



Aluehallintovirasto

# Valtakunnallinen kunta-alan työsuojelun valvontahanke ”Turvallinen, terveellinen ja tuottava kuntatyö 2015”

Loppuraportti

Työsuojeluhallinto

17.6.2016

ekijät

ylitarkastaja Sari Roivainen/ESAVI  
ylitarkastaja Tuija Rönholm/LSSAVI  
tarkastaja Marja Tereska-Korhonen/LSAVI  
ylitarkastaja Jari Toivonen/PSAVI  
ylitarkastaja Auli Tukiainen/ISAVI  
tiedottaja Risto Eronen/PSAVI

Julkaisun nimi

Valtakunnallinen kunta-alan työsuojelun valvontahanke ”Turvallinen, terveellinen ja tuottava kuntatyö 2015”

Tiivistelmä

Valtakunnallinen kunta-alan työsuojelun valvontahanke ”Turvallinen, terveellinen ja tuottava kuntatyö 2015” toteutettiin vuosina 2012–2015. Työsuojeluhallinnon lisäksi hankkeessa olivat mukana Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä, KT Kuntatyönantajat sekä kunta-alan pääsopijajärjestöt.

Hankkeen keskeisenä tavoitteena oli kunta-alan työpaikkojen turvallisuusjohtamisen ja työturvallisuuden hallinnan parantaminen. Valvontaa kohdistettiin kunnan koko organisaatioon eli ylimpään johtoon, toimialan johtoon sekä toimialan eri työpaikkoihin ja toimipisteisiin. Tarkastuksilla valvottiin, että työnantaja on järjestänyt tai laatinut lainsäädännön mukaisella tavalla työsuojelun yhteistoiminnan, työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin, työsuojelun toimintaohjelman sekä työterveyshuollon. Lisäksi valvottiin, että työnantajalla on toimivat käytännöt keskeisten työturvallisuusriskien hallintaan.

Hankkeen aikana käytiin yli 300 kunnassa tai kuntayhtymässä. Tarkastuksia toteutettiin kaikkiaan noin 7 500. Työnantajille annettiin puutteiden korjaamiseksi 20 000 velvoitetta.

Suurin osa kunnista on motivoitunut kehittämään työturvallisuusjohtamista ja parantamaan työturvallisuuden hallintaa ja työoloja. Positiivinen havainto on, että kunnissa on luotu järjestelmiä ja toimivia käytäntöjä. Puutteena on kuitenkin se, että hyvät järjestelmät ja käytännöt eivät näy riittävästi esimiesten ja työntekijöiden päivittäisessä työssä. Prosessin eteneminen, kuten työn vaarojen selvittäminen ja arviointi, jokaiselle organisaation tasolle on usein puutteellista. Kehitettävää on myös esimiesten toimintaedellytysten ja osaamisen varmistamisessa työsuojelutehtävissä, jotta työturvallisuuskäytännöt jalkautuvat työpaikoille.

Keskeisten työturvallisuusriskien osalta eniten puutteita ja kehitettävää löytyi sisäilmaan liittyvissä asioissa. Toinen merkittävä kehittämiskohde on työterveyshuollon työpaikkaselvitys. Molemmat asiat olivat lainsäädännön mukaisella tasolla ainoastaan 65 %:lla valvotuista työpaikoista. Sisäilma asioiden hallinta on parantunut kunnissa muun muassa toimivien sisäilmatyöryhmien johdosta. Myönteisestä kehityksestä huolimatta sisäilmaan liittyvistä ongelmista annettiin paljon kehotuksia eli asiassa ilmeni vähäistä suurempaa vaaraa tai haittaa. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksen puutteet liittyivät tavallisesti siihen, että se oli vanha eikä vastannut nykyisiä työolosuhteita, siinä ei ollut huomioitu työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja/tai siitä puuttuivat johtopäätökset työolojen terveydellisestä merkityksestä.

Valvontahanke koettiin kaikkien hankkeessa mukana olleiden tahojen mielestä onnistuneeksi panostukseksi, jolla on toivottavasti pitkä vaikutus. Kunta-alan työsuojeluvalvonta jatkuu tulevinakin vuosina, joskin ilman valtakunnallista hanketta.

Sammanställd av

överinspektör Sari Roivainen/ESAVI  
överinspektör Tuija Rönnholm/LSSAVI  
inspektör Marja Tereska-Korhonen/LSAVI  
överinspektör Jari Toivonen/PSAVI  
överinspektör Auli Tukiainen/ISAVI  
informatör Risto Eronen/PSAVI

Publikationens titel

Arbetarskyddsförvaltningen fullföljde under 2012–2015 det nationella tillsynsprojektet "Ett tryggt, hälsosamt och produktivt kommunarbete 2015"

Referat

Arbetarskyddsförvaltningen fullföljde under 2012–2015 det nationella tillsynsprojektet "Ett tryggt, hälsosamt och produktivt kommunarbete 2015". Förutom arbetarskyddsförvaltningen medverkade Arbetarskyddscentralens kommungrupp, KT Kommunarbetsgivarna och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer.

Det viktigaste målet för projektet var att förbättra säkerhetsledningen på arbetsplatserna inom den kommunala sektorn och hanteringen av säkerheten i arbetet. Tillsynen inriktades på kommunens hela organisation, det vill säga på den högsta ledningen, sektorledningen och de olika arbetsplatserna inom sektorn. Under inspektionerna kontrollerades att arbetsgivaren har ordnat arbetarskyddssamarbete, utarbetat en riskutredning och riskbedömning, ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet samt ordnat med företagshälsovård. Dessutom övervakades att arbetsgivaren hade fungerande rutiner för hanteringen av de viktigaste arbetarskyddsriskerna.

Under projektets gång besöktes mera än 300 kommuner eller kommunsammanslutningar. Sammanlagt förrättades cirka 7 500 inspektioner. Arbetsgivarna meddelades 20 000 förpliktelser för att åtgärda brister.

Största delen av kommunerna är motiverade att utveckla säkerhetsledarskapet, hanteringen av arbets säkerheten och arbetsförhållandena. En positiv observation som gjordes var att kommunerna har skapat system och tagit fram fungerande rutiner. Men bristen ligger i att de goda systemen och rutinerna inte syns tillräckligt i chefernas och arbetstagarnas dagliga arbete. Processens framåtskridande, som utredningen och bedömningen av riskerna i arbetet, på alla nivåer i organisationen är ofta bristfällig. Säkerställandet av chefernas verksamhetsförutsättningar och kompetens i anslutning till arbetarskyddsuppgifter måste fortfarande utvecklas för att arbetarskyddsrutinerna ska få fotfäste på arbetsplatserna.

När det gäller de viktigaste arbetarskyddsriskerna förekommer flest brister och förhållanden som måste förbättras i samband med inomhusluften. Ett annat betydande utvecklingsobjekt är företagshälsovårdens arbetsplatsutredning. Endast på 65 % av de inspekterade arbetsplatserna låg dessa två områden på den nivå som förutsätts i lagstiftningen. Hanteringen av inomhusluften har förbättrats i kommunerna bland annat till följd av fungerande arbetsgrupper för inomhusluftfrågor. Trots den positiva utvecklingen när det gäller problem med inomhusluften meddelades det många uppmaningar, det innebär att man fastställde faror eller risker som är mer än obetydliga. Bristerna i sammanhang med företagshälsovårdens arbetsplatsutredningar berodde ofta på att arbetsplatsutredningen var gammal och inte motsvarade de aktuella arbetsförhållandena, de psykosociala belastningsfaktorerna inte hade beaktats och/eller slutledningar om arbetsförhållandenas betydelse för hälsan saknades.

Tillsynsprojektet upplevdes av alla parter som medverkade som en lyckad satsning som förhoppningsvis har långvariga effekter. Arbetarskyddstillsynen inom kommunsektorn kommer att fortsätta även under kommande år, men inte i form av ett nationellt projekt.

# Sisällys

## Esipuhe

1.	Johdanto .....	6
2.	Valvontahankkeen tavoitteet ja menetelmät .....	6
2.1.	Valvontahankkeen tavoitteet.....	6
2.2.	Valvontaote ja -menetelmät hankkeessa.....	7
3.	Valvonta lukuina .....	11
4.	Valvonnan tulokset .....	12
4.1.	Työturvallisuusjohtaminen .....	12
4.2.	Työsuojelun yhteistoiminta .....	13
4.3.	Työterveyshuollon toiminta .....	14
4.4.	Keskeisten työturvallisuusriskien hallinta .....	15
4.5.	Muut tarkastettavat asiat.....	21
5.	Viestinnän ja sidosryhmäyhteistyön toteutuminen .....	21
5.1.	Työsuojelua tukevan viestinnän toteutuminen .....	21
5.2.	Yhteistyön toteutuminen sidosryhmien näkökulmasta .....	22
6.	Kunta-alan valvonta jatkossa .....	22
7.	Lisämateriaalia.....	23

## Liitteet

## Esipuhe

Kunta-alan voimakas murros, joka näyttäytyi ja näyttäytyy edelleen kuntaliitoksina sekä organisaatiouudistuksina, toi Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän, KT kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt sekä työsuojeluhallinnon yhteisen tekemisen äärelle. Yhteistyössä suunniteltiin ja synnytettiin valtakunnallinen kunta-alan työsuojelun valvontahanke ”Turvallinen, terveellinen ja tuottava kuntatyö 2015”. Hanke toteutettiin vuosina 2012–2015 .

Hankkeessa keskityttiin kunta-alan turvallisuusjohtamisen ja työturvallisuuden parantamiseen. Hankkeen valvontakohteina oli yhteensä noin 350 kuntaa ja kuntayhtymää. Valvontaa kohdistettiin kunnan koko organisaatioon eli johdon eri tasoille ja työpaikoille.

Hanke lisäsi merkittävästi kunta-alan työpaikkojen työturvallisuustietoa. Hanke nosti esiin kehittämiskohteita niin työsuojeluvalvonnan kuin kunta-alan työpaikkojen osalta.

Osana valvontahanketta toteutettiin sosiaali- ja terveysministeriön rahoituksella kunta-alan valvonnan vaikuttavuustutkimus. Valvonnan vaikuttavuuden näkökulmasta keskeinen kysymys on, miten toimivia valvonnan nykyiset työmuodot ja toimintatavat ovat ja miten niitä tulisi jatkossa kehittää, jotta valvonta pystyy yhä paremmin vaikuttamaan monitahoiseen valvontakenttään. Tutkimuksen tulokset valvonnan toteuttamisesta ovat hyvin myönteisiä. Valvonnan kehittämisen näkökulmasta on tärkeää pohtia, onko valvonnan tämänhetkinen lähestymistapa riittävä tavoittamaan työpaikkojen nykyisiä ja tulevia työsuojeluhaasteita ennakoivasti. Ministeriön työsuojeluosasto kiittää tutkimuksen tekijöitä Owal Group Oy:ta ja Tampereen teknillistä yliopistoa tutkimuksen teosta ja tutkimusraportin kirjoittamisesta.

Tavoitteena on, että hankkeessa yhteisesti aikaansaatu hyvä vire työsuojeluasioissa kuntatyöpaikoilla jatkuu kunnissa omatoimisesti. Työsuojeluhallinnon osaaminen on saanut kuntahankkeen myötä arvostusta ja työn tunnettavuus on lisääntynyt. Kuntahanke oli kaikkiaan onnistunut panostus, jolla on toivottavasti pitkä vaikutus.

Ministeriö lausuu lämpimät kiitokset hankkeen yhteistyökumppaneina toimineille Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmälle, KT Kuntatyönantajille ja kunta-alan pääsopijajärjestöille. Hanke on hyvä esimerkki onnistuneesta sidosryhmäyhteistyöstä. Ilman sidosryhmien mukana oloa hankkeen toteutus ja ennen kaikkea vaikuttavuus työpaikoilla olisi jäänyt toteutumatta nykyisessä mittakaavassa.

Ministeriö haluaa antaa erityiskiitokset kuntahankkeen hankeryhmälle, joka hankkeen vetäjän Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen ylitarkastajan Sari Roivaisen johdolla toteutti hankkeen mallikkaasti. Samalla ministeriö kiittää kaikkia hankkeeseen osallistuneita tarkastajia.

Helsingissä 17.6.2016

Leo Suomaa  
Osastopäällikkö, ylijohtaja  
Sosiaali- ja terveysministeriö  
Työsuojeluosasto

# 1. Johdanto

Kunta-alan valtakunnallisen valvontahankkeen ”Turvallinen, terveellinen ja tuottava kuntatyö 2015” suunnittelu käynnistyi vuonna 2010. Toiveen ja tarpeen tehostettuun kunta-alan valvontaan esittivät kunta-alan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. Taustalla olivat kuntasektorilla tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset. Muun muassa kuntaliitosten myötä muutokset kohdistuvat kuntien ja kuntayhtymien työnantajaorganisaatioiden rakenteeseen ja palveluiden tuottamistapaan (esimerkiksi tilaaja-tuottajamalli). Muutostilanteet tuovat haasteita kuntasektorin työsuojelun yhteistoiminnan toteuttamiseen ja työturvallisuuden hallintaan.

Kunta-alan työsuojelun valvontahankkeella tuettiin kuntien ja kuntayhtymien työolojen, työturvallisuuden ja työterveyden hallinnan parantamista. Hankkeessa tärkeää oli myös edistää ja tukea työpaikkojen oma-aloitteista ja aktiivista toimintaa, sillä uusien menetelmien ja välineiden luominen työolojen parantamiseksi tapahtuu aina työpaikalla ja työyhteisössä.

Valvontahanketta koordinoi valtakunnallinen hankeryhmä, jossa oli edustaja jokaiselta työsuojelun vastuualueelta (kuvattu kuvailulehdellä) ja neuvotteleva virkamies Tarja Nupponen sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolta. Valtakunnallisen viestinnän vastuuhenkilönä toimi tiedottaja Risto Eronen (PSAVI). Valvonnan toteuttivat työsuojeluvastuualueen tarkastajat, joita hankkeeseen osallistui kaikkiaan noin 60. Tärkeässä roolissa oli myös valvonnan tukihenkilöstö. Hankkeen valmistelussa ja toteutuksessa olivat mukana työsuojeluhallinnon lisäksi Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä, KT Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt.

Tähän raporttiin on koottu keskeisimmät valvontahankkeen tulokset. Hankkeen valvonta käynnistyi täysipainoisesti syksyllä 2012 ja jatkui vuoden 2015 loppuun saakka. Raportissa on myös huomioitu valvontahankkeen loppuseminaarissa 12.4.2016 esille tuotuja asioita. Lisäksi raportissa on tuotu esille valvonnassa esille tulleita hyviä käytäntöjä, joiden avulla työpaikat voivat edistää työturvallisuuden ja -terveyden hallintaa ja työoloja.

## 2. Valvontahankkeen tavoitteet ja menetelmät

### 2.1. Valvontahankkeen tavoitteet

Valvontahankkeen keskeisenä tavoitteena oli kunta-alan työpaikkojen turvallisuusjohtamisen ja työturvallisuuden hallinnan parantaminen. Tätä tavoiteltiin valvomalla hanketarkastuksilla seuraavia asioita:

- Työpaikan työsuojelun yhteistoiminta on organisoitua ja suunnitelmallista ja se tukee ja kehittää turvallisuusjohtamista.
- Työpaikan työterveyshuolto on järjestetty lainsäädännön mukaisella tavalla ja työnantaja hyödyntää työterveyshuollon tekemät johtopäätökset työolojen terveydellisestä merkityksestä.
- Työpaikalla on toimivat käytännöt keskeisten työturvallisuusriskien hallintaan. Keskeisiä työturvallisuusriskejä kunta-alalla ovat haitallinen psykososiaalinen kuormitus, jolla tarkoitetaan muun muassa väkivallan uhkaa, häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua sekä muita työn sisältöön, työympäristöön tai työpaikan sosiaalisiin suhteisiin liittyviä kuormitustekijöitä, sisäilman aiheuttama terveysvaara sekä haitallinen fyysinen kuormitus.

Hankkeella oli myös työsuojeluvälön kehittämisen tavoitteita. Yksi tavoite liittyi uuden Vera valvontatietojärjestelmän käyttöönottoon. Valvontatietojärjestelmä otettiin kunta-alan valvontahankkeessa täysipainoisesti käyttöön 1.1.2014 alkaen. Uuden tietojärjestelmän myötä vuosien 2014 ja 2015 valvontatietojen kerääminen ja tallentaminen ovat yhteismitallisia kaikkien

työsuojelun vastuualueiden kesken. Tämän vuoksi tässä raportissa osa tuloksista on esitetty vuosien 2014 - 2015 osalta.

Osana valvontahanketta toteutettiin sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama kunta-alan vaikuttavuustutkimus. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työsuojeluvalvonnan ja -viestinnän vaikutuksia turvallisuusjohtamiseen ja työpaikkojen työolosuhteisiin. Vaikuttavuustutkimus on saatavilla sähköisessä muodossa, linkki löytyy raportin lopusta kohdasta 7. *Lisämateriaalia*.

## 2.2. Valvontaote ja -menetelmät hankkeessa

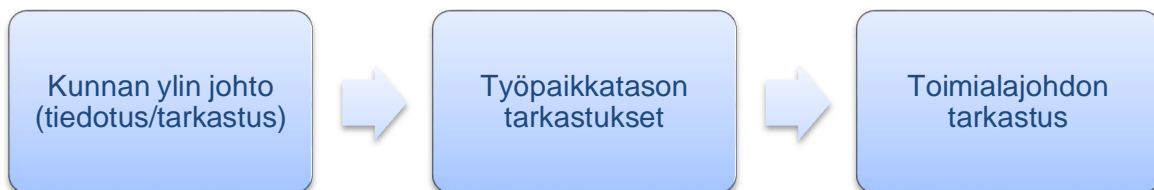
### Kohdetyönantajina kunnat ja kuntayhtymät

Hankkeen kohdetyönantajina olivat kunnat ja kuntayhtymät. Valvontaa kohdistettiin kunnan koko organisaatioon eli ylimpään johtoon, toimialan/tulosalueen johtoon sekä toimialan tai tulosalueen eri työpaikkoihin ja toimipisteisiin. Hankkeen valvontaote on kuvattu liitteessä 1. Ennen valvonnan käynnistymistä kunnan ylintä johtoa ja työsuojeluhenkilöstöä tiedotettiin valvontahankkeesta. Työsuojelutarkastuksia toteutettiin kunnan ylimpään johtoon työsuojelun vastuualueiden valvontasuunnitelman mukaisesti. Valvontaprosessi eteni joko niin, että ensin toteutettiin toimialajohdon tarkastus ja sen jälkeen kyseisen toimialan työpaikkatarkastukset (kuva 1) tai ensin mentiin työpaikoille (esim. kouluihin) ja sen jälkeen tehtiin kokoava tarkastus toimialajohtoon (kuva 2). Molemmat valvontaotteet todettiin toiminnan kannalta järkeviksi ja vaikuttavaksi.

Kuva 1. Valvontaote 1



Kuva 2. Valvontaote 2



Valvontaa suunnattiin erityisesti sosiaali- ja terveystoimialalle sekä koulutukseen, koska nämä ovat työntekijämäärältään suurimmat kuntatoimialat. Työsuojelun vastuualueet päättivät kunta-alan toimintaympäristöanalyysiinsä pohjautuen valvonnan suuntaamisesta myös muille toimialoille. Valvontasuunnitelmat laadittiin vuositasolla, sillä vastuualueet organisoivat valvonnan toteutuksen tarpeidensa ja käytettävissä olevien resurssiensa mukaisesti. Valvontaa toteutettiin sosiaali- ja terveysalan ja koulutusalan lisäksi seuraaville toimialoille: ympäristöhuolto, kiinteistöhuolto, siivouspalvelut, henkilöstö- ja laitosruokalat, eläinlääkintäpalvelut, rakennusala, palo- ja pelastustoimi, kirjastot ja museot, maatalous.

## Johto ja työpaikat tarkastettiin eri menetelmillä

Johdon ja työpaikkatason tarkastukset toteutettiin erilaisilla asialistoilla. Johtotason tarkastukset kohdistuivat työturvallisuuden hallintajärjestelmien valvontaan ja niillä käytettiin harkintaperusteisesti tukena työsuojeluhallinnon Halmeri-menetelmää. Johdon tarkastusten asialistalla olivat ainakin seuraavat asiat:

- työsuojelun yhteistoiminta
- työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
- työsuojelun toimintaohjelma
- työterveyshuollon järjestäminen
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Työpaikkatarkastuksilla valvottiin työoloja työpaikalla eli varmistettiin hallintajärjestelmien toimivuus keskeisten työturvallisuusriskien hallinnassa. Tarkastusten tukena käytettiin työsuojeluhallinnon Valmeri-kyselyä. Työpaikkatarkastusten asialistalla olivat ainakin seuraavat asiat:

- työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
- työterveyshuollon työpaikkaselvitys
- terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä
- sisäilman aiheuttama terveysvaara
- häirintä ja epäasiallinen kohtelu
- väkivallan uhka
- psykososiaalinen kuormitus.

Työpaikkatarkastusten asialistalle lisättiin tarvittaessa myös muita kyseiselle toimialalle tärkeitä valvottavia asioita. Esimerkiksi työn fyysisiä kuormitustekijöitä, kuten käsin tehtäviä nostoja ja siirtoja, käsiteltiin tarkastuksilla, joilla työhön liittyi tuki- ja liikuntaelinten kuormittumisen riski. Työpaikkatarkastuksilla valvottiin tarvittaessa myös esimerkiksi kone- ja kemikaaliturvallisuutta.

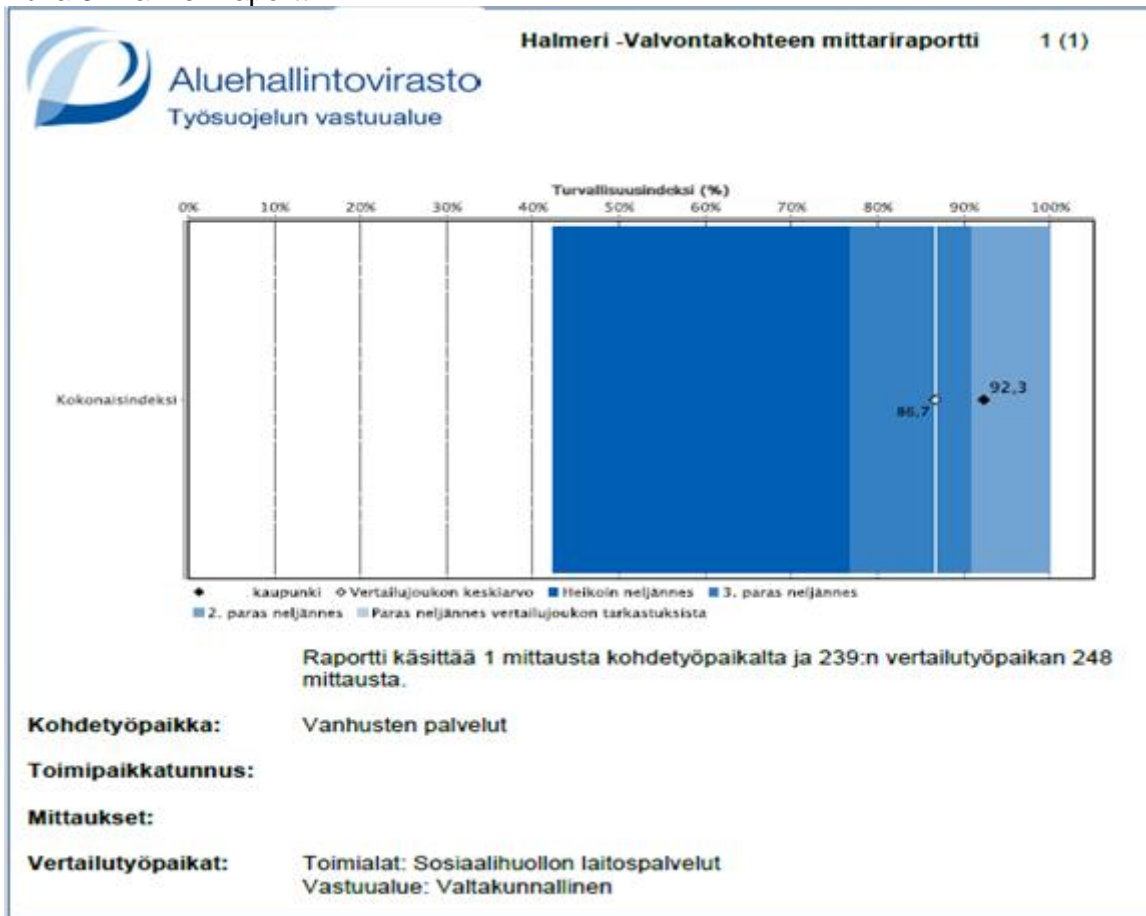
## Työsuojelun mittarit Halmeri ja Valmeri valvonnan tukena

Hankevalvonnassa käytettiin tukena kahta työsuojeluhallinnon mittaria: Halmeri-menetelmää ja Valmeri-kyselyä. Halmerin avulla arvioitiin työsuojelun hallintajärjestelmien tilaa ja Valmerin avulla kartoitettiin työntekijöiden käsityksiä työolosuhteistaan.

Halmeri-menetelmässä tarkastaja arvioi työnantajan työsuojelun hallintajärjestelmiä (asiakokonaisuudet on esitetty kuvassa 5) joko täyttämällä Halmeri-lomakkeen tarkastushavaintojen pohjalta tai pyytämällä työnantajaa täyttämään Halmeri-lomakkeen ennen tarkastusta ja arvioimalla työnantajan vastauksia suhteessa tarkastushavaintoihin. Tarkastuskertomukseen liitettiin Halmeri-raportti (kuva 3), jossa kuvattiin indeksiarvolla kunnossa olevien asioiden suhdetta kaikkiin arvioituihin osa-alueisiin. Työpaikka sai lisäksi vertailutietona saman alan muiden valvontakohteiden indeksikeskiarvon.



Kuva 3. Halmeri-raportti

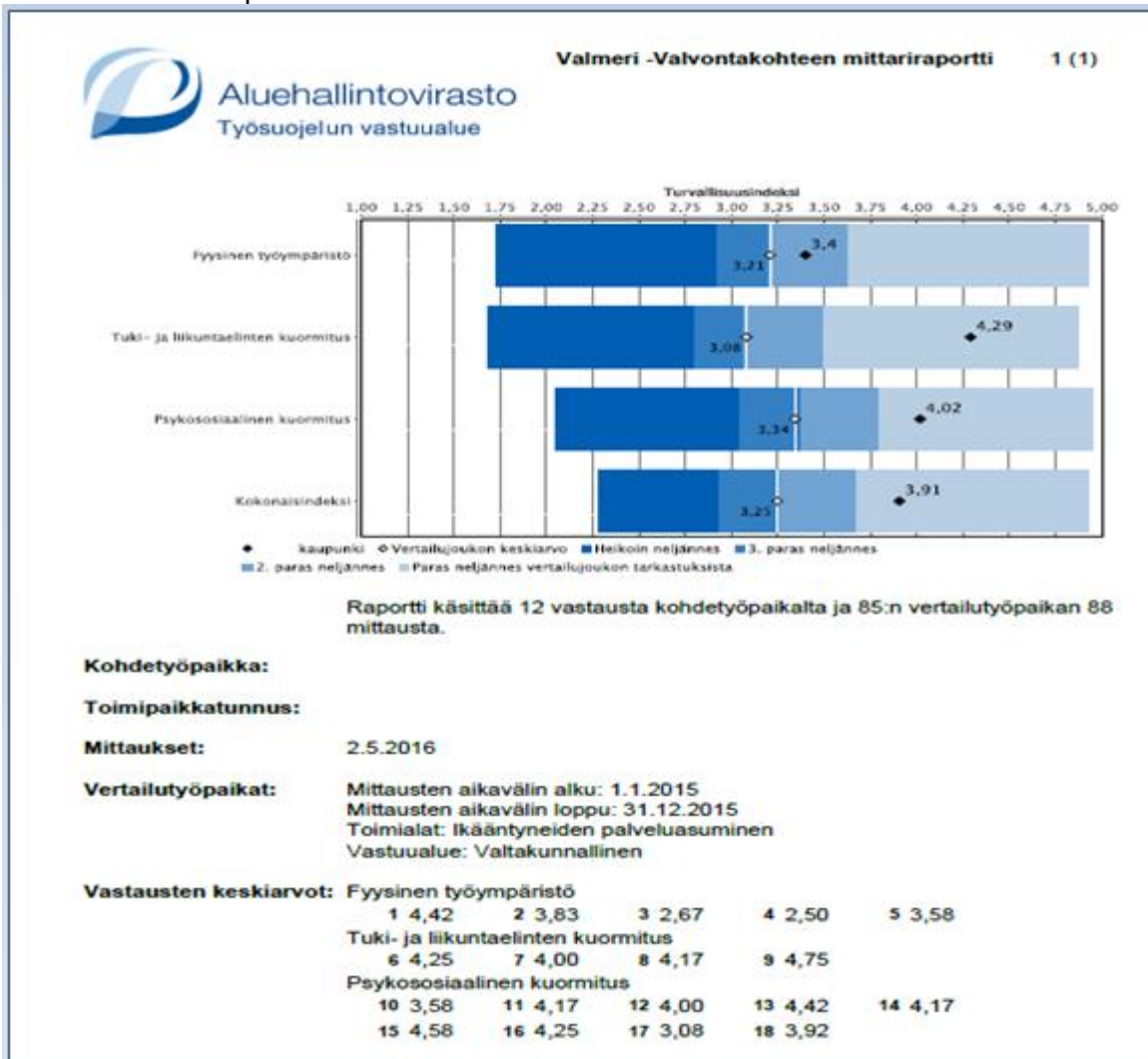


Valmeri-kyselyssä on 18 väittämää, joihin työntekijät vastaavat asteikolla 1-5 (täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä). Väittämät on muotoiltu siten, että samaa mieltä -vastaukset (arvot 4-5) kuvastavat positiivista käsitystä väittämän työolosuhteesta ja eri mieltä -vastaukset (arvot 1-2) kuvastavat siihen liittyvää tyytymättömyyttä. Valmeri-kyselyn kysymykset löytyvät työsuojeluhallinnon verkkopalvelusta, johon on linkki kohdassa 7. *Lisämateriaalia*.

Valmeri kysely jaettiin yleensä ennen tarkastusta työpaikalla satunnaisesti valitun työntekijäryhmän vastattavaksi. Näin kyselyn tulokset olivat käytettävissä tarkastuksella. Tarkastuskertomukseen liitettiin Valmeri-raportti (kuva 4), jossa eriteltiin fyysisen työympäristön, tuki- ja liikuntaelinten kuormituksen sekä psykososiaalisen kuormituksen kysymysosioiden keskiarvot suhteessa toimialalla tehtyjen Valmeri-kyselyjen keskiarvoon.

Hankkeen aikana otettiin käyttöön sähköinen Valmeri-kyselyn Webropol-lomake, jolloin työntekijät pääsivät vastaamaan kyselyyn helposti sähköpostilinkin kautta. Webropol-kyselyn käyttöönotto nopeutti sekä kyselyyn vastaamista työpaikoilla että vastausten käsittelemistä ja raportin laatimista työsuojelun vastuualueella.

Kuva 4. Valmeri-raportti



## Hankevalvonnassa positiiviset kokemukset mittareista

Hankkeen loppuseminaarissa todettiin, että Halmerin avulla onnistuttiin vaikuttamaan kuntatyöpaikkojen työturvallisuuden hallintaan. Esimiestyötä kartoittavat kysymykset nostivat esiin esimiesten vastuut työturvallisuusasioissa, mikä johti turvallisuuden hallintajärjestelmien kehittämiseen ja huomioimiseen paremmin esimerkiksi kunta-alan johtoryhmätyöskentelyssä.

Myös Valmeri-kysely sai hankkeessa positiivisen vastaanoton. Yleensä työpaikoilla oli motivoituneita kyselyn täyttämiseen ja sen koettiin täydentävän työn vaarojen tunnistamista ja arviointia. Työsuojelun valvonnassa Valmerin käyttö lisääntyi ja käytännöt tulosten hyödyntämisestä tarkastusten tukena vakiintuivat.

### 3. Valvonta lukuina

Valvontahankkeen aikana käytiin noin 350 kunnassa tai kuntayhtymässä. Tarkastuksia toteutettiin kaikkiaan noin 7 500. Johdon eri tasoille tarkastuksia tehtiin 950 ja loput 6 550 olivat työpaikkatason tarkastuksia. Työnantajille annettiin puutteiden korjaamiseksi noin 20 000 velvoitetta. Kehotuksia, joita annetaan vähäistä suuremmasta puutteesta, annettiin 1 800 ja toimintaohjeita 18 200 (vähäinen tai yksittäinen puute). Taulukoihin 1 ja 2 on kerätty yleisimmät vuosina 2014–2015 annetut velvoitteet. Velvoitteiden sisällöstä kerrotaan tarkemmin kohdassa 4. *Valvonnan tulokset*.

Noin puolet tarkastuksista tehtiin sosiaali- ja terveysalalle ja noin neljäsosa koulutuslalle. Loput tarkastukset kohdistuivat ympäristöhuoltoon, kiinteistöhuoltoon, siivouspalveluihin, henkilöstö- ja laitosruokaloihin, eläinlääkintäpalveluihin, rakennuslalle, palo- ja pelastustoimeen, kirjastoihin ja museoihin sekä maatalouteen.

Taulukko 1. Johdon tarkastuksissa (525 kpl) annetut yleisimmät velvoitteet vuosina 2014–2015

<b>Tarkastettava asia</b>	<b>Kehotuksia</b>	<b>Toimintaohjeita</b>
<i>Hankkeen asialistan asiat:</i>		
<i>Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi</i>	5	175
<i>Työsuojelun toimintaohjelma</i>		45
<i>Työterveyshuollon toimintasuunnitelma</i>		15
<i>Muut tarkastettavat asiat:</i>		
<i>Psykososiaalinen kuormitus</i>	5	70
<i>Esimiesten toimintaedellytykset ja perehtyminen työsuojeluasioihin</i>		65
<i>Väkivallan uhka</i>		65
<i>Työterveyshuollon työpaikkaselvitys</i>	2	45
<i>Sisäilman aiheuttama terveysvaara yms.</i>	5	35

Taulukko 2. Työpaikkatarkastuksissa (4 025 kpl) annetut yleisimmät velvoitteet vuosina 2014–2015

<b>Tarkastettava asia</b>	<b>Kehotuksia</b>	<b>Toimintaohjeita</b>
<i>Hankkeen asialistan asiat:</i>		
<i>Sisäilman aiheuttama terveysvaara yms.</i>	260	1365
<i>Työterveyshuollon työpaikkaselvitys</i>	35	1235
<i>Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi</i>	45	1200
<i>Psykososiaalinen kuormitus</i>	95	815
<i>Käsin tehtävät nostot ja siirrot</i>	35	540
<i>Väkivallan uhka</i>	50	95
<i>Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä</i>	5	95
<i>Muut tarkastettavat asiat:</i>		
<i>Kemikaaliturvallisuus</i>	60	500
<i>Koneturvallisuus</i>	250	300

Taulukkoon 3 on koottu osa vuosien 2014–2015 valvontatuloksista. Taulukko kertoo, mikä osuus täytti kyseessä olevassa tarkastettavassa asiassa lain vaatiman tason eli asia oli lainmukaisessa kunnossa. Tuloksia on avattu tarkemmin kohdassa 4. *Valvonnan tulokset*.

Taulukko 3. Kooste vuosien 2014–2015 valvonnasta (4 550 tarkastusta)

<i>Tarkastettava asia</i>	<b>Täytännyt lain vaatiman tason %</b>
<i>Työterveyshuollon toimintasuunnitelma</i>	95
<i>Työsuojelun toimintaohjelma</i>	90
<i>Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu</i>	85
<i>Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä</i>	80
<i>Psykososiaalinen kuormitus</i>	75
<i>Väkivallan uhka</i>	70
<i>Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi</i>	65
<i>Sisäilman aiheuttama terveysvaara ym. sisäilma asiat</i>	65
<i>Työterveyshuollon työpaikkaselvitys</i>	65

## 4. Valvonnan tulokset

### 4.1. Työturvallisuusjohtaminen

Valvontahankkeen keskeisenä tavoitteena oli kunta-alan työpaikkojen turvallisuusjohtamisen ja työturvallisuuden hallinnan parantaminen.

Valvontahavaintojen perusteella voidaan sanoa, että suurin osa kunnista on motivoitunut kehittämään työturvallisuusjohtamista ja parantamaan työturvallisuuden hallintaa ja työoloja, joskin kunnilla on erilaiset valmiudet tähän. On kuntia, joissa asiat on erittäin hyvin organisoitu ja toteutettu, mutta osalla kunnista on vielä paljon kehitettävää.

Positiivinen asia on, että kunnissa on luotu järjestelmiä ja toimivia käytäntöjä työturvallisuusriskien hallintaan. Esimerkiksi työterveyshuolto on järjestetty lainmukaisella tavalla ja sen toiminta on suunnitelmallista. Myös työn vaarojen selvittämiseen ja arviointiin on luotu järjestelmiä ja toimintatapoja. Puutteita on kuitenkin siinä, että hyvät järjestelmät ja käytännöt eivät näy riittävästi esimiesten ja työntekijöiden päivittäisessä työssä. Prosessin, kuten työn vaarojen selvittäminen ja arviointi, eteneminen jokaiselle organisaation tasolle ja työpaikalle on vielä puutteellista. Kehitettävää on myös siinä, että työnantajat ja työpaikat hyödyntäisivät työn vaarojen ja kuormitustekijöiden selvittämistä ja arviointia sekä työterveyshuollon työpaikkaselvitystä osana työturvallisuuden johtamista, työolojen parantamista ja työyhteisön kehittämistä.

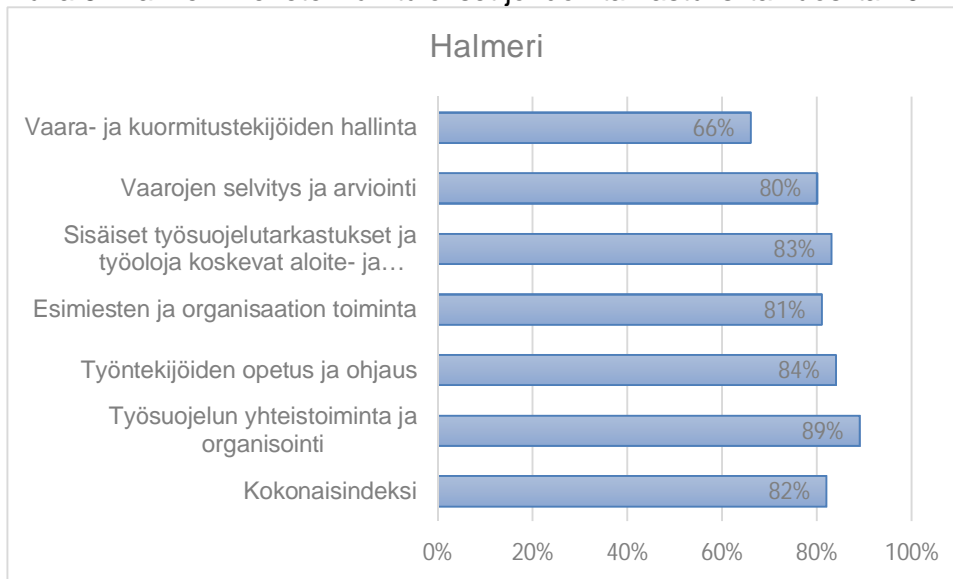
Toimenpiteiden suunnittelussa ja niiden toteutumisen seurannassa on kehitettävää, etenkin jos epäkohdan korjaaminen edellyttää usean toimialan ja tahon yhteistyötä. Esimerkkinä mainittakoon sisäilmaan liittyvät ongelmat ja puutteet, joiden korjaaminen ja käsittely vaativat usein laajaa yhteistyötä kuntaorganisaatiossa.

Työturvallisuusjohtamisen ja työturvallisuuden hallinnan kehittämisessä ja edistämässä sekä työturvallisuusasioiden jalkauttamisessa työpaikoille esimiehillä on keskeinen rooli. Esimiehillä tulee olla riittävät toimintaedellytykset ja osaaminen työsuojelutehtäviin ja -vastuisiin. Tämä vaatii muun muassa riittävää perehdyttämistä ja osaamisen varmistamista. Valvontahavaintojen perusteella näissä asioissa on edelleen puutteita ja kehitettävää. Haastetta asiaan valvontahavaintojen mukaan tuo muun muassa esimiestyön jatkuvuuden haavoittuvuus määräaikaisten työsuhteiden ja esimiesten vaihtuvuuden vuoksi.

Vaikuttavuustutkimuksen mukaan eniten tunnistettavia vaikutuksia syntyi turvallisuusjohtamisen kehittämisessä. Tätä edistivät etenkin johtotason tarkastukset. Valvonnan vaikutukset turvallisuusjohtamiseen näkyivät erityisesti toimialajohdon kasvaneena tietoisuutena turvallisuusjohtamisen merkityksestä ja turvallisuusjohtamiseen liittyvissä asioissa.

Työturvallisuuden tasoa arvioitiin Halmeri-menetelmällä. Kuvassa 5 on yhteenveto vuosina 2014–2015 johdon tarkastuksilla tehdyistä Halmereista. Kuva kertoo, mikä osuus täytti kyseessä olevassa asiassa lain vaatiman tason. Halmeri tulokset tukevat muita valvonnan havaintoja eli muun muassa työsuojelun yhteistoiminta ja organisointi on toteutettu lainsäädännön mukaisella tavalla, mutta työturvallisuusasioiden jalkautumisessa työpaikoille on kehitettävää (vaara- ja kuormitustekijöiden hallinta).

Kuva 5. Halmeri-menetelmän tulokset johdon tarkastuksilta vuosilta 2014–2015 (300 kpl)



#### Hyviä käytäntöjä

- Halmeri-menetelmän sisältö on auttanut esimiehiä ja johtoa tunnistamaan työturvallisuusjohtamisen kokonaisuutta ja oman työpaikan kehittämiskohteita
- Linjajohdon kaikilla tasoilla työturvallisuusasiat ovat kokousten asialistalla
- Jokaisen työntekijän ja esimiehen on vuosittain kuitattava turvallisuuskansio luetuksi
- Työsuojelupäällikkö varmistaa uusien esimiesten työsuojeluasoiden perehdytyksen

## 4.2. Työsuojelun yhteistoiminta

Hankkeen tavoitteena oli, että ”työpaikan työsuojelun yhteistoiminta on organisoitua, suunnitelmallista, ja että se tukee ja kehittää turvallisuusjohtamista”.

Työsuojelun yhteistoimintaan kohdistuva viranomaisohjauksen osuus oli hankkeen tarkastuksilla vähäinen. Johtotason tarkastusten perusteella asia oli kunnossa 98 %:lla valvontakohteista. Tarkastuksilla annettiin muutamia toimintaohjeita työsuojelupäällikön nimeämiseksi ja nimetyn työsuojelupäällikön valmiuksista tehtävän hoitoon. Työsuojeluvaltuutetun valintaan ja

toimintaedellytyksiin työsuojeluasioissa annettiin noin 30 toimintaohjetta. Näistä yli puolet kohdistui työsuojeluvaltuutetun oikeuteen saada koulutusta. Työturvallisuuslain 9 §:n tarkoittaman työsuojelun toimintaohjelman arvioitiin johdon tarkastuksilla olevan kunnossa 90 %:ssa työpaikoista. Asiasta annettiin toimintaohjeita sekä johdon että työpaikkatason tarkastuksilla, yhteensä lähes 70 toimintaohjetta.

Kunta-alan vaikuttavuustutkimuksen tulosten mukaan tarkastajat katsovat, että työsuojelupäälliköiden toiminnan haasteet ja kehittämistarpeet liittyvät muun muassa siihen, että heillä ei ole riittävästi aikaa hoitaa työsuojelutehtäviä. Tätä esiintyy etenkin pienissä kunnissa, joissa tehtävää hoidetaan oman toimen ohella. Haasteeksi mainittiin myös työsuojelupäällikön osaaminen ja perehdytyksen puute sekä vähäiset toimivaltuudet. Tarkastajien vastausten perusteella työsuojeluvaltuutetun toiminnan haasteet ja kehittämistarpeet liittyivät samoihin tekijöihin kuten tiedon, osaamisen, koulutuksen, perehdyttämisen ja ajan puutteeseen. Toisaalta kuntatyöpaikkojen työsuojelupäälliköt ja työsuojeluvaltuutetut toivat työsuojeluvalvonnan positiivisina vaikutuksina esille sen, että tietoisuus työturvallisuusasioissa on lisääntynyt, kuten myös koko työsuojelutoiminnan merkitys.

Vaikuttavuustutkimuksen mukaan työsuojelutoimikuntien työ näyttäytyy usein irrallisena, jolloin se ei välttämättä kytkeydy osaksi työturvallisuusjohtamista. Työsuojelun yhteistoimintaan liittyvät asiat tulisi käsitellä osana muita työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä kokouksia ja näiden yhteistoiminnan edellytykset täyttävien foorumien merkityksen tulisi vastata työsuojelun yhteistoiminnasta annetun lain vaatimuksia.

Koko hankkeen valvonnan vaikuttavuuden yksi merkittävä tekijä vaikuttavuustutkimuksen mukaan on johdon ja esimiesten tietoisuuden vahvistuminen turvallisuusjohtamisen merkityksestä ja siihen liittyvistä vastuista. Edellä kuvattuun perustuen voidaan ajatella, että välillisesti myös työsuojelun yhteistoiminta kehittyy.

### 4.3. Työterveyshuollon toiminta

Hankkeen tavoitteena oli, että ”työpaikan työterveyshuolto on järjestetty lainsäädännön mukaisella tavalla ja työnantaja hyödyntää työterveyshuollon tekemät johtopäätökset työolojen terveydellisestä merkityksestä”. Valvontaa ohjasi työsuojeluhallinnon valvontaohje *Työterveyshuollon järjestämisen valvonta*. Valvontaohje löytyy sähköisenä työsuojeluhallinnon verkkopalvelusta, linkki on kohdassa 7. *Lisämateriaalia*.

Aiempina vuosina kunnat järjestivät työterveyshuoltopalvelut useimmiten omana toimintana tai olivat mukana palvelua järjestävissä kuntayhtymissä. Nykyisin palveluja myös ostetaan kunnallisilta liikelaitoksilta ja osakeyhtiöiltä sekä yksityisiltä palveluntuottajilta. Kuntaorganisaatiolta vaaditaan entistä enemmän hankinta- ja sopimusosaamista sekä työterveyshuollon asia- ja palvelusisällön hallintaa.

Kuntatyönantajat huolehtivat lakisääteisten työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuudesta. Myös työterveyshuollon toimintasuunnitelmien vuosittainen päivitys ja asiakirjan käsittely yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa toteutuivat hyvin (95 %). Vaikka toimintasuunnitelmat täyttivät lainsäädännön vaatimukset, tulisi tarkastajien havaintojen perusteella asiakirjoja selkiyttää ja niihin tulisi kirjata tarkemmin yhteisesti sovitut palveluiden sisällöt aikatauluineen. Hyväksi käytännöksi havaittiin se, että toimintasuunnitelmaan tai sen liitteeseen kirjetaan ne toimialat ja työpaikat, joihin työpaikkaselvitykset kohdennetaan tulevina vuosina.

Terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä toteutuivat lainsäädännön mukaisella tavalla 80 %:lla valvontakohteista. Asiasta annettiin veloitteita pääasiassa sosiaali- ja terveysalalle erityisesti yötyöhön liittyen tapauksissa, joissa edellä mainittuja terveystarkastuksia ei ole tehty lainkaan tai työnantajan edustajat eivät ole olleet tietoisia toteutuvatko terveystarkastukset

työterveyshuollon määrittelemän välein. Asian käsittelyä tarkastuksilla vaikeutti se, että joiltakin työpaikoilta puuttui työterveyshuollon arvio siitä, mitkä ammattiryhmät kuuluvat edellä mainittujen tarkastusten piiriin ja millä perusteella sekä tieto tarkastusten määrävälisestä. Tarkastushavaintojen perusteella jotkut esimiehet olivat myös epätietoisia vastuustaan asian suhteen.

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset ovat valvontahavaintojen perusteella selkeä kehittämiskohde. Työpaikkaselvitys oli ajan tasalla, kattavasti tehty ja työntekijöiden nähtävillä ainoastaan 65 %:lla valvotuista työpaikoista. Yleisimpänä puutteena oli, että työpaikkaselvitys ei ollut ajantasainen eikä vastannut työpaikan tämän hetken tilannetta ja työolosuhteita. Joillakin kuntatyönantajilla työpaikkaselvitykset puuttuivat kokonaan joiltakin toimialalta tai ammattiryhmältä. Esimerkiksi kiinteistöhoito, siivous tai kotihoito oli saattanut jäädä kokonaan työpaikkaselvitysten ulkopuolelle ja tämän vuoksi ennaltaehkäisevä työterveyshuoltopalvelu puuttui. Osassa työpaikkaselvityksistä oli huomioitu kattavasti kaikki työpaikan altisteet ja otettu kantaa niiden terveysvaikutuksiin sekä annettu työnantajalle suosituksia ja toimenpide-ehdotuksia työolojen parantamiseksi, mutta usein erityisesti työn psykososiaalinen kuormitus oli jäänyt vähälle huomiolle tai työpaikkaselvityksestä puuttuivat johtopäätökset työolojen terveydellisestä merkityksestä.

Asiasta annettiin kehoituksia silloin, jos työpaikalla oli erityinen terveysriski eikä työpaikkaselvitystä ollut tehty. Suurimmaksi osaksi asiasta on annettu toimintaohjeita (taulukot 1 ja 2).

Valvontahavaintojen perusteella voidaan sanoa, että työnantajat ja työpaikat eivät osaa riittävästi hyödyntää työpaikkaselvityksiä osana työturvallisuuden johtamista ja työolojen parantamista. Tähän vaikuttaa muun muassa se, että työnantajien ja työpaikkojen ymmärrys työpaikkaselvityksen merkityksestä työturvallisuuden ja -terveyden edistämässä ei ole riittävä.

Työterveyshuollon toiminnan edistämiseksi olisi myös tärkeää, että kuntatyönantajat ja työterveyshuollot arvioivat järjestelmällisesti työterveyshuoltoyhteistyön toteutumista ja kehittävät työterveyshuoltopalvelujen sisältöä ja laatua tavoitteellisesti.

#### Hyviä käytäntöjä

- *Työpaikan oman vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tulokset toimitetaan esitietoina työterveyshuoltoon ennen työpaikkaselvityksen tekemistä, jolloin työterveyshuolto voi kohdentaa ja syventää työpaikkaselvitystä vastaamaan paremmin työpaikan tarpeita.*
- *Työsuojeluhenkilöstön osallistuminen työpaikkaselvitykseen.*
- *Työpaikkaselvitysprosessin kuvaaminen, jolloin myös esimiehille ja työpaikan henkilöstölle muodostuu parempi käsitys prosessin etenemisestä ja osuudestaan siinä.*
- *Työpaikkaselvityksen jalkauttaminen työpaikalle työterveyshuollon toimesta. Ensin palaveri esimiesten kanssa, jolloin heille syntyy ymmärrys asiasta ja heidän roolistaan toimenpiteiden toteuttamisessa. Sen jälkeen tiedotus henkilökunnalle.*
- *Työterveysneuvottelukäytäntö on edistänyt työn ja työntekijän vaatimusten yhteensovittamista ja työhön paluuta/ työssä jatkamista (esim. sisäilma asiat tai kuormittuminen). Työnantaja on ollut aikaisempaa enemmän mukana työntekijän tilanteessa ja hahmottanut paremmin omaa vastuu- ja seurantarooliaan.*

#### 4.4. Keskeisten työturvallisuusriskien hallinta

Kuntahankkeen valvonnan yhtenä keskeisenä tavoitteena oli varmentaa, että kuntatoimialojen työpaikoilla on olemassa toimivat käytännöt keskeisten työturvallisuusriskien hallintaan. Tällainen työturvallisuuden hallinnan taso edellyttää työnantajalta yhteistyössä koko henkilöstön kanssa

kokonaisvaltaista ja suunnitelmallista toimintaa turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi. Toiminta pitää sisällään kaikki ne menettelytavat ja toiminnot, joilla hyvään työturvallisuuteen päästään.

Työnantajan suunnittelemaa ja toteuttamaa turvallisuuden hallintajärjestelmiä todennettiin erityisesti työpaikkatason tarkastuksilla. Seuraavassa on esitetty valvontahavaintoja muutamien keskeisten työturvallisuusriskien hallinnan osalta.

## Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työn vaarojen ja haittojen selvittäminen on osa työturvallisuuslakiin kirjattua työnantajan huolehtimisvelvollisuutta ja keskeinen osa työpaikan työsuojelutoimintaa. Hyvin suunniteltu ja toteutettu nykytilanteen kartoitus antaa perustan onnistuneelle työturvallisuustyölle. Työnantaja voi valita menetelmän, joka sopii parhaiten kullekin työpaikalle ja toimialalle. Hyvään suunnitteluun kuuluu myös huomioida, miten kunnan eri työskentelypaikoissa huolehditaan työympäristön jatkuvasta seurannasta ja tarkkailusta sekä vaarojen arvioinnin päivittämisestä.

Työn vaarojen ja kuormitustekijöiden selvittämisen sekä etenkin terveydellisen riskin arvioinnin hyödyntämisen turvallisemman ja terveellisemmän työn ja työyhteisön edistämiseksi valvontakohteissa todettiin olevan puutteellista. Yli kolmasosassa (35 %) tarkastuksia havaittiin, että työstä johtuvia vaaroja, haittoja ja kuormitustekijöitä ei ollut selvitetty riittävän kattavasti eikä terveydellisen riskin arviointia ollut tehty. Valvonnassa löytyi myös toimialoja ja työpaikkoja, joissa vaarojen selvittäminen ja arviointi oli vielä kokonaan tekemättä.

Valvontahavainnot asian kunnossa olosta vaihtelivat hieman sen mukaan, minkä toimialan kohteisiin valvonta suuntautui mutta yleinen havainto on, että kuntasektorilla vaarojen selvittämisen ja arvioinnin työssä on vielä parannettavaa. Voidaan sanoa, että kunnissa ja kuntayhtymissä on luotu järjestelmiä ja toimivia käytäntöjä, mutta ne eivät vielä riittävästi näy esimiesten ja työntekijöiden päivittäisessä työssä. Haasteena kuntaorganisaatioissa on ulottaa sovitut työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin prosessit kaikkiin työpaikkoihin. Valvontakohteissa toivottiinkin yhtenäisiä käytäntöjä ja keinoja, joilla työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekninen toteuttaminen helpottuisi osaksi arkityön rutiineja.

Kuntahankkeen tarkastuskohteina oli myös kohonneen tapaturmariskin omaavia toimialoja, esimerkkeinä tekninen toimiala sekä palo- ja pelastustoimi. Kuntatyönantajan tekemiä työtaturman torjuntatoimia tarkastettiin noin 10 %:ssa kaikista tarkastuksista. Valvontahavaintojen perusteella työtaturmien ehkäisemiseksi tehtävässä työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa annettiin veloitteita noin kolmanneksessa (33 %) tarkastuksista.

## Sisäilman aiheuttama terveysvaara

Kuntatyöpaikkojen sisäilmaongelmien tilanteessa on eri tahojen tekemien tutkimuksien tulosten pohjalta vielä paljon parannettavaa. Kuntaliiton tilaaman ja Finnish Consulting Group FCG Oy:n toteuttaman, vuonna 2015 valmistuneen selvityksen (Sisäilmasto ja energiatehokkuus SE 5 -projekti [http://shop.kunnat.net/product\\_details.php?p=3163](http://shop.kunnat.net/product_details.php?p=3163)) mukaan valtaosassa kyselyyn vastanneita kuntia tunnistettiin vähäistä merkittävämpiä sisäilmaongelmia alle neljänneksessä rakennuskannasta. Selvityksen mukaan kuntien esittämät arviot sisäilmatilanteen muuttumisesta parempaan tai pahempaan suuntaan vaihtelivat. Kokonaistilanne näyttää Kuntaliiton tekemän selvityksen perusteella siltä, että kunnissa sisäilmaongelmat otetaan vakavasti, vaikka ongelmakohteiden korjausten osalta joudutaan usein niukan taloustilanteen takia jatkuvasti tasapainoilemaan täsmäkorjausten, massiivisten peruskorjausten ja uudisrakentamisen vaihtoehtojen välillä.

Hankkeessa sisäilman aiheuttaman terveyshaitan valvonta toteutettiin työsuojeluhallinnon valvontaohjeen *Kosteus- ja homevaurioiden valvonta* mukaisesti. Valvontahavainnot tukivat osaltaan tuoreimpien sisäilmatutkimusten tuloksia. Hyviä käytäntöjä kunnissa ovat sisäilmatyöryhmät, joiden



toiminnan kehittyminen on näkynyt työsuojeluvalvonnassa sisäilmaongelmien hallinnan myönteisenä muutoksena. Kunnat ovat laatineet menettelytapaohjeita sisäilmaongelmien ehkäisemiseksi ja esiin tulleiden tapausten varalle. Havaintojen mukaan kunnissa, joissa rakennusten korjaukset suoritetaan ajallaan, kiinteistöjen kunnosta vastaavien tahojen toiminta on muutoinkin ennakoivaa ja ongelmailmoituksiin reagoidaan nopeasti, on yleensä onnistuttu sisäilmaongelmien ennaltaehkäisyssä ja ilmenneiden tapausten hoitamisessa.

Kehitettävää asiassa edelleen on, sillä sisäilmaongelmien hallinta vaatii pitkäjänteistä ja systemaattista työtä. Terveellisen sisäilman kannalta riittäviin toimenpiteisiin ryhtyminen on usein hidasta. Oman haasteensa tähän tuo kunnallisen päätöksentekoprosessin moniportaisuus. Kehitettävää on myös työnantajien ja työterveyshuollon välisessä yhteistyössä: työnantajien tulisi paremmin hyödyntää työterveyshuollon asiantuntemusta etenkin sisäilman aiheuttaman terveysvaaran arvioinnissa. Myönteisestä kehityksestä huolimatta sisäilman aiheuttamasta terveysvaarasta tai muusta sisäilmaongelmasta annettiin esimerkiksi vuoden 2013 aikana 130 kehotusta, joka on noin 20 % kaikista hankkeessa samana vuonna annetuista kehotuksista. Vuosien 2014–2015 aikana tehtyjen valvontahavaintojen mukaan kuntatyöpaikkojen sisäilmaan liittyvät hallintatoimet oli 65 %:ssa valvontakohteista hoidettu lainsäädännön mukaisella tavalla.

Tarkastuksissa käytetyssä Valmeri-kyselyssä ei ole varsinaisesti homevaurion aiheuttamaan sisäilmaongelmaan kohdistuvaa kysymystä. Pääsääntöisesti työpaikan ilmanvaihtoa, lämpötilaa ja vedottomuutta koskevan kysymyksen keskiarvot jäivät kuntahankkeen valvonnassa kaikilla toimialoilla alle 3 (taulukko 4).

Taulukko 4. Valmeri-kyselyn tuloksia vuosilta 2014–2015

***”Työympäristö, jossa työskentelen, on ilmanvaihdoltaan riittävä, lämpötilaltaan sopiva ja vedoton”***

	Keskiarvo (asteikko 1-5)
Kaikki (n=1065)	2,6
Koulutusala (n=225)	2,7
Sosiaali- ja terveysala (n=590)	2,4

**Hyvä käytäntö**

*Kunnassa on moniammatillinen sisäilmatyöryhmä, joka toteuttaa muun muassa säännöllisesti kunnan sisäisiä kiinteistöjen kunnan kartoituskierroksia. Kunnan kouluissa sisäilma asioista tiedotetaan julkisin tiedottein. Näin sekä kunnan työntekijät että koulujen oppilaat ja heidän perheensä saavat saman tiedon sisäilma asioista.*

## Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Työyhteisön sisäinen epäasiallinen kohtelu on tutkimusten mukaan erityinen haaste julkisella sektorilla. Kevan tekemän tutkimuksen ”Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014” (<http://www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/Default.aspx>) mukaan vähintään joka neljäs oli kokenut edellisen vuoden aikana epäasiallista kohtelua esimiehen tai työtoverin taholta. Työsuojeluvalvonnan näkökulmasta asia on useimmiten hoidettu lainsäädännön mukaisella tavalla. Eli työnantajan toimenpiteet mahdollisen häirinnän ennaltaehkäisyyn tai esille tulleiden tapausten osalta ovat olleet riittävät. Työsuojeluvalvonta ei ota kantaa työpaikalla mahdollisesti esiintyvään epäasialliseen kohteluun, vaan ainoastaan työnantajan toimiin asiassa.

Hankkeen valvontaa ohjasi vuonna 2011 valmistunut valvontaohje *Häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun valvonta*. Häirintää voidaan ehkäistä laatimalla ennalta hyvän työkäyttäytymisen pelisääntöjä ja huolehtimalla, että jokainen työyhteisön työntekijä on tietoinen näistä säännöistä ja että häirintään puututaan työpaikalla tehokkaasti ja johdonmukaisesti.

Myönteisenä valvontahavaintona voidaan todeta, että kuntasektorilla tunnetaan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta- ja toimintamenettelyt, ohjeita osataan käyttää ja esille tulleet tapaukset voidaan pääsääntöisesti käsitellä organisaation sisällä. Vuosien 2014–2015 valvontahavaintojen mukaan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyä ja esiin tulleita tapauksia varten laaditut menettelytavat olivat kunnossa 85 %:ssa valvontakohteista.

## Väkivallan uhka

Fyysisen väkivallan ja sen uhan valvonnasta on sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston laatima valvontaohje, joka uudistettiin vuoden 2015 lopussa. Myös kuntahankevalvonnassa väkivallan uhkatekijöiden hallintaa tarkastettiin tämän ohjeen pohjalta.

Työpaikkaväkivalta ja sen uhka vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin, vaikka vain pieni osa koetuista tilanteista aiheuttaa työntekijälle fyysisiä vammoja. Väkivallan uhka voi jatkuessaan aiheuttaa myös haitallista työkuormitusta. Työturvallisuussäädösten lähtökohtana on, että väkivalta työssä pyritään aina estämään ennakolta. Lisäksi työssä, jossa on ilmeinen väkivallan uhka, edellytetään työnantajalta erityisesti tehokkaita, ennalta estäviä torjuntatoimenpiteitä väkivallan ja sen uhan hallinnassa sekä tarvittavia turvallisuusjärjestelyjä ja avunhälyttämiskäytäntöjä.

Väkivallan uhkaa koettiin valvontahavaintojen mukaan tyypillisesti sosiaali- ja terveysalalla sekä koulutuksessa. Asia nousi esille myös teknisen toimialan kuten kiinteistöhuollon tarkastuksilla. Teknisellä toimialalla väkivallan uhkaan liittyivät erityisesti yksintyöskentely ja vaihteleva toimintaympäristö. Väkivallan uhan hallintaan työpaikoilla on entistä paremmat työturvallisuuslainkin edellyttämät toimivat käytännöt, mutta edelleen etenkin toimenpiteiden toteuttamista ja seurantakäytäntöjä tulee kehittää turvallisen ja terveellisen työympäristön varmistamiseksi.

Kuntaorganisaatiossa yhtenä haasteena on, että kunnassa voi olla yleiset toimintatavat ja ohjeet väkivallan uhan hallintaan, mutta niitä ei ole riittävästi tarkennettu eri toimialojen tarpeisiin ja olosuhteisiin. Työntekijät eivät myöskään välttämättä tiedä olemassa olevia ohjeita eivätkä sitä, miten heidän tulisi toimia uhkaavissa tilanteissa. Valvontahavainnoissa tuli esille myös se, että on maantieteellisiä alueita, joilla avun hälyttäminen ja lisäavun saaminen väkivallan uhan hallintakeinona on haasteellista järjestää pitkien etäisyyksien takia.

Valvontahavaintojen mukaan asiaan liittyvät toimenpiteet ovat lainmukaisella tasolla noin 70 %:ssa valvontakohteista. Väkivaltatilanteista tehtävien ilmoitusten vastaanottamisessa ja muussa käsittelyssä käytetään kunnissa entistä enemmän erilaisia sähköisiä menettelytapoja.

### *Hyvä käytäntö*

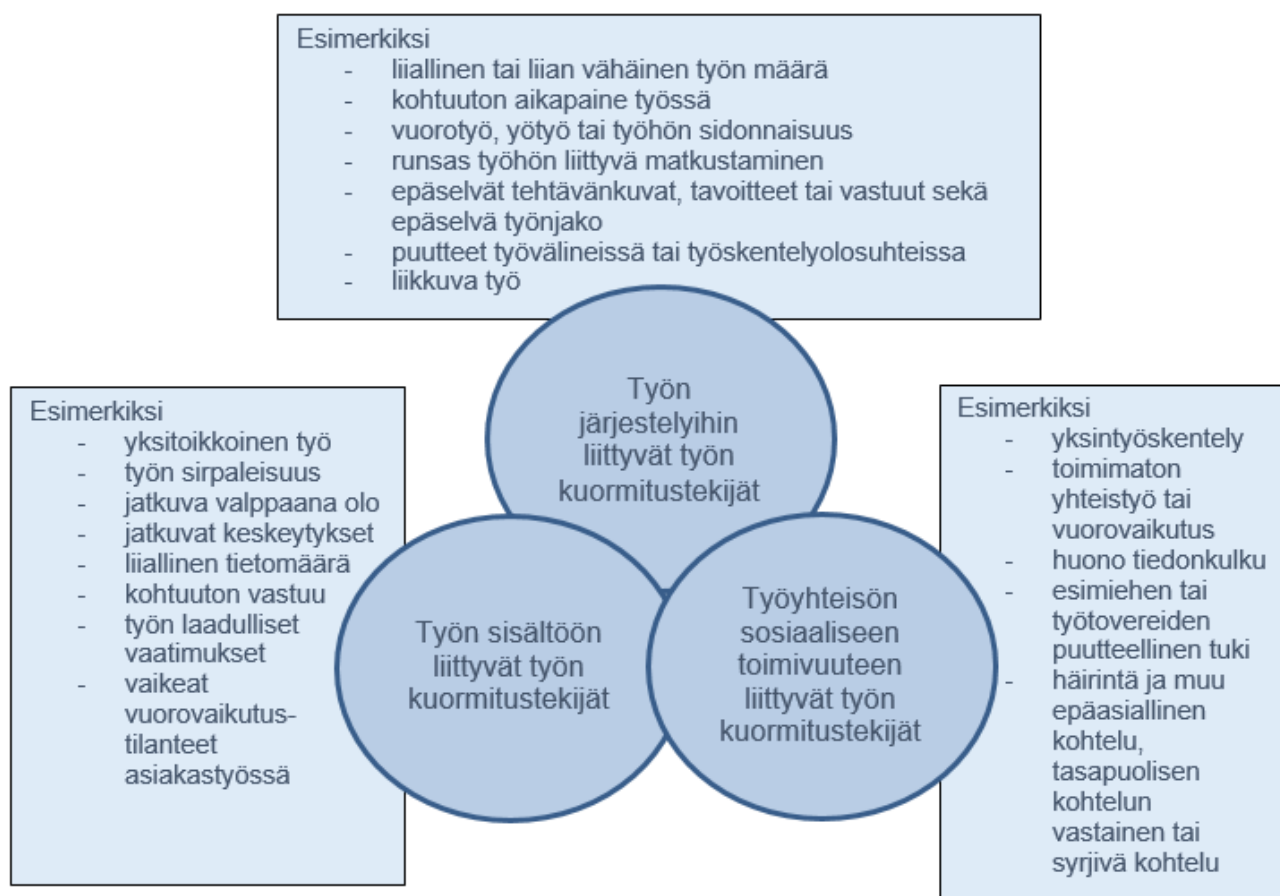
*Kaupungin opetustoimessa toimii turvallisuustiimi, joka auttaa kouluja niiden turvallisuutta tavalla tai toisella uhkaavissa tilanteissa. Ympäri vuorokautisessa hälytysvalmiudessa oleva tiimi jalkautuu uhkatilanteissa oppilaitoksiin, tukee niiden työntekijöitä ja oppilaita, välittää ajantasaista tietoa viranomaisilta ja neuvoo koulua tiedottamaan poikkeustilanteesta eri osapuolille. Tiimin jäsenenä toimivat muun muassa työsuojelupäällikkö ja turvallisuusasiantuntija, jotka toimivat myös rehtoreina sekä opetustoimen työsuojeluvaltuutettu.*

## Psykososiaalinen kuormitus

Vuonna 2013 sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto julkaisi psykososiaalisen kuormituksen työsuojeluvalvontaa ohjaavan valvontaohjeen, joka täsmensi valvontaa myös kuntahankkeessa.

Psykososiaalinen kuormitus on monitahoinen kokonaisuus. Haasteellista on asian laaja-alaisuuden ymmärtäminen. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta (kuva 6). Työsuojeluhallinto julkaisi vuonna 2015 esitteen *Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla*. Esite on saanut positiivisen vastaanoton, sen avulla työnantajat ja työpaikat ovat saaneet keinoja psykososiaalisen kuormituksen selvittämiseen, arviointiin ja hallintaan. Sekä valvontaohje että esite ovat työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa, linkit löytyvät kohdasta 7. *Lisämateriaalia*.

Kuva 6. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät



Työhön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät tunnistetaan kuntatyöpaikoillakin entistä paremmin, mutta edelleen todettiin paljon puutteita asian hallinnassa. Työnantajan toimenpiteissä korostuvat ennaltaehkäisyn sijaan usein korjaavat toimenpiteet, muun muassa tukitoimet ja työkykyneuvottelut tilanteissa, joissa työntekijä on haitallisen psykososiaalisen kuormituksen vuoksi joutunut jo sairauslomalle. Tarkastuksissa käytetyn Valmeri-kyselyn mukaan kuntatyöhön liittyy toimialasta riippumatta usein häiritseviä keskeytyksiä ja odotteluja eikä työn kunnolliseen ja turvalliseen tekemiseen useinkaan ole riittävästi aikaa. Toimialoittain tarkasteltuna heikoimmat tulokset tulivat sosiaali- ja terveysalalta (taulukot 5 ja 6). Edellä mainitut tekijät jatkuessaan voivat aiheuttaa työntekijöille haitallista työkuormitusta ja jopa sairauspoissaoloja.

Hankkeen valvonnassa tunnistettiin myös esimiesten työssään kokemaa haitallista psykososiaalista kuormitusta. Esimiesten rooli turvallisuusjohtamiseen liittyvien asioiden jalkauttamisessa työpaikoille on erittäin keskeinen ja tämänkin takia heidän työnsä haitallisten psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinta on tärkeää. Yleinen valvontahavainto oli, että työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittäminen ja niiden terveydellisen riskin arviointi oli tehty työpaikalla muutoin, mutta esimiestyöhön liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä ei ollut selvitetty.

Psykososiaalisen kuormituksen tunnistamisessa ja terveydellisen riskin arvioinnissa kuntatyönantaja voisi paremmin hyödyntää myös työterveyshuoltoa. Hankkeen valvontahavaintojen mukaan haitallisen psykososiaalisen kuormituksen hallintatoimet olivat kunnossa 75 %:ssa valvontakohteista.

Psykososiaalinen kuormitus on haasteellinen ja monimuotoinen asia, jonka viranomaisvalvonnassa voidaan sanoa lähdetyn liikkeelle varsin maltillisin askelin ja valvonnan yhteisiä linjauksia kehittäen. Haitallista psykososiaalista kuormitusta työssä valvotaan työsuojelutarkastuksissa nelivuotiskauden 2016–2019 aikana valtaosassa viranomaisaloitteisia tarkastuksia.

Taulukko 5. Valmeri-kyselyn tuloksia vuosilta 2014–2015

***”Työni sujuu ilman häiritsevää etsiskelyä, keskeytyksiä ja odotuksia”***

	Keskiarvo (asteikko 1-5)
Kaikki (n=1065)	2,8
Sosiaali- ja terveysala (n=590)	2,7

Taulukko 6. Valmeri-kyselyn tuloksia vuosilta 2014 - 2015

***”Minulla on yleensä riittävästi aikaa työn tekemiseen kunnolla ja turvallisesti”***

	Keskiarvo (asteikko 1-5)
Kaikki (n=1065)	2,8
Sosiaali- ja terveysala (n=590)	2,8

**Hyviä käytäntöjä**

- Psykososiaalisen työympäristön kuormitustekijät käsitellään yhdessä esimiehen ja työntekijöiden kanssa työpaikalla ja viikkopalaverissa seurataan tehtyjen toimenpiteiden vaikutusta työn sujumiseen ja työoloihin.
- Psykososiaalisen kuormituksen hallinnan toimenpiteet kohdistetaan ensisijaisesti ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin (esim. tehtävien priorisointi, työnjaon tarkistaminen, esimiesvastuiden määrittely), mutta varaudutaan myös korjaaviin toimenpiteisiin (varhaisen tuen malli, työhön paluun käytännöt).
- Esimiehet koulutetaan, esimerkiksi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, tunnistamaan työn psykososiaaliset kuormitustekijät osana varhaisen tuen mallin toteuttamista työpaikoilla.

## 4.5. Muut tarkastettavat asiat

Hankkeen tarkastuksilla valvottiin myös hankkeen asialistan ulkopuolisia asioita. Tarkastettavat asiat lisättiin joko suunnitellusti työsuojelun vastuualueen päätösten mukaisesti tai ne tulivat muulla tavalla esille tarkastuksen aikana. Muut tarkastettavat asiat nousivat esille joko työpaikan edustajien kautta tai tarkastajan havaintojen perusteella esimerkiksi Halmeri-menetelmän kautta tai työpaikkakierroksella.

Kaikkiaan hankkeen asialistan ulkopuolisia tarkastettavia asioita oli useita kymmeniä. Näissä asioissa eniten viranomaisohjausta annettiin koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden työturvallisuuspuutteista. Kehotuksia annettiin 250 eli lähes yhtä paljon kuin sisäilma asioissa. Toimintaohjeita annettiin 300. Toiseksi eniten viranomaisohjausta, 60 kehotusta ja 500 toimintaohjetta, annettiin kemiallisten vaarojen hallintaan kohdentuvista asioista (taulukko 2). Tapaturmavaaroista puolestaan annettiin reilut 30 kehotusta ja 250 toimintaohjetta.

## 5. Viestinnän ja sidosryhmäyhteistyön toteutuminen

### 5.1. Työsuojelua tukevan viestinnän toteutuminen

Hankkeen viestinnän tavoitteena oli tukea valvontaa ja lisätä valvonnan vaikuttavuutta. Sisällöllisesti viestintä oli hankkeesta, sen etenemisestä ja tuloksista sekä vaikuttavuustutkimuksesta kertomista hankkeen viestintäsuunnitelmassa määritellyille sidosryhmille.

Viestinnän kohderyhminä olivat työsuojeluhallinnon henkilöstö, sidosryhmät (Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä, KT Kuntatyönantajat, kunta-alan pääsopijajärjestöt ja vastuualueiden työsuojelulautakunnat), kunnat, kuntayhtymät ja valvontakohteet sekä suuri yleisö.

Hankkeelle oli asetettu työsuojeluvalvonnan kehittämisen tavoitteita. Se, miten näihin tavoitteisiin pyrittiin, oli henkilöstöviestinnän keskeistä sisältöä. Työsuojeluhallinnon henkilöstölle tiedotettiin hankkeesta työsuojeluhallinnon henkilöstö- ja sidosryhmälehdessä (Ts-nyt). Hankkeesta tehtiin juttuja jokaiseen vuosien 2012–2015 aikana julkaistuun Ts-nyt-lehteen. Hankkeesta uutisoitiin myös omalle henkilöstölle työsuojeluhallinnon intranetissä. Hankeryhmän vastuualueiden edustajat viestittivät hankkeesta ja vaikuttavuustutkimuksesta henkilökunnan kokouksissa.

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli työsuojeluhallinnon ja sidosryhmien välisen yhteistyön kehittäminen ja konkretisointi. Sidosryhmille kohdistuvassa viestinnässä keskeistä oli ajantasainen tiedotus hankkeen etenemisestä. Koska etenkin Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmällä ja KT Kuntatyönantajilla oli tärkeä rooli kuntiin ja kuntayhtymiin kohdistuvassa tiedotuksessa, pidettiin kyseiset tahot ajan tasalla hankkeen etenemisestä. Hankkeen tiedotteet toimitettiin sidosryhmille näiden toivomuksesta ennen niiden mediajakelua. Esimerkiksi Kuntalehti ja Kuntatyönantaja-lehti julkaisi hankkeen tiedotteita.

Hankkeessa tehtiin sidosryhmien kanssa aktiivista yhteistyötä esimerkiksi erilaisissa tapahtumissa. Hanke oli esillä Työsuojelunäyttelyn messuosastolla mm. Kuntamarkkinoilla ja Sairaanhoidajapäivillä.

Kuntahankkeen etenemisestä ja hankkeen tuloksista kerrottiin työsuojelulautakuntien kokouksissa. Hankkeen koordinaattori viestitti Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmälle, KT Kuntatyönantajille sekä kunta-alan pääsopijajärjestöille näiden edustajien kautta hankkeen etenemisestä.

Kuntiin ja kuntayhtymiin kohdistuvaa tiedotusta toteutettiin sekä vastuualueiden että sidosryhmien kautta. Valvontakohteille hankkeesta kerrottiin alueellisesti suoraan tarkastustoiminnan yhteydessä.

Viestinnän keskeiset asiat ryhmiteltiin visioksi ja kolmeksi ydinviestiksi, jotka on esitetty liitteessä 2. Ydinviestit toimivat tarkastajien tukena, kun he esittelivät hanketta työpaikkatarkastusten yhteydessä. Tarkastusten yhteydessä jaettavaksi tehtiin myös infokortti, joka ohjasi valvontakohteet lisätiedon äärelle tyosuojelu.fi- verkkopalveluun.

Suurelle yleisölle viestittiin hankkeesta tiedottein, jotka sisälsivät pääosin hankkeen valvontahavaintoja. Myös sosiaalista mediaa hyödynnettiin viestinnässä. Mm. KuntaTV:n tekemä haastattelu vaikuttavuustutkimuksen tuloksista vietiin tyosuojeluhallinnon Facebook-sivulle.

Vaikuttavuustutkimuksen mukaan kuntahankkeen viestinnän vaikuttavuuden kannalta keskeistä oli tarkastajien viestintä työpaikoilla. Pullonkaulaksi koettiin monesti viestien kulku kohdeorganisaatioissa. Organisaation ylätasolle lähetetyt hankkeen viestit ja informaatio eivät aina välittyneet työpaikkatasolle saakka.

## 5.2. Yhteistyön toteutuminen sidosryhmien näkökulmasta

Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän näkökulmasta tyosuojeluhallinnon valtakunnallisen kunta-alan valvontahankkeen suunnittelu- ja toteutusvaiheissa toteutettu sidosryhmäyhteistyö tuotti molemmipuolista hyötyä. Yhteistyö Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän kanssa käynnistyi vuonna 2010 valvontahankkeen valmistelutyönä. Kuntaryhmällä oli mahdollisuus kommentoida valvontahankkeen toteutussuunnitelmia.

Valvontahankkeen toteutusta tuettiin muun muassa Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän ja sen osapuolten työpaikoille kohdentamalla tiedotustoiminnalla.

Kuntaryhmä järjesti valvontahankkeen aikana useita kunta-alan tyosuojeluhenkilöstölle ja esimiehille kohdennettuja alueellisia koulutustilaisuuksia, joissa aluehallintovirastojen tyosuojelun vastuualueiden tarkastajat kertoivat valvontahankkeen käytännön toteutuksesta ja valvontatoiminnasta saaduista ennakkohavainnoista. Asetelma oli uusi siinä mielessä, että näin työpaikkoja samalla ohjeistettiin ja kannustettiin valmistautumaan tuleviin tarkastuksiin. Valvontahankkeesta tiedotettiin myös Työturvallisuuskeskuksen uutiskirjeissä ja lukuisissa koulutustilaisuuksissa.

Tyosuojeluhallinnon edustajat raportoivat hankkeen etenemisestä ja saaduista tuloksista Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmälle kokouksissa 1-2 kertaa vuodessa. Kuntaryhmän edustajat osallistuivat tyosuojeluhallinnon toteuttaman valtakunnallisen kunta-alan valvontahankkeen vaikuttavuustutkimuksen ohjausryhmän toimintaan sekä tiedottivat omilla tahoillaan tutkimushankkeesta.

Työturvallisuuskeskus ja kuntaryhmä tuottivat valvonnan tueksi kunta-alan työpaikoille soveltuvaa tyosuojelun tukimateriaalia.

## 6. Kunta-alan valvonta jatkossa

Valvontahankkeen loppuseminaari pidettiin 12.4.2016. Seminaarissa pohdittiin myös kunta-alan ja kunta-alan valvonnan tulevaisuutta. Valvontajohtaja Raimo Antila kertoi puheenvuorossaan, että kunta-alan valvonta jatkuu tulevinakin vuosina. Hän korosti, että kuntatyöpaikoilla on nyt tärkeää jatkaa omatoimista työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä. Haasteena Antila toi esille muun muassa hyvän kehityksen jatkumisen turvaamisen muutostilanteissa ja organisaatioiden läpäisevien turvallisuusjohtamisen menettelyjen varmistamisen.

Valvontahanke koettiin kaikkien hankkeessa mukana olleiden tahojen mielestä onnistuneeksi panostukseksi, jolla on toivottavasti pitkä vaikutus. Kannustusta vaikuttavan valvonnan jatkamiseen

kunta-alalla antaa myös osastopäällikkö Leo Suomaan havainto siitä, että valvontahankkeen myötä työsuojeluhallinnon osaaminen on saanut arvostusta ja työn tunnettavuus on lisääntynyt.

## 7. Lisämateriaalia

Valtakunnallisen kunta-alan valvontahankkeen verkkosivusto

<http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/valvontahankkeet/kunta-ala>

Kunta-alan työsuojelun valvontahankkeen vaikuttavuus -tutkimus

[http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/728211/Kunta\\_alan\\_tyosuojelun\\_valvontahankkeen\\_vaikuttavuus\\_11\\_8.pdf/cb209484-09b4-4df1-abdc-28a2bc3a75a4](http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/728211/Kunta_alan_tyosuojelun_valvontahankkeen_vaikuttavuus_11_8.pdf/cb209484-09b4-4df1-abdc-28a2bc3a75a4)

Työolosuhdemittarit

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolosuohdemittarit>

Valvontaohjeet

<http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/julkaisut/valvontaohjeet>

Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla -esite

<http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

Lisätietoja:

Sari Roivainen

Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Työsuojelun vastuualue

PL 110 (käyntiosoite: Ratapihantie 9)

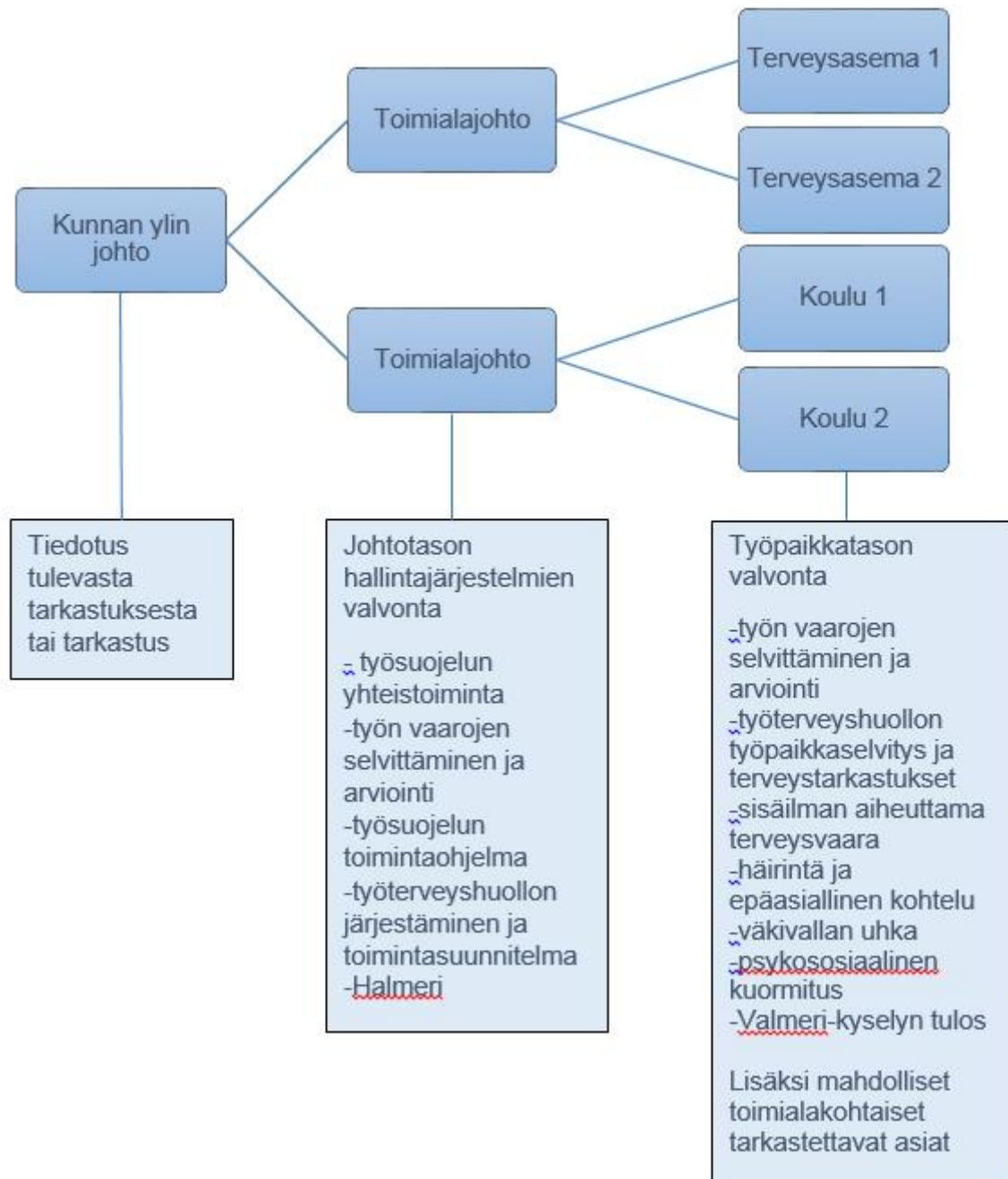
00521 Helsinki

Puhelin: 0295 016 620 (vaihde)

Sähköposti: [etunimi.sukunimi@avi.fi](mailto:etunimi.sukunimi@avi.fi)

Internet: <http://www.tyosuojelu.fi>

## Valvontaote hankkeessa





Valvontahankkeen ydinviestit

