutoimikunnille tuntui usein riittävän pelkästään tilastotietojen läpikäynti niiden perusteellisemmän analysoinnin sijaan. Toki materiaalissa oli tältä osin myös positiivisia poikkeuksia. Tutkimusaineistosta oli poimittavissa joukko pöytäkirjoja, joissa tilasto- ja seurantatiedon käsittelyn tulkittiin olevan nyt kyseessä olevan tehtäväluokan edellyttämää edustuksellista toimintaa työsuojelutoiminnan yhteistyöelimenä. Taulukossa 6 on esitetty joitakin tutkimusaineistosta poimittuja eri toimikuntien käsittelemiä tilasto- ja seurantatietoja, joiden on tutkimuksessa tulkittu mittaavan työn turvallisuuden, työympäristön ja työyhteisön tilaa.

Numero	Tilasto- ja seurantatieto
1.	Barometritulokset
2.	Henkilökuntaan kohdistuneet uhkaukset
3.	Kuntotestien suorittaminen
4.	Liukkaan ajon ja hälytysajon koulutuksen toteutuma
5.	Läheltä-piti tilanteet
6.	Poliisihallinnon henkilöstöön kohdistuneet väkivaltaiset vastustamiset
7.	Päihdeyhdyshenkilön raportti
8.	Tyky-kysely
9.	Työtapaturmatilastot
10.	Viikkoliikunnan toteutuminen
11.	Voimankäyttökoulutuksen toteutuminen

Taulukko 6 Työsuojelutoimikuntien käsittelemiä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyviä tilasto- ja seurantatietoja työn turvallisuudesta, työympäristöstä ja työyhteisön tilasta

Yhteistyötehtävien viimeiseen alakategoriaan Y7 (n=0) sijoitettujen tehtävien lukumäärän perusteella voidaan väittää, että työsuojelutoimikunnilla ei ole tapana nimetä jäsentensä keskuudesta projekteja selvittämään ja toteuttamaan määrättyä työsuojeluun liittyvää asiaa. Tutkimusaineiston perusteella ei voida sulkea pois sitä mahdollisuutta, että työsuojelutoimikuntien jäsenten ammattitaitoa tai viraston työsuojelun yhteistyöelimen edustuksellista esiintymistä on joissakin työpaikan projektityöryhmissä käytetty hyväksi. Tutkimusta varten käytettävissä olevan materiaalin perusteella voidaan kuitenkin väittää, että syystä tai toisesta toiminta ei ole kovin yleistä. Nyt käytettävissä olevista seitsemän poliisilaitoksen yli sadasta pöytäkirjasta ei löytynyt yhtäkään mainintaa, jonka perusteella tietty toimikunnan käsittelemä asia olisi sijoitettu nyt käsitellyssä olevaan kategoriaan.

## Toimikuntien käsittelemät asiat ohjausluokan osalta



Kuvio 5 Ohjaustehtävien jakautuminen eri alakategorioihin vuosilta 2004 - 2007

Tässä tutkimuksessa käsiteltiin jokaisen tutkimukseen valitun suuren poliisilaitoksen työsuojelutoimikunnan käsittelemät asiat läpi neljän vuoden ajalta. Tutkimustulosten mukaan työsuojelutoimikuntien käsittelemät asiat olivat jokaisessa toimikunnassa ”oman näköisiä”. Käytössä olleet, ja paikallisesti hyväksi havaitut, toimintatavat näkyivät myös toimikuntien tavassa käsitellä tai olla käsittelemättä työsuojelun toimintaohjelmia, toimintasuunnitelmia sekä -kertomuksia. Toimikuntien pöytäkirjoista kävi ilmi varsin vähän valtakunnan tason ohjausjärjestelmän mukanaan tuomia vaikutteita toiminnan kehittämisessä tai suuntaamisessa uusille toiminta-alueille. Poikkeuksen tästä pääsäännöstä muodostivat tutkimuksessa jo aiemmin mainitut riskikartoituksen sekä päihdeasioihin järjestelyihin liittyvät valtakunnan tason linjaukset. Vallitseva tilanne saattaa olla yksi syy sille, että tutkimustulosten mukaan suurissa poliisilaitoksissa tapahtuva työsuojelutoiminnan strategisen ja operatiivisen tason suunnittelu sekä toiminnan vaikutusten analysointi ovat poliisin työpaikoilla pääsääntöisesti varsin heikolla tasolla. Tutkimuksessa mukana olleista poliisilaitoksista vain yhden (O1+O2+O3 yhteensä n=22) osalta syntyi käsitys siitä, että toiminnalle oli asetettu selvät

tavoitteet pitkällä (3-4 vuotta) ja keskipitkällä (1 vuosi) välillä. Samaan tapaan tämän toimikunnan osalta oli todettavissa, että toiminnan sisältöä ja tuloksia todella seurattiin systemaattisesti ja vähintään kalenterivuosittain.

Ohjaustehtäväluokkaan kuuluvien toimikunnalle annettujen tehtävien toteuttamisen osalta tutkimusaineistossa oli havaittavissa tiettyjä ongelmia jo eri termien suhteen. Erään suuren poliisilaitosten työsuojelutoimikunnan pöytäkirjassa vahvistettiin ”*työsuojelutoimintaohjelma vuodelle 2004*”. Toisessa taas päivitettiin ”*työsuojeluohjelmaa*” ja heti seuraavassa kokouksessa käsittelyn kohteena ollutta asiakirjaa käsiteltiin nimellä ”*työpaikan työsuojelun toimintaohjelma*”. Kolmannessa poliisilaitoksessa oli havaittu, että muun muassa poliisin valtakunnallinen työsuojelun toimintaohjelma oli vahvistettu. Asiaa käsiteltäessä mainittiin, että poliisilaitoksen kolme vuotta aiemmin laadittu ”*työsuojeluohjelma*” vaati kokonaistarkastelua ja päivittämistä. Tuorein esimerkki tulee neljänestä poliisilaitoksesta, jossa vielä vuoden 2007 lopulla käsiteltiin esitystä ”*työsuojelun toimintaohjelmaksi vuodelle 2008*.” Kirjauksien epätarkkuudet saattavat johtua huolimattomuudesta tai joistakin muista inhimillisistä syistä. Toisaalta on mahdollista, että kyseessä oleviin asioihin ei ole perehdytty niiden edellyttämällä intensiteetillä.

Arvioitaessa ohjausluokkaan kuuluvien asioiden vähäistä määrän ja laadun tasoa, on tutkimusaineiston perusteella mahdollista väittää, että suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnissa ei ole täysin sisäistetty työsuojelutoimikunnan ohjausluokkaan kuuluvien vastuutehtävien laaja-alaista ja kattavaa merkitystä työyhteisölle ja sen henkilöstölle. Työsuojelutoimikunnissa ei näin ollen ole välttämättä sisäistetty tutkielmassa aiemmin esitettyä Hämäläisen ja Lanteen (2001, 20) esittämää näkemystä, jonka mukaan työsuojelun toimintaohjelman avulla työpaikalla on mahdollisuus tehostaa ennakoivaa työsuojelua ja parantaa suunnitelmallisesti työoloja paikallisten olosuhteiden vaatimalla tavalla.

Kolmas merkittävä havainto työsuojelun ohjaustehtävien suhteen on tutkimukseen valittujen toimikuntien varsin vaihteleva tapa toteuttaa sille annettuja vastuutehtäviä. Tutkimusaineiston kirjaamisen aikaan voimassa ollut poliisihallintoa koskeva työsuojelun yhteistoimintasopimus (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005) määrittelee selkeällä tavalla työsuojelutoimikunnan roolin poliisilaitoksen työsuojelun toimintaohjelman laatimisen ja sen toteutumisen seurannan osalta. Samalla tavoin toimintaohjelmasta käy ilmi toimikunnan tehtävät toimintasuunnitelman sekä kahden eri

toimintakertomuksen suhteen. Yhteistoimintasopimuksen tiukka ja paikalliset olosuhteet huonosti huomioon ottava sanamuoto ei saa tukea tämän tutkimuksen tuloksista. Sen lisäksi, että toimikunnat ovat varsin laiskasti laatineet edellä mainittuja asiakirjoja, toimikuntien tehtävät ja rooli poliisilaitoksella mahdollisesti valmistuneen työsuojelun toimintaohjelman valmistelussa vaihtelivat jonkin verran. Kaikissa poliisilaitoksissa toimikunnat eivät ole yhteistoimintasopimuksen velvoitteesta huolimatta laatineet asiakirjoja itse, vaan työ on saatettu tehdä myös toimikunnan ulkopuolella. Suositeltavampi, ja tutkimuksen mukaan monessa poliisilaitoksessa käytössä ollut tapa laatia työsuojelun toimintaohjelma, on toimintaohjelman laatiminen tiiviissä yhteistyössä viraston johdon ja työsuojelun yhteistyöelimen välillä.

### **5.3 Johtopäätökset**

Tutkimuksen toteuttamisen aikana päivitetty poliisihallintoa koskeva työsuojelun yhteistoimintasopimus (Sisäasiainministeriön poliisiosasto 2005, 2008b) toi oman haasteensa tutkimuksen toteuttamiselle. Tutkimustulosten osalta on kuitenkin todettavissa, että sopimuksen päivitys tuki vahvasti tutkimuksessa saatuja tuloksia. Tutkimusaineiston analysoinnin apuna käytetty analyysirunko perustui vuonna 2005 allekirjoitetussa yhteistoimintasopimuksessa työsuojelutoimikunnalle annettuihin 17 vastuutehtävää. Vuoden 2009 alusta voimaan tulevassa sopimuksessa toimikunnalle annettujen tehtävien ja oikeuksien määrää on vähennetty yhdellä. Kokonaan poistettu toimikunnan tehtävä oli sama, jonka mielekkyys aiheutti tämän tutkimuksen yhteydessä lievää hämmennystä. Vastuutehtävän A6 perusteella poliisin työpaikoille perustetut työsuojelutoimikunnat ovat vuoden 2008 loppuun asti olleet velvoitettuja suunnittelemaan ja tekemään virastolle vuosittain esityksen työpaikan työsuojelutoiminnan yleisistä järjestelyistä ja kehittämisestä sekä tapaturmien ja terveyden vaarojen ehkäisystä. Kohdan täydellinen poistaminen tukee tutkimuksessa tehtyä havaintoa, jonka mukaan suuret poliisilaitokset eivät ole käytännössä tehneet mainittuja esityksiä.

Vastaavaan tapaan yhteistoimintasopimukseen tehdyt päivitykset saavat tukea tutkimustuloksista myös työsuojelun toimintaohjelman laadintavastuuseen tehdyn muutoksen osalta. Päivitettyssä sopimuksessa korostetaan ohjelman laadinnassa yhteistoiminnan merkitystä, eikä sopimuksessa enää vaadita toimikuntaa laatimaan ohjelmaa itsenäisesti. Uudessa sopimuksessa on myös otettu huomioon

toimikunnan tehtävissä tapahtuneet muutokset päihdeasioissa, ja parannettu vastuutehtävien A7 ja Y7 kirjoitusasun selkeyttä. Harmittavana lipsahduksena sopimukseen on jäänyt työsuojelutoimikuntien tehtävien ja oikeuksien yhteydessä maininta työsuojelun valvontalain uudistuksen yhteydessä kumoutuneesta asetuksesta työsuojelun valvonnasta.

Keskeisimpien tutkimustulosten perusteella on todettavissa, että työsuojelutoimikunnat ovat onnistuneet tukemaan työpaikan turvallisuusjohtamista ainakin seuraavilla sektoreilla:

Kohta	Toiminta hyvää ja toimivaa
1.	Perehtyminen työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin
2.	Työpaikan riskikartoitukseen liittyvien periaatteiden ja menettelytapojen käsittely
3.	Työsuojeluun liittyvä tiedottaminen
4.	Työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavien kehittämisohjelmien käsittely

Taulukko 7 Työsuojelutoimikuntien hyviä ja toimivia käytäntöjä

Suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnat ovat perehtyneet varsin laaja-alaisesti työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin sekä näiden olosuhteiden kehittymisen seurantaan. Suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista löytyi vaikuttava joukko erilaisia työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia työpaikan olosuhteita, joihin toimikunnat ovat kokouksissaan perehtyneet tai joiden kehitystä toimikunnat ovat seuranneet. Käytännössä kaikissa toimikunnissa oli käsitelty erilaisia työpaikan ergonomiaan, ilmanvaihtoon ja siivoukseen liittyviä ongelmia. Toisaalta pöytäkirjoissa oli paljon yksittäisissä poliisilaitoksissa käsiteltyjä ongelmia, kuten ajoneuvokaluston huoltoon tai varusteluun liittyviä asioita. Tutkimustulosten mukaan on myös todettavissa, että laaja-alaisesti ja ammattitaitoisesti toteutettu perehtyminen ja asioiden seuranta antoi toimikunnille mahdollisuuden tehdä lukuisan määrän monipuolisia esityksiä vaarallisten työolosuhteiden ja työtapojen korjaamiseksi.

Työpaikan turvallisuusjohtamisen näkökulmasta tarkasteluna edellä kuvatut tutkimustulokset tukevat voimakkaasti niin työpaikan keskijohdon kuin työnjohdon toimintaa. Tutkimustulosten perusteella voidaan väittää, että suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnat ovat hyvin tietoisia työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevista työpaikan olosuhteista. Ammattitaitoisesti toteutettu perehtyminen ja asioiden seuranta antaa toimikunnille mahdollisuuden tehdä työyhteisön turvallisuutta

ja terveellisyttä tukevia esityksiä vaarallisten työolosuhteiden sekä työtapojen korjaamiseksi. Aktiivisesti kehitysesityksiä tekevän työsuojelutoimikunnan avulla, työyhteisön esimiehillä on käytössään yhteistyökumppani, jonka avulla esimiehillä on paremmat mahdollisuudet varmistaa työlle turvalliset ja terveelliset olosuhteet.

Tutkimuksessa selvisi, että poliisilaitoksilla toteutettavassa työsuojelutyössä on varsin kattavasti otettu käyttöön paikallisten olosuhteiden riskikartoitus. Tutkimustulosten mukaan toimikunnat seurasivat varsin aktiivisesti työpaikan riskikartoituksen toteuttamista tutkimukseen valittuna ajankohtana. Toimikuntien osallistuminen alusta asti työpaikan vaarojen ja haittojen selvittämiseen liittyvään prosessiin antaa toimikunnille hyvät lähtökohdat käsitellä turvallisuuskartoituksen avulla saatuja tietoja. Työpaikan riskikartoitukseen osallistuminen tuo työsuojelutoimikunnan työhön ennalta ehkäisevän sekä paikallisiin olosuhteisiin painottuvan näkökulman. Riskikartoituksen edellyttämien työn painotusten avulla toimikunnalla on yhä paremmat mahdollisuudet tukea laajemmalla ja kattavammalla tavalla turvallisuusjohtamisen toteuttamista työpaikoilla.

Tutkimuksen toteuttamisen yhteydessä työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista poimittiin käytännössä kaikki ”tiedotusluonteiset” asiat. Yleisellä tasolla on todettavissa, että lähes kaikissa suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista oli löydettävissä ajankohtaista tietoa työn turvallisuuden ja terveyteen liittyvistä asioista. Tutkimustulosten perusteella voidaan väittää, että työsuojelutoimikunnan pöytäkirjoilla on parhaimmillaan myös merkittävä tiedotuksellinen merkitys.

Tutkimusaineoston analysoinnin yhteydessä tuli ilmi kaiken kaikkiaan 29 erilaista suurten poliisilaitosten käsittelemiä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyteen vaikuttavia kehittämistavoitetta ja -ohjelmaa, joiden toteutumista toimikunnissa seurattiin. Tutkimuksessa esitellyt, suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista poimitut kehittämistavoitteet ja -ohjelma, toimivat erinomaisena näytteenä toimikuntien laaja-alaista ja kattavasta toiminnasta työpaikan työsuojelutoiminnan parissa. Toimikunnissa käsitellyillä suunnitelmilla, ohjeilla tai ohjelmilla on oma erityinen merkityksensä työn turvallisuuden ja terveellisuuden tukemisessa. Samalla on kuitenkin mahdollisuus väittää, että valtaosalla työsuojelutoimikuntien käsittelemistä kehittämistavoitteista tai -ohjelmista, ei ole laaja-alaista, tai kattavaa vaikutusta työyhteisön päivittäiseen toimintaan.

Tutkimukseen valittujen suurten poliisilaitosten joukossa oli virastoja, joiden toimintaan vaikuttivat laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat. Tutkimuksessa läpikäytyjen pöytäkirjojen mukaan vaikutti siltä, että varsinkin vaikeimmissa olosuhteissa toimivat työsuojelutoimikunnat pystyivät tukemaan työpaikan johtoa tilanteen edellyttämällä tavalla. Poliisilaitoksella, jossa kärsittiin laajoista vesivahingoista ja niiden aiheuttamista jälkiseuraamuksista, toimi työsuojelutoimikunta myös muissa työsuojelutehtävissä erinomaisen aktiivisella ja laadukkaalla tavalla. Työntäyteinen työsuojelutoimikunta toimi erinomaisena tiedotuskanavana työpaikan merkittävimmän ongelman suhteen, mutta tuotti tämän lisäksi lukuisia ehdotuksia työolosuhteiden korjaamiseksi, ja käsitteli samalla suuren määrän muita työntekijöiden turvallisuuden ja terveyteen vaikeuttavia kehittämistavoitteita ja ohjelmia. Työsuojelutoimikunnan työn merkitys työpaikalla harjoitettavalle turvallisuusjohtamiselle vaikutti kasvavan sen mukaan, mitä pidemmälle työpaikan vesivahinkojen korjauksessa edettiin. Tutkimusaineiston perusteella on mahdollista väittää, että toimikuntien työn tasoa ja merkitystä työpaikan turvallisuusjohtamisessa on kehitettävissä.

Keskeisimpien tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että työsuojelutoimikuntien tulisi kehittää toimintaansa ainakin seuraavilla työpaikan turvallisuusjohtamisen tukevilla sektoreilla:

Kohta	Toiminnan kehittämiskohde
1.	Oman toiminnan etukäteissuunnittelu ja toiminnan toteutumisen sekä vaikutusten seuranta
2.	Työsuojelun toimintaohjelman toteutumisen seuranta
3.	Toiminnan kohdistaminen ongelmia aiheuttaviin perustekijöihin
4.	Viraston johdon sitouttaminen toimikunnan työhön ja työn sisältöön
5.	Riskikartoituksen hyödyntäminen omassa toiminnassa
6.	Toimivien yhteistoimintakäytäntöjen käyttöönotto työterveyshuollon toteuttamisen suhteen

Taulukko 8 Työsuojelutoimikuntien toiminnan kehittämiskohteet

Suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien käsittelemät asiat jakautuvat tutkimuksessa esitetystä kolmitasoisessa jaottelussa pääsääntöisesti vain asiantuntija- ja yhteistyöluokkiin sijoitettujen tehtävien kesken. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa asetetut tavoitteet eivät ole toteutuneet edes tyydyttävällä tavalla työsuojelun ohjaustehtävien osalta. Vähäiset kirjaukset ohjaustehtävien suhteen saattavat olla merkki työpaikan työsuojelutoiminnan tavasta toimia ”palokuntamaisesti” hälytyskellojen jo soidessa. Ennaltaehkäisevä ja paikallisten

ongelmien ratkaisemiseen painottuva työ vaatisi työsuojelutoimikunnilta nykyistä suunnitelmallisempaa ja ”rohkeampaa” toimintatapaa. Toisaalta toimikuntien työstä puuttui tutkimustulosten mukaan lähes kokonaan oman toiminnan tulosten ja vaikutusten arviointi. Tutkimuksessa mukana olleista poliisilaitoksista vain yhdessä työsuojelutoiminnalle oli asetettu selvät tavoitteet pitkällä (3-4 vuotta) ja keskipitkällä (1 vuosi) aikavälillä. Samaan tapaan toimikunnan osalta oli todettavissa, että toimikunnan oman toiminnan sisältöä ja tuloksia todella seurattiin systemaattisesti, ja vähintään kerran vuodessa. Tutkimustulosten perusteella on syytä epäillä, että suurten poliisilaitosten toimikuntien toiminnalle ei ole pystytty rakentamaan selviä tavoitteita, jolla olisi suorat linkitykset organisaation muuhun toimintaan. Ilman selvää perustehtävää ja liittymäpintaa poliisilaitoksen varsinaiseen toimintaan, työsuojelutoimikunnan työn merkitys jää väistämättä turvallisuusjohtamisen näkökulmasta varsin vaatimattomaksi.

Poliisilaitoksilla toteutettavassa työsuojelutyössä on varsin kattavasti otettu käyttöön paikallisten olosuhteiden riskikartoitus. Pöytäkirjoja läpi käymällä selviää, että toiminta on alun perin käynnistetty valtakunnallisen poliisiorganisaation ohjausjärjestelmän yksityiskohtaisessa ohjauksessa. Sisäasiainministeriön poliisiosaston laatimien (2004, 2008a) poliisin työsuojelun toimintaohjelmien mukaan toimintaohjelman toteutumisen seuranta on ollut jo vuodesta 2004 osa yksiköiden toiminnan tuloksellisuuden seuranta, jonka toteutumista on arvioitu yksikön ja sen esimiesviraston välisten tulosneuvottelujen yhteydessä. Syystä tai toisesta tässä tutkimuksessa läpi käytyjen suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoissa ei viitattu sanallakaan esimiesviraston kanssa käytyjen tulosneuvotteluiden yhteydessä saatuun palautteeseen työsuojelun toimintaohjelman toteutumisesta. Tutkimustulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että poliisihallinnon johdon suorittamassa ohjeistuksessa tulisi entistä tiukemmin kiinnittää huomiota poliisilaitoksissa laadittujen toimintaohjelmien toteutumisen seurantaan. Toisaalta tutkimustulosten mukaan on todettavissa, että työpaikoilla toteutettava työsuojelun toimintaohjelman toteutumisen seuranta ei vaikuta olevan ainakaan työsuojelun yhteistoimintaelimen hallinnassa. Vaikuttaa siltä, että suurten poliisilaitosten turvallisuusjohtamisen tukijalat, eli turvallisuus- ja terveysasioiden järjestelmällinen ja kokonaisvaltainen hallinta, eivät ole kaikilta osin kunnossa.

Tutkimustulosten perusteella on todettavissa, että työsuojelutoimikunnat eivät ole juurikaan käsitelleet työpaikalla haittaseuraamuksia aiheuttavia perustekijöitä. Suurten poliisilaitosten



työsuojelutoimikuntien pöytäkirjoista erotellut asiat kohdistuivat pääosin ”perinteisiin” työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan olosuhteisiin. Toimikunnan kokouspöytäkirjoista oli valitettavan harvoin poimittavissa erityisesti psyykkisiä ongelmia synnyttävien perustekijöiden, kuten organisaatorakenteen, siinä tapahtuvien muutosten tai työn johtamisen ja järjestelyiden, aiheuttamien ongelmien käsittelyä. Toimikunnassa saatettiin seurata varsin aktiivisesti ja pitkäjänteisesti lupahallinnossa työskentelevän määräaikaisen toimistohenkilön työsuhteen jatkumista. Toisaalta poliisilaitosten oman organisaation tai valtakunnallisen Pora-uudistuksen henkilökunnalle aiheuttamia vaikutuksia muun muassa työn järjestelyihin ei toimikuntien pöytäkirjoissa käsitelty vuosien 2004–2007 aikana käytännössä lainkaan. Toimikuntien pöytäkirjoissa saattoi jopa olla oma, toistuvan tarkastelun kohteena oleva kohtansa ”*Henkinen työsuojelu*”. Yksittäisen poliisilaitoksen toimikunnan hyvä yritys tarttua henkiseen työsuojeluun liittyviin asioihin päättyi siihen, että toimikunnan käsittelyyn ei onnistuttu tuomaan käytännössä lainkaan työntekijöiden psyykkiseen terveyteen vaikuttavia haittatekijöitä. Haittaseuraamuksia aiheuttavien perustekijöiden osalta tehdyn havainnon perusteella on mahdollista väittää, että nykykäytännön vallitessa toimikunnat eivät pysty tarjoamaan täysimääräisesti niitä palveluja, joihin se on velvoitettu.

Linjaorganisaation sitoutumisella toimikunnan työhön oli tutkimustulosten perusteella suuri merkitys toimikunnan työn vaikuttavuuteen. Tutkimustulosten mukaan niissä työsuojelutoimikunnissa, joissa toimikunnan puheenjohtajana toimi työnantajavirkamies, oli havaittavissa varsin nopeaa ja aikaansaavaa toimintaa työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi. Toimikunnan asialistalle tullut asia oli mahdollista useissa tapauksissa päättää toimikunnan kokouksen yhteydessä, sillä toimikunnan puheenjohtajalla oli linjaorganisaatiossa olevan asemansa puolesta mahdollisuus tehdä asiassa ratkaisu. Vastaavaan tapaan tutkimuksessa havaittiin, että suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikunnalla vaikutti olevan joissakin poliisilaitoksissa mahdollisuus antaa jopa ”toimeksiantoja” toimikunnan ulkopuolisille, linjaorganisaatiossa asiasta vastaaville henkilöille. Vaikutti siltä, että yhteistä näille ”toimeksiantoja” antaneille työsuojelutoimikunnille oli se, että toimikuntien jäsenistöön kuuluu viraston korkeimpaan johtoon kuuluva esimies. Tutkimustulosten perusteella on mahdollista esittää, että viraston ylimmän johdon edustajan sitouttamista työsuojelutoimikunnan käytännön työhön tulisi entisestään lisätä. Tutkimuksessa nimenomaisesti suositellaan työnantajavirkamiehen nimeämistä työsuojelutoimikunnan jäseneksi sen turvallisuusjohtamiselle tuottamien merkittävien positiivisten vaikutusten johdosta.

Suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien kokouksissa käsiteltiin työpaikoilla toteutetuissa riskikartoituksissa esille tulleita työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyteen yleisesti vaikuttavia seikkoja, näiden merkitykseen nähden, yllättävän vähän. Riskikartoituksissa ilmi tulleita työn turvallisuuteen ja terveellisyteen vaikuttavia asioita toki käsiteltiin toimikunnissa, mutta niiden kehittymistä ei enää seurattu toimikunnissa yhtä painokkaasti tai pitkäjänteisesti. Turvallisuusjohtamisen näkökulmasta tarkasteltuna, työsuojelutoiminnan ehkä merkittävimpana päämääränä on löytää parhaat mahdolliset toimintatavat ja keinot, joiden avulla voidaan kokonaan poistaa, vähentää tai hallita organisaatiossa tunnistettuja työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyviä riskejä. Työsuojelutoimikunnan merkitystä turvallisuusjohtamisessa olisi omiaan lisäämään toimintatapa, jossa työpaikan riskikartoituksessa ilmi tulleita asioista seurattaisiin vähintään neljä kertaa vuodessa. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että riskikartoituksissa ilmi tulleita seikkoja tulisi käsitellä jokaisessa työsuojelutoimikunnan kokouksessa. Toistaiseksi tätä turvallisuusjohtamisen toteuttamista voimakkaasti tukevaa tavoitetta ei ole kaikilta osin saavutettu poliisin työsuojelutoimikunnissa.

Työsuojelutoimikunnat käsitelivät työterveyshuollon tekemissä työpaikkaselvityksissä esille tulleita työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyteen yleisesti vaikuttavia seikkoja jopa huonommin, kuin edellä käsitellyn työpaikan riskikartoituksen yhteydessä tehtyjä havaintoja. Tutkimustulokset osoittavat, että yhteistyö työpaikan työterveyshuollon ja toimikuntien välillä toimi osassa poliisilaitoksissa enintään tyydyttävällä tasolla. Tutkimuksessa muun muassa todettiin, että työterveyshuoltolain ja sairausvakuutuslain säännösten perusteella toimikunnille annettujen tehtävien käsittelyssä oli tiettyjen poliisilaitosten osalta suuria puutteita. Työpaikan turvallisuusjohtamisjärjestelmän kehittyminen vaatii monipuolista yhteistoimintaa eri tahojen välillä. Tutkimuksessa kävi monessa positiivisessa yhteydessä vastaan poliisilaitos B, jossa oli otettu työterveyshuollon edustajan mukaan työsuojelutoimikunnan kokouksiin. Näin toimimalla varmistettiin tiedon kulku työpaikan ja työterveyshuollon välillä, mutta toisaalta tiiviillä yhteistyöllä on todennäköisesti ollut merkittäviä vaikutuksia poliisilaitoksen B työsuojelutoimikunnan työn merkitykselle työpaikan turvallisuusjohtamisessa. Ulkopuolisen asiantuntijan mukanaolo kokouksissa saattoi olla yksi syy siihen, että toimikunta tuotti neljäsosan tutkimuksen yhteydessä analysoiduista asioista sekä muun muassa yli puolet työn järjestelyihin ja mitoitukseen liittyvistä asioista.

## 6 YHTEENVETO

Tässä tutkimuksessa turvallisuusjohtamisella tarkoitetaan organisaation johdon ja esimiesten vastuulla olevaa työn turvallisuuden ja terveellisuuden järjestelmällistä ja kokonaisvaltaista hallintaa. Turvallisuusjohtamisen näkökulmasta tarkasteltuna työsuojelutoimikunnan tehtävät linkittyvät laajasti työpaikan turvallisuusjohtamisen ja tätä kautta organisaation perustehtävän tukemiseen. Tutkimustulosten perusteella on mahdollista väittää, että suurten poliisilaitosten työsuojelutoimikuntien merkitys työpaikan turvallisuusjohtamisessa on enintään hyvällä tasolla.

Työpaikalla toteutettavan työsuojelutoimintaa on kehitettävä kohti toimivaa turvallisuusjohtamisjärjestelmää, jonka ensisijaisena tavoitteena on tukea työpaikan perustehtävän toteuttamista. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vuoden 2009 alussa perustettaville poliisin työpaikoille on pystyttävä luomaan toimivat työsuojelun toimintaohjelmat, joiden toteutumisen seuraamisessa työsuojelutoimikunnilla on suuri merkitys. Työpaikan turvallisuusjohtamisjärjestelmän kehittyessä työsuojelutoimikunnan on pystyttävä muokkaamaan omaa toimintaansa monipuoliseksi työpaikan työsuojelutoimintaan liittyviä tukitoimintoja tarjoavaksi toimijaksi, jonka toiminta on hyvin suunniteltua ja arvioitua. Toimikunnan työn tulee painottua ensisijaisesti ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin sekä paikallisten ongelmien ratkaisemiseen siten, että käsittelyn kohteeksi voivat päätyä myös haittaseuraamuksia aiheuttavat perustekijät.

Pora-uudistuksen johdosta vuoden 2009 alusta voimaan astuvaan poliisihallintoa koskevaan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen tehdyt muutokset työsuojelutoimikunnan tehtävien osalta saavat täyden tuen tutkimustuloksista. Voisi jopa väittää, että Sisäasiainministeriön poliisiosasto vaikuttaa olleen tietoinen työsuojelutoimikuntien käsittelemien asioiden sisällöstä jo ennen tämän tutkimuksen julkaisemista. Päivitetyssä yhteistoimintasopimuksessa työsuojelutoimikunnan on jatkossa osallistuttava työpaikalle 3-4 vuodeksi laadittavan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun. Samoin kuin jo vuonna 2005 julkaistun yhteistoimintasopimuksen aikaan toimikunnan on yhä laadittava vuosittainen toimintasuunnitelma sekä kertomus oman toiminnan toteutumisesta. Merkittävää on myös havaita, että toimikuntien tulisi yhä laatia vuosittain kertomus omalle toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumisen lisäksi myös työpaikan työsuojelun toimintaohjelman toteutumisesta.

Tässä tutkielmassa esitetään, että työpaikoilla 3-4 vuodeksi laadittava ja tarpeen mukaan päivitettävissä oleva työsuojelun toimintaohjelma on työsuojelun yhteistoiminnan perusta. Toimintaohjelman avulla työsuojelusta vastaava linjaorganisaatio, työsuojeluorganisaation toimijat, työpaikan henkilöstö, sekä työterveyshuollon edustajat tunnistavat oikeutensa ja velvollisuutensa työpaikan turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Työsuojelun toimintaohjelman merkityksen korostamiseksi sekä varmistamiseksi ohjelman seuranta tulisi saada osaksi viraston toiminnan tuloksellisuuden seuranta. Toisaalta tutkimuksessa suositetaan, että työpaikalle perustetun työsuojelutoimikunnan eli työsuojelun yhteistyöelimen toiminnan tuloksia ja vaikutusta tulisi pystyä arvioimaan muutenkin, kuin yksittäisen kokouspöytäkirjoihin tehtyjen merkintöjen perusteella. Toimikuntien tulisi pystyä laatimaan vuosittainen työsuojelun toimintasuunnitelma sekä tämän suunnitelman toteutumista arvioiva toimintakertomus. Näin toimimalla työpaikan koko henkilöstö pystyisi arvioimaan työsuojelun yhteistoiminnan sisältöä, tavoitteita ja vaikutuksia osana työpaikan turvallisuusjohtamista.

# LÄHDELUETTELO

## *Teokset*

- Boxall, Peter & Purcell John 2003. Strategy and Human Resource Management. New York: Palgrave Macmillan.
- Haukka-Konu Sari & Almgren Katja 2007. Poliisijärjestöjen kalenteri. Helsinki: CC Kalenteripalvelu.
- Heikkilä, Tarja 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Parma Oy.
- Hietala, Harri, Kaivanto, Keijo & Kuikko Tapio 2006. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Järvinen, Pekka 2003. Onnistu esimiehenä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kerko, Pertti 2001. Turvallisuusjohtaminen. Porvoo: PS-kustannus.
- Roughton, James, E. & Mercurio, James J. 2002. Developing an Effective Safety Culture: A Leadership Approach. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Salonheimo, Jorma 2006. Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum.
- Siiki, Pertti 2006. Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos 2007a. Työsuojelun valvonta. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos 2007b. Työturvallisuuslaki Soveltamisopas. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hämäläinen, Päivi & Lanne, Marinka 2001. Onnistuneen turvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Tampere: Sosiaali- ja Terveysministeriö, Työsuojeluosasto.
- von Gruenewaldt, Virpi (toim.) 2004. Henkisen hyvinvoinnin edistäminen turvallisuusaloilla. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

### ***Opinnäytteet ja sarjajulkaisut***

- Kuusisto, A. 2000. Safety management systems, Audit tools and reliability of auditing. Väitöskirja. Espoo.
- Levä K. 2003. Turvallisuusjohtamisjärjestelmien toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa. Turvatekniikan keskuksen julkaisu 1/2003. Väitöskirja. Helsinki.
- Simola, Antti 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Väitöskirja. Oulu.
- Tarkkonen J. 2005. Yhteistoiminnan ehdoilla, ymmärryksen ja vallan rajapinnoilla. Työsuojeluvaltuutetut ja -päälliköt toimijoina, työorganisaatiot yhteistoiminnan areenoina ja työsuojelujärjestelmät kehittämisen kohteina. Väitöskirja. Oulu.
- Virtanen, T. 2002. Four views on security. Väitöskirja. Espoo.

### ***Artikkelit tieteellisissä aikakauslehdissä:***

- Brown, Karen, A. 1996. Workplace safety: A call for research. *Journal of Operations Management* 14, 157-171.
- Elston, Harry, J. 2007. None of us are as dumb as all of us. *Journal of Health and Safety* 14, 3.
- Harms-Ringdahl, Lars 2004. Relationship between accident investigations, risk analysis, and safety management. *Journal of Hazardous Materials* 111, 13-19.
- Lanttola, Päivi 2007. Valtion työsuojelun yhteistoimintasopimus on uudistettu. *Hyvä Työympäristö, valtiohallinnon työympäristölehti* 4/2007, 13.
- Laaksonen, Hannele 2003. Henkilöstötoiminnot työyhteisön voimistamisen välineinä? *Hallinnon Tutkimus -lehti* 1/2003, 55-67.
- O'Toole, Michael, F. 1999. Successful Safety Committees: Participation Not Legislation 30, 39-65.
- Penker, William, C. 2007. Safety committees. *Journal of Health and Safety* 14, 4.
- Suokas, Jouko 1988. The role of safety analysis in accident prevention. *Accident Analysis & Prevention* 20, 67-85.
- Walters, Doug 2002. OSHA:Laws alone don't solve problems Safety committees, an essential redundancy. *Chemical Health and Safety* 9, 39.

***Raportit, komiteamietinnöt ja ministeriöiden julkaisut:***

Aaltonen, Markku, Anttonen, Hannu, Grönqvist, Raoui, Liuhamo, Mika, Saari, Jorma, Vauhkonen, Tuula, Vorne Jarmo. 2006. Turvallisuus liiketoimintana esiselvitys. Tekes.

Lanne, Marinka, Koskela, Marileena, Tytykoski, Katri, Nenonen, Susanna. 2004. Kokonaisturvallisuuden edistäminen yrityksessä. Loppuraportti. Tampere: Julkaistu Työsuojelurahaston avustuksella. [http://turva.me.tut.fi/julkaisut/TSRRaportti\\_KOKTUnetti.pdf](http://turva.me.tut.fi/julkaisut/TSRRaportti_KOKTUnetti.pdf)

Lappalainen, Jorma & Rantanen. Pentti. 1998. Tutkimus työsuojelupäällikön muuttuvista tehtävistä ja roolista. Työsuojelupäälliköt ry, Tampereen aluetyöterveyslaitos.

Salminen, Simo, Ruotsala, Riikka, Vorne, Jarmo ja Saari, Jorma. 2007. Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla, selvitys uuden työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuustoimintaan. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:4. Helsinki.

Sisäasiainministeriö 2007. Sisäasiainministeriön julkaisuja 11/2007. Poliisin hallintorakenteen kehittämistyöryhmän väliraportti.

Sisäasiainministeriön Poliisiosasto. 2008a. Poliisihallintoa koskeva työsuojelun toimintaohjelma 2008 - 2011.

Sisäasiainministeriön Poliisiosasto. 2008b. Poliisihallintoa koskeva työsuojelun yhteistoimintasopimus.

Sisäasiainministeriön Poliisiosasto. 2005. Poliisihallintoa koskeva työsuojelun yhteistoimintasopimus.

Sisäasiainministeriön Poliisiosasto. 2004. Poliisihallinnon työsuojelun toimintaohjelma 2004 - 2007.

Valtionvarainministeriö. 2007. Valtion työsuojelun yhteistoimintasopimus.

***Lait, asetukset ja hallituksen esitykset:***

A 21.12.1973/954. Asetus työsuojelun valvonnasta (kumoutunut 1.2.2006).

L 19.12.1889/39. Rikoslaki.

L 1.7.1988/651. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa.

L 21.5.1999/621. Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta.

L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

L21.12.2004/1224. Sairausvakuutuslaki.

L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta.

Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12.6.1989, toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä.

HE n:o HE 59/2002 vp. Työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE n:o HE 94/2005 vp. Laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

### ***Sähköiset lähteet:***

Lappalainen, Jorma & Rantanen, Pentti. Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen ja päivittäminen. <http://www.occuphealth.fi/Internet/Kotisivut/jola/Ts-toimintaohjelman+laatiminen.htm>  
25.1.2008

Valtio-tessu. Laki ja sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. <http://www.ttktessu.net/valtio/ytlaki.asp> 25.1.2008

Yritysturvallisuuden neuvottelukunta. Yritysturvallisuuden osa-alueet. 2008. <http://www.ytnk.fi/> 14.7.2008

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojelu. <http://www.stm.fi/Resource.phx/vastt/tyosj/tssju/index.htm>  
3.10.2008