



Työ- hyvin- vointi



Työhyvinvointiohjelma

Sisällys

Puheenjohtajan esipuhe	3
Asiallinen kohtelu ja työssä jaksaminen	4
1. Lainsäädännön kehittäminen	6
2. Työolosuhteiden kuntoon laittaminen	7
3. Työntekijän oikeudet, vastuut ja velvollisuudet työhyvinvoinnissa	9
4. Työnantajan työsuojeluvastuu	11
5. Kestävä työelämä	14
6. Työelämän kestävät teot	16
7. Yhteistoiminnalla työhyvinvointia	19
8. Kestävän työelämän keinoja OAJ:n www-sivuilta	21
Lopuksi	22

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ

Katarina Murto, puheenjohtaja

Ulla Walli, lakiasiainjohtaja

Puheenjohtajan esipuhe

KOULUTUS-, KASVATUS- JA TUTKIMUSALAN ammattilaiset tekevät työtä Suomen tulevaisuuden hyväksi. Heidän hyvinvoinnistaan hyötyvät kaikki. Siksi työhyvinvoinnin ja turvallisen työympäristön merkitystä on syytä korostaa yhä vahvemmin.

Työnteon tulee rakentua kestäville, työntekijöiden hyvinvointia tukeville toimintamalleille, hyvälle johtamiselle ja työhyvinvoinnin tulee näkyä työpaikan arjessa joka päivä. Työkyvyn tukemiseen ja ennaltaehkäisyyn pitää olla riittävästi aikaa ja työkyvyn tukemista tulee johtaa. Työsuojelun yhteistoimintaa ja henkilöstön edustajien osaamista pitää hyödyntää nykyistä paremmin. Lainsäädännöllä on vauhditettava työelämän parantamista ja otettava iso kulttuurinen askel niin, että lainsäädäntö ja lain käyttö arjessa muodostavat aiempaa paremman mahdollisuuden vaikuttaa työolosuhteisiin ja työn laatuun. Näin voidaan vaikuttaa myös työhyvinvoinnin paranemiseen.

Työkyvyttömyys tuottaa suuria kustannuksia yhteiskunnalle. Kunta-ala maksaa ainakin 2 miljardia euroa työkyvyttömyydestä aiheutuvia menoja vuodessa. Suurimmissa kaupungeissa työkyvyttömyyden välittömät kustannukset ovat keskimäärin 6,7 prosenttia palkoista. Kunta-alalla riskialoja ovat erityisesti opetus- ja sosiaalialat, joilla mielenterveyden häiriöt ovat selvästi tuki- ja liikuntaelinsairauksia yleisempi ongelma.¹ Työkyvyttömyysriskien hallinnassa riittää edelleen parannettavaa.

Nostamme **Työhyvinvointiohjelmaan** työelämän laatuun vaikuttavia merkittävimpiä tekoja ja vastuita työpaikalla tehtäväksi lainsäädännön nojalla. Tarvitsemme työoloihin kehittämistä, keskustelua, vuorovaikutusta, luottamusta, toimenpiteitä sekä lainsäädännön kehittämistä. Tuomme työhyvinvointiohjelmassa työolosuhteiden merkittävimmät teot yhteiskunnan ja työpaikan tasolle sekä lähelle jokaisen opetusalan ammattilaisen työtä, jotta koulutus-, kasvatusta ja tutkimusalan työolot paranevat. Korostamme asiallisen kohtelun ja työssä jaksamisen merkitystä. Esitämme, millä keinoilla tavoite kaikille hyvästä työelämästä mahdollistuu.

Asiallinen kohtelu ja työssä jaksaminen

OAJ:N TYÖHYVINVOINTIOHJELMA nostaa esiin keskeisiä koulutus-, kasvatusta ja tutkimusalan ammattilaisten työelämämiöitä ja tarpeita työpaikoilla asiallisen kohtelun ja työssä jaksamisen näkökulmasta. Ohjelma luo perustan OAJ:n kaikelle työhyvinvointityölle ja se pohjautuu vahvasti työsuojelulainsäädäntöön ja työsuojelun yhteistoimintaan. Ohjelman käytännön toimenpiteet toteutuvat lainsäädännön kehittämisen, työolosuhteiden kuntoon laittamisen, työntekijän oikeuksien ja vastuiden sekä työnantajan työsuojeluvastuun kautta. Ohjelma on tarkoitettu kaikille opetusalan ammattilaisille, heidän työnantajilleen sekä yhteiskunnallisille toimijoille, joiden työ linkittyy koulutus-, kasvatusta ja tutkimusalaan.

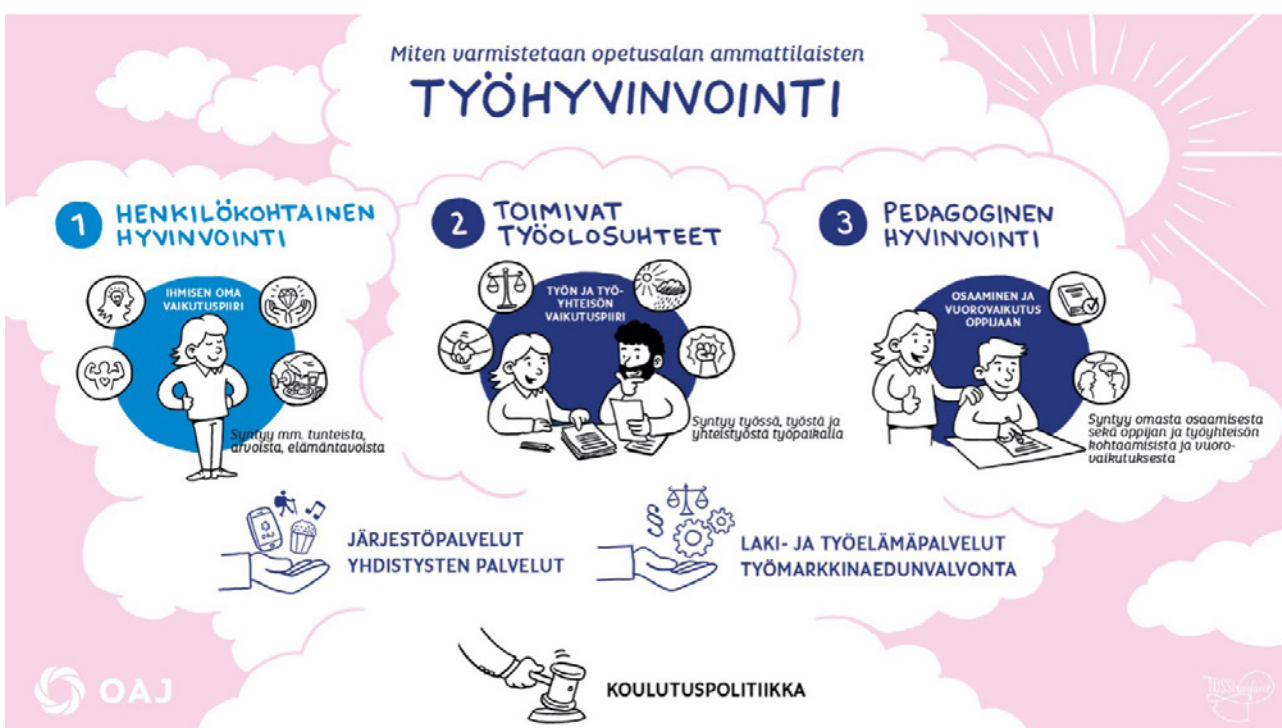
Vaikka työhyvinvoinnilla on vahva yhteys henkilökohtaiseen hyvinvointiin, on työhyvinvoinnin perusta ja edellytykset luotava työpaikoilla ja työssä.


Henkilökohtainen hyvinvointi (kuuassa 1) syntyy muun muassa omista elämäntavoista, joilla on vaikutus työhyvinvoinnin kokonaisuuteen, tätä kuvataan usein itsensä johtamiseksi, johon lisäksi liittyy myös oman osaamisen johtaminen. Työolosuhteiden (kuuassa 2) on kuitenkin tuettava työn tekemistä ja tuotettava työhyvinvointia sekä yksilöille,

että työyhteisöille. Opetusaloilla työhyvinvointi linkittyy keskeisesti paitsi henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja työoloihin, myös pedagogiseen hyvinvointiin. Pedagoginen hyvinvointi (kuuassa 3) syntyy pedagogisesta ammattiosaamisesta sekä oppijoiden ja työyhteisön vuorovaikutuksesta ja kohtaamisista. Osaamisen kehittyminen ja työssä oppiminen sekä työyhteisöoppiminen ovat osa pedagogista hyvinvointia.

Asiallinen kohtelu ja työssä jaksaminen rakentavat perustan hyvälle työelämälle. Siihen osallistuvat ja vaikuttavat työntekijät, johto, esihenkilöt, kollegat, lapset, huoltajat, oppilaat ja opiskelijat. Yhteiskunnallinen keskustelu luo pohjan sille, miten asiallinen kohtelu ja työssä jaksaminen näkyvät ja vaikuttavat päätöksenteossa sekä työpaikkojen arjessa.

Positiivista työyhteisökulttuuria rakennetaan sanoilla ja teoilla. Jokaisen tulee kantaa kortensa kekoon. Hyvinvoiva työyhteisö on yhteinen päämäärä ja voimavaratekijä. Häirintä, syrjintä ja epäasiallinen kohtelu ei kuulu työpaikoille. Kaikilla on oikeus asialliseen kohteluun. Koulutus-, kasvatusta- ja tutkimusalan työtehtävät ovat yhdessä tekemisen ja oppimisen työtehtäviä, jopissa kenenkään tule joutua kokemaan yksinäisyyttä, ei opettajan, eikä lapsen, oppilaan tai opiskelijan.





**Työhyvinvointi
syntyy työssä,
työstä ja
yhteistyöstä
työpaikalla.**

1

Lainsäädännön kehittäminen

- 1. Toimivalla ja käytettävällä lainsäädännöllä luodaan perusta työn tekemiselle ja varmistetaan kestävä työolosuhteet kaikille työntekijöille.**
- 2. Työsuojelulainsäädäntöä uudistettaessa tulee parantaa työntekijöiden tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa työnteon turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvään päätöksentekoon sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen.**
- 3. Työturvallisuuslakia ja sen valvontaa on uudistettava siten, että lain noudattaminen on nykyistä velvoittavampaa.**

LAINSÄÄDÄNNÖLLÄ LUODAAN perusta turvalliselle työn tekemiselle, käytäntö työpaikoille ja sanktiot työelämään. Ajantasainen ja noudatettava lainsäädäntö luo osaltaan kestävää työelämää.

Toimivalla ja käytettävällä lainsäädännöllä varmistetaan kestävä työolosuhteet. Työelämää koskevan lainsäädännön tarkoitus on turvata heikomman osapuolen eli työntekijän asema. Työturvallisuuslakia ja sen valvontaa on uudistettava siten, että käytännössä lain noudattaminen varmistetaan nykyistä paremmin. Etenkin haitallista ja liiallista psykososiaalista kuormitusta on voitava ennaltaehkäistä ja hallita työelämässä.² Työturvallisuuslain seuraamusjärjestelmää on laajennettava niin, että sen rikkominen olisi nykyistä useammissa lainkohdissa rangaistava teko.

16 % opetusalan ammattilaisista on kohdannut työssään somehäirintää.

(Fiilismittari 26.4–2.5.2023)

Vaarojen ja riskien arvioinnin laiminlyönneistä tulee seurata ankarampia sanktioita työnantajille.

Työympäristön on oltava toimiva, terveellinen ja turvallinen. Työsuojelulainsäädäntöä uudistettaessa tulee parantaa työntekijöiden tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa työnteon turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvään päätöksentekoon sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työsuojelun yhteistoimintaa tulee vahvistaa ja työsuojeluvaltuutetun toimintaedellytykset on turvattava.

Epäasiallista kohtelua, häirintää ja väkivaltaa esiintyy työelämässä edelleen.³ Jokaisella on oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön. Työpaikoilla on noudatettava riittävän selkeitä ja tehokkaita prosesseja häirinnän ja väkivallan ennaltaehkäisemiseen ja niihin puuttumiseen. Vaarat ja riskit tulee arvioida työpaikalla ja sitten minimoida tai poistaa ne. Jos vaarojen ja riskien arviointia ja sen mukaista toimintaa laiminlyödään, tulee siitä seurata nykyistä ankarammat sanktiot työnantajalle.

Maalittaminen, eli työhön liittyvä järjestelmällinen häirintä, on otettava huomioon työturvallisuuslain uudistuksessa. Maalittaminen tulisi rikoslaisissa kriminalisoida omana rikosnimikkeenään.

2

Työolosuhteiden kuntoon laittaminen

- 1. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön toimintamahdollisuuksia työpaikalla on vahvistettava**
- 2. Työpaikan resurssit tulee kohdentaa oikein**
- 3. Johtamisen resursseja ja toimintaedellytyksiä on parannettava**

TYÖSUOJELULAINSÄÄDÄNNÖN TARKOITUS on ehkäistä, vähentää ja poistaa sekä työstä että työoloista aiheutuvia tapaturmia, riskejä sekä terveydelle haitallista psyykkistä ja fyysistä kuormitusta. Tästä syystä työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön toimintamahdollisuuksia työpaikalla on vahvistettava nykyisestä. Työsuojelua on tehtävä ennalakoivasti, yhteistoiminnallisesti ja tosiasiallisesti työpaikalla. Psykososiaalisen kuormituksen hallinnalla ja henkisen hyvinvoinnin edistämällä voidaan ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä sekä tukea työurien pidentymistä ja työelämässä pysymistä.

Työpaikan resurssit tulee kohdentaa oikein ja työntekijöille tulee taata mahdollisuus keskittyä omaan ammattitehtäväänsä. Työelämässä tapahtuu jatkuvaa oppimista ja työpaikoilla tulee oman tehtävän lisäksi olla mahdollista voida hyödyntää uutta teknologiaa sekä vahvistaa yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työkulttuuria.

Parannetaan johtamisen resursseja ja toimintaedellytyksiä

KOULUTUS-, KASVATUS- JA TUTKIMUSALALLA johtamisen tehtävät ja vastuut laajenevat ja lisääntyvät. Siihen vaikuttaa muun muassa lainsäädäntö, yksikkökojen kasvu ja hallintopalveluiden karsinta. Johtaminen on oma merkittävä ammattitehtävänsä. Hyvä johtajuus tukee työntekoa, työn tuloksia ja hyvinvointia ratkaisevalla tavalla. Siksi esihenkilöille tulee turvata tosiasiallinen mahdollisuus hoitaa tehtävänsä ja vastuunsa hyvin työaikana. Esihenkilöiden hyvinvoinnista on huolehdittava. Alan johtamistehtävien vetovoima on heikentynyt, eikä kaikkiin tehtäviin saada

enää riittävästi hakijoita. Johtamisjärjestelmää on kehitettävä esihenkilöiden jaksamisen ja johtamistyön laadun turvaamiseksi sekä johtamisen haavoittuvuuden ehkäisemiseksi.

Esihenkilöllä on oltava kohtuullinen määrä alaisia. Suorien alaisten lukumäärä pitää rajata enintään 20:een. Tarvitaan johtamisjärjestelmä, jossa johtamistyötä jaetaan myös apulaisjohtajille.

Koulutus-, kasvatusta- ja tutkimusalan johtamiseen tarvitaan erityistä osaamista. Kaikkiin alan esihenkilöiden kelpoisuusvaatimukseen on sisällytettävä johtamisopinnot. Lisäksi esihenkilöillä on oltava riittävä mahdollisuus ylläpitää osaamistaan. Esihenkilöillä tulee olla mahdollisuus tehdä esihenkilötyötään laadukkaasti sekä kehittyä johtamistehtävässään.

Noudatetaan työsuojelulainsäädäntöä työpaikoilla – sen osaamista on lisättävä.

OAJ:n työhyvinvointirahaston hankkeilla parannetaan työhyvinvointia

OAJ:N TYÖHYVINVOINTIRAHASTO* on perustettu valtuuston päätöksellä vuonna 2020. Työhyvinvointirahaston peruspääoma on peräisin OAJ:n Kojamo-omistuksesta ja yhtiön listautumisen yhteydessä syntyneestä myyntivoitosta, jonka järjestö halusi ohjata edistämään jäsenistön työhyvinvointia. Sen tavoitteena on parantaa jäsenten ja työyhteisöjen työhyvinvointia sekä edistää työturvallisuutta ja työsuojelua. Rahasto myöntää varoja OAJ:n yhdistysten ja jäsenten muodostamien yhteisöiden kehittämishankkeisiin ja työelämän laatua edistävään toimintaan.

OAJ:n hallitus vahvistaa vuosittain työhyvinvointirahaston vuosisuunnitelmassa rahaston hakukriteerit. Yleiset hakukriteerit on määritelty suoraan rahaston säännöissä ja ne ovat: työhyvinvoinnin kehittäminen, työturvallisuuden kehittäminen, työsuojelun kehittäminen sekä työnantajien ja työntekijöiden työelämän laatua edistävä toiminta. Lisäksi OAJ:n hallitus määrittelee hakukierroksittain vaihtuvia painottuja hakukriteereitä. OAJ:n työhyvinvointirahasto on tu-

kenut vuosina 2021–2022 noin sataa kehittämishanketta, joilla edistetään jäsenten työhyvinvointia.

Opettajarekisterillä tuetaan myös työturvallisuutta

OAJ ON tehnyt pitkään vaikuttamistyötä opettajarekisterin perustamisen puolesta. Saatavilla tulee olla ajantasaista tietoa kelpoisen opetushenkilöstön ja opetusalan johtajien määristä. Tietopohjaa tarvitaan opettajatarpeen ja koulutusmäärien ennakointiin, täydennyskoulutusten seurantaan, sekä tilastoinnin ja tutkimuksen tarpeisiin. Pätevä, koulutettu ja työhön hyvin perehdytetty opetushenkilöstö on keskeinen tekijä sekä koulutuksen laadukkuuden, myös työturvallisuuden ja työn kuormittavuuden pienentämisen kannalta.

Jokaisella opetusalan ammattilaisella täytyy olla mahdollisuus keskittyä koulutustaan ja osaamistaan vastaaviin työtehtäviin, eikä kantaa huolta henkilöstön riittävydestä, sijaisten saatavuudesta tai henkilöstövajeiden vaikutuksista työn laatuun ja työturvallisuuteen.

Realistinen johtamissäde mahdollistaa läsnä olevan esihenkilötyön.



3

Työntekijän oikeudet, vastuut ja velvollisuudet työhyvinvoinnissa

- 1. Jokaisella työntekijällä on työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä oikeuksia ja vastuuta sekä velvollisuuksia**
- 2. Työuran eri vaiheiden huomioimisella on tuettava työhyvinvointia ja työssä jaksamista**
- 3. Hyvä työympäristö on turvallinen, terveellinen, toimiva ja tukee työn tekemistä**

TYÖHYVINVOINNISTA HUOLEHTIMINEN on yhteinen asia. Työpaikoilla jokaisella on oikeuksia, velvollisuuksia sekä vastuuta. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työsuojaus on yhteistoimintaa työnantajan ja työntekijöiden välillä ja sen tarkoitus on parantaa työpaikan työturvallisuutta ja työhyvinvointia.

Työurien eri vaihteet ja ihmisten erilaiset elämäntilanteet tulee ottaa huomioon työpaikoilla nykyistä kattavammin.

Työturvallisuutta ja -hyvinvointia luodaan yhdessä

TYÖTERVEELLISYYDEN JA -TURVALLISUUDEN kehittäminen tapahtuu työpaikoilla yhdessä, kaikkien on osallistuttava siihen. Työntekijän oikeutena on tehdä ehdotuksia työpaikan turvallisuuden ja terveellisuuden parantamiseksi. Työntekijän vastuulla työturvallisuuslain⁵ mukaan on puolestaan noudattaa niitä määräyksiä ja ohjeita, joita työnantaja toimivaltansa rajoissa antaa.

Työntekijän tulee noudattaa järjestystä ja siisteyttä, huolellisuutta sekä varovaisuutta työn ja työolosuhteiden edellyttämien turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi.

Työnantajalta saamansa perehdytyksen ja oman kokemuksensa sekä ammattitaitonsa mukaan työntekijän tulee huo-

lehtia käytettävissä olevilla keinoilla omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijä ei saa kohdistaa muihin työntekijöihin häirintää tai epäasiallista kohtelua, joka voisi aiheuttaa heidän turvallisuudellensa tai terveydellensä haittaa tai vaaraa. Työnantajan tulee työpaikan menettelyohjeiden mukaisesti selvittää työpaikan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tapaukset saatuaan ne tietoonsa.

Oikeus mentorointiin tukisi uran alkuvaiheessa olevien työhyvinvointia

TYÖNTEKIJÄLLÄ ON LAKISÄÄTEINEN oikeus saada riittävä perehdytys työpaikan käytänteisiin sekä uudessa työpaikassa aloittaessaan, että pitkän poissaolon jälkeen töihin palatessaan.

Opettajankoulutuksesta valmistuvia ja toisesta ammatista opetuslalle siirtyviä ei tueta tällä hetkellä riittävästi uran alussa ja moni alkaakin harkita alan vaihtoa opetusuran varhaisessa vaiheessa.

OAJ haluaa lisätä tukea opetusalan ammattilaisten uran alkuvaiheeseen. Toimivalla, työajalla tapahtuvalla mentoroinnilla kyettäisiin tukemaan sekä uusien opettajien ammattitaidon ja ammatti-identiteetin kehittymistä, että heidän ja heidän työyhteisöidensä työhyvinvointia merkittävällä tavalla. Sopivia malleja mentoroinnille on olemassa ja käytössä. On tärkeää tarjota oikeus mentorointiin kaikille ammattiin tuleville. Myös muut työuran vaiheet on huomioitava esimerkiksi työjärjestelyissä nykyistä paremmin.

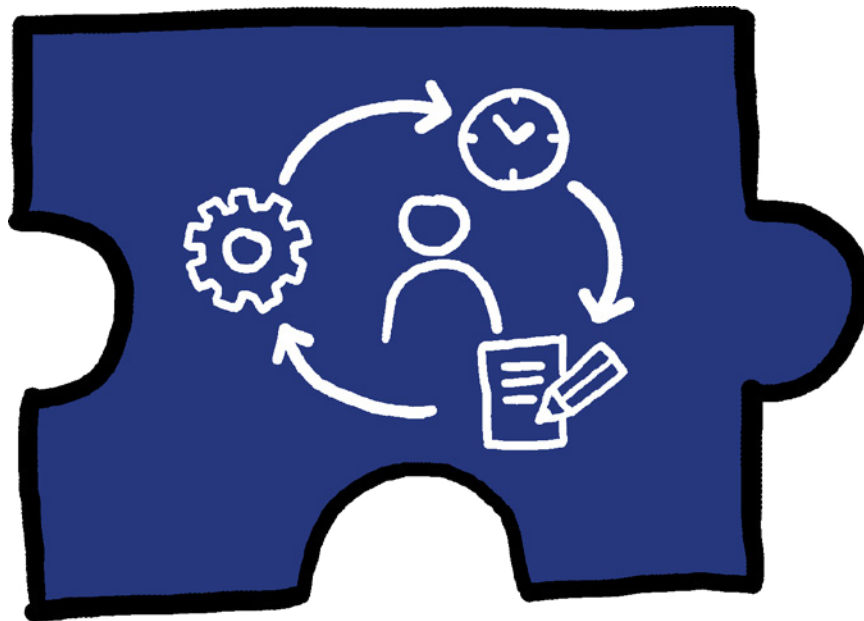
Työympäristön tulee tukea työntekemistä ja työhyvinvointia

KAIKILLA TYÖNTEKIJÖILLÄ on oikeus turvalliseen työympäristöön. Hyvä työympäristö on suunniteltu niin, että se on turvallinen, toimiva ja tukee työn tekemistä. Nämä seikat on otettava huomioon jo rakennuksen tai remontin suunnitteluvaiheessa. Erilaisiin tarpeisiin tarvitaan erilaisia tiloja, jotka on syytä suunnitella yhteistoiminnassa tilojen käyttäjien kanssa. Huomioon on otettava sekä pedagogisia, että turvallisuuden ja ergonomiaan liittyviä seikkoja.

Mikäli työntekijä havaitsee työympäristössään tai työtiloissaan puutteita, hänen on ilmoitettava niistä työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle. Työnantajan on reagoitava ilmoitettuihin asioihin ja huolehdittava siitä, että työympäristöstä ei aiheudu vaaraa työntekijöille ja työn tekeminen on turvallista.

Toimia oppilaitostilojen terveellisyyden parantamiseksi, esimerkiksi sisäilman puhtauteen ja ääniergonomiaan vaikuttamista, on jatkettava.

Hyvä sisäilmasto on hyvinvoinnin tekijä työpaikalla.



Työnteon perusedellytys on terveellinen työympäristö.



Työnantajan työsuojeluvastuu

- 1. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä**
- 2. Keskeisiä keinoja työpaikan työhyvinvoinnin edistämiseen ovat vaarojen ja riskien arviointi, työpaikkaselvitys ja työsuojelun toimintaohjelma**
- 3. Esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista on vahvistettava**

TYÖNANTAJAN ON HUOLEHDITTAVA työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöitä ovat epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Myös poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voinut välttää huolimatta kaikista aiheellista varoituksesta. Työkykyä, työhön paluuta ja mielenterveyden tukemista tulee vahvistaa. Työpaikalla esihenkilöt ovat työnantajan edustajia.

Keskeiset keinot työhyvinvoinnin edistämiseen työpaikalla

VAAROJEN JA RISKIEN arviointi on työpaikan keskeinen työväline turvallisuudesta huolehtimiseen. Sen avulla tunnustetaan työpaikalla vaara- ja uhkatekijät sekä arvioidaan niiden vaikutuksia. Arvioinnin jälkeen suunnitellaan ja toteutetaan toimenpiteet, joilla haitta- ja vaaratilanteet voidaan ennaltaehkäistä. Mikäli jotain tekijää ei voida kokonaan poistaa, tulee etsiä vaihtoehdot minimoida kyseinen riski.

Työpaikalla tulee olla aina ajantasainen työpaikkaselvitys. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto selvittää ja arvioi työn ja työpaikan olosuhteiden terveellisyden ja turvallisuuden sekä sen, millainen merkitys niillä on työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. Työterveyshuolto ottaa selvityksessään huomioon työpaikan olosuhteet ja altisteet,

työn fyysisen ja psykososiaalisen kuormittavuuden, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaaran. Työpaikkaselvitykseen kuuluu myös työpaikan ensiapuvalmiuden selvittäminen. Työnantaja on velvollinen toimittamaan työpaikkaselvitystä varten työterveyshuollolle sen tarvitsemat tiedot työpaikasta ja sen kuormitustekijöistä.

Työsuojelun toimintaohjelma on työkalu, jolla ohjataan työpaikan työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Työsuojelun toimintaohjelmassa kuvataan se, miten työsuojelu on työpaikalla organisoitunut, mitä on sovittu työterveyshuollosta sekä työpaikan turvallisuusohjeista. Työsuojelun toimintaohjelmassa määritellään työolojen seuranta-kohteet sekä kuvataan työsuojelun mukanaolo perehdyttämisen sekä koulutuksen osalta työpaikalla.

Uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy on työnantajan velvollisuus

VÄKIVALLAN UHKA on lisääntyvä työturvallisuushaaste opetuslalla. Työnantajan vastuulla on järjestää työskentelyolosuhteet sellaisiksi, että uhka- ja väkivaltatilanteita ehkäistään mahdollisimman tehokkaasti. Tämä edellyttää ennakoivia toimenpiteitä, turvajärjestelyjä sekä menettelytapoja uhkatilanteiden jälkihoitoon.

Sekä vaarojen ja riskien arvioinnissa että työolosuhteiden turvallisuuden ja terveellisyden selvityksessä on huomioitava väkivallan uhka. Potentiaaliset uhka- ja väkivalta-

	Varhaiskasvatus	Peruskoulu	Lukio	Ammatillinen oppilaitos	Ammatti-korkeakoulu	Yliopisto
Työpaikalla/ työssä väkivallan kokeneet yhteensä	39	17	1	4	4	0
	2021		2019		2017	
	13		10		9	

Taulukko Opetusalan työolobarometrissä: Väkivallan kokeminen prosentteina viimeisen viimeisen 12 kuukauden aikana oppilaitosmuodoittain vuonna 2021 ja koko barometriaineiston keskiarvo 2021, 2019, 2017. ⁶

tilanteet on tunnistettava. Työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen asianmukaiset ja toimivat turvallisuusjärjestelyt. Työpaikalla on laadittava konkreettiset menettelyohjeet, jotka sisältävät ennaltaehkäisyyn tähtäävät toimenpiteet, sekä ohjeet väkivaltilanteen hallitsemiseksi.

Työnantajalle on ilmoitettava työpaikan ohjeiden mukaisesti jokainen työssä tai työpaikalla tapahtunut väkivalta- ja uhkatilanne.

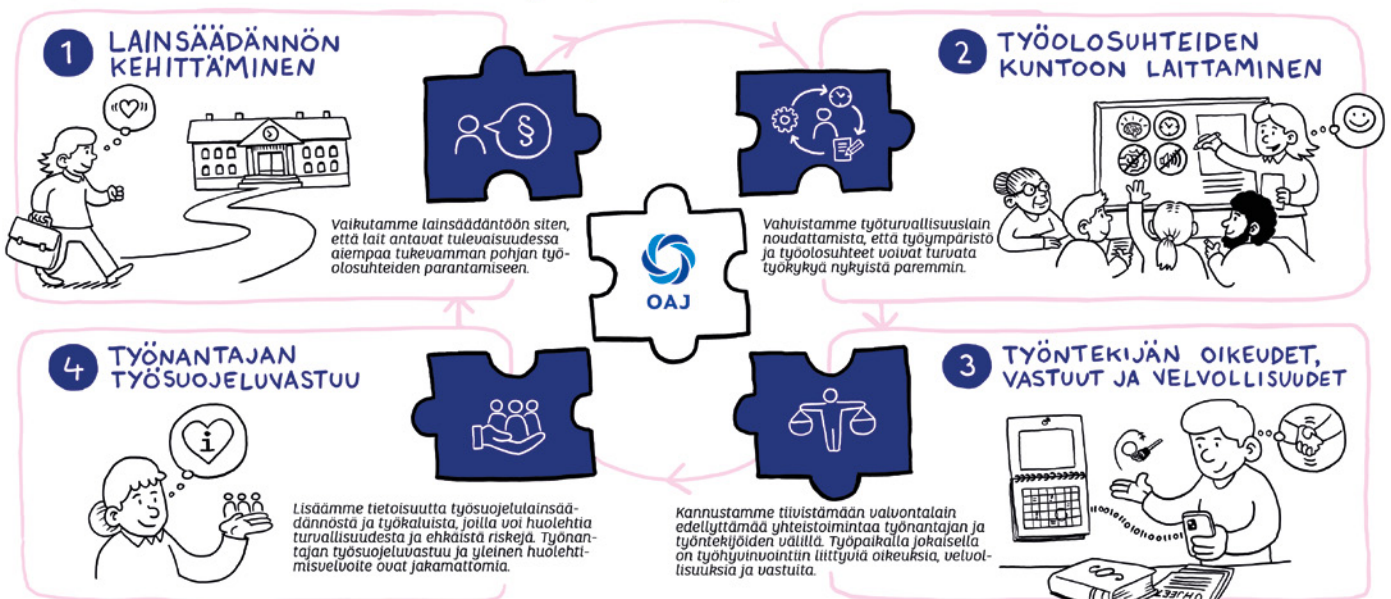
Esihenkilöiden työsuojeluosaamista on vahvistettava


Työelämän lainsäädännön tuntemus on osa johtamista ja esihenkilötyötä. Esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista on vahvistettava.

Esihenkilöiden työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on keskeistä koko organisaation toiminnan kannalta. Tämän takia onkin tärkeää, että myös esihenkilöt saavat riittävästi tukea työssäjaksamiseensa.

TYÖHYVINVOINTIOHJELMA

Tavoitteena työssäjaksaminen ja asiallinen kohtelu





**Työsuojelun
yhteistoiminnan
avulla luodaan
kestävää työelämää
työpaikoille.**

5

Kestävä työelämä

- 1. Työelämän muutos asettaa paineita kestävän työelämän muotoutumiselle**
- 2. Koulutus-, kasvatusta- ja tutkimusaloilla työkuormitus on korkea**
- 3. Kestävä työelämä koulutus-, kasvatusta- ja tutkimusaloille on yhteinen tehtävämme**

MUUTOS JA EPÄVARMUUKSET leimaavat aikaamme ja tulevaisuuskeskustelua. Tulevaisuuden kannalta keskeistä on se, miten reagoimme uudenlaisia haasteita kohdatessamme niin yksilöinä, yhteisöinä, organisaatioina kuin yhteiskuntanakin. Kriiseissä ja muutoksessa hyvinvoinnin merkitys korostuu.

Työterveyslaitos on tunnistanut neljä työelämäskenaariota⁷, joissa muutoksen haasteet ja uhkat kietoutuvat kehittymismahdollisuuksiin muokaten työtä ja työhyvinvointia. Keskeiset skenaariot ovat ajattelu- ja toimintatapojen muutos, ikääntyvä ja monimuotoistuva väestö, teknologinen muutos sekä ilmastonmuutos. Työterveyslaitoksen mukaan hyvinvointivaltion toimintaedellytykset ovat sidoksissa osaavaan ja työkykyiseen väestöön. Paine koulutus-, kasvatusta- ja tutkimusaloilla on kaksinkertainen; on kyettävä säilyttämään kyky tuottaa osaavaa työvoimaa vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin sekä turvaamaan oma veto- ja pitovoimansa tarjoten kestävä työelämä kaikille sektorilla toimiville ammattilaisille.

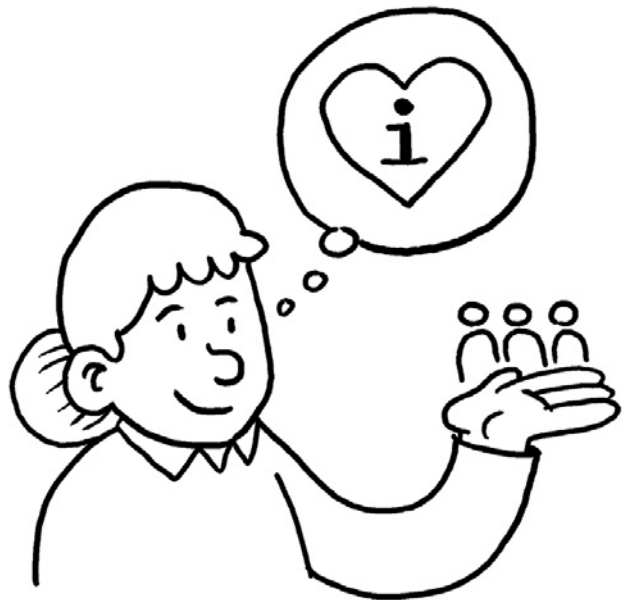
Kestävän työelämän ulottuvuudet

ANTTI KASVIO JA TIMO RÄIKKÖNEN⁸ kirjoittivat jo vuonna 2010 kestävän työn ulottuvuuksista. Vaikka niin maailmantilanne kuin työelämäkin ovat muuttuneet monin tavoin, näyttäytyvät teesit ajankohtaisina. Kasvion ja Räikkösen mukaan kestävän työn ulottuvuudet ovat seuraavat:

- 1. Ekologisesti kestävä** työ on organisoitu niin, että se ei kuluta kohtuuttomasti luonnonvaroja tai horjuta ekologista tasapainoa.
- 2. Inhimillisesti kestävässä** työssä vaatimukset ovat muuttuneet niin, että ihminen voi työskennellä arvojen mukaisesti, terveyden ja työkyvyn säilyttäen eläkeikään saakka, työniloa ja työn merkityksellisyyttä kokien. On tärkeää, ettei työelämässä hyödynnetä ainoastaan kulloisellakin hetkellä suorituskykyisimpiä, vaan että kaikilla on mahdollisuus osallistua työelämään ja antaa panoksensa tasapainoisesti koko työuransa aikana.

**Kestävä työelämä
ja sen muutos-
mahdollisuudet
työuran alusta
työuran loppuun asti =
"terveenä eläkkeelle"**

- 3. Sosiaalisen kestävyiden** perustavoite on, että tarjolla olevat työt jakautuvat kohtuullisen tasaisesti kaikkien työkäisten kesken, ja että töiden edellyttämät uhraukset ja niistä saatavat palkkiot ovat oikeudenmukaisessa suhteessa keskenään. Yksilöiden välinen vaihtelu ei saa johtaa heikommassa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten työelämästä syrjäyttämiseen.
- 4. Taloudellisen kestävyiden** vaatimuksena voidaan puolestaan pitää työpaikkojen taloudellisen kilpailukyvyn varmistamista niin, että työntekijät voivat luottaa työpaikkojensa säilyvän talouden tilapäisistä suhdannevaihteluista huolimatta. Keskeistä on myös sellaisten tuottavuustasojen saavuttaminen, että työntekijöillä on mahdollisuus riittävän toimeentulon hankkimiseen työllä.



Kuormitus on korkea koulutus-, kasvatus- ja tutkimusaloilla

TYÖTURVALLISUUSKESKUKSEN⁹ mukaan työkuormitusta syntyy, kun työssä käytetään fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja kognitiivisia ominaisuuksia. Kuormittuminen on myönteistä niin kauan kuin se on sopivassa suhteessa työntekijän voimavaroihin. Haitalliseksi kuormitus muuttuu, kun se on joko liiallista tai liian vähäistä voimavaroihin nähden. Haitallinen kuormitus ilmenee sekä fyysisinä että psyykkisinä reaktioina. Työturvallisuuskeskuksen mukaan työkuormitus voidaan jakaa fyysiseen, psykososiaaliseen, kognitiiviseen sekä eettiseen ja emotionaaliseen kuormitukseen.

Työ koulutus-, kasvatus- ja tutkimusaloilla koetaan innostavaksi ja merkitykselliseksi, mutta kasvavat vaatimukset, niu-

kat resurssit ja voimavarojen hupeneminen näkyvät lisääntyneenä psykososiaalisena työkuormituksena ja yleistyvänä stressinä mm. Opetusalan työolobarometrissä¹⁰. Erityisen hälyttävää on, että nuoremmat vastaajaryhmät raportoivat enemmän stressiä ja arvioivat työkykyisyytensä vanhempia kollegoitaan heikommaksi.

Työn kestävyiden turvaaminen opetusaloilla on keskeistä, paitsi yksilöiden itsensä, myös yhteiskunnan toimintakyvyn ja kansallisen koulutustason turvaamisen kannalta. Väestörakenteen muutos koventaa kilpailua osavista työntekijöistä ja asettaa lisäpainetta pitkien työurien onnistuneelle tukemiselle. Kestävä työelämä on rakennettava nyt.

6

Työelämän kestävät teot

TYÖELÄMÄSSÄ ON olemassa erilaisia keinoja, joiden avulla työtä voi tehdä kestävästi. Keinot perustuvat lainsäädäntöön, sopimuksiin, toimintamalleihin, työsuojelun yhteistoimintaan sekä johtamiseen ja johtamisen kehittämiseen työpaikoilla.

Työpaikan keinot, joilla työn voi tehdä itselleen kestävästi:

a. Työturvallisuuslain mukaan

Työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään, että työnantajan (esihenkilö edustaa työnantajaa) on riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä pyrittävä poistamaan ne. Jos niitä ei voi poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilösuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle (työturvallisuuslaki 738/2002 19 §).

b. Yhteistoimintamenettelyn mukaan

Kunnissa: yhteistoimintalain (449/2007) tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan ja hyvinvointialueen toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Tarkoitus on samalla edistää kunnan ja hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Valtiolla: yhteistoimintalain (1233/2013) mukaan edistetään viraston ja sen henkilöstön vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin viraston toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää viraston toimintaa ja henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastossa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat

työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa virastossa. Samalla on tarkoitus edistää työelämän laatua sekä valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta.

Yksityisellä sektorilla: lain (1333/2021) tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä parannetaan toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia.

Lain tarkoituksena on myös turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin, kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä.

c. Työsuojelun yhteistoiminnan avulla

Valvontalain (44/2006) mukaan työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä, jolla edistetään työn terveellisyttä ja turvallisuutta.

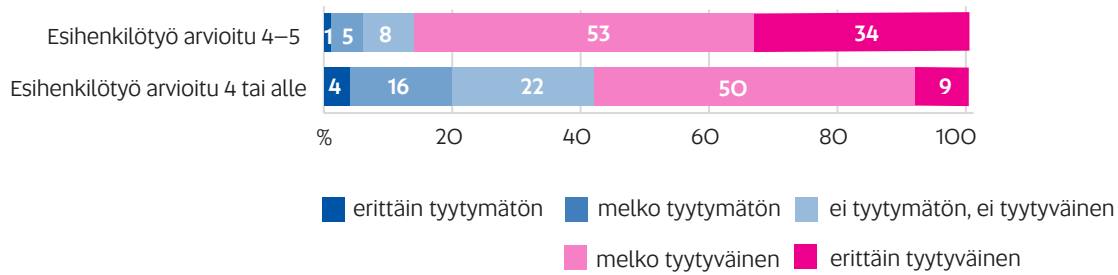
d. Työterveysyhteistyön avulla

Toimiva työterveysyhteistyö tarkoittaa työpaikan ja työterveyshuollon suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä. Hyvä työterveysyhteistyö syntyy yhdessä tekemisestä, ja se pohjautuu aina työpaikan tarpeisiin. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-tyoterveysyhteisty-perustuu-siihen-mi-ta-tyopaikka-tarvitsee>

e. Hyvän johtamisen ja esihenkilötyön avulla

Esihenkilötyön laadulla ja johtamistavalla on merkittävä vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Esihenkilöllä on työhyvinvoinnin johtamisessa monta eri roolia työhyvinvoinnin kannalta, josta voidaan erottaa ainakin seuraavat:

1. Työhyvinvointia tukevien työolojen rakentaja
2. Työhyvinvointia tukeva vuorovaikuttaja ja johtaja
3. Työhyvinvointikulttuuria rakentava esimerkki
4. Työhyvinvoinnin asiantuntija
5. Työhyvinvoinnin kehittäjä



Kuvio: esihenkilötoiminnan vaikutus työtyytyväisyyteen vuoden 2021 Opetusalan työolobarometrin mukaan ¹²

Esihenkilö rakentaa käsitystä siitä, miten tärkeä asia työhyvinvointi työpaikalla on. Tämä tapahtuu pitkälti puheiden ja tekojen kautta. Työhyvinvoinnin kehittäminen on työn kehittämistä yhdessä työntekijöiden kanssa sellaiseksi, että se tukee työhyvinvointia paremmin. ¹¹

f. Työpaikan toimintamallien avulla

Työpaikoilla keskeinen työhyvinvoinnin tekijä on työhyvinvoinnin huomioiminen varhaisessa vaiheessa osana työpaikan ohjeita ja malleja. Niin esihenkilöiden kuin työntekijöiden tulee tuntea työsuojelun yhteistoiminnassa laaditut mallit, jotta käytännön arkityö sujuu.

Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun mallissa työpaikoilla kuvataan se, millä tavoin työpaikalla toimitaan, kun eteen tulee epäasiallisen kohtelun tilanne. Myös väkivaltatilanteita varten työpaikoilla tulee olla erilliset toimintaohjeet.

Säädösperusta	Työpaikan toimintamalli/suunnitelma
Työturvallisuuslaki (738/2002) 28 §	Häirinnän ehkäisy (mikä mallille nimeksi)
Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 13 luku 5 §	Työkyvyn varhainen tuki
Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 11 §	Päihdeohjelma
Työturvallisuuslaki (738/2002) 9 §	Työsuojelun toimintaohjelma
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) 6 a §	Tasa-arvosuunnitelma
Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) 7 §	Yhdenvertaisuussuunnitelma
Työterveyshuoltolaki (1383/2001) 11 §	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) 4 a § Yhteistoimintalaki (1333/2021) 9 § Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013) 14 §	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma Työyhteisön kehittämissuunnitelma

TYÖ2030-kehittämishjelmaa on jatkettava työurien pidentämiseksi ja työn tuottavuuden parantamiseksi.

Työkyvyn varhaisen tuen malli on ohjelma, jonka avulla kukin työpaikka kuvaa niitä toimia, joita tehdään, kun työntekijä tarvitsee tukea työnteolleen. Toimenpiteet työhyvinvoinnin varhaiseen tukeen sovitaan yhdessä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kesken ja nämä toimenpiteet kuvataan työpaikan varhaisen tuen mallissa.

g. TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma

Kestävän työelämän kehitystä voidaan tukea eri tavoin. Keskeistä on uudistaa vanhentuneita toimintatapoja sekä kehittää työtä systemaattisesti vastaamaan ajankohtaisiin haasteisiin teknologiaa hyödyntäen. Tähän on tähdännyt maaliskuussa 2023 päättynyt TYÖ2030 -työn ja hyvinvoinnin kehittämisohjelma, jonka yhtenä keskeisenä tavoitteena on ollut nostaa työhyvinvointi Suomessa maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Ohjelmassa on kehitetty muun muassa uusia toimintamalleja ja työkaluja niin toimialojen, alueellisten toimijoiden kuin yksittäisten työpaikkojenkin käyttöön. Lisäksi ohjelmassa on tuettu työelämäinnovaatioita ja koostettu työelämän tilannekuva tutkimustiedon pohjalta. Ohjelman ytimessä on ollut työpaikoilla ja toimialoilla tapahtuva yhteiskehittäminen. Työnantaja- ja työntekijätahot yhdessä muiden asiantuntijoiden kanssa ovat kehittäneet ratkaisuja lisäämään työhyvinvointia, työn tuottavuutta ja uusien teknologioiden hyödyntämistä. Eri osapuolten yhteistoiminta toimialoilla ja alueilla on lisännyt kehittämistyön vaikuttavuutta.

Ohjelmassa kehitettyjen toimintamallien ja työkalujen hyödyt näkyvät työpaikoilla niiden kyvykkyyksien, yhteistyön ja yhteiskehittämisen vahvistumisena sekä työn vetovoimaisuuden, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittymisenä.¹³

OAJ ja Sivistystyönantajat toteuttivat työmarkkinaosapuolina hankkeen Pedagoginen hyvinvointi HyPe, jossa Haaga-Helian ammatillinen korkeakoulu¹⁴ ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu¹⁵ toimivat hankkeen käytännön toteuttajina eri oppilaitoksissa. Hanke jakautui ammattikorkeakoulu- ja yliopistosektorille, jossa edistettiin vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten kesken, kehitettiin työpaikoille uudenlaisia toimintatapoja ja uudistettiin työelämää erityisesti digitalisaatiota hyödyntäen. Ammatillisella toisella asteella autettiin oppilaitoksia kehittämään työhyvinvointia tutkimalla ja tukemalla yhteisöllisyyttä vahvistavia vuorovaikutustapoja verkkoympäristössä.

h. Henkilökohtaisen toiminnan ja itsensä johtamisen avulla

Itsensä johtaminen on tavoitteellisuutta ja suunnitelmallisuutta. Itseään johtava henkilö asettaa oman työnsä tavoitteita, ottaen huomioon työyhteisönsä perustehtävän ja yhteiset tavoitteet. Itsensä johtaminen on valintoja ja priorisointia. Tämä edellyttää, että jokainen on selvillä tavoitteiden ohella toimintavaltuuksistaan ja vastuistaan. Itsensä johtamiseen kuuluu sekin, että hyväksyy puitteet, joiden sisällä voi päättää työn tekemisen tavoista ja järjestyksestä.

Itsensä johtaminen on myös keskeytysten hallintaa. Tarpeettomien keskeytysten karsinta ja keskittyminen asiaan kerrallaan tukevat työn sujumista ja aivoterveyttä. Työpaikalla onkin tarpeen sopia yhteisistä tavoista, joilla keskeytyksiä vähennetään. Tärkeitä ovat myös työympäristön häiriöttömyys ja työvälineiden toimivuus. Itsensä johtaminen on edistymisen tunnistamista ja näkyväksi tekemistä. Itsensä johtaminen on palautumisesta huolehtimista. Palautumista on vaikea varastoida, voimien pitäisi palautua päivittäin. Itsensä johtaminen on omasta hyvinvoinnista huolehtimista kokonaisvaltaisesti.¹⁶

Työhyvinvointi on työpaikan tärkeä strateginen valinta.



Yhteistoiminnalla työhyvinvointia

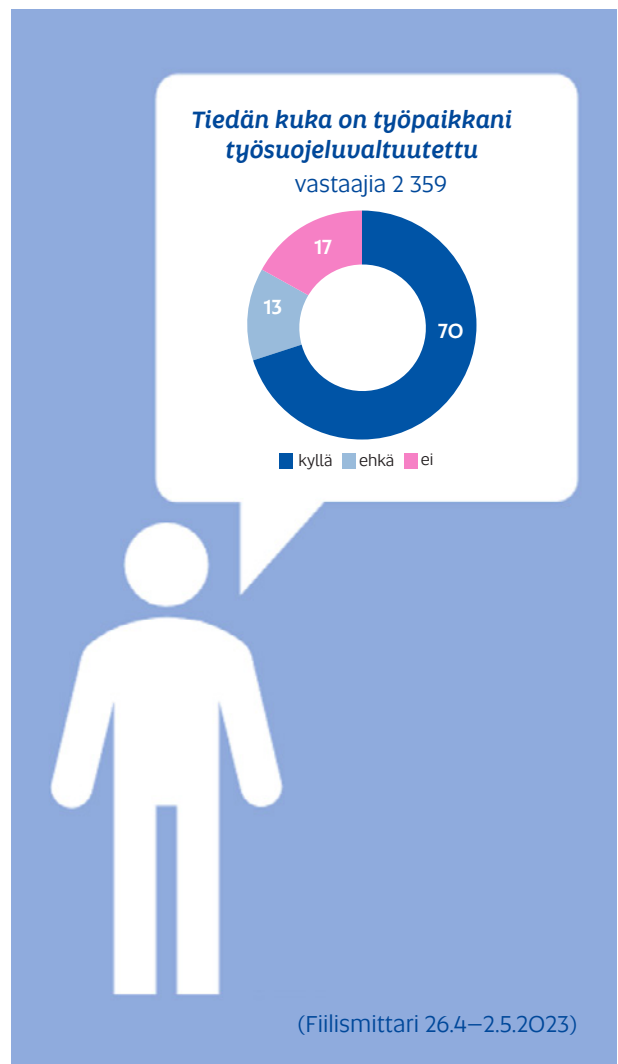
- 1. Välitön yhteistoiminta on työntekijän ja esihenkilön välistä työpaikan arjessa tapahtuvaa suoraa kanssakäymistä, joka kuuluu kaikille**
- 2. Työsuojelun yhteistoiminnalla työnantajan ja työntekijöiden välillä edistetään työn terveellisyttä ja turvallisuutta**
- 3. Työsuojeluvaltuutetulle tulee taata tosiasialliset mahdollisuudet toteuttaa työtään**

KESTÄVÄN TYÖELÄMÄN keskeisimpiä keinoja ovat työsuojelulainsäädäntö, työsuojelun yhteistoiminta sekä välitön yhteistoiminta. Työnantajan velvollisuus työpaikalla on toteuttaa työsuojelun yhteistoimintaa. Työsuojeluorganisaatio toteuttaa työsuojelun yhteistoimintaa työpaikkatasolla. Välitöntä yhteistoimintaa toteutetaan työntekijän ja esihenkilön kesken.

Välitön yhteistoiminta on työntekijän ja esihenkilön välistä työpaikan arjessa tapahtuvaa suoraa kanssakäymistä, joka kuuluu kaikille. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus keskustella esihenkilönsä kanssa omasta työstään ja työhyvinvointiinsa vaikuttavista asioista. Keskusteluun voi pyytää tarvittaessa tukea työsuojeluvaltuutetulta tai luottamusmieheltä.

Työsuojelun yhteistoiminnalla työnantajan ja työntekijöiden välillä edistetään työn terveellisyttä ja turvallisuutta Valvontalain mukaisesti¹⁷. Työsuojelun yhteistoimintaa työpaikoilla toteuttaa työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö yhdessä työterveyshuollon kanssa.

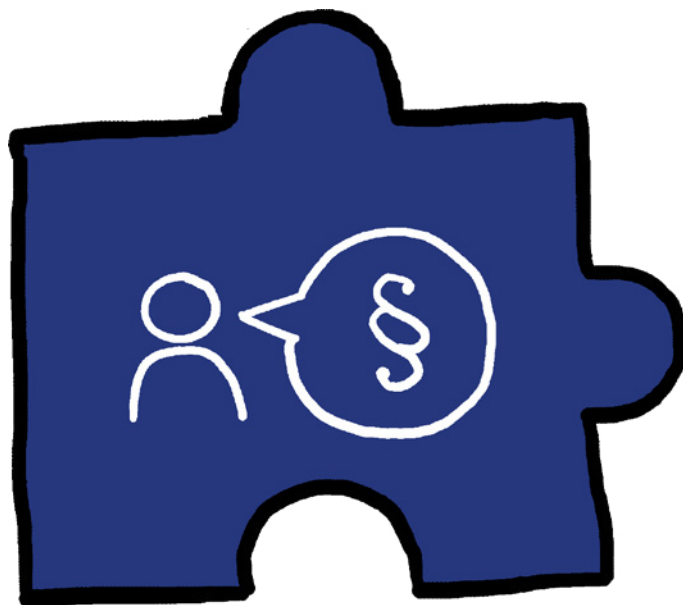
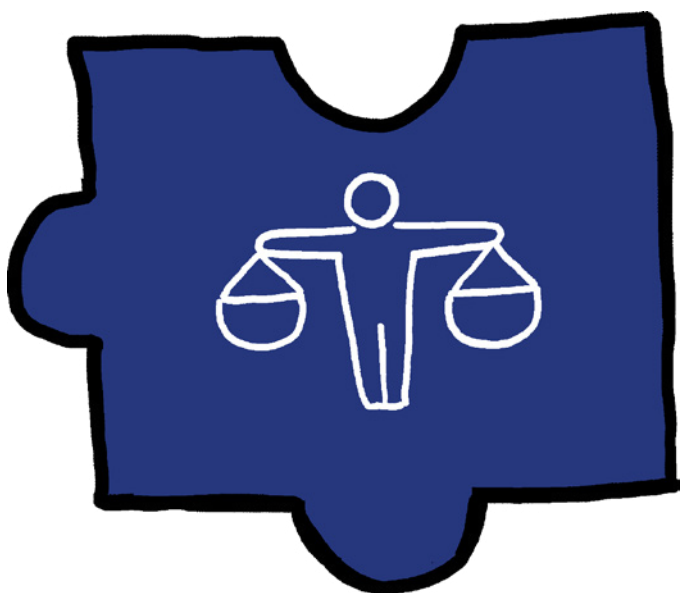
Työsuojelun yhteistoiminnasta syntyy työhyvinvointia.



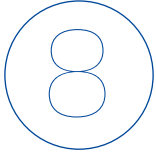
Jokaisella työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää, on työntekijöiden valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu sekä kaksi varavaltuutettua edustajikseen. Myös työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetut valitaan työpaikalla vaaleilla toimikaudeksi kerrallaan. Työsuojeluvaltuutetut edustavat heidät valinneita työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävään kuuluu

oma-aloitteisesti perehtyä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyteen vaikuttaviin asioihin, sekä ilmoittaa havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista työnjohdolle sekä työsuojelupäällikölle. Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu edistää työn turvallisuutta ja terveellisyttä lisääviä toimintatapoja.

Työsuojeluvaltuutetulle tulee taata tosiasialliset mahdollisuudet toteuttaa työtään. Tämä tarkoittaa riittävää ajankäyttöä ja korvausta työsuojeluvaltuutetun tehtävästä.



**Välitön
yhteistoiminta
kuuluu kaikille.**



Kestävän työelämän keinoja OAJ:n www-sivuilta

- 1. Työhyvinvointiohjelma edistää jäsenten työhyvinvointia tekemällä kestävän työelämän keinot tutuiksi**
- 2. Työntekijöillä on tukenaan työpaikalla oma luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu**
- 3. Kestävä työelämä -sivuilta löytyy tietoa ja ratkaisuja työn ja työuran ilmiöihin**

TÄSSÄ TYÖHYVINVOINTIOHJELMASSA on esitetty hyvän työn ja hyvän työyhteisön tärkeitä tekijöitä. Työelämässä on erilaisia ilmiötä sekä mahdollisuuksia niiden ratkaisemiseen.

Työpaikalla voit olla yhteydessä luottamusmieheesi ja työsuojeluvaltuutettuusi. Luottamusmies hoitaa pääasiassa työ- ja virkaehtosopimukseen liittyvät asiat ja työsuojeluvaltuutettu työsuojelu-, turvallisuus- ja työhyvinvointiasiat sekä osallistuu työsuojelun yhteistoimintaan työpaikalla. Kun asia on laaja, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu tekevät luvallasi yhteistyötä, silloin kun kysymyksessä on henkilökohtainen työasia.

OAJ:n Kestävä työelämä -Internetsivuilta löytyy lisää ratkaisuja ja yksityiskohtaisempaa tietoa työn ja työuran erilaisiin tilanteisiin, sekä keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen.

Lopuksi

KANSALAISTEN OSAAMISTASON varmistaminen on Suomen koulutusjärjestelmän ja sen korkeasti koulutetun koulutus-, kasvatusta- ja tutkimushenkilöstön sekä esihenkilöiden yhteinen tehtävä kaikissa koulutuspolun vaiheissa. Suomen kilpailukyky sekä hyvinvointiyhteiskunnan edellytykset rakentuvat työvoiman kilpailukykyisyyden ja tuottavuuden varaan. Kilpailukykyä voi kuitenkin syntyä vain huolehtimalla työvoiman osaamisen ohella työelämän laadusta. Jotta opetusalan ammattilaiset voivat toteuttaa yhteiskunnallisesti merkittävää työtään, on heille varmistettava työhyvinvointia ja työssäjaksamista tukevat työskentelyolosuhteet.

Työhyvinvointi on niin tärkeä työelämän tekijä, että siihen panostamisen tulee olla strateginen valinta jokaisella työpaikalla.

Lisätietoja: <https://www.oaj.fi/oaj/yhteystiedot/laki--ja-tyoelamapalvelut/>



Lue lisää:
oaj.fi/tyohyvinvointi

Seuraa somessa:

Facebook [/oajry](#)

X [@oajry](#)

Instagram [@oajry](#)



VIITTEET

- ¹ KEVA 1,5 miljardin euron haaste https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/kevan-asiantuntija_aineisto_pp_esitys_puolueille-ja-eduskuntavaaliehdokkaille_tyohyvinvointi_ja_tyokykyjohtaminen_2023.pdf
- ² Valtioneuvosto <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyonantajan-tyoturvaluusvelvoitteita-tarkennetaan>
- ³ Valtioneuvosto työturvallisuuslain muutos voimaan 1.6.2023 (738/2002) 8 §, 10 §, 11 §, 14 § https://valtioneuvosto.fi/documents/1271139/148062577/16022023_Tyoturvaluuslain_muutos.pdf/Oce2ffd4-bf31-6b8c-9690-4f59ee4040ac/16022023_Tyoturvaluuslain_muutos.pdf?t=1676545489583
- ⁴ OAJ:n työhyvinvointirahasto www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tyohyvinvointirahasto/
- ⁵ Finlex: Työturvallisuuslaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- ⁶ Opetusalan työolobarometri 2021: www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/
- ⁷ Työterveyslaitoksen Hyvinvointia työstä 2030: <https://hyvatyo.ttl.fi/muutosvoimat>
- ⁸ Kasvio ja Räikkönen, Kohti kestäväää työelämää: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114845/Kohti_kestavaa_tyoolamaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ⁹ Työturvallisuuskeskus <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvaluus/tyokuormituksen-hallinta/>
- ¹⁰ Opetusalan työolobarometriraportti 2021, saatavilla: www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/
- ¹¹ Tampereen yliopisto: Johtaminen ja työhyvinvointi <https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvinvointia/johtaminen-tyohyvinvointi/>
- ¹² Opetusalan työolobarometri 2021: www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/
- ¹³ TYÖ2030-OHJELMA <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tietoa-ohjelmasta>
- ¹⁴ Haaga-Helia ammatillinen korkeakoulu <https://www.haaga-helia.fi/fi/hankkeet/pedagoginen-hyvinvointi-hype>
- ¹⁵ Jyväskylän ammattikorkeakoulu <https://www.jamk.fi/fi/projekti/vuorovaikutus-verkossa-hyvinvointia-oppilaitokseen-hype>
- ¹⁶ Työturvallisuuskeskus <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turvatuokio-Kaikki-tarvitsevat-itsensa-johtamisen-taitoja.pdf>
- ¹⁷ Finlex, Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta: www.finlex.fi/fi/laki/