TOIMINTA JA HALLINTO
VERKSAMHET OCH FÖRVALTNING

15
2015

Oikeusministeriön hallinnonalan työsuojelutoiminnan edistämishanke (OTE-hanke)

OIKEUSMINISTERIÖ JUSTITIEMINISTERIET

TOIMINTA JA HALLINTO
VERKSAMHET OCH FÖRVALTNING

15
2015

Oikeusministeriön hallinnonalan työsuojelutoiminnan edistämishanke (OTE-hanke)

Oikeusministeriö, Helsinki 2015

KUVAILULEHTI

OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

12.3.2015

Julkaisun nimi	Oikeusministeriön hallinnonalan työsuojelutoiminnan edistämishanke (OTE-hanke)
Tekijä	Oikeusministeriö
Oikeusministeriön julkaisu	15/2015 Toiminta ja hallinto
OSKARI numero	OM 9/116/2010
ISSN-L **ISSN (PDF)** **ISBN (PDF)**	1798-7083 1798-7083 978-952-259-435-8
URN **Pysyvä osoite**	URN:ISBN:978-952-259-435-8 http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-435-8
Asia- ja avainsanat	työsuojelu, työhyvinvointi

Tiivistelmä

Oikeusministeriön hallinnonalan työsuojelutoimintaa edistävä OTE-hanke perustettiin vastauksena hallinnonalan virastoista ja laitoksista tulleisiin tuen ja ohjauksen tarpeisiin.

Hankkeen tarkoituksena oli kartoittaa työsuojelutoiminnan nykytilaa ja kehittää sen parhaita käytäntöjä yhteistyössä eri toimijoiden kesken.

OTE-hankkeen aikana

- aloitettiin säännölliset työsuojelukoulutukset hallinnonalan työsuojelutoimijoille
- otettiin käyttöön oikeusministeriön hallinnonalan työsuojelutoimikunnan virastosähköposti, jonne työsuojelutoimijat voivat lähettää kysymyksiä
- yhteiseen intranetiin koottiin työsuojelun käsikirja, jossa on työsuojeluun liittyvää aineistoa ja linkkejä

PRESENTATIONSBLAD

OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

12.3.2015

Publikationens titel	Projekt för främjande av arbetarskyddsverksamhet inom justitieministeriets förvaltningsområde (OTE)
Författare	Justitiministeriet
Justitieministeriets publikation	15/2015 Verksamhet och förvaltning
OSKARI nummer	OM 9/116/2010
ISSN-L **ISSN (PDF)** **ISBN (PDF)**	1798-7083 1798-7083 978-952-259-435-8
URN **Permanent adress**	URN:ISBN:978-952-259-435-8 http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-435-8
Sak- och nyckelord	arbetarskydd, arbetshälsa
Referat	Det s.k. OTE-projektet för främjande av arbetarskyddsverksamhet inom justitieministeriets förvaltningsområde tillsattes för att svara mot de behov av stöd och handledning som ämbetsverk och inrättningar inom förvaltningsområdet har. Syftet med projektet var att kartlägga arbetarskyddsverksamhetens nuläge och utveckla dess bästa rutiner i samarbete med olika aktörer. I samband med OTE-projektet - inleddes regelbundna arbetarskyddsutbildningar för arbetarskyddsaktörer inom förvaltningsområdet - infördes en officiell e-postadress för arbetarskyddskommissionen inom justitieministeriets förvaltningsområde, till vilken arbetarskyddsaktörerna kan skicka frågor - publicerades en handbok om arbetarskydd på det gemensamma intranätet, som innehåller material och länkar i anslutning till arbetarskydd

SISÄLLYS

1 LÄHTÖTILANNE 8
1.1 Lähtökohdat 8
1.2 Kehittämisen arvot ja periaatteet 9
2 OTE 1 – LÄHTÖTILANNE JA PERIAATTEET 11
2.1 OTE 1 – Näin toimimme 11
1.1 OTE 1 – Mitä saimme aikaan? 13
1.2 OTE 1 – Jos saisimme tehdä uudelleen... 14
2 OTE 2 – LÄHTÖTILANNE 16
2.1 OTE 2 – Näin toimimme 16
2.2 OTE 2 – Mitä saimme aikaan? 17
2.3 OTE 2 – Jos saisimme tehdä uudelleen... 17
3 OTE 3 – LÄHTÖTILANNE 19
3.1 OTE 3 – Näin toimimme 19
3.2 OTE 3 – Mitä saimme aikaan? 20
3.3 OTE 3 – Jos saisimme tehdä uudelleen... 20
4 OTE PITÄÄ – MITEN JATKETAAN HANKKEEN JÄLKEEN? 21

1 Lähtötilanne

1.1 Lähtökohdat

Oikeusministeriön hallinnonalan työsuojelutoiminnan edistämishanke (OTE–hanke)

Oikeusministeriön hallinnonalalla on 300 virastoa, joissa työskentelee 9700 työntekijää.

Työsuojelun edistämishankkeen lähtökohtana olivat eri virastoista tulleet yhteydenotot tuen ja ohjauksen tarpeista. Näistä aineksista syntyi oikeusministeriössä keskustelu, jonka johtopäätöksenä käynnistyi työsuojelun yhteistoimintaan ja ministeriön työsuojelun ohjaukseen liittyvän kehittämishankkeen suunnittelutyö. Työssä oli alusta asti mukana 1–3 ulkopuolista kehittäjää, jotka toimivat hankkeen moottoreina ja olivat ohjausryhmän ja koko hankkeen tukena.

Työsuojelutoimintaa hallinnonalalla ohjasi myös se tosiasia, että kaikki työ tehtiin oman toimen ohella. Virallisen työsuojeluorganisaation lisäksi hallinnonalalla toimi paljon erilaisia työhyvinvoinnin ja organisaation kehittämisen työryhmiä ja toimijoita kuten Kaiku-kehittäjiä. Työsuojelutoiminta on laaja-alaista toimintaa, joka nähtiin kaikkien yhteisenä työnä. Työsuojelutyön johtaminen näytti epämääräiseltä ja alussa aikaa vei työsuojelutoimijoiden paikantaminen. Periaatteessa toimijat olivat tiedossa, mutta tiedot olivat hajallaan. Yhteen koottuna saatiin selville, että työsuojelupäälliköitä on 104 ja työsuojeluvaltuutettuja 144.

Hankkeen suunnittelutyössä tuli esille kahdensuuntaisia toiveita. Toisaalta haluttiin kartoittaa ja selvittää perinteisen kyselyn kautta, miten työsuojeluasiat toimivat ja toisaalta haluttiin kehittää jo olemassa olevia käytäntöjä.

Ulkopuolisille kehittäjille esitettiin paljon toiveita siitä, että ohjeet, rakenteet ja prosessit on laitettava ”kuntoon” ja jotka sitten ”jalkautettaisiin” toimijoille. Tavoiteltiin jonkinlaista ideaalitilaa, joka toimii mekaanisen koneen lailla. Vähemmälle huomiolle jäi se, miten saataisiin aikaan kehittämistä, jossa työsuojelutoimijat ovat mukana aktiivisina toimijoina. Ilmassa oli myös hankeväsymystä ja kyllästymistä verkkokyselyihin.

Tämä synnytti kehittämishankkeeseen dynaamisen jännitteen, jonka työstäminen on ollut käynnissä koko hankkeen ajan.

Organisaation toimintakulttuurin ideaalitila

- ohjeet kunnossa
- rakenteet kunnossa
- prosessit kuvattu ja kunnossa eli "kone toimii"

Oppimisen tila

- miten työsuojelu kytkeytyy johtamiseen, työpaikan toimintaan?
- millä tavalla toimintatapoja kehitetään ja muutetaan?
- miten kehittämistyön tuloksista ja toiminnasta opitaan? - miten vastataan erilaisiin tarpeisiin: erilaisuus ja yhdenmukaisuus?
- missä työsuojeluun liittyvää vuorovaikutusta tapahtuu ja miten siitä huolehditaan?

Ideaalitilasta haluttiin syötteitä oppimisen tilan kysymyksenasetteluun. Oppimisen tilasta haluttiin saada rakenteita ja prosesseja ideaalitilaan. Vuorovaikutus näiden kahden tilan välillä loi pohjan hedelmälliselle toimintamallille, jonka toivottiin auttavan kehittämistyön jatkamista myös hankkeen jälkeen.

1.2 Kehittämisen arvot ja periaatteet

Hallinnonalalla oltiin väsyneitä hankkeisiin, jotka eivät päättymisen jälkeen tuoneet vaikuttavia ja pysyviä tuloksia. Koska perinteiset lineaariset hanketyömallit eivät olleet tuoneet haluttua muutosta, niin päätettiin kokeilla uutta toimintatapaa. OTE-hanke tarvitsi tuekseen asiayhteyden, jonka avulla tarkastella ja perustella valintoja.

1. Tasa-arvoinen kehittämiskumppanuus - osallisuuden ja toimivuuden vahvistaminen työsuojeluorganisaatiossa

   Hanketyöskentelyn ohjaus perustui vuoropuheluun ja vuorokuunteluun. Osallistujat ovat aktiivisia toimijoita, jotka suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat hankkeessa tehtyä työtä. Ulkopuoliset kehittäjät toimivat prosessin tutkijana, tukijana ja ohjaajana.

2. Oppiminen - faktat ja merkitys

   Hankkeen aikana seurattiin ja arvioitiin aktiivisesti valittuja kehittämistoimenpiteitä ja reagoitiin esiin tuleviin signaaleihin. Toimintaa oltiin valmiita muuttamaan ja muokkaamaan. Hanketyöskentelyssä kiinnitettiin huomiota toiminnan fakta- ja merkitysprosessiin yhdessä ja samaan aikaan. Tärkeätä oli tutkia sekä työsuojelutoimintaa ohjaavia asiakirjoja, lakeja ja

asetuksia (so. faktoja) ja olemassa olevia rakenteita että niihin liittyviä merkityksiä.

3. Arvostava vuoropuhelu – verkostomainen toimintatapa

   Ulkopuolisen kehittäjän tärkein tehtävä oli auttaa kehittämishankkeeseen osallistuvia arvostamaan jo olemassa olevia vahvuuksia ja kohtelemaan kehittämishankkeessa syntyvää materiaalia arvostaen. Kehittäjät aktivoivat verkostoyhteistyötä ja vertaisoppimista arvostavan vuoropuhelun hengessä. Tämä synnytti uteliaisuutta, kiinnostusta ja motivaatiota. Verkkotyövälineen luominen ja hyödyntäminen oli tärkeää koska oikeusministeriön hallinnonala kattaa maantieteellisesti koko Suomen.

4. Hankkeen vaiheistaminen

   Hankkeessa edettiin pienin askelin ja silla ajalla, joka oli käytettävissä. Hanketyöskentelyyn käytettiin normaalia kokoustyöaikaa ja kehittäjien työotteena oli pilkkoa elefanttia haukkapaloiksi. Materiaalien työstämiseen ja tilanteiden suunnitteluun kehittäjät käyttivät runsaasti aikaa. Hankkeeseen muodostui lopulta kolme vaihetta.

   Vaihe 1
   (11.1.2011–30.6.2011)
   Vahvuudet ja kehittämiskohteet - keskustelujen kautta työsuojelutoimijoita osallistamalla

   Vaihe 2
   (12/2011–30.12.2012)
   Työpaikkojen työsuojelutilaisuus - virastokeskustelut verkossa ja kehittämispolku, työpaikkojen työsuojelutoiminnan kokeilut

   Vaihe 3
   (6.9.2013–2.6.2014)
   Sektoreiden ”Kanavat kuntoon”: työsuojelutyön organisointi ja toimintatavat tiedon kulussa

Jokainen vaihe oli oma itsenäinen kokonaisuutensa. Jokaisen hankevaiheen jälkeen arvioitiin jatkokehittämisen aiheet ja jatkamisen tarkoituksenmukaisuus.

2 OTE 1 – lähtötilanne ja periaatteet

Hankkeeseen haettiin rahoitusta valtiovarainministeriöstä. Rahoituspäätöksen varmistuttua ilmassa oli kuitenkin paljon hämmennystä, epätietoisuutta ja turhautumistakin siitä, että ei ollut kaikilta osin selvää kuvaa siitä, mitä alkava hanketyö konkreettisesti tarkoittaa.

Siksi oli tärkeää pysähtyä konkretisoimaan viitekehyksen arvot ja periaatteet toimintatavoiksi asti, kirkastaa tavoitteita ja sopia hankkeen prosessin kuljetuksesta. Myös verkossa tapahtuva työskentely edellytti panostusta ja ensimmäinen työmaa olikin käynnistää ohjausryhmän työskentely verkkotyöalustalla. Hankkeen arvot ja periaatteet täsmennettiin ohjausryhmän omaksi verkkokeskustelun avulla. Syntyi ”tietoisuutta, tahtoa ja oppivaa toimintaa”, joka lähtötilanteessa asetettiin ohjaavaksi tunnuslauseeksi ja jota myös arvioinnissa jatkuvasti sovittiin hyödynnettävän.

Tehtiin ”tiekartta” kuvaksi, aikataulutettiin toimenpiteet, sovittiin työnjaosta ohjausryhmän ja kehittäjien välillä ja seurannan ja arvioinnin työtavoista. Samalla vahvistettiin rakennetta, jossa eri sektoreiden avainhenkilöistä koostuva ohjausryhmä ”työrukkanen” hallinnonalan asettamispäätöksen mukaisesti otti hoitaakseen hankkeen ohjauksen ja johtamisen ja samalla rakensi koordinoivaa toimintatapaa hallinnonalan työsuojelutoiminnan kehittämiseksi.

Ohjausryhmän tarpeesta syntyi ajatus perustaa alatyöryhmäksi pienempi ”hanska”, jonka tehtävänä oli valmistella ohjausryhmän kokouksia ja auttaa ohjausryhmää työskentelemään arvojen ja periaatteiden mukaisesti. Tärkeä oivallus syntyi kielestä: virastokieli ja kehittämiskieli olivat eri kieliä. Oli tärkeää kiinnittää huomiota kielen kääntämiseen ja siihen, että ihmisiä kutsutaan kehittämiseen heidän omalla kielellään.

2.1 OTE 1 – Näin toimimme

Lähtötilanteessa oli sovittu, että

- kaikki hankemateriaali oli kaikkien vapaasti hyödynnettävissä – tähän tarpeeseen luotiin yhteistoiminnallinen verkkoalusta ote.om.fi eli Verkko-OTE, joka tarjosi hankeryhmiin osallistuville mahdollisuuden käydä keskustelua kokousten välillä ja toisaalta ottaa kantaa kehittäjäkumppaneiden avauksiin ja ehdotuksiin

- Verkko-otteeseen kerättiin hankkeeseen liittyviä dokumentteja ja oheismateriaaleja kaikkien hanketyöhön osallistuvien hyödynnettäväksi
- jokaisen hanketilaisuuden ja -kokouksen tuli viedä hanketta eteenpäin arvojen ja periaatteiden suunnassa
- osallistujat ja kehittäjät sitoutuivat hakemaan, kehittämään ja vahvistamaan oppivia, kokeilevia ja yhteistoiminnallisia toimintatapoja, jotka ovat mielekkäitä ja motivoivia sekä taloudellisia että tehokkaita
- jokainen ohjausryhmän jäsen kytki hanketta omilla sektoreillaan erilaisille foorumeille (johtoryhmät, työryhmät, työsuojelutoimikunnat, johdon seminaarit) ”pienin askelin ja sillä ajalla, joka on käytettävissä”

Kehittämiskohteiden etsintää ja työsuojelutyön määrittelyä tehtiin laaja-alaisen verkkotyöskentelyä hyödyntävän webdialogin kautta. Samalla aktivoitiin työsuojeluvaltuutettuja ja -päälliköitä toimimaan yhdessä ja lisättiin tietoisuutta työsuojelun tarkoituksesta ja kehittämisestä hankkeen avulla. Webdialogi vaiheistettiin kuvan 1. esittämällä tavalla – jokainen työvaihe edellytti edellisen työvaiheen havaintojen työstämistä aina seuraavaan keskusteluun.

Kuva 1. Webdialogin eteneminen

Ohjausryhmä ja kehittäjät aktivoivat webdialogia ottamalla yhteyttä työsuojeluvaltuutettuihin ja -päälliköihin puhelimitse, sähköpostitse ja verkon kautta. Webdialogin synnyttämä materiaali analysoitiin ja ohjausryhmä teki johtopäätökset, joita vielä webdialogikeskustelijat kommentoivat. Tällä tavalla saatiin esille tärkeät havainnot ja jatkotoimenpiteet seuraavaa vaihetta ajatellen. Verkkoalustan ansiosta eri sektoreilla päästiin kurkistamaan toisten sektoreiden asioita. Webdialogiin kutsuttiin ajatuksella ”pieni hetki aikaa ja keskustelu kahvikupin ääressä työsuojeluasiasta” ja tämä keskustelu pyydettiin kirjaamaan ylös verkkoalustalle.

Koko webdialogiprosessi avattiin ja perattiin vielä hallinnonalan yhteisessä työsuojelupäivässä oppivan toiminnan hengessä. Tämän jälkeen ohjausryhmä vielä vahvisti esille nousseet havainnot, toimenpide-ehdotukset ja johtopäätökset tulevalle kehittämistyölle.

2.2 OTE 1 – Mitä saimme aikaan?

Työryhmien kokouksiin osallistuttiin vilkkaasti ja vaikka hanketyössä tuli esille perustyön kuormittavuus, annettiin tälle hankkeelle työpanosta sen mukaan, mitä alussa oli sovittu. Hankkeen tuloksia vietiin ”lyhyinä hetkinä” myös johdon verkostoseminaareihin, jossa johto otti kantaa kehittämiskohteisiin ja jatkotoimenpiteisiin.

”Lyhyet hetket” näyttivät toimivan kehittämistyön alustana yllättävän hyvin. Osallistuminen webdialogiin oli vilkasta. Työsuojelupäivässä kysyttiin, mitä hanke on tähän mennessä mahdollistanut ja millaisten mahdollisuuksien äärelle on tultu. Palaute oli selvästi myönteistä. Erityisen tärkeinä hankkeen tuottamina resursseina nähtiin:

- OTE -hankkeen merkitys työsuojelutoiminnan profiilin kirkastajana
- Myönteinen asenne työsuojelutyön kehittämistä kohtaan niin työnantajalla kuin työsuojelutoimijoillakin – ministeriön roolissa myönteistä muutosta
- Työsuojelutoiminnan vahvuuksien ja kehittämiskohteiden näkyväksi tuleminen – asiat ovat tulleet esille
- Aktiivisen vaikuttamisen mahdollisuus – keskustelun käyminen: webdialogiprosessissa joutui pysähtymään asian äärelle ja kuuli myös muiden ajatuksia, näkökulmia
- Yhteiset tilaisuudet ja verkostoituminen

Tämän pohjalta hankkeen ohjausryhmä pystyi tekemään strategiset päätökset viidestä jatkokehittämisen kohteesta, joihin työsuojelutoimijat olivat sitoutuneet ja jotka vastaisivat hallinnonalan tarpeisiin.

- Hallinnonalan yhteistoiminnallinen koulutuspaketti
- Työsuojelutehtävät osaksi johtamistehtävää (työsuojelun arkipäiväistäminen)
- Työsuojelun ”työkalusalkku” intranetiin
- Työsuojeluorganisaation raikastaminen
- Ministeriön ja HTK:n ohjausroolin selkeyttäminen

Hanke näytti matkan varrella tuottavan yhdessä havaittuja positiivisia poikkeamia. Onkin hyvä pysähtyä kysymään, mikä tässä hankkeessa on mahdollistanut näitä hetkiä.

2.3 OTE 1 – Jos saisimme tehdä uudelleen…

Kunnianhimoisena ajatuksena oli myös, että tällä tavalla hanke ei jää pintaraapaisuksi vaan hankkeen jälkeenkin ”ote pitää”. Resursseja ja mahdollisuuksia syntyi tekemisen kautta, mutta mikä jäi vähälle huomiolla ja mikä ehkä ohitettiinkin?

Webdialogi paljasti, että viestintäketju ei toiminut odotetulla tavalla. Alussa esillä ollut ajatus työparitoiminnasta työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön välillä ei ollut realistinen ajatus. Työsuojeluvaltuutettujen paikantaminen ja yhteistyön esteet työsuojelupäälliköiden ja työsuojeluvaltuutettujen välillä, esimerkiksi pitkien välimatkojen takia, tulivat yllätyksenä. Alussa olisi ollut hyvä pysähtyä tarkemmin työpaikkojen kartan äärelle ja pohtia sitä, miten viestit ohjausryhmän ja työpaikkojen toimijoiden välillä kulkevat. Viestintäketjun toimivuuden testaus olisi ollut hyvä jo alkuvaiheessa. Hanketta varten muodostettu ohjausryhmä oli uusi rakenne, jonka yhteydet muuhun organisaatioon pitää luoda jo alkuvaiheessa ja huolehtia siitä, että tieto tekemisestä ja tulevasta toiminnasta leviää mahdollisimman laajalle.

Johtamisen kysymykset jäivät vähälle käsittelylle hankkeen ensimmäisessä vaiheessa. Useassa tilanteessa tuli esille se, että työsuojelu ei kytkeydy päivittäisjohtamiseen tarkoituksenmukaisella tavalla. Kehittäjät eivät kuitenkaan tarttuneet tähän tarjottuun vihjeeseen päättäväisesti. Jossain määrin ohjausryhmän toiminnassa johtajuutta siirtyi kehittäjille asioissa, joiden vastuu kuului organisaation toimijoille. Esimerkiksi viestintäketjun toimimattomuutta korjattiin kehittäjävoimin. Aikapaine ja tuloshakuisuus laittoivat kehittäjät toimimaan liiankin aktiivisesti. Prosessin hidastaminen ja jopa pysäyttäminenkin olisivat voineet tuoda mahdollisuuksia vielä kestävämmän toimintatavan luomiseen.

Ylipäätään voi kysyä, mikä olisi tekemisen ja valmistelun välinen hyvä suhde. Jos ja kun kehittämistyön juurtuminen edellyttää organisaation vastuuhenkilöiden omakohtaista työskentelyä so. aikaa ja ajan varaamista, niin millä tavalla hanke työmuotona tulisi valmistella ja miten eri hankevaiheissa valmistelua tulisi tehdä niin, että tekeminen tulisi vastuuhenkilöiden omaksi. Hanke tulee aina ikään kuin ulkopuolisena tekijänä työ-

organisaation arkeen: miten käsitellä tätä ulkopuolisuuden ja sisäpuolisuuden välistä ongelmaa? Aika nopeasti kehittäjä tavoittaa riittämättömyyden tunteet, joiden käsittely osana hanketyöskentelyä hektisissä eri toimintojen yhteen sovitetuissa aikatauluissa ei onnistu.

Kehittäjät keskenään pohtivat useaan otteeseen sitä, missä määrin ministeriön kulttuuri ohjasi työskentelyä ja vaikutti myös kehittäjien tekemiin valintoihin. Jonkinlainen sivistynyt kohteliaisuus ja varovaisuus leimasivat eri tilanteita. Osin tämä johtui siitä, että joskus kehittämisaikaa oli vain puoli tuntia ja siinä tehtiin tietoinen valinta myönteisen ja ratkaisukeskeisen toimintatavan kannattelusta. Samalla jäi haastaminen vähäiseksi ja tietynlainen tunnelma mukavuusalueelle rajautumisesta.

3 OTE 2 – lähtötilanne

Ensimmäisessä vaiheessa oli hankkeelle luotu perusrakenne. Työsuojelupäälliköiden ja -valtuutettujen kanssa käydyn verkkokeskustelun ja oikeusministeriön hallinnonalan työsuojelutoimikunnan (HTK) johtopäätöksenä jatkohankkeen tavoitteet olivat seuraavat:

1. Hallinnonalan yhteistoiminnallinen koulutuspaketti
2. Työsuojelutehtävät osaksi johtamistehtävää (työsuojelun arkipäiväistäminen)
3. Työsuojelun ”työkalusalkku” intranetiin
4. Työsuojeluorganisaation raikastaminen
5. Ministeriön ja HTK:n ohjausroolin selkeyttäminen

Ensimmäisessä vaiheessa havaittiin, että sektoreiden tilanteet olivat erilaisia ja samalla kehittämistarpeissa on myös samankaltaisuuksia. Tähän vaiheeseen haluttiin saada hankkeeseen rakenne, jossa työpaikkojen kehittäjät kohtaavat toisiaan ja työpaikkojen kehittämiskokemuksia saataisiin jaettua.

3.1 OTE 2 – Näin toimimme

Työ käynnistyi suunnittelutyöryhmän (Hanskan) ja HTK:n kanssa, joka sai virallisen aseman. Ensimmäinen iso ponnistus oli rakentaa verkkoon keskustelurakenne työpaikkojen kehittämistilauksille. Ensimmäisen vaiheen tuloksien pohjalta haluttiin avata kanava työpaikkojen kehittämistyölle. Verkkokeskustelussa jokainen työpaikka tutustui videotallenteeseen, jossa kansliapäällikkö ja henkilöstön edustajia keskustelivat työsuojelun kehittämistarpeista ja kutsuivat näin työyhteisöjen ihmisiä mukaan kehittämiseen. Työpaikkoja ohjattiin työpaikkakokouksissaan ottamaan kantaa siihen, mitä he itse voivat tehdä ja mihin he tarvitsevat apua.

Verkkoon saadut ajatukset ohjasivat kevään työsuojelupäivien suunnittelua. Samalla havaittiin, että työpaikoilla on paljon kehittämiskohteita, joihin halutaan tarttua ja joihin ei tarvita erityistä lisäresurssia. Työpaikkoilta kutsuttiin työsuojelutoimijoita kehittäjiksi työsuojelupäivien toiseen päivään, jossa käytiin lävitse heidän työpaikkojensa työsuojelun kehittämisideoita ja rakennettiin mallia kehittäjien verkostoitumiselle.

Kehittäjäryhmät tapasivat alkukesän ja alkusyksyn aikana toisensa ainakin kertaalleen erillisessä kehittämispäivässä. Lisäksi jokainen työpaikan kehittäjä dokumentoi hankettaan verkko-otteeseen.

Kevään aikana käynnistyi myös uusien työsuojeluvaltuutettujen peruskoulutus ja työsuojelun verkkokäsikirjan suunnittelu.

Syksyllä sektorikohtaiset kehittämishankkeet etenivät. Työsuojeluvaltuutettujen 2x3 päivän peruskurssit järjestettiin ja työsuojeluseminaarin tarkempi suunnittelu käynnistettiin. Sektoreilla vierailtiin keskusteluttamassa työsuojelusta vastaavia. Samaan aikaan työsuojelun verkkokäsikirjan suunnittelu alkoi ja sen sisällöstä ja rakenteesta käytiin keskustelua HTK:ssa, kehittämispäivillä ja työsuojeluvaltuutettujen koulutuskurssilla.

Marraskuussa järjestettiin itse työsuojeluseminaari, jossa ensimmäinen päivä oli työpaikkojen kehittämishankkeissa mukana olleille ja toinen päivä oli yleinen kaikille työsuojelutyössä oleville. Toisen päivän ohjelman yksi tärkeä anti oli työpaikkojen kehittämishankkeisiin tutustuminen.

3.2 OTE 2 – Mitä saimme aikaan?

Innostus ja aktiivisuus eri tilaisuuksissa oli todella korkealla. Työpaikkojen kehittäjien kanssa pidetyt päivät osoittivat, kuinka paljon kykyä ja tahtotilaa työpaikkojen työsuojelun kehittämiseen on. Kehittäjät hyvinkin erilaisista työpaikoista jakoivat kokemuksiaan ja syntyi oivalluksia siitä, miten toisten kokemuksia ja toimintatapoja voidaan käyttää omilla työpaikoilla. Kehittämistyöhön osallistuneilla työpaikoilla paneuduttiin yhdessä sovittuihin kehittämiskohteisiin.

Verkko-otteen kautta saimme läpinäkyvyyttä kehittämistyöhön ja HTK:n kokouksissa pystyimme havainnoimaan sitä, mitä kentällä tapahtuu. Itse HTK:n toiminta vakinaistui ja se käsitteli hankkeeseen liittyviä toimia ja yleisemminkin työsuojelun kehittämistä. HTK:n toimintaan syntyi viestintäkanava oman sähköpostiosoitteen muodossa, intran käyttöä lisättiin ja syntyi selkeä suunnitelma kehittämistyön jatkamisesta seuraavalle vuodelle. Vuosikello otettiin käyttöön jämäköittämään toimintaa.

3.3 OTE 2 – Jos saisimme tehdä uudelleen...

Hankkeen toisen vaiheen tavoitteena oli tavoittaa työpaikkojen työsuojelutoimijoita ja kehittää työsuojelutoimintaa työpaikoilla. Tässä vaiheessa oli tarkoitus kytkeä työpaikkojen työsuojelun kehittäminen sektoreiden ja HTK:n työsuojelun kehittämiseen. Havaitsimme, ettemme tavoittaneet OTE-hanke viestillä kaikkia työpaikkoja. Viestiketju katkesi jonnekin. Esimerkiksi syksyn työsuojeluserminaarissa oli osallistujia, jotka eivät tienneet mitään OTE-hankkeesta. Sektoreiden kontakti työsuojelutoimijoihin jäi ohueksi.

Näin isossa hankkeessa varmistaisimme nyt kaikin keinoin, että ketjut toimivat ja olennaiset johtamistehtävässä olevat henkilöt organisaatiossa ovat tietoisia, sitoutuneita ja halukkaita edistämään kyseistä kehittämistoimintaa. Tähän olisi pitänyt varata huomattavasti enemmän resurssia käydä keskusteluja ja vaikuttaa tilanteeseen. Työpaikkojen kehittäminen jäi tämän takia irralliseksi toiminnaksi, vaikka sillä olikin merkittävä arvo itse työpaikoilla.

Työsuojelun verkkokäsikirjan tuottaminen viivästyi, eikä se valmistunut toisen vaiheen aikana. Tässä oli ongelmana vastuuhenkilöiden käytettävissä oleva resurssi. Tuottamista varten olisi kannattanut perustaa toimituskunta, johon jo alusta asti olisi kuulunut edustajia eri sektoreilta.

4 OTE 3 – lähtötilanne

OTE-hankkeen kolmanteen ja viimeiseen vaiheeseen edettiin toisen vaiheen oppien ja kokemusten kautta. Todettiin, että on tärkeää edetä hallinnonalan sektoritasolle ja sektoreiden välille edistämään työsuojelutoimintaa.

Fokukseen nousivat erityisesti työsuojeluorganisaation yhteistoimintasysteemi ja työsuojelutoimijoiden yhteistyö sektoreilla. Tavoitteeksi nousi myös verkostomainen, omaan aktiivisuuteen nojaava työote työsuojelupäälliköiden, -valtuutettujen ja Kaiku-kehittäjien välillä yhteistyössä johdon ja esimiesten kanssa. Lisäksi työsuojelun ”työkalusalkku” intranetiin eli työsuojelun käsikirja oli tarkoitus tehdä valmiiksi ja ottaa käyttöön.

Oikeusministeriö haki Valtiokonttorin Kaiku-rahaa hankkeen kolmanteen vaiheeseen. Kaiku-raha mahdollisti resurssin kunkin sektorin yhden päivän seminaariin, koko hankkeen loppuseminaariin sekä työsuojelun käsikirjan loppuunsaattamisen.

4.1 OTE 3 – Näin toimimme

HTK nimesi kunkin sektorin vastuuhenkilön OTE 3-vaiheen työskentelylle. Nämä vastuuhenkilöt perustivat sektorilleen kehittäjäryhmän työsuojelun avainhenkilöistä. Tavoitteena oli toteuttaa sektorikohtaisia seminaareja/tilaisuuksia, joissa teemoina ovat kunkin sektorin ajankohtaiset ja tärkeät asiat. Lisäksi tavoitteena oli vahvistaa sektoriedustajien yhteyttä työsuojelutoimijoihin ja Kaiku-kehittäjiin.

Sektorikohtaiset kehittämistapaamiset toteutuivat maalis–toukokuussa 2014. Yhden sektorin osalta toteutui vain yhteinen suunnittelutapaaminen. Seminaarien pääteemat eri sektoreilla olivat seuraavat:

- Oikeusapu ja edunvalvonta: Väkivalta- ja uhkatilanteiden jälkihoito
- Rikosseuraamuslaitos: Alueellisen verkostotyöskentelyn avaus prototyyppinä muille alueille
- Oikeusministeriö ja eräät virastot: Verkostomainen yhteistyö ja hyvä ote työhön (HOT)
- Tuomioistuimet: Työsuojelun tilannekartoitus ja miten työtä jatketaan
- Syyttäjälaitos: Työsuojelun ja työhyvinvoinnin pitkän aikavälin edistämissuunnitelma laitosten kanssa yhdessä

- Ulosotto: Työhyvinvointitoimijat yhteiseen seminaariin syksyllä 2014. Ulosoton työturvallisuusohje, työsuojelupäällikön ja -valtuutetun roolit sekä väkivalta- ja uhkatilanteet käytännön tapausten valossa.

Kaikissa sektoriseminaareissa osallistujat antoivat viisaita neuvoja HTK:lle työsuojelun kehittämiseksi. Näitä terveisiä käsiteltiin loppuseminaarissa, samoin kuin työstettiin oikeusministeriön internet-sivuille tulevaa OTE-hankkeen mallinnusraporttia.

Viimeinen OTE-hankkeen vaihe näkyi myös oikeushallinnon työsuojelun kevään 2014 seminaarissa, jossa pohdittiin sitä, miten työpaikoilla johto saadaan mukaan työsuojelutyöhön yhdessä työsuojelutoimijoiden ja Kaikukehittäjien kanssa.

4.2 OTE 3 – Mitä saimme aikaan?

Oikeusministeriön hallinnonalan eri sektoreiden tilanne ja tarpeet työsuojelun ja työhyvinvoinnin näkökulmasta ovat kovin samanlaisia. Samaa oli vahva tarve ja toive verkostoitumisesta ja tutustumisesta muihin työsuojelutoimijoihin sektorin sisällä. Lisäksi sektoreiden työsuojelutoimijat toivoivat konkretiaa ja käytännön työkaluja kehittämistyöhön. Haasteena koettiin viestintä. Miten kutsua johtoa, työsuojelutoimijoita ja työpaikkojen henkilöstöä yhteisen asian äärelle, kehittämään työsuojelua ja työhyvinvointia? Erilaisuutta toi sektorien yksityiskohtaiset, konkreettiset tavoitteet, esimerkiksi väkivalta- ja uhkatilanteiden jälkihoidon yhtenäistäminen sektorilla.

Seminaareissa käytiin avointa ja tasa-arvoista keskustelua. Tilaisuuksiin oli varmasti valikoitunut paljon työsuojelun aktiivisinta porukkaa, jotka olivat olleet mukana OTE-hankkeen eri tilaisuuksissa ja valmennuksissa. Tilaisuuksissa onnistuttiin työstämään verkostoitumisen ja yhteistoiminnan tarkoitusta ja tehtäviä sekä sopimaan konkreettisista askeleista, miten kehittämistyö jatkuu.

4.3 OTE 3 – Jos saisimme tehdä uudelleen...

Kokonaisuutena hanke toimi niin kuin oli ajateltu. Esimiehet ja johto saatiin sitoutettua, mutta koska hallinnonala on suuri, ei kaikkia tavoitettu.

Jälkiviisas on helppo olla, mutta lähes koko hankkeen ajan toistuvasti ja yhä voimakkaammin esille tullut päälliköiden ja esimiesten sitoutumisen ja mukana olemisen välttämättömyys korostui edelleen tässä vaiheessa. Asiaa ei voinut enää sivuuttaa ja siitä tuli yksi kolmannen vaiheen tärkeistä teemoista. Myös sektoreilla se koettiin tärkeäksi

ja siitä käytiin paljon keskusteluja. Aihe olisi kuitenkin pitänyt olla esille jo paljon aiemmin, alusta asti.

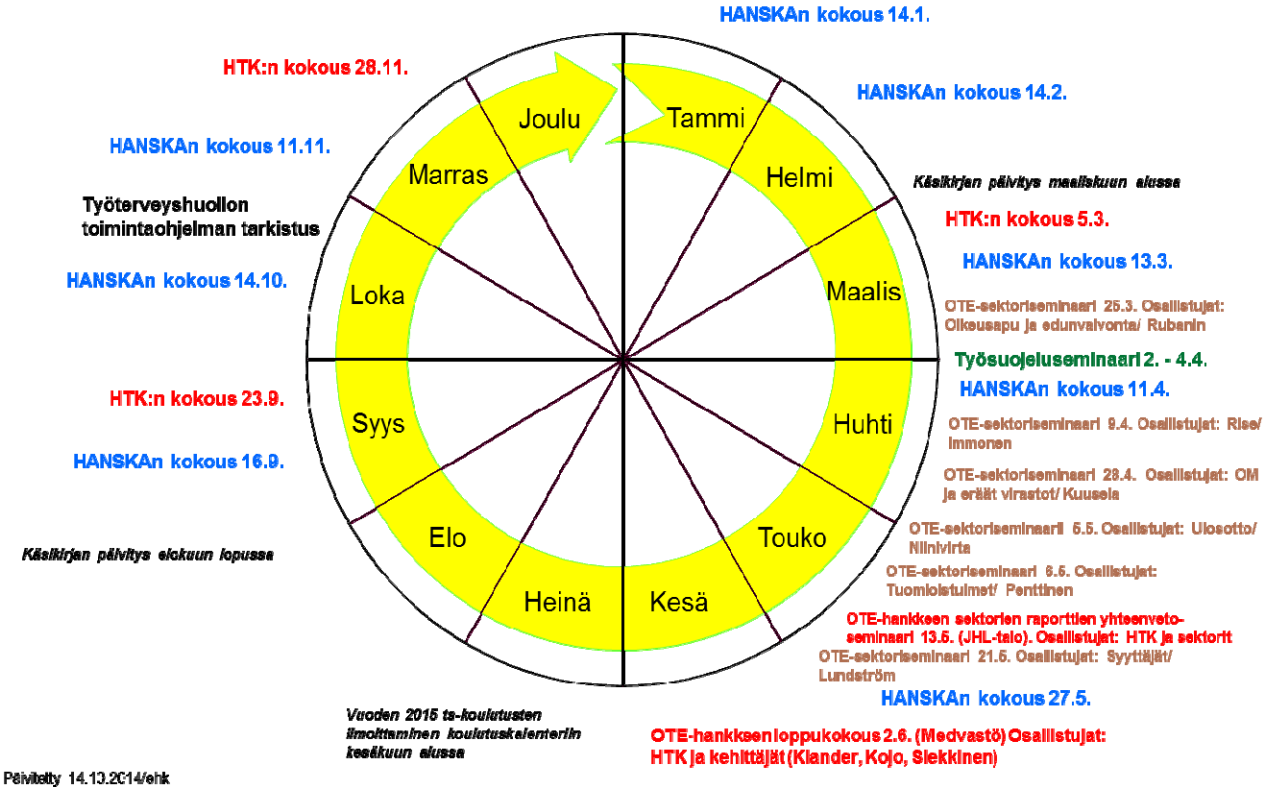
Viestinnän haasteet tulivat myös hyvin esille. Suurin osa työsuojelutoimijoista saatiin tietoiseksi hankkeesta. Tilaisuuksissa puhuttiin myös paljon siitä, miten saada kaikki työntekijät mukaan yhteisten asioiden kehittämiseen. Viestintään olisi pitänyt paneutua paljon huolellisemmin.

5 OTE pitää – Miten jatketaan hankkeen jälkeen?

OTE-hankkeen jälkeen oikeusministeriön hallinnonalan työsuojelutoimikunta (HTK) jatkaa edelleen toimintaansa. HTK päivittää yhteisessä intrassa olevaa työsuojelun käsikirjaa, jonne on koottu työsuojeluun liittyvää ohjeistusta ja aineistoa. HTK:lla on myös oma virastosähköposti, jonne hallinnonalan työntekijät voivat lähettää kysymyksiä, kehittämisideoita ja aloitteita. Oikeusministeriön järjestämää hallinnonalalle suunnattua koulutusta jatketaan järjestämällä säännöllisin väliajoin työsuojelun peruskursseja, työsuojelupäälliköiden päiviä ja työsuojeluseminaareja. HTK tiedottaa koulutuksista yhteisessä intrassa ja HTK:lla on käytössään suunnittelutyötä helpottava vuosikello (liite).

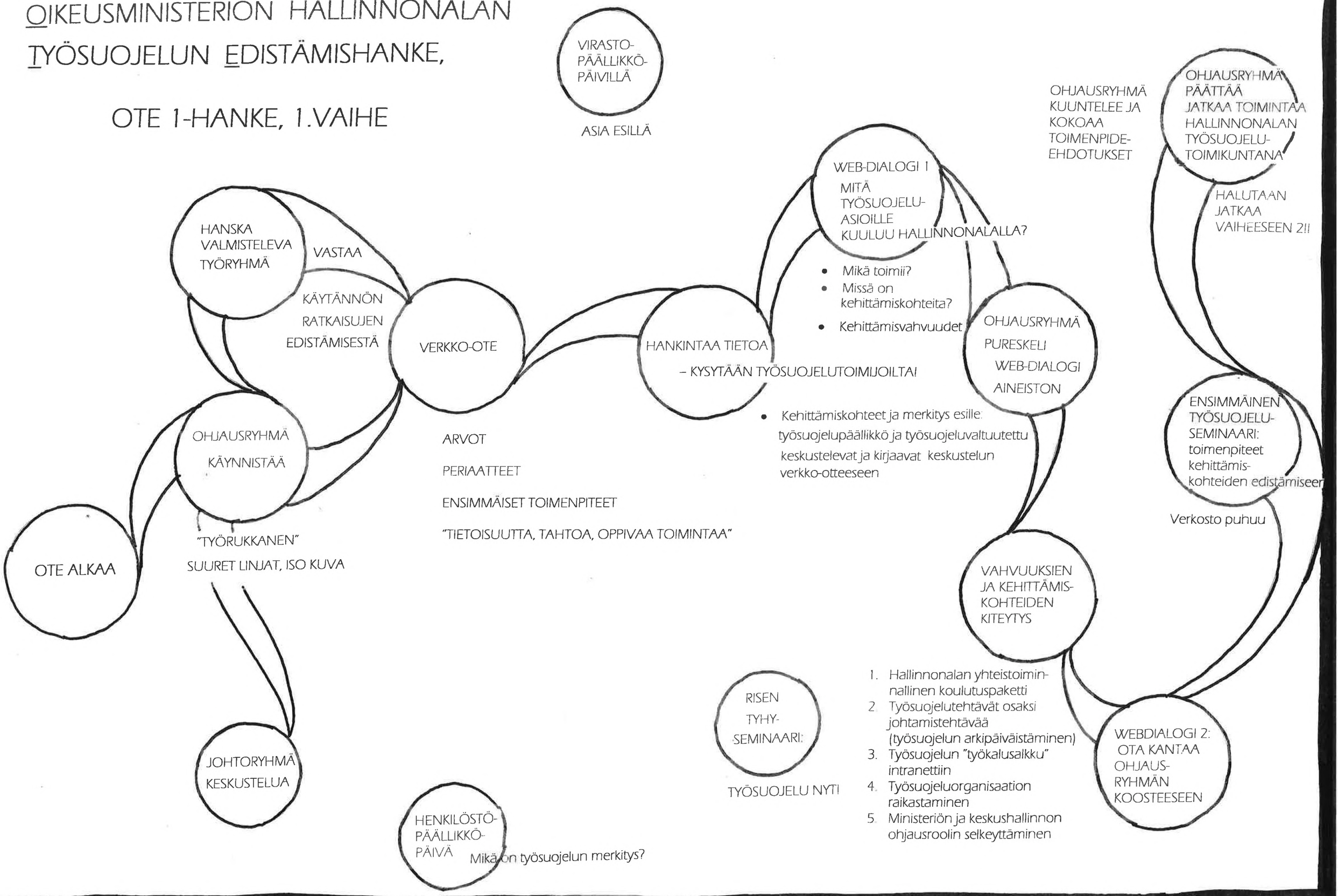
LIITE

HTK:n vuosikello 2014



OIKEUSMINISTERIÖN HALLINNONALAN TYÖSUOJELUN EDISTÄMISHANKE,

OTE 1-HANKE, 1.VAIHE



OIKEUSMINISTERIÖN HALLINNONALAN TYÖSUOJELUN EDISTÄMISHANKE

OTE 2-HANKE, 2.VAIHE

OTE 2 ALKU

VALMISTELEVA RYHMÄ JATKAA TYÖSKENTELYÄ

HTK OHJAA työpaikkojen työsuojelu esille ja kehittymään

OHJAUS, RAIKASTAMINEN, YHTEISTOIMINTA

HALLINNONALAN OMA PERUSKOULUTUS tsv – tsp

SEKTOREIDEN VÄLINEN YHTEISTYÖ

VERKOSTOITUMINEN

TYÖPAIKAN TYÖSUOJELUASIAT ESILLE JA KUNTOON

Avainhenkilö tapaamisia virastoissa

WEB-DIALOGISTA VIRASTOKESKUSTELU VERKOSSA

KÄSIKIRJATYÖN KÄYNNISTYS

TYÖSUOJELUTOIMINNAN OHJAUS

HTK TEKEE TULOSTEN POHJALTA SEURAAVAN UUDEN TOIMINTASUUNNITELMAN JA VUOSIKELLON

TYÖPAIKKOJEN TYOSUOJELUTILAUS

PIENTEN ASKELTEN MERKITYS KOLME TÄRKEINTÄ TEEMAA

SEKTORIKOHTAISET ANALYYSIT

HTK KESKUSTELEE

TYÖN KUORMITTAVUUS MUUTOSTILANTEIDEN HAASTEELLISUUS HENKINEN TYÖSUOJELU

KUTSUTAAN TYÖPAIKKAKOKOUKSET KESKUSTELEMAAN TYÖSUOJELUSTA

KEHITTÄMISPOLKUSEMINAARI KÄYNNISTÄÄ TYÖPAIKKOJEN KEHITTÄMISKOKEILUT

VERKKO-OTE SEURAA

25 HANKETTA

VERKOSTOITUMINEN

TYÖSUOJELUSEMINAARI 1

- VIRASTOKESKUSTELUT NÄKYVÄKSI
- KEHITTÄMISKOKEILUT ESILLE

KEHITTÄMISIDEOINTIA

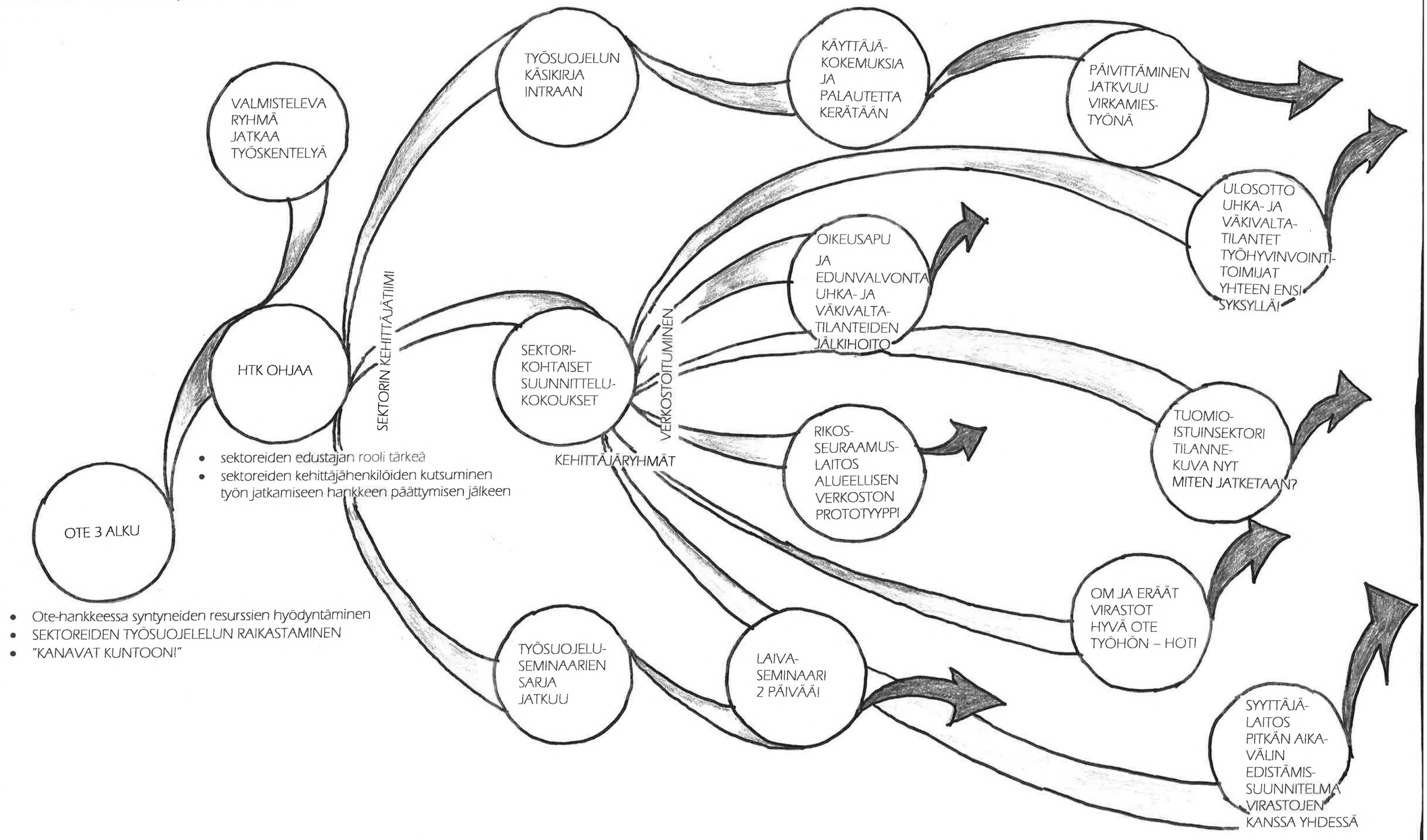
YHTEISIÄ TAPAAMISIA

VERTAISTUKEA

Kehittämisen kohteet vaiheesta 1 lähtökohtana
Toimintatapa tuttua
Rakenteet tukemassa – HTK virallisesti olemassa!

OIKEUSMINISTERIÖN HALLINNONALAN TYÖSUOJELUN EDISTÄMISHANKE,

OTE 3-HANKE, 3.VAIHE



OIKEUSMINISTERIÖ JUSTITIEMINISTERIET

ISSN-L 1798-7083
ISBN 978-952-259-435-8 (PDF)

Oikeusministeriö
PL 25
00023 Valtioneuvosto
www.oikeusministerio.fi

Justitieministeriet
PB 25
00023 Statsrådet
www.oikeusministerio.fi