

17.6.2010

Kunnallisen työsuojeluyhteistoiminnan vaikuttavuuden kehittäminen

Kuntasektorin sopimusosapuolet perustivat sopimuskaudella 2007–2009 yhteisen työryhmän, jonka tehtävänä oli tehdä perustellut toimenpidesityksensä työsuojelun yhteistoiminnan tuloksellisuuden parantamiseksi, työsuojelupäällikön työnantaja-aseman vahvistamiseksi sekä työsuojeluvaltuutettujen aseman ja toimintaedellytysten kehittämiseksi. Työryhmän työ valmistui marraskuussa 2009.

Työryhmä toteutti keväällä 2009 selvityksen työsuojeluyhteistoiminnan toimivuudesta kunnille ja kuntayhtymille lähetetyllä kyselyllä. Kyselyn tulosten mukaan työsuojeluvaltuutettuja työllistivät eniten sisäilmakysymykset, tarkastuksiin osallistuminen, epäasiallinen kohtelu ja häirintä, vaarojen tunnistaminen sekä riskien arviointi ja työilmapiirikysymykset. Työsuojelutoimikuntia työllistivät edellisten lisäksi työhyvinvointiasiat yleensä sekä sairauspoissaolojen seuranta. Kyselyn yhteenveto löytyy Kunnallisen työmarkkinalaitoksen verkkosivuilta www.kuntatyonantajat.fi > Työelämän kehittäminen sekä järjestön verkkosivuilta.

Työryhmä on valmistellut suositukset käytännön toimenpiteistä työsuojelutoiminnan kehittämiseksi. Työsuojelutoiminnalla tarkoitetaan tässä sekä työsuojelua että työsuojelun yhteistoimintaa. (ks. tarkemmin, Terminologiaa.) Suositukset perustuvat työsuojeluvaltuutettujen ja -päälliköiden kyselyssä esittämiin kehittämissuosituksiin. Toimenpidesuosituksen lisäksi työryhmä on laatinut työsuojelutoiminnan tuloksellisuuden arviointimallin (liite 1). Tarkoitus on, että kunnat/kuntayhtymät hyödyntävät toimenpidesuosituksia ja arviointimallia kehittäessään ja arvioidessaan työsuojelutoimintaansa.

Työsuojelutoiminnan kehittämisessä lähtökohtana on, että onnistuneen toiminnan merkitys ja hyödyllisyys sekä työsuojeluvastuut otetaan huomioon organisaation kaikilla tasoilla. Kunnallisilla päättäjillä on tärkeä rooli työsuojelun toimintaedellytysten turvaamisessa. Johto ja esimiehet huolehtivat työturvallisuudesta sekä työsuojelutoiminnan yleisjohtamisesta. Myös työntekijöillä on aktiivinen rooli työpaikan turvallisuuden toteuttamisessa: kukin työntekijä huolehtii osaltaan käytettävissään olevin keinoin sekä omasta että muiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Hyvin toimiva työsuojelutoiminta tukee työssä jaksamista ja työurien pidentämistä kunta-alalla.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen julkaisuun Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen (2009) on koottu kunta-alan sopimukset ja suositukset tuloksellisuudesta, henkilöstöjohtamisesta, työhyvinvoinnista, yhteistoiminnasta ja osaamisen kehittämisestä.

17.6.2010

Suosituksia työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseksi

Osapuolet suosittelevat työpaikoille seuraavia käytännön toimenpiteitä, jotka perustuvat suurelta osin selvityksessä esiin tulleisiin kehittämisehdotuksiin:

- Työsuojelutoiminnan kehittäminen on jatkuvaa ja suunnitelmallista. Selvityksessä ilmeni, että työsuojelutoimikuntien toiminnassa on ollut monin paikoin puutteita. On tärkeää, että
 - työsuojelutoimikunta laatii toimikautensa ajaksi toiminnalleen tavoitteet ja toimintasuunnitelman
 - työsuojelutoimikunta kokoontuu säännöllisesti
 - työsuojelutoimikunta arvioi omaa toimintaansa esim. liitteen 1 mukaisesti
 - jos työsuojelutoimikunta ja YT-elin on yhdistetty, em. toimet tehdään yhdistetyssä elimessä
- Linjaorganisaation toiminnassa hyödynnetään nykyistä paremmin työsuojelutoimijoiden asiantuntemusta. Työsuojeluvaltuutetun ja/tai työsuojelupäällikön voi kutsua työpaikkakokouksiin keskustelemaan työsuojeluun liittyvistä ajankohtaisista asioista. Työsuojeluasioita tulee käsitellä työpaikkakokouksissa tai vastaavissa säännöllisesti.
- Verkostoyhteistyöllä esim. naapurikuntien kanssa saadaan hyödyllistä vertaistukea omalle työsuojelutoiminnalle.
- Yhteistyötä ja tiedonkulkua parannetaan koko organisaatiossa niin varsinaisten työsuojelutoimijoiden, työsuojelupäällikön ja valtuutettujen kuin myös työterveyshuollon kanssa. Selvityksessä ilmeni, että kaivataan jatkuvaa vuoropuhelua ja keskusteluja eri tahojen kanssa esim. säännöllisin palaveroin.
- mm. työilmapiiriselvitysten, henkilöstöraportoinnin ja työterveyshuollon raporttien välityksellä seurataan ja arvioidaan työsuojelutyön toteutumista
- Johdon ja lähiesimiesten työsuojelutietoisuutta lisätään hyvällä perehdyttämisellä sekä monipuolisella koulutuksella.
- Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa. Työsuojelupäällikköä nimettäessä kiinnitetään huomiota henkilön asemaan työyhteisössä ja etusijalle tulisi asettaa johto-/esimies-asemassa oleva henkilö.
- Työsuojelutoimikunnassa kannattaa säännöllisesti tarkastella alan koulustarjontaa ja toimikunnan jäsenten tasapuolista osallistumista koulutukseen. Mm. Työturvallisuuskeskus (www.ttk.fi) sekä järjestöt tarjoavat työsuojelukoulutusta. On saatu hyviä kokemuksia siitä, että työsuojelupäällikkö ja – valtuutettu taikka ns. työsuojeluparin muodostava lähiesimies ja työsuojeluasiamies osallistuvat yhdessä samaan koulutukseen.

17.6.2010

- Työsuojelupäälliköitä aktivoidaan osallistumaan koulutuksiin, koska työsuojelupäälliköillä on oltava laaja-alaiset valmiudet työelämän ja työyhteisöjen kehittämistä koskevissa asioissa sekä johtamisen perusasioissa.
- Yhteistä koko henkilöstölle kohdennettua koulutusta työsuojeluasioissa lisätään ja tehostaan.
- Pehdyttämistä tehostetaan työturvallisuusasioissa koko henkilöstölle, huomioiden myös opiskelijat ja harjoittelijat. Pehdyttämisen ohjeiden ja toimintaperiaatteiden laatimiseen otetaan mukaan myös työsuojeluvaltuutettu.
- Työsuojelutoimijoiden toimintaedellytykset varmistetaan mm. varaamalla heille riittävästi aikaa sekä toimivat työvälineet ja asianmukaiset toimitilat.
- Työsuojelutoimijoille löytyy tukea ja ohjeistusta verkossa. Tutustu esim. Työsuojelupankin sivut www.tyosuojelutietopankki.fi, Työterveyslaitos www.ttl.fi, www.kuntatyonantajat.fi > työelämän kehittäminen/työsuojelu, järjestöjen omat sivut tai Työturvallisuuskeskus www.ttk.fi

Keskustason toimenpiteitä työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseksi

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja työmarkkinaosapuolet ovat sopineet toteuttavansa yhteisiä toimenpiteitä työsuojelua ja työsuojeluyhteistoimintaa koskevan lainsäädännön, sopimusten ja suositusten tunnetuksi tekemiseksi kuntaorganisaatioissa. Tavoitteena on korostaa työsuojelutoiminnan merkitystä strategisen henkilöstöjohtamisen, tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin edistäjänä.

Osapuolet kokoavat ja levittävät tietoja hyvistä työsuojeluyhteistoiminnan ja työsuojelutyön käytännöistä ja toimintamalleista mm. työsuojeluasiamies- ja työsuojeluparitoiminnasta.

KT antaa ohjeistusta mm. työsuojelupäälliköiden koulutuksesta, työsuojeluvastuun jakaantumisesta, johdon tuesta työsuojelupäälliköille, työsuojelupäällikön asiantuntemuksen hyödyntämisestä ja ajankäyttökysymyksistä. KT lisää vuorovaikutteista työsuojeluviestintää työsuojelupäälliköille.

Osapuolet jatkavat näiden työsuojeluyhteistoimintaan liittyvien toimenpiteiden tukemista ja toimenpidesuosituksen toteutumisen seurantaa.

17.6.2010

Terminologiaa

Työturvallisuus

Työympäristön tila työntekijän turvallisuuden ja terveyden kannalta. Kokonaisturvallisuudeksi kutsutaan tavoitetilaa, jossa ei satu työ-, liikenne-, kotitai vapaa-ajan tapaturmia. Työturvallisuus on osa organisaation turvallisuutta eli kaikkien turvallisuuteen liittyvien asioiden hallintaa. (Lähde: Työsuojelusanasto. Työterveyslaitos 2006)

Työhyvinvointi

Työhyvinvointia kuvaavia määritelmiä ja lähestymistapoja on useita. Lue Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt -suositus kunta-alalle 2007. Alla on koottu muutamia ajankohtaisimpia:

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työnteko on mielekästä ja sujuvaa turvallisesa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2009)

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa (Työturvallisuuskeskus 2009).

Työpaikan työsuojelutoiminta

Työsuojelu on osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, kestävää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten henkilöstöstrategisten, terveyspainotteisten johtamis- ja toimintatapojen avulla. (Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimus 2008)

Lakisääteistä toimintaa, jolla järjestetään työympäristö työntekijälle turvallisiksi ja terveelliseksi. Samalla huolehditaan mahdollisimman hyvin työn kehittämistä ja työn tuloksellisuuden varmistamisesta. Työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen työssä on työnantajan velvollisuus. Työpaikan työsuojelutoiminta perustuu vaaran tunnistamiseen, riskien arviointiin ja terveyttä edistävään toimintaan. (Työsuojelusanasto. Työterveyslaitos 2006)

Työsuojelun yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta työsuojelun edistämiseksi säästösten edellyttämällä tavalla. Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoituksena on lisätä työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikkansa työsuojeluun. (Työsuojelusanasto. Työterveyslaitos 2006)

17.6.2010

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa, jonka tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006)

Työsuojelun yhteistoiminta on sekä välitöntä että edustuksellista yhteistoimintaa. Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään työntekijän ja esimiehen välillä. Välitöntä yhteistoimintaa on myös yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittely esimerkiksi työpaikkakokouksessa. Edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä käsitellään henkilöstöä laajasti tai yleisesti koskevia yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita.

Edustuksellinen työsuojeluyhteistoiminta tapahtuu työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen sekä työsuojelutoimikunnan toimintana. Jos työsuojelutoimikunta on yhdistetty YT-elimeen, on tällainen yhdistetty elin kuntaorganisaation työsuojelu- ja työhyvinvointiasioita laajalaisesti käsittelevä foorumi.

Liite 1

Työsuojeluyhteistoiminnan tuloksellisuuden arviointi

17.6.2010

Työsuojelutoiminnan tuloksellisuuden arviointi

Työsuojelutoimenpiteiden tuloksellisuuden arviointi on vaikea erottaa henkilöstöjohtamisen toimenpiteiden tuloksellisuuden arvioinnista yleensä. Tämä johtuu siitä, että työsuojelu liittyy henkilöstöjohtamisen laajempaan kokonaisuuteen. Silti työsuojelutoiminnan tuloksellisuuden arviointia on syytä tehdä, koska vain tällä tavalla voidaan muodostaa kuva tämän toiminnon onnistumisesta.

Arvioinnissa tulee luonnollisesti huomioidavaksi myös erilaiset tavoitteet ja toimenpiteet, joita kunnassa/kuntayhtymässä tehdään henkilöstön työssä jaksamisen ja jatkamisen tukemiseksi sen mukaan kuin yleiskirjeessä 13/2010 (19.5.2010) ohjeistetaan.

Työsuojelutoiminnan tuloksellisuuden arviointi tulee liittää osaksi koko strategisen henkilöstöjohtamisen arviointia ja kunnan palvelutoiminnan kehittämistyötä.

Tässä liitteessä esitellään kaksi tapaa arvioida sekä työsuojelutoimintaa että työsuojelun yhteistoimintaa kunnissa ja kuntayhtymissä.

Kuvatut arviointimallit on tarkoitettu paikallisten työsuojelutoimijoiden käyttöön kunnan /kuntayhtymän työsuojelutoiminnan toiminnan arvioimiseksi ja kehittämiseksi samoin kuin työsuojeluyhteistoiminnan arvioimiseksi ja kehittämiseksi. Malleja voidaan hyödyntää myös kunnan johtoryhmätasolla.

Työsuojelutoiminnan sekä työsuojeluyhteistoiminnan arviointi käytännössä

Työsuojelutoiminnan arvioinnin voivat suorittaa työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut yhdessä. He voivat käyttää apuna myös muita työsuojelutoimijoita laajan, monipuolisen ja useita toimijoita käsittävän arvioinnin periaatteen mukaisesti. Muita toimijoita voivat olla mm. työsuojelutoimikunnan (yhteistyötoimikunnan) jäsenet, kunnan johto, esimiehet, poliittiset päättäjät, henkilöstö ja työterveyshuolto. Eräiden ryhmien kohdalla arviointiin osallistuu vain rajattu, mutta edustava ryhmä henkilöitä.

Arviointi perustuu sekä yksittäisten toimijoiden omaan vapaaseen arviointiin että ryhmässä tapahtuvaan arviointikeskusteluun (dialogi ja yhteisten näkemysten hakeminen). Työsuojelutoiminnan onnistumisen arvioinnissa voidaan käyttää sekä laadullista (näkökohtien ja näkemysten hakeminen) että määrällistä (määritellään asioille arvoja, esim. kouluarvosanoilla 4–10) arviointitapaa.

17.6.2010

1. SWOT-arviointi

(Strengths = vahvuudet, Weaknesses = heikkoudet, Opportunites = mahdollisuudet, Threats – uhat)

Perinteisessä SWOT-perusanalyysissä käsitellään toiminnan:

- sisäisiä vahvuuksia
- sisäisiä heikkouksia
- ulkoisia mahdollisuuksia
- ulkoisia uhkia

SWOT-analyysi on kahden ulottuvuuden kuvaama nelikenttä. Kaavion vasemman puoliskon kentissä kuvataan myönteiset ja oikean puoliskon kentissä negatiiviset asiat. Kaavion yläpuoliskossa kuvataan organisaation sisäiset ja alapuoliskossa ulkoiset asiat.

Sisäiset vahvuudet Esimerkkejä: <ul style="list-style-type: none">- hyvä yhteistoiminta johdon ja henkilöstön välillä- osaava työsuojelelun yhteistoimintahenkilöstö	Sisäiset heikkoudet Esimerkkejä: <ul style="list-style-type: none">- jähmeä työorganisaatio- hidas päätöksenteko- alhainen uudistuskyky
Ulkoiset mahdollisuudet Esimerkkejä: <ul style="list-style-type: none">- hyvät yhteistyösuhteet naapurikuntiin- hyvät työterveyshuollon resurssit ja toiminta-mahdollisuudet	Ulkoiset uhat Esimerkkejä: <ul style="list-style-type: none">- työpaikkaväkivalta kasvanut- kunnan taloudelliset ongelmat kasvussa

1.1 Työsuojelelutoiminnan SWOT-analyysi käytännössä

Työsuojelelutoiminnan SWOT-analyysissä pohditaan:

- miten työsuojelelutoiminnan ja –yhteistoiminnan vahvuuksia voidaan edelleen ylläpitää ja vahvistaa
- miten voidaan selviytyä heikkouksista tai millä niitä voi korvata
- miten voimme tehdä mahdollisuuksista totta
- miten voimme torjua uhkia ja löytää niihin ratkaisuja

Oleennaista on se, miten analyysin perusteella siirrytään arvioinnista konkreettisiin työsuojelelutoiminnan ja työsuojelelun yhteistoiminnan kehittämistoimenpiteisiin. Tuloksena saadaan keskustelulle tietopohjaa ja aineksia työ-

17.6.2010

suojelun toimintasuunnitelmaan siitä, mitä millekin työsuojeluasialle pitää tehdä.

2. Tasapainotettu mittaristo (BSC)

Eräs vaihtoehtoinen työsuojelutoiminnan onnistumisen ja tavoitteiden toteutumisen arviointitapa on tasapainotettu mittaristo (Balanced Scorecard BSC, kts. KT:n yleiskirje 24/2008 18.12.2008, Tuloksellisen toiminnan kehittämistä koskeva suositus). Erityisesti kunnissa, missä tasapainotettua mittaristoa on käytetty kunnan palvelutuotannon ja henkilöstöjohtamisen arvioinnissa ja suunnittelussa voidaan sitä käyttää myös työsuojelun ja työsuojeluyhteistöiminnan tuloksellisuuden ja onnistumisen arvioinnissa. Seuraavassa kuviossa on esimerkki siitä:

Neljän arviointinäkökulman (vaikuttavuus, sujuvuus, aikaansaannoskyky ja asiakasnäkökulma) avulla pohditaan miten työsuojelutoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta on onnistunut ko. näkökulmista. Kutakin näkökulmaa kuvaavassa laatikossa on esimerikinomaisesti mainittu eräitä mahdollisia mittareita ja indikaattoreita. Joillekin mittareille (esim. henkilöstökyselyn tulokset) voidaan antaa määrällinen arvo, kun taas toisille (esim. paikallisen työsuojeluyhteistöiminnan kulttuuri) on arvo määriteltävä keskustellen sanallisesti, ja vasta sen jälkeen mahdollisesti kouluarvosanalla annettava sille määrällinen arvo. Korostettakoon vielä, että mittarit ovat vain esimerkkejä, ja ne on yhteistöiminnassa valittava joka kunnassa erikseen.

17.6.2010



Kuvio 1: Työsuojelutoiminnan tuloksellisuuden arviointinäkökulmat ja esimerkkejä erilaisista indikaattoreista

2.1 Työsuojeluvision, -strategia ja -tavoitteet

Yllä olevassa esimerkkikuviossa arvioinnin lähtökohtana on kunnan työsuojeluvision, -strategia ja -tavoitteet. Ne on tarkemmin määritelty esim. kuntastrategiassa, henkilöstöstrategiassa, kunnan talousarviossa, työsuojelun toimintaohjelmassa (työturvallisuuslaki 9 §) tai työsuojelutoimikunnan vahvistamassa toimintasuunnitelmassa. Arviointi tehdään työsuojelutavoitteiston toteutumisesta.

Arvioinnin lähtökohta on se, että työsuojelutoiminnan onnistumista arvioidaan neljästä näkökulmasta - työsuojelutoimijoiden aikaansaannoskyky työsuojeluprosessien sujuvuus, työsuojelun asiakasnäkökulma ja työsuojelutoiminnan vaikuttavuus – suhteessa työsuojelutoimintaa asetettuihin työsuojelutavoitteisiin. Käsitelyjärjestys on paikallisesti vapaa, mutta eräs ratkaisu

17.6.2010

on aloittaa arviointi työsuojelutoiminnan voimavaroista (työsuojelutoimijoiden aikaansaannoskyky), jatkaa sen jälkeen työsuojeluprosesseihin (työsuojeluprosessien sujuvuus sekä työsuojelun asiakasnäkökulma) ja päätyä lopuksi työsuojelutoiminnan vaikuttavuuden arviointiin.

Kuten kuvioista käy ilmi tämän arviointikehikon avulla voidaan sekä muodostaa arvio työsuojeluyhteistoiminnan onnistumisesta että kunnan työsuojelutoiminnan tuloksellisuudesta laajemmassa mielessä ottaen huomioon:

- vaarojen, haittojen ja kuormitustekijöiden tunnistaminen ja riskien arviointi
- työnantajalle ja työntekijöille lainsäädännössä ja viranomaispäätöksissä asetetut työsuojelutavoitteet (esim. työtapaturmien raportointi, epäasiallisen kohtelun selvittäminen, kuormittavuusselvitykset, perehdyttäminen) ja työsuojelutavoitteet (esim. ennaltaehkäisevä työterveyshuolto)
- kunnan asettamat tarkemmat lisätavoitteet (esim. sairauspoissaolojen kehitys, työpaikkaväkivalta tai työsuojelun tiedotuskampanjat).
- varhainen puuttuminen/tuki/välittäminen

Arvioinnin tuloksena syntyy työsuojelutoiminnan tuloskortti, jossa on keskeiset työsuojelutoiminnan ja työsuojeluyhteistoiminnan onnistumista kuvaavat mittarit ja indikaattorit.

Seuraavassa käymme läpi eri arviointinäkökulmia hieman tarkemmin.

2.2 Työsuojelutoimijoiden aikaansaannoskyky

Työsuojelutoimijoiden aikaansaannoskyvyn arviointinäkökulmina voivat olla esim. työnantajan ja henkilöstön edustajien osaaminen, sitoutuminen, voimavarat, ja innovatiivisuus, työterveyshuollon osaaminen, voimavarat ja toimintakyky, paikallinen työsuojeluyhteistyökulttuuri, sekä kyky ongelmatilanteiden yhteiseen hoitamiseen. Myös esimiehet ja johto ovat työpaikan työsuojelutoimijoita.

Työturvallisuuskeskuksen vuonna 2008 julkaisemassa oppaassa ”Henkilöstön edustaja kehittäjänä” on ohjeita siitä, miten työsuojelutoimijoiden oma kuormittavuus voidaan hallita ja työkykyä kehittää.

2.3 Työsuojeluprosessien sujuvuus

Työsuojeluprosessien sujuvuudessa voivat arviointinäkökulmina olla mm. paikallisten työsuojelutoimijoiden yhteistoiminnan onnistuminen ja tulokset osapuolten mielestä, työsuojelutoimikunnan toiminnan suunnitelmallisuus,

17.6.2010

esimiesten ja työntekijöiden välitön työsuojeluyhteistoiminta sekä työterveyshuoltopalvelujen saatavuus ja yhteistyö sen kanssa.

2.4 Työsuojelun asiakasnäkökulma

Työsuojelun asiakasnäkökulmasta voidaan onnistumista arvioida esim. selvittämällä ovatko henkilöstö, johto ja päättäjät toimineet työsuojelutavoitteiden mukaisesti ja missä määrin työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio on pystynyt tukemaan edellä mainittuja keskeisiä toimijoita toteuttamaan työsuojelutavoitteet.

2.5 Työsuojelutoiminnan vaikuttavuus

Vaikuttavuus kuvaa sitä, kuinka hyvin tavoitteita saavutetaan. Työsuojelutoiminnan vaikuttavuudessa voidaan ottaa arvioinnin kohteiksi esimerkiksi onko ennaltaehkäisevä työsuojelutoiminta otettu ensisijaiseksi toiminnan muodoksi, ovatko työsuojeluasenteet kunnassa yhteensopivat työsuojelutavoitteiden kanssa, mitkä voimavarat ovat käytettävissä, mitä tietoja kunnan henkilöstökyselyt antavat, sekä mikä on mm. kunnan varhaiseläkkeiden, työtapaturmien, ammattitautien ja sairauspoissaolojen esiintyvyys sekä määrällinen ja laadullinen kehitys.