



Kohti parempaa työturvallisuutta

Vesa Lambacka

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2021

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma
Restonomi AMK

Vesa Lambacka
Kohti parempaa työturvallisuutta

Opinnäytetyö 49 sivua, joista liitteitä 1 sivua
Toukokuu 2021

Tämän opinnäytetyön aiheena oli työturvallisuus ja työturvallisuuden johtaminen. Turvallinen työympäristö pitäisi olla itsestään selvyys. Sitä se ei kuitenkaan ole vaan sen eteen on tehtävä töitä ja sitä on jatkuvasti kehitettävä. Työturvallisuuden taustalla on turvallisuuslaki, jonka tarkoitus on mm. parantaa työolosuhteita. Työnantajalla on aina vastuu siitä, että lainsäädäntö tunnetaan esimiestasolla, jotta henkilöstöä voidaan opastaa turvallisempaan työn tekemiseen. Suurimassa osassa tapaturmia on taustalla inhimillinen tekijä, henkilön välinpitämättömyys tai muuten vastuuton käyttäytyminen, vaikka seuraukset ohjeiden noudattamatta jättämisestä olisivat tiedossa. Tämän työn tavoitteena oli käytännönläheisesti etsiä keinoja, miten turvallisuutta voi kehittää tiedon jakamisella ja sitä kautta vaikuttaa ihmisten suhtautumiseen.

Teoriaosuudessa on selvitetty, miten yrityksen työturvallisuusorganisaatio rakentuu ja mitä kaikkia velvollisuuksia se sisältää. Hyvä turvallisuuskulttuuri ja turvallisuusjohtaminen on avainasemassa, kun tavoitellaan hyvää työturvallisuutta. Näihin asioihin on kerätty tietoa kirjallisuudesta, eri turvallisuuteen liittyvistä oppaista sekä internetin lähteistä. Teorian tueksi tätä työtä varten on myös haastateltu organisaation eri asemissa olevia henkilöitä. Haastatteluiden tavoitteena oli saada käytännössä tietoa turvallisuuden merkityksestä, turvallisuustiedosta ja sen johtamisesta.

Haastattelut ja teoria tukevat hyvin toisiaan tässä tutkimuksessa. Haastatteluissa nousevat esille erityisesti tiedon jakamisen tärkeys, henkilöstön sitouttaminen yhteisen työturvallisuustoimintamallin ja ohjeiden noudattamiseksi. Haastattelujen tuloksissa nostetaan esille myös työnantajan tarjoamat työkalut esimiesten käytettäväksi. Näitä tulee jatkossa kehittää ja taata niiden käytön mahdollisuus heikentäessä työympäristössä.

Asiasanat: työturvallisuus, turvallisuuskulttuuri, turvallisuusjohtaminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

LAMBACKA, VESA
Towards Better Occupational Safety

Bachelor's thesis 49 pages, appendices 1 pages
May 2021

The topic of this thesis was occupational safety and occupational safety management. Occupational safety is based on the safety act which purpose is to improve working conditions, and it is the responsibility of the employer that the supervisors know the law. Most accidents are caused by a human factor, indifference or otherwise irresponsible behavior. The aim of this work was to find practical ways to develop security through information sharing and thereby influence people's attitudes.

The theoretical part of this thesis explains the structure of the company's occupational safety organization and the responsibilities that it contains. It also contains various methods to improve safety and safety culture. Information for this thesis was gathered from literature, safety guides, and internet sources. To support the theory for this work, employees in different positions in the organization were interviewed. The aim of these interviews was to obtain information about safety management in practice.

The responses from the interviews were comprehensive. The interviews and theory support each other well in this study. Respondents emphasized the importance of information sharing in improving security, and sharing information helps staff commit to achieving safety. The results of the interviews also highlight the tools provided by the employer for use by supervisors. These must be further developed and their use in a hectic work environment guaranteed.

Key words: occupational safety, safety culture, safety management

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	AIHEEN VALINTA.....	6
	2.1 Työn tavoite ja menetelmät	8
3	TYÖSUOJELU	11
	3.1 Työsuojelun tavoite	11
	3.2 Työsuojelun vastuu	12
4	TYÖSUOJELUORGANISAATIO YRITYKSESSÄ.....	15
	4.1 Työsuojelupäällikkö.....	15
	4.2 Työsuojeluvaltuutettu	16
	4.3 Työterveyshuolto.....	17
5	TYÖTURVALLISUUS	18
6	TURVALLISUUSJOHTAMINEN	19
	6.1 Turvallisuuskulttuuri	20
7	TURVALLINEN TYÖYMPÄRISTÖ.....	23
	7.1 Riskikartoitus.....	23
	7.2 Riskien arviointi.....	24
	7.3 Työ- ja turvaohjeet, suojaimet	25
	7.4 Koulutus ja perehdyttäminen.....	26
	7.5 Turvakävely.....	27
	7.6 Turvallisuushavainnot ja läheltä- piti tilanteet.....	28
8	MITTAAMINEN OSANA TYÖTURVALLISUUTTA.....	29
9	TURVALLISUUS AINEETTOMANA PÄÄOMANA	31
	9.1 Aineeton pääoma	31
10	HAASTATTELUIDEN TULOKSET	33
	10.1 Ylemmät esimiehet	33
	10.2 Operatiivisessa toiminnassa olevat esimiehet	39
	10.3 Henkilökunta, suorittavaa työtä tekevät	42
11	POHDINTA	45
	LÄHTEET.....	47
	LIITTEET	49
	Liite 1.Haastatteluiden saatekirje	49

1 JOHDANTO

Oma työympäristöni on ollut ravintolamaailmassa jo vuodesta 1987 alkaen. Työvuosieni aikana työympäristöt ovat olleet hyvin erilaisia ja ravintolat erityyppisiä. Kokemani mukaan työturvallisuusajattelu ei ole ollut kovin yleistä ravintola-alalla. Työn tekemiseen turvallisesti ei ollut mitään perehdytystä urani alkuaikoina. Valitettavan usein perehdytys oli pikainen esittely ravintolasta ja suoraan töihin, kysy jos on jotain epäselvää. Jälkeenpäin ajateltuna, en ihmettele miksi vahinkoja ja tapaturmia tapahtui usein. Toiminta ja kaikki tekeminen oli hyvin paljon oman harkinnan varassa.

Ravintola-ala on muuttunut siinä missä mikä muukin ala. Työnkuvia on laajennettu, työntekijöiden määrää on suhteutettu minimiin tuloksekkaan liiketoiminnan saavuttamiseksi, mutta työn sisältö tehtävineen itsessään ei ole muuttunut. Toimintaympäristönä monet ravintolat ovat jääneet menneille vuosikymmenille toimintatilojen puutteellisuuden vuoksi.

Siirtyessäni nykyisen työnantajan palvelukseen olin erittäin positiivisesti yllättynyt siitä, kuinka suuressa merkityksessä työsuojelu ja työturvallisuus ovat ja miten paljon sen eteen tehdään töitä. Turvallisuuskulttuuri näkyy vahvasti päivittäisessä tekemisessä ja turvallisuusjohtamiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Kuitenkin työtapaturmia ja läheltä piti tilanteita, tapahtuu aina välillä eri syiden takia. Näihin on helppo tarttua ja läpikäydä henkilöstön kanssa, kun työnantajalla on työkalut, prosessit ja tavoitteet asetettu työturvallisuudelle.

2 AIHEEN VALINTA

Tämän aiheen valinta syntyi omista lähtökohdista. Olen erittäin kiinnostunut työturvallisuudesta kokonaisuudessaan. Mielestäni työturvallisuuden kehittäminen työyhteisössä tulisi olla jatkuvaa. Tulisi luoda turvallinen työpaikka ja huolehtia siitä, että henkilöstö kokee voivansa tehdä töitä turvallisesti päivittäin. Koen olevani näköalapaikalla toimiessani esimiestehtävissä.

Kiinnostukseni myötä lähdin tutkimaan aiheen teoriaa ja näin syntyi päätös valita lopputyöni aiheeksi työturvallisuus ja sen johtaminen.

Työtapaturma on äkillinen, odottamaton, ulkoisten tekijöiden aiheuttama ja työntekijän loukkaantumiseen johtava tapahtuma työssä tai työmatkalla (Työsuojelu). Äkillisyys tarkoittaa tapahtuman yhtäkkisyyttä ja nopeutta. Ennalta arvaamattomuus tarkoittaa, että tapaturma sattuu työntekijän tahtomatta eli se on odottamaton ja yllättävä tapahtuma. Ulkoinen tekijä on vahingoittuneesta riippumaton seikka, joka aiheuttaa vahingon. (TeHy.)

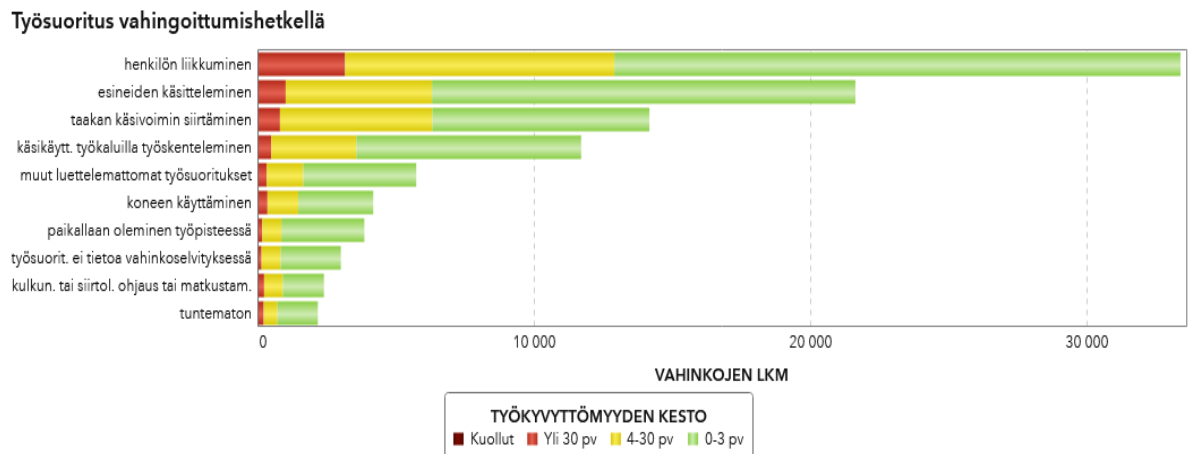
Vuoden 2017 aikana Suomessa sattui yhteensä yli 138 000 työtapaturmaa. Palkansaajille näistä sattui 126 500 ja yrittäjille 11 600. Sattuneiden tapaturmien tilastoinnissa keskitytään ensisijaisesti vähintään 4 päivän työkyvyttömyyden aiheuttaneisiin työtapaturmiin. Tilastokeskuksen tiedot ovat julkaistu 29.11.2019 ja seuraava tuoreempi julkaisu päivitetään 20.6.2020, missä on vuoden 2018 tiedot ja ennuste vuodelle 2019. (Tilastokeskus.)

Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastossa (Kuvio 1.) on vuosien 2005- 2018 palkansaajille tapahtuneita työtapaturmia kuvaava tilasto. Vuoden 2018 aikana tapahtui työpaikoilla 102275 ja työmatkoilla 22166 tapaturmaa. Tapaturmavakuutuskeskuksen luvuissa on mukana ainoastaan palkansaajat eli yrittäjille tapahtuneita tapaturmia ei ole mukana tässä tilastossa. (Tapaturmavakuutuskeskus.)



Kuvio 1. Palkansaajien työtapaturmat 2018. Tilastosovellus Tikku. Tapaturmavakuutuskeskus.

Tapaturmavakuutuskeskuksen ennakoarvion mukaan vuonna 2019 palkansaajille tapahtui yhteensä noin 104 000 työpaikkatapaturmaa sekä noin 24 000 tapaturmaa kodin ja työpaikan välisillä matkoilla. Sattuneista tapaturmista suurin osuus (Kuvio 2.) vuonna 2018 on liittynyt henkilön liikkumiseen työsuorituksen yhteydessä tai työmatkalla. Näitä syitä ovat olleet kaatuminen, liukastuminen sekä kompastuminen. (Tapaturmavakuutuskeskus.)



Kuvio 2. Työsuoritus tapahtumahetkellä 2018. Tilastosovellus Tikku. Tapaturmavakuutuskeskus

2.1 Työn tavoite ja menetelmät

Opinnäytetyöni tavoitteeksi muodostui ensisijaisesti työntekijöiden suhtautuminen annettujen työturvallisuusohjeiden noudattamiseen ja tätä kautta työturvallisuusjohtamisen kehittäminen. Tarkoitukseni on selvittää miksi ohjeita ei haluta noudattaa, vaikka seuraukset voivat olla vakavat ja koskettaa myös muita ympärillä olevia työkavereita, sekä omia läheisiä ihmisiä. Toisena tavoitteena on löytää käytännönläheisen turvallisuusjohtamisen keinoja vaikuttaa ihmisten asenteisiin koskien jokapäiväistä tekemistä. Työssäni en erityisesti keskity yksinomaan ravintola-alaan, vaikka työurani olen siellä tehnyt.

Turvallinen työympäristö on monen tekijän summa. Se ei synny sattumalta, vaan vaatii jatkuvaa ylläpitoa ja kaikille yhteisiä pelisääntöjä. Promain- lehden artikkelissa Etra Safety'n Pohjois-Suomen aluepäällikkö Alpo Heikan mukaan työtapa-turmista jopa 80– 90 prosenttia johtuu inhimillisistä seikoista. Työntekijän välinpitämätön asenne, epätietoisuus tai tietoisesti itse otettu riski voi vaarantaa koko työympäristön ja muiden turvallisuuden. (Promain- lehti 15.3.2019.)

Tapaturmatutkimuksen edelläkävijä H. W. Heinrich on esittänyt jo 1930-luvulla näkemyksen siitä, että 80% onnettomuuksista johtui vaarallisista teoista ja loput 20% aiheutuivat vaarallisista olosuhteista. Tämä tunnetaan 80:20- sääntönä. Heinrichin luoman Domino- teorian mukaan sekä inhimilliset että tekniset tapaturmatekijät muodostavat ketjun, jossa yhden osan pettäminen aiheuttaa koko-ketjun kaatumisen dominosarjan tapaan. Hänen päätelmiensä mukaan, domino-ketjun vaarallisin ja keskeisin tekijä onnettomuuksien syntyemisissä koski ihmisten käyttäytymistä eri tilanteissa. (Cooper 1998, 6.)

Työolosuhteita ja työturvallisuutta säätelee monet eri lait. Näitä ovat työterveys-huoltolaki (21.12.2001/1383), pelastuslaki (29.4.2011/379), työaikalaki (9.8.1996/605), vuosilomalaki (18.3.2005/162), laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609), työehtosopimuslaki (7.6.1946/436), laki työsuojelunvalvonnasta ja työpaikantyösuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44) sekä työturvallisuuslaki (23.8.2002/738). (Työturvallisuuskeskus.)

Tarkoitukseni ei ole käsitellä näitä kaikkia lakeja, vaan tavoitteeni on selventää lyhyesti, mitä kaikkea työsuojelu ja työturvallisuus pitävät sisällään ja miten yrityksen työturvallisuusorganisaatio rakentuu.

Päästäkseni tavoitteeseen, perehdyin alan kirjallisuuteen, julkaisuihin ja hyödyntämällä eri lähteitä internetissä. Tämän lisäksi tietoa, näkemyksiä ja kokemuksia hankin haastatteleamalla eri yritysten eriasemissa toimivilta henkilöiltä.

Lähestymistavaksi opinnäytetyöhöni olen valinnut toimintatutkimuksen. Toimintatutkimus on lähestymistapa, jossa ollaan kiinnostuneita siitä, miten asioiden tai toimintatapojen pitäisi olla, eikä ainoastaan siitä, miten ne ovat. Koska toimintatutkimus on osallistavaa ja vahvasti käytännönläheistä tutkimista, tulee kehittämistyössä esille useita eri näkemyksiä, joiden pohjalta ongelmanratkaisulle löytyy myös vaihtoehtoja. Tutkimuksen tavoitteena on nykytilanteen muuttaminen ja kehittää organisaatiossa käytössä olevia toimintatapoja. (Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2014, 58–61.)

Toimintatutkimus lähestymistapana sopi hyvin tähän työhön, koska tavoitteena oli kehittää oman toimintaympäristön työturvallisuutta ja saada aikaan positiivista ajattelua turvalliseen työskentelyyn ja annettujen ohjeiden noudattamiseen. Samalla osallistuva lähestymistapa antaa mahdollisuuden nähdä työturvallisuusjohtamiseen tarvittavaa kehittämistä oppimalla tuntemaan henkilökunnan vahvuudet ja ennen kaikkea kehittämistarpeet paremmin.

Teemahaastattelun aihepiirit ovat ennakkoon määriteltyjä, mutta aiheiden esittämisellä ei ole tiukkaa järjestystä. Teemahaastattelussa kysymysrunko toimii lähinnä haastattelijan muistilistana, joka joustaa tilanteiden mukaan. Kaikki valitut teemat käydään läpi haastateltavien kanssa, mutta erot teemojen käsittelyn laajuudessa voivat vaihdella eri haastattelujen välillä. Tämä haastattelun muoto antaa mahdollisuuden haastattelijan ja haastateltavan väliselle monipuoliselle vuorovaikutukselle. (Näpärä, 2017.)

Turvallisuus muodostuu siitä mitä tehdään ja miten tähän tekemiseen asennoidutaan. Tämä lähtökohta taas perustuu ihmisten johtamiseen ja motivoimiseen toimia oikealla tavalla. Työn tavoitteiden ja tarvittavan käytännönläheisen tiedon

saamiseksi, teen haastatteluja kahdelle eri tehtävä tasolla työtä tekeville henkilöille. Haastattelut toteutan sähköpostin avulla vallitsevan epidemiatilanteen vuoksi, ja tarvittavia lisätietoja täydennän puhelimitse tarvittaessa. Haastattelukysymykset on jaettu kahteen eri osa- alueeseen kunkin työtehtävien perusteella, joissa yhdistävänä tekijänä nousee esille tiedon merkitys työturvallisuuden toteutumisessa.

Ylempien esimiesten osalta kysymyksillä on tarkoitus selvittää, mitä heille merkitsee turvallisuustieto aineettomana pääomana ja kuinka heidän mielestään aineetonta turvallisuuspääomaa tulisi johtaa. Operatiivisessa toiminnassa päivittäin oleville esimiehiltä kysymyksillä on tarkoitus selvittää heidän henkilökohtaiseen johtamiseensa liittyviä asioita ja kuinka he kokevat yrityksen ohjeistusten sekä turvallisuustiedon jalkauttamisen henkilöstölle.

Henkilökunnan osalta on tarkoitus saada käsitys siitä, miten he kokevat turvallisuusjohtamisen ja siihen liittyvät ohjeistukset sekä saavatko he riittävästi tietoa turvallisuusasioista. Tämän osalta tietoa hankin käytännön tekemisen kautta sekä henkilökuntapalavereista.

3 TYÖSUOJELU

”Työsuojaelu on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa, jolla huolehditaan siitä, että työpaikalla on turvallista ja terveellistä tehdä työtä” (Työturvallisuuskeskus).

Periaatteellisella tasolla työsuojaelu on osa jokaisen työpaikan normaalia työntekoa ja johtamista. Työsuojaeluun kuuluu keskeisenä osana suunnitelmallisuus. Seuranta ja ohjeistus parantavat työturvallisuutta sekä suoraan, että välillisesti. Työsuojaelu ei ole yksistään fyysistä ja toimintaympäristöä koskevaa toimintaa. Se ottaa huomioon myös henkisen ja sosiaalisen terveyden ja yleisen turvallisuuden tunteen sekä yksilöllisesti työntekijöiden erilaiset tarpeet. Vaikka työnantaja vastaa työpaikan turvallisuudesta, vaikuttaa koko henkilöstö siihen omalla panoksellaan. Työsuojaelu on yhteistoimintaa, jossa on veloitteet ja vastuut molemmille osapuolille. Yhteistoiminnassa on ensiarvoisen tärkeää vuorovaikutus ja henkilöstön aktiivisuus. Ihannetilassa aloitteita ja kehitysajatuksia tulee myös henkilöstön suunnalta eikä ainoastaan työnjohdolta. (Mertanen 2015, 8-9.)

3.1 Työsuojaelun tavoite

”Tasoita tietä työntekijän kaikilla toimialoilla suojelemalla häntä työtapaaturmilta ja ammattitaudeilta, sekä kohottamalla hänen hyvinvointiaan ja työniloan” (Hoskola 2009, 23). Tämä Vera Hjeltin työsuojaelunäyttelyn tunnuslause on voimissaan vielä tänäkin päivänä.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yritysten tulospittareihin kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. (Työterveyslaitos.)

Työnantajan tehtävänä on varmistaa yrityskulttuuri ja olosuhteet, jossa terveyttä ja turvallisuutta arvostetaan. Kysymys on turvallisuuden hallinnasta, jossa työturvallisuus kuuluu jokaisen työtehtäviin ja ammattitaitoon. Kokonaisvaltaisessa työn ja työympäristön kehittämisessä työturvallisuus on luonnollinen osa päivittäistä toimintaa ja johtamisjärjestelmää. Yhteiskunnan sekä työelämän lainsäädännön ja sopimusten asettamia velvoitteita on noudatettava ja tämä on yrityksen esimiesten tehtävä. Onnistuminen edellyttää työnantajan toimenpiteiden lisäksi jokaisen työntekijän henkilökohtaista panosta terveydestä ja työturvallisuudesta huolehtimiseen. (Elinkeinoelämän keskusliitto.)

Hyvä työyhteisö ei ole itsestäänselvyys vaan sille on luotava selkeät pelisäännöt. Työyhteisössä on tärkeää, että kaikki osapuolet tietävät tehtävänsä, vastuunsa ja ovat sitoutuneet yhteistoiminnassa kehittämään työolosuhteita. Työsuojelun tavoitteena on pitää huolta, että työntekijät voivat hyvin ja pystyvät tekemään työnsä tehokkaasti ja palaamaan hyvinvoivina turvallisesti kotiin työpäivän jälkeen. Työsuojelun perustana toimii työturvallisuuslaki. (Työsuojelukeskus).

Työsuojelun ensisijainen tavoite on suojella työntekijää mahdollisilta haittatekijöiltä, jotka voisivat vahingoittaa häntä. Tässä on kyseessä kokonaisvaltainen huolehtiminen niin fyysisestä kuin henkisestä hyvinvoinnista työyhteisössä. Työyhteisön toimintaa on tavoitteellisesti kehitettävä ja huolehdittava tasapuolisesta kohtelusta. Työsuojelu on parhaimmillaan avointa kommunikointia koko työyhteisön kesken, missä kaikkien osapuolten näkemykset huomioidaan ja ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin tilanteen niin vaatiessa.

3.2 Työsuojelun vastuu

Työsuojeluvastuu syntyy työnantajalle työturvallisuuslain 738/2002 pykälän 8 myötä, jossa määritetään työnantajalle yleinen huolehtimisvelvoite työsuojeluasioissa.

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työsuojeluvastuu organisaatiossa jakautuu alla olevan mukaisesti, mikäli vastuita ei ole muutoin selkeästi määritelty (Työturvallisuuskeskus).

Ylin johto

- työsuojelun toteuttamisen ja kehittämisen menettelytavat ja seuranta
- toimintaedellytysten turvaaminen ja varmistaminen
- pätevien esimiesten valinta

Keskijohto

- ohjeistuksen laadinta
- koneiden, laitteiden ja työvälineiden hankinta
- työolojen ja työympäristön seuranta ja valvonta

Työnjohto

- koneiden, laitteiden ja työvälineiden kunnan valvonta
- työnopastus
- turvallisten työtapojen ja ohjeiden noudattamisen valvonta (Työturvallisuuskeskus.)

Vaikka vastuu työsuojelusta on ensisijaisesti työnantajalla, on työntekijälläkin vastuita ja velvollisuuksia työsuojeluun liittyvissä asioissa. Työntekijän on noudatettava työturvallisuuslakia ja työnantajan antamia määräyksiä niin kuin häntä on opastettu ja ohjeistettu. Häntä velvoittavat myös turvallisuus- ja suojeluohjeet, jotta työstä ei aiheudu vaaraa itselle eikä muille työntekijöille. Työntekijän tulee myös viipymättä ilmoittaa työnantajalle, mikäli hän kohtaa työturvallisuusriskin eikä itse voi asiaa korjata. (Työturvallisuuskeskus.)

Työntekijällä on myös oikeus kieltäytyä työtehtävän suorittamisesta, mikäli siitä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle (Työsuojelu).

Työsuojelun vastuu on kokonaisuudessaan laaja käsite ja velvoittaa työnantajaa huomioimaan monia tekijöitä turvatakseen työntekijää. Vastuu turvallisuudesta on lain mukaan työnantajalla ja hänen valtuuttamansa esimiehen on tästä huolehdittava. Tämän vastuun myötä on esimiehen ensiarvoisen tärkeää olla selvillä omalta osaltaan asetuksen sisällöstä, että voisi asiallisesti valvoa työn suorittamista.

4 TYÖSUOJELUORGANISAATIO YRITYKSESSÄ

Työsuojeluun on ryhdyttävä, kun yrityksellä on yksikin työntekijä. Mikäli yrityksellä on työntekijöitä kymmenen tai vielä enemmän, on lain mukaan perustettava työsuojeluorganisaatio, johon valitaan edustajat. Tähän organisaatioon tarvitaan työnantajan edustaja, työntekijöiden edustaja sekä työterveyspalveluiden tuottaja. (Mertanen 2015, 15.)

4.1 Työsuojelupäällikkö

Työnantaja nimeää työsuojelupäällikön, mikäli ei itse toimi työsuojelupäällikkönä. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työsuojelupäälliköllä on riittävä pätevyys ja perehtyneisyys tehtävään huomioiden työn luonne ja työpaikan laajuus. Työsuojelupäällikön tulee tuntea riittävän hyvin työsuojelusäännökset ja työpaikan olosuhteet. (Mertanen 2015, 22.)

Työsuojelupäällikön tehtäviin kuuluu:

- Perehtyä työsuojelusäännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin sekä huolehtii siitä, että työnantaja ja tämän edustajat saavat näistä tarpeelliset tiedot.
- Perehtyä työpaikan turvallisuutta ja terveyttä koskeviin olosuhteisiin, seuraa niiden kehitystä, osallistuu työpaikan työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen ja ryhtyy toimenpiteisiin havaitsemiensa epäkohtien tai puutteellisuuksien poistamiseksi
- Avustaa työnantajaa ja esimiehiä hankkimaan riittävää asiantuntemusta työsuojeluasioissa.
- Järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojelun yhteistoimintaa. (Su-perliitto.)

4.2 Työsuojeluvaltuutettu

Kun työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää, on työntekijöiden valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu edustajakseen työsuojeluyhteistoimintaan. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Kuten työsuojelupäällikön, on työsuojeluvaltuutetunkin olla perillä työsuojelua koskevista määräyksistä. (Mertanen 2015, 22-23.)

Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu:

- Edustaa työntekijöitä työsuojeluasioissa; esimerkiksi avustaa työntekijöitä ongelmatilanteiden selvittämisessä, saattaa työnantajan tietoon työntekijöiden aloitteita sekä osallistua työntekijöiden edustajana työsuojelutarkastuksiin.
- Tehdä yhteistyötä työsuojelupäällikön, työterveyshuollon ja muiden työsuojelutoimijoiden sekä henkilöstön edustajien kanssa.
- Perehtyä työsuojelusäädöksiin sekä työpaikan olosuhteisiin ja työyhteisön tilaan työpaikkakäyntien, tilastojen ja raporttien avulla.
- Osallistua työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavien asioiden parantamiseen ja kehittämiseen.
- Osallistua riskien arvioinnin suunnitteluun ja toteuttamiseen.
- Osallistua työpaikan yhteisten toimintatapojen luomiseen.
- Seurata sovittujen toimenpiteiden toteutumista.
- Keskeyttää työntekijän hengelle tai terveydelle vaarallisen työn tekeminen. (Superliitto.)

4.3 Työterveyshuolto

Työnantajan on järjestettävä lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto työntekijöilleen. Järjestämisvelvollisuus koskee kaikkia työnantajia työntekijöiden palvelu suhteen laadusta ja kestosta sekä työpaikan koosta riippumatta. Työterveyshuollon tehtävänä on toimia asiantuntijana työpaikan terveysvaarojen ehkäisyssä. Sopimukset voivat olla laajempiakin kuin mitä lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluu. (Rantanen, Medetoja, Räikkönen, Pääkkönen, Liuhamo & Hanhela. 2007, 26.)

Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu:

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- työyhteisön toimintaa. (Superliitto)

5 TYÖTURVALLISUUS

” Työturvallisuus on sitä, että työpaikalla fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat kunnossa. Kun työympäristö on turvallinen, työyhteisö toimiva ja työ sopivasti kuormittavaa, työntekeminen on mielekästä ja palkitsevaa ja tuottaa tuloa”. (Työturvallisuuskeskus).

Työturvallisuuslain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lisäksi lain tarkoituksena on tapaturmien, ammattitautien ja muiden terveyshaittojen ennaltaehkäisy ja jatkuva työolojen parantaminen. (Saloheimo, 2003, 21.)

Vastuu töiden järjestelystä ja työpaikan turvallisuudesta on työnantajalla. Työnantajan on oltava selvillä työpaikan vaaroista sekä niiden merkityksestä terveydelle ja turvallisuudelle. Työnantajan ja hänen palveluksessaan olevien esimiesten on tunnettava lainsäädäntö, jotta he voivat perehdyttää henkilöstön ja näin taata yrityksen toiminnan turvallisuuden. Turvallisuuslain mukaan turvallisuuden parantaminen on työnantajan organisoimaa jatkuvaa toimintaa. (Rantanen ym, 2007, 17-19.)

Laki määrittelee yleisesti mitä velvollisuuksia työnantajalla ja työntekijällä on turvallisen toimintaympäristön luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Lisäksi työnantajalla on usein omat turvallisuusmääräykset yksilöidysti työtehtäviin liittyen riskiarviointien perusteella.

6 TURVALLISUUSJOHTAMINEN

Työturvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa, joka keskittyy sekä menetelmien, toimintojen ja ihmisten johtamiseen. Turvallisuusjohtaminen on jatkuvaa toimintaa yrityksen menestymiseksi sekä henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Työturvallisuusjohtamisen perusta on annettu työturvallisuuslaissa (738/2002) ja se koskee kaikenkokoisia työpaikkoja. (Rantanen ym. 2007, 9- 11.)

Hyvän turvallisuusjohtamisen lähtökohtia on useita. Koko johdon tulee olla sitoutunut tällaiseen ajatteluun, jotta se saa vastakaikua henkilöstöltä. Vasta henkilöstön sitoutuminen varmistaa sen, että turvallisuusjohtamisajattelu ja sen kautta tulevat toiminnot kehittävät turvallisuuskulttuuria. (Turvallisuusjohtaminen.)

Turvallisuus muodostuu siitä mitä tehdään ja miten tähän tekemiseen asennoidutaan. Tämä lähtökohta taas perustuu ihmisten johtamiseen ja motivoimiseen toimia oikealla tavalla. Turvallisuustyöhön liittyvät roolit ja vastuiden tulee olla selkeitä ja turvallisuustyöhön osoitettujen resurssien riittäviä. Turvallisuustyö ei voi olla erillinen toiminto yrityksen muista toiminnoista ja siinä yhdistyvät menetelmien, toimintatapojen ja ihmisten johtaminen. (Turvallisuusjohtaminen.)

Hyvälle turvallisuusjohtamiselle on olemassa selkeät lähtökohdat: turvallisuuspolitiikan luominen, toimintavelvoitteiden ja -valtuuksien määrittäminen, riskien arviointi, mittaaminen, seuranta ja dokumentointi sekä osaamisen ja tiedon kulun varmistaminen. Turvallisuus syntyy käytännön toiminnasta ja riskien hallinnasta. Työntekijöitä tulee rohkaista työpaikoilla tekemään ilmoituksia tapaturmista ja läheltä-piti tilanteista, jotta tapaturmat saadaan näkyviksi ja niistä opitaan. (Turvallisuusjohtaminen.)

Turvallisuusjohtaminen on selkeästi ihmisten johtamista ja vaikuttamista heidän suhtautumiseensa turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Tässä ihmisten asenteet ovat ratkaisevassa roolissa ja kuinka paljon he arvostavat ei itsessään omaa turvallisuutta vaan myös koko työyhteisön turvallisuutta.

6.1 Turvallisuuskulttuuri

Hyvälle turvallisuusilmapiirille on ominaista yhtenäinen sitoutuminen huolenpitoon ja välittämiseen oman työympäristön turvallisuudesta. Tämä ilmapiiri toimii kehyksenä, joka muokkaa ihmisten asenteita ja käyttäytymistä. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että turvallisuusympäristö on sosiaalisesti rakennettua ihmisten välistä vuorovaikutusta, mikä vaikuttaa heidän valintoihinsa ja tapaan toimia käytännössä. (Cooper 1998, 204.)

Organisaation yleisen turvallisuusilmapiirin on havaittu vaikuttavan myös henkilön tietoon ja taitoihin lisäämällä osallistumista turvallisuuteen. Osallistuminen tarkoittaa työtovereiden auttamista, turvallisuusohjelman edistämistä työpaikalla, aloitteellisuuden osoittamista ja arvon lisäämistä työpaikan turvallisuuden parantamiseen. Jos työntekijät kokevat, että organisaatiossa on avointa viestintää, he myös kokevat, että turvallisuuteen liittyvää viestintää arvostetaan organisaatiossa. Vastaavasti, jos työntekijät kokevat organisaation tukevan heidän yleistä hyvinvointiaan ja hyvinvointiaan, heidän on mielestään ymmärrettävä, että organisaatio arvostaa työntekijöiden turvallisuutta. (Neal, 2000.)

Turvallisuuskulttuurin luomisen lähtökohtana on oma esimerkillinen toiminta kaikissa päivittäisissä tilanteissa. Avoimen ja keskustelevan ilmapiirin rakentaminen turvallisuuteen liittyvissä asioissa on myös edellytys toimivalle yhteistyölle. Esimiehen velvollisuus on huolehtia siitä, että turvallisuustoiminta on osa jokapäiväistä toimintaa. Turvatuokioiden ylläpitäminen ja niissä asioista keskusteleminen ovat erinomainen tilaisuus vaikuttaa ja parantaa ihmisten asennoitumista turvallisuuteen. (Rantanen ym, 2007, 20-21.)

Turvallisuuskulttuurin luominen ei ole pikamatka vaan ennemminkin verrattavissa maratonjuoksuun. Ihmisten käyttäytyminen ei muutu hetkessä ja vanhasta ajattelutavasta pois oppimiseen kuluu oma aikansa. Tässä esimiehen oma asenne on ratkaisevassa roolissa ja voi välittää positiivista suhtautumista turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Esimiehen tehtävänä on joka tapauksessa valvoa henkilöstön työntekoa sekä olosuhteita ja myös puuttua riskitekijöihin niitä huomatessa. Syiden tarkastelu ja riskien arviointi työpaikoilla yhteistoiminnassa työnantajan ja

työntekijöiden kanssa auttaa ymmärtämään työpaikkojen vaarat, haitat ja epäkohdat sekä sitoutumaan keinoihin poistaa ne. Esimiehellä on yleisesti käytettävissä enemmän työkaluja, tietoa ja päätäntävaltaa ratkoa turvallisuuteen liittyviä ongelmatilanteita. (Mertanen 2015, 44-45.)

Turvallisuuskulttuuri heijastaa organisaation perusarvoja, normeja, oletuksia ja odotuksia, jotka sisältyvät yrityksen toimintaperiaatteisiin. Alla yksi kokonaisvaltainen näkemys turvallisuuskulttuurista ja osatekijöistä, joista se muodostuu. (Työsuojelu.)



Kuvio 3. Turvallisuuskulttuurin osatekijät (Työsuojelu.fi)

1. Turvallisuuden hallinta on kokonaisvaltaista ja suunnitelmallista toimintaa turvallisuuden edistämiseksi. Se pitää sisällään kaikki ne menettelytavat ja toiminnot, joilla hyvään kokonaisturvallisuuteen päästään. Toiminta perustuu kiinteään yhteistyöhön koko henkilöstön kanssa.

2. Johtamisjärjestelmä on henkilöstön, resurssien, toimintapolitiikkojen ja menettelyjen kaiken tasoinen yhdistelmä. Sen osien välillä on organisoitua vuorovaikutusta annetun tehtävän toteuttamiseksi tai määritellyn tuloksen saavuttamiseksi tai ylläpitämiseksi.

3. Riskien arviointi on laaja-alaista ja järjestelmällistä vaarojen ja terveyshaittojen tunnistamista ja niiden merkityksen arvioimista työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Riskien arvioinnin tavoitteena on työn turvallisuuden parantaminen.

4. Riskienhallinta on osa turvallisuusjohtamista. Se on järjestelmällistä työtä toiminnan jatkuvuuden ja henkilöstön turvallisuuden varmistamiseksi. Riskienhallinta tarkoittaa kaikkea organisaatiossa tehtävää toimintaa riskien pienentämiseksi tai poistamiseksi. Käytännön työelämässä riskienhallinta on turvallisuusjohtamisen työväline.

7 TURVALLINEN TYÖYMPÄRISTÖ

Turvallinen työympäristö on viihtyisä, jossa henkilökunnan on hyvä tehdä tuottavaa työtä, eikä käytä aikaa omasta turvallisuudesta huolehtimiseen. Työturvallisuuslaki sanoo, tunnista vaara ja poista se. Tämä on työnantajan velvollisuus huolehtia. Vaaran tai riskitekijän poistaminen ei aina ole mahdollista, vaan on valittava vaihtoehtoja riskien minimoimiseen.

Aromi lehden haastattelussa helmikuussa 2021 Sodexon toimitusjohtaja Bianca Brink kertoo turvallisuuteen liittyvästä työkalusta. Turvallisuuden varmistamiseksi on kehitetty turvaverkkomalli. Turvaverkkomallissa on eri vaiheita, joita pitää tehdä tai arvioida ennen työsuoritukseen ryhtymistä sekä toiminnan aikana. Turvaverkon rakenne voisi olla alla esitetyn mukainen. (Aromi-lehti 2/2021.)

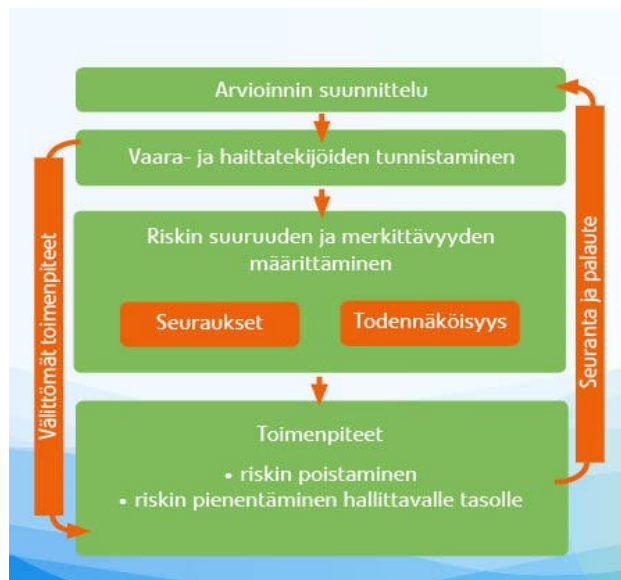
7.1 Riskikartoitus

Turvallisen toiminnan lähtökohtana on riskien arviointi. Tämä perustuu työpaikan ja ympäristön vaara - ja haittatekijöiden selvittämiseen mielellään jo ennen toiminnan aloittamista. Riskikartoituksen tarkastelussa voi käyttää kolmijakoista mallia alla olevan jaon mukaisesti. (Kanerva 2008, 26-27.)

1. Fyysiset asiat, joita voidaan mitata ja punnita. Näitä ovat esimerkiksi koneet, laitteet, työympäristö sekä muut fyysisiä vammoja aiheuttavat tekijät.
2. Psykososiaaliset asiat, joita voidaan selvittää haastatteluilla liittyen työn kuormitukseen, hyvinvointiin, ihmissuhteisiin sekä oman työn hallintaa.
3. Hallinnolliset asiat, joita ovat esimerkiksi työajat, johtaminen, työajat ja tasa- arvo.

7.2 Riskien arviointi

Riskien arvioinnissa on kiinnitettävä riittävästi huomiota kokonaisuuteen unohtamatta työntekijöiden henkilökohtaisia ominaisuuksia työtehtävien suorittamisen kannalta. Riskikartoituksen avulla on tavoite saada aikaan tapaturmien ennaltaehkäisyyn ja jatkuvaa kehittämistä tukeva toimintamalli. Tästä syystä riskejä tulee havainnoida jatkuvasti ja päivittää kartoitusta aina kun tilanteet muuttuvat. (Karnerva 2008, 27.)



Kuvio 4. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi (Työturvallisuuskeskus)

Vaarat ja haitat tunnistetaan selvittämällä arviointikohteessa tehtävät työt, havainnoimalla työn tekemistä ja haastatteleamalla työntekijöitä. Riskin suuruus muodostuu vaaran toteutumisen todennäköisyydestä ja vaaran aiheuttamien terveys- ja turvallisuushaittojen vakavuudesta. Riskin merkittävyyden määrittäminen tarkoittaa sen arvioimista, onko riski hyväksyttävällä tasolla vai onko sen ympärillä tehtävä toimenpiteitä vaaran pienentämiseksi. (Työturvallisuuskeskus.)

Riskin pienentämisellä pyritään riskin todennäköisyyden ja seurausten saattamista mahdollisimman alhaiselle tasolle. Riskien pienentämiskeinoja ovat esimerkiksi vahingontorjunta ja työsuojelutoimenpiteet sekä erilaiset varautumissuunnitelmat. Riskien pienentämistä pidetäänkin merkittävimpänä riskienhallinnan keinona tapaturmien ja vahinkojen ehkäisemisessä. (Yritystoiminta.)

Riskin todennäköisyys on yleisesti kääntäen verrannollinen riskin vakavuuteen, jolloin vakavuuden kasvaessa todennäköisyys tapaturmalle yleensä laskee. Pieniä vahinkoja sattuu useammin, mutta niistä yritykselle tai henkilölle koituvat vahingot ovat yleensä pieniä. Vakavien vahinkojen ja tapaturmien lukumäärä puolestaan on yleensä pieni, mutta ne aiheuttavat yritykselle vakavia menetyksiä ja niiden ennustaminen on vaikeaa. (Yritystoiminta.)

7.3 Työ- ja turvaohjeet, suojaimet

Riskikartoituksesta saatujen havaintojen pohjalta on hyvä laatia tarvittavat työ- ja turvaohjeet. Monet työtehtävät edellyttävät tarkennettuja ohjeita, jotta työskentely ja liikkuminen ovat turvallista. Työturvallisuuslaki määrittelee työhjeissa huomioitavia seikkoja kuten erilaisten henkilökohtaisen suojavälineiden käytön. Arvioinnissa kartoitetaan ensin tekijät, jotka aiheuttavat vaaraa työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Näitä tekijöitä ovat seuraavat:

- fyysiset (esim. korkea tai matala lämpötila, sähkö, säteily, tärinä ja melu)
- kemialliset (esim. aerosolit, kaasut, höyryt ja nesteet)
- biologiset (esim. bakteerit, virukset ja sienet)
- tapaturmat (esim. viillot, pistot, leikkautumiset, ruhjeet ja putoamiset).

Työnantaja vastaa suojaimen kustannuksista, jos suojain on valittu työnantajan tekemän riskinarvioinnin perusteella tai suojaimen käyttämistä edellytetään toimialaa koskevissa säädöksissä (Työsuojelu). Työturvallisuuslain 20 §:n mukaan, työntekijän tulee huolellisesti ja ohjeiden mukaisesti käyttää ja hoitaa työnantajan

hänelle luovuttamia henkilönsuojaimia ja muita varusteita. Työntekijän on työssään käytettävä sellaista asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa. (Työturvallisuuslaki.)

7.4 Koulutus ja perehdyttäminen

Uuden työntekijän rekrytointi on yritykselle investointi, josta on pidettävä erityisen hyvää huolta, että se on kannattavaa. Työturvallisuuslaissa edellytetään, että työnantaja antaa riittävän perehdytyksen työpaikan työolosuhteisiin, työvälineisiin, tuotantomenetelmiin sekä turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä asioista. (Siiki 2006, 72-73.) Kappaleessa 3.1 lainaamani Vera Hjeltin työsuojelunäyttelyn tunnuslause, ”Tasoita tietä työntekijän kaikilla toimialoilla suojelemalla häntä työtapaturmilta ja ammattitaudeilta, sekä kohottamalla hänen hyvinvointiaan ja työn iloaan”, on hyvä lähtökohta ajateltavaksi uuden työntekijän alkutaipaleelle (Hoskola 2009, 23).

Kunnollinen perehdytys työtehtäviin ja työympäristöön on oleellinen osa työturvallisuutta, työterveyttä ja hyvinvointia. Itselleni yksi perehdyttämisen tavoitteista on luonnollisesti tapaturmien ja työstä aiheutuvan sairastumisenvaaran välttäminen. Hyvä perehdytys pohjautuu suunnitelmallisuuteen ja tarpeellisen ajan varaamiseen siihen. Harmittavan usein olen joutunut henkilökohtaisesti kokemaan ajan puutteen perehdytysvaiheessa. Mielestäni tähän tulee kiinnittää huomiota erityisen tarkasti, jotta turvallisuusjohtamista voidaan kehittää. Uuden työntekijän perehdytys on pohja turvallisen työntekemisen mahdollistamiseen. Työturvallisuus syntyy oikeilla valinnoilla henkilöstön tietoisuudella. Myös asennetta voidaan ohjata oikeaan suuntaan hyvän perehdytyksen kautta.



Kuvio 5. Perehdyttäminen ja työhönopastus (Työturvallisuuskeskus)

Perehdyttäminen jakautuu kahteen osa-alueeseen (Kuvio 5), perehdyttämiseen ja työhönopastukseen. Perehdyttämällä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla työntekijä oppii tuntemaan yrityksen liikeidean, työpaikan tavat ja säännöt, työkaverit sekä työhön kohdistuvat odotukset. Työhönopastus on itse työn tekemiseen liittyvien tietojen ja taitojen opastusta. Käytännön työtehtäviin tarkemmin perehtymisessä apuna toimii valittu tukihenkilö, jonka parina uusi työntekijä saa toimia. (Työhönopastaminen.)

Hyvän perehdytykseen mielestäni kuuluu palautekeskustelut. Näitä on hyvä käydä perehdytettävän kanssa säännöllisesti. Palautekeskustelu on tilaisuus tarkentaa, että kaikki osa-alueet perehdytyksestä on sisäistetty ja tapa toimia on tullut tutuksi. Samassa tilaisuudessa perehdytettävä henkilö voi antaa palautetta, miten on kokenut uuden työn aloittamisen ja sopeutumisen työyhteisöön. Palautekeskustelu on myös työkalu perehdyttäjälle, miten on onnistunut ja onko perehdytystavassa jotain kehitettävää.

7.5 Turvakävely

Turvallisuuskävely osana perehdyttämistä on tehokas tapa tutustuttaa työntekijät oman työpaikkansa ja sen lähiympäristön turvallisuuteen ja työsuojeluun käytännössä. Turvallisuuskävelyssä tunnistetaan asioita, joilla on vaikutuksia työturvallisuuteen ja viihtyvyyteen. (Lsi.fi). Oman toimipaikan ympäristön seuraamisessa oma havainnoiminen voi heikentyä, kun siellä olevien kohteiden ja asioiden

kanssa on tekemisissä päivittäin. Uusin silmin tehty turvakävely antaa aina toisenlaisia näkemyksiä ympäristöstä, mihin tulee kiinnittää huomiota.

7.6 Turvallisuushavainnot ja läheltä-piti tilanteet

Turvallisuushavainnot ovat merkittävässä asemassa työturvallisuuden kehittämisessä sekä työtapaturmien estämisessä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijän ilmoittamaan työnantajalle havaitsemistaan työturvallisuutta vaarantavista seikoista. Työnantajan puolestaan on lain mukaan vastattava tehtyihin turvallisuushavaintoilmoituksiin. Turvallisuushavainnot on hyvä käsitellä yhteisesti, jotta niistä voidaan ottaa oppia. Suomessa sattuu yhtä työtapaturmaa kohden keskimäärin 600 vaaratilannetta. Luku todistaa sen, että pienetkin toimet työturvallisuuden parantamiseksi ja tapaturmien ennaltaehkäisemiseksi ovat tarpeen. Turvallisuushavainnon ei aina tarvitse olla negatiivinen vaan se voi olla myös positiivinen huomio tavasta toimia. (Turvallisuushavainto.)

Läheltä piti -tapauksilla tarkoitetaan sellaisia tilanteita, joissa on ”jo melkein” tapahtunut työtapaturma tai ollut onnettomuuden vaara, mutta henkilö- tai materiaalivahingoilta on kuitenkin vältytty. Läheltä piti -tilanteet, samoin kuin vaaratilanteet tulee aina ilmoittaa työnantajalle tai lähimmälle esimiehelle. Kaikkia tapaturmaan johtaneita tilanteita edeltää aina vaaratilanne, joka olisi voinut johtaa vakavampaan tapaturmaan. (Läheltäpiti.)

8 MITTAAMINEN OSANA TYÖTURVALLISUUTTA

Työturvallisuuslaki (TTL 738/2002) edellyttää, että työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Kappaleessa 7 on käsitelty useita eri kohteita turvallisuuden parantamiseksi mutta näitä on myös seurattava ja dokumentoitava. Tätä kautta on mahdollista tuottaa tietoa toiminnan kehittämistä ja parantamista ajatellen.

Perinteisesti työturvallisuutta ja työturvallisuuden tasoa on yrityksissä ja organisaatioissa mitattu seuraamalla tapaturma-, onnettomuus- ja sairaustilastoja. Näiden tunnuslukujen lisäksi on seurattava ennakoivia mittareita, eli työtapaturmiin, työperäisiin sairastumisiin ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kuten myös työturvallisuuden edistämiseksi tehtyä työtä ja panostuksia. (Työturvallisuuskeskus.)

Turvallisuustason mittaus antaa tietoa siitä, missä mennään ja miten voitaisiin toimia entistä paremmin järjestelmällisesti ja suunnitelmallisesti. Turvallisuusmittarin työturvallisuutta parantava vaikutus perustuu siihen, että se kiinnittää huomion oikeisiin asioihin ja toisaalta myönteisen palautteen kautta motivoi kehittämään työtapoja. Aikaisemmin työpaikoilla on totuttu tarkastusten yhteydessä etsimään puutteita, ja keskusteltu vain niistä asioista, jotka on hoidettu huonosti. (Lis.fi.)

Työturvallisuus tavoitteiden perusteella voidaan valita lisäksi täydentäviä mittareita seurattaville asioille tarpeen mukaan. Mittariston pohja perustuu seuraaville perusmittareille. (Työturvallisuuskeskus.)

1. Työpaikkatapaturmamittarit

- Tapaturmataajuus tai tapaturmaesiintyvyys
- Tapaturmapoissaoloprosentti

2. Sairauspoissaolomittarit

- Sairauspoissaoloprosentti

3.Ennakoivat mittarit

- Turvallisuushavainnot (myös vaaratilanne- tai läheltä piti -ilmoitukset tai turvallisuuspoikkeamat)
- Vaarojen kartoitus ja riskien arviointi
- Työturvallisuuskoulutus
- Työturvallisuustason arviointi

9 TURVALLISUUS AINEETTOMANA PÄÄOMANA

Työturvallisuusjohtamisen perusta on annettu työturvallisuuslaissa (738/2002) ja se koskee kaikenkokoisia työpaikkoja, mutta laki ei määrittele miten tai millä keinoin turvallisuutta tulisi johtaa. Sampo Holmin tutkimuksessa Turvallisuus aineettomana pääomana ja turvallisuustiedon johtaminen, turvallisuutta on käsitelty yrityksen aineettomana pääomana ja tutkimuksen mukaan sitä voidaan johtaa tietojohtamisen käytännöin. Tutkimuksen mukaan organisaatioiden tulisi tavoitella erinomaista turvallisuutta, joka tarkoittaa sekä päämäärää että toimintatapaa turvallisuuden saavuttamiseksi. (Holm. S, 2018). Tässä työssä ei ole tarkoitus lähteä purkamaan tietojohtamisen käytänteitä, mutta aineettoman pääoman teoreettisia piirteitä turvallisuuteen liittyen käytännönläheisin keinoin tulen käymään läpi.

9.1 Aineeton pääoma

Aineettoman pääoman johtamisella tarkoitetaan toimintaa, jolla pyritään ohjaamaan ja kehittämään organisaation aineettomia resursseja ja niiden hyödyntämistä.

Aineeton pääoma voidaan jaotella kolmeen osa-alueeseen: inhimilliseen pääomaan, suhdepääomaan ja rakennepääomaan. Inhimilliseen pääomaan kuuluvat erilaiset organisaation työntekijöihin ja johtajiin liittyvät asiat, kuten esimerkiksi osaaminen, henkilöominaisuudet, asenne, tieto ja koulutus. Inhimillinen pääoma on yksittäisten henkilöiden omistamaa, joten organisaatio ei voi hallita sitä.

Suhdepääoman, kuuluvat erilaiset aineettomat asiat organisaatioon ja sen ulkopuolisiin sidosryhmiin liittyen. Näitä ovat esimerkiksi suhteet asiakkaisiin, suhteet muihin sidosryhmiin, maine, brändit sekä yhteistyösopimukset.

Rakennepääomaan sisältyvät organisaation ”omistamat” asiat. Näitä ovat arvot ja kulttuuri, työilmapiiri, prosessit, dokumentoitu tieto sekä immateriaalioikeudet. Vaikka rakennepääoman komponentit ovat organisaation omistamia, ne ovat useimmiten työntekijöiden luomia. (Lönqvist. A & Kujansivu. P.)

Yllä olevien määritteiden pohjalta työturvallisuustieto on yritykselle aineetonta pääomaa ja sopii kaikkiin kolmeen osa- alueeseen. Inhimillisen pääoman osalta henkilön asenne ja tieto turvallisuuteen liittyvissä asioissa on asianomaisen omassa käytössä olevaa ja omistavaa osaamista. Suhdepääoman osalta yrityksen maine turvallisena työnantajana on rakentunut sen osaamisesta ja moitteetomasta toiminnasta niin henkilöstön kuin yhteistyökumppaneiden keskuudessa.

Kulttuuri, ilmapiiri ja varsinkin turvallisuuskulttuuri muodostuu yrityksessä toimivien esimiesten ja henkilöstön luomana. Nämä antavat arvoa yritykselle ja sen toiminnalle laajassa merkityksessä.

10 HAASTATTELUIDEN TULOKSET

Teoriapohjan lisäksi ja saadakseni näkemystä turvallisuusjohtamiseen käytännönläheisesti, on työn tueksi haastateltu eri organisaation eri asemissa työtä tekeviä henkilöitä. Saatekirjeessä (Liite 1), on sähköpostin välityksellä henkilöille esitetty kysymyksiä heidän asemansa organisaatiossa huomioiden kysymyksissä.

10.1 Ylemmät esimiehet

Turvallisuustieto on yrityksen aineetonta pääomaa, miten turvallisuutta aineettomana pääomana tulisi johtaa?

Sitä tulisi johtaa tavoitteellisesti ja systemaattisesti, ja mielestäni tulisi varmistaa sen tärkeyden ymmärtämisen koko organisaatiossa

Yrityksessämme on selkeät mallit työturvallisuuden johtamisesta ja siinä kiteytyy mielestäni hyvin myös se, että se on koko työyhteisön yhteinen asia. Tietysti esimiehet ovat esimerkin näyttäjinä mutta kun kulttuuri tuodaan koko työyhteisön vastuulle niin myös kaikki sitoutuvat siihen paremmin ja myös turvallisuus ja siitä huolehtiminen tulee osaksi päivittäistä työtä ja palveluamme. Selkeät järjestelmät ja mallit auttavat esimiehiä tämän suhteen. On riskikartoitukset, työturvallisuus tavoitteet, havainnot, raportoinnit ja turvallisuuden varmistavat kysymykset. Asioista keskustellaan päivittäin ja palaverien agendalla turvallisuus aina aloituksissa luo hyvän pohjan turvallisuusjohtamiselle. Tämä kaikki luo myös henkilöstölle turvaa ja työssäjaksaminen parantuu.

Henkilöstön sitoutumisen vahvistaminen, tavoitteiden asettaminen ja tavoitteiden pääsemiseen kannustaminen. Työturvallisuuden huomioiminen laajasti ympäristössä, ennakoiva toimintamalli = turvallisuushavainnot.

Kuten meillä xxxxxx jokainen jokaisella tasolla työntekijöistä ylimpään johtoon on mukana tässä projektissa. Koko yrityksen yhteinen tavoite, jota kaikki eri tasot tavoittelevat.

Turvallisuutta tulee johtaa vaikuttamalla tekijöiden ajattelutapaan. Siinä tiettävästi ollaan aineettoman äärellä, koska turvallisuus lähtee jokaisen henkilön oman kypärän (tai lippalakin) alta. Työnjohdon pitää tuntea porukkansa, jotta löytää kullekin parhaimman tavan vaikuttaa sinne korvien väliin, kypärän alle. Turvallisuusjohtaminen on henkilöjohtamista, henkilöihin vaikuttamista. Vaikuttamisen välineiksi tarvitaan jälleen konkretiaa eli tekemistä.

Vastauksissa nousee esille selkeästi se, että työturvallisuuden johtamisen tärkeys pitää ymmärtää, henkilöstä tulee sitouttaa ja johtamisella tulee olla tavoitteet, läpinäkyvyys ja näitä tulee ohjeiden ja järjestelmien tukea.

Työturvallisuuden aineettoman johtamisen tulee olla päivittäisessä työskentelyssä mm. siten, että se nostetaan esille palavereissa, tehdään turvallisuushavaintoja, raportoidaan ja kannustetaan henkilöstöä ottamaan kantaa ja osallistumaan havaintojen tekemiseen. Tätä kautta kasvatetaan ymmärrystä ja aineeton pääoma työturvallisuuden johtamiselle lisääntyy.

Miten kuvailisit tiedon merkitystä organisaation turvallisuusjohtamisessa?

tiedolla johtaminen on tehokasta ja selkeää ja se on erittäin tärkeä osa turvallisuusjohtamista

turvallisuusjohtamisen tekeminen ilman tietoa olisi mielestäni mahdotonta

Tietysti turvallisuusjohtaminen perustuu faktoihin ja osakseen myös lait ja asetukset tuovat selkeyttä siihen, miten yritysten pitää asiat hoitaa ja kuinka sitä valvotaan.

Tässä suhteessa tieto on tärkeää ja sitä ei voi sivuuttaa ja tässä tilanteessa myös tiedottamisen tärkeys korostuu, jotta tieto lisääntyy.

Esim. toimipaikoissa aktiivinen tiedon jakaminen turvallisuuteen liittyvissä tavoitteissa on olennaista. Samoin sitouttaminen ja kannustaminen

Jos mietitään tilannetta esim. meidän yrityksessä vuosia sitten lähdettiin viemään työturvallisuutta ja nolla tapaturmaa-tavoitetta ja jaettiin tietoa työturvallisuudesta, alkureaktio henkilöstön osalta oli tavallaan negatiivinen, sillä se koettiin vain sairaspöissaolojen minimoimisena ja työnantajan hyötynä kustannusten osalta. Moni ei oivaltanut sen hetkisen työturvallisuustiedotusten tiedon perusteella työturvallisuuden ydintä eli omaa hyvinvointia. Se tieto, mitä silloin alkuun jaettiin työturvallisuudesta, kohdistui paljon euromääräiseen vaikutukseen pöissaoloista johtuvien kustannusten osalta. Mutta hyvin alkuvaiheessa, kun tietoa alettiin tuomaa eri näkökulmasta ja enemmän korostettiin henkilöstön hyvinvointia ja sitä, että jokainen saa lähteä terveenä töistä kotiin, mielikuva tavoitteesta alkoi muuttua.

Tiedolla sinänsä miten se jaetaan ja mitkä asiat nostetaan esille, on erittäin suuri merkitys. Asiapitoisuus tulee olla sellaista, että jokainen kokee sen itselleen tärkeäksi ja kokee, että siinä ajatellaan jokaisen työntekijän hyvinvointia. Ja organisaation esimiehillä tulee olla riittävä tieto ja taustamateriaalia asioiden eteenpäin viemiseen, joita yrityksessämme on kehitetty valtavasti eteenpäin vuosien varrella. Ja siksi olemme tällä hetkellä hyvässä tilanteessa.

Tärkeää on siis jatkuva asian tiedottaminen, ylläpitäminen, seuranta kuten esim. safety moment, jotta turvallisuutta pidetään jatkuvana puheenaiheena, työturvallisuusinfot, työturvallisuuskoulutukset jne. Tieto on olennaista ja sen keräämisen tulee olla jatkuvaa ja keräämisen tulee tapahtua jokaiselta organisaation tasolta. Tiedolla rakennetaan turvallisuuskulttuuria. Tapaturmistakin tiedot kerätään talteen, juurisyyt etsitään ja korjaavat toimenpiteet tehdään, mutta pääpainon tulee olla ennakoinnissa.

Tiedon merkitystä organisaation turvallisuusjohtamisessa pidetään vastausten perusteella erittäin tärkeänä. Vastajat nostivat esille sen, että ilman faktaa -oikeaa tietoa, ei turvallisuusjohtamista voi olla. Vastauksissa korostuu myös lait ja asetukset, jotka ohjaavat työturvallisuutta yrityksissä ja organisaatioissa.

Tiedon lisääminen ja sen tuominen henkilöstölle koettiin erittäin tärkeäksi, jotta henkilöstö voidaan sekä sitouttaa että ymmärryksen lisääminen onnistuisi.

Esimiesten roolia korostettiin vastauksissa etenkin tiedon jakamisen, ylläpitämisen ja seurannan näkökulmasta. Myös se, että yritys / organisaatio takaa esimiehille taustamateriaalit ja osaamisen, koettiin tärkeänä.

Miten esimiestyöllä pystytään vaikuttamaan turvallisuustiedon johtamiseen?

Se on tässä avain asemassa. Hyvän esimiehen sitoutuminen turvallisuusjohtamiseen on kokonaisuuden kannalta erittäin tärkeätä. Turvallisuusjohtamiseen kuuluu niin monta elementtiä, jotka vaikuttavat henkilöstöön laajasti. Samoin palvelusopimuksissa esimiehen tietämys turvallisuusjohtamisesta tuo lisäarvoa asiakkaille sekä pitkälle kumppanuudelle. kun kyse on oman henkilöstön turvallisuudesta, asiakkaiden ja kumppaneiden turvallisuudesta niin niihin panostaminen luo myös kasvua ja laadukasta työntekoa

Esimiestyöllä voi viestiä juuri sellaisia asioita, jotka saavat tiimin toimimaan turvallisesti ja olemalla itse toiminnan osaltakin esimerkkinä voi vaikuttaa koko tiimin onnistumiseen turvallisuustyössä. Turvallisuustiedon johtaminen on myös muutosjohtamista. Muutosjohtamista turvalliseen tapaan toimia ja saada kaikki mukaan yhteiseen jatkuvaan projektiin kohti 0 työtaturmaa.

Jatkuva valvominen, riskien kartoittaminen, turvallisuuskulttuurin johtaminen, seurannan ja mittareiden avulla tiedon jakaminen, kannustaminen työntekijöitä jakamaan omia hyviä huomioita työturvallisuuden osalta

*Koko tiimin osallistaminen turvalliseen työympäristöön, työtapa-
turma esimerkkien viestiminen organisaatiossa, jotta uusilta tapauk-
silta välttyttäisiin -> Näillä kaikilla toimilla voi vaikuttaa työturvallisuus-
teen.*

*Esimiestyössä on vielä apuna eri järjestelmät ja ohjeet ja tavat, joilla
tietoa välitetään ja tallennetaan yhteiseen pankkiin tiedon jakamisen
helpottamiseksi.*

*Tästä on yksi hyvä malli olemassa, jonka avulla toimipaikan 4 työtä-
paturmaa saatiin seuraavalle tilikaudelle 0 työtaturmaksiksi -> muu-
tos oli valtava. Tässä korostui esimerkkinä oleminen, tinkimätön jat-
kuva toimintamalli, vaikka alkuun ei oikein väki ollut innostunut, lo-
pulta kiitos koko tiimille tavoitteen onnistumisessa ja tässä kohtaa
myös huomiota kyseiselle tiimille.*

*Samoin voi ajatella erään toimipaikkamme esimerkkiä, joka sai kan-
sainvälistäkin huomiota.*

*Nämä ovat niitä tiimin onnistumisia, joita esimiestyöllä on saatu vie-
tyä maaliin asti ja päästy muuttamaan työturvallisuuskulttuuria sitout-
taen koko tiimiä toimimaan. Jokainen esimiestehtävä on avainase-
massa yrityksen turvallisuuden kehittämisessä.*

*Esimiestyössä sekä oma esimerkki jokapäiväisessä toiminnassa,
että aktiivisella suunnitelmallisella johtamisella vaikutetaan.*

*Interaktiivinen kommunikaatio on myös olennainen osa turvallisuus-
tiedon johtamisessa, ja tässä jokaisella esimiehellä on oleellinen teh-
tävä viestittämisessä, sekä omalle tiimilleen, että esimiehelleen.*

*Itse ajattelen, että esimiestyö on turvallisuuden johtamista, jossa tär-
keä työkalu on turvallisuustieto. Esimiehellä pitää olla riittävät tiedot
alaistensa työtehtävistä ja työympäristöistä.*

Esimies on esimerkki kaikessa toimessaan, mutta myös turvallisuustiedon keräämisessä, hyödyntämisessä että siihen reagoinnista. Työntekijöiden kirjaamat turvallisuushavainnot ovat hyvä esimerkki tästä. He kirjaavat mielellään havaintojaan, jos pystyvät toteamaan, että antamansa tieto johtaa tarvittaessa muutoksiin.

Vastaajat nostivat esimiestyön arvon korkealle tässä kysymyksessä. Esimiehen tulee toimia esimerkkinä, huolehtia tiedon jakamisesta, johtaa suunnitelmallisesti, valvoa, kartoittaa riskejä, nostaa esille tiimille tärkeitä asioita ennen kaikkea sitoutua itse turvallisuusjohtamiseen.

Esimiehen tulee kannustaa henkilöstöä nostamaan esille epäkohtia, tekemään turvallisuushavaintoja ja työskentelemään siten, että tapaturmia ei tapahtuisi. Myös sattuneiden työtapaturmien esille nostaminen ja niiden avoin viestiminen ja läpikäyminen koettiin työturvallisuutta parantavaksi ja tietoisuuden lisääväksi toiminnaksi.

Mihin työturvallisuus mielestäsi vaikuttaa?

Yrityksen henkilöstön elämän laatuun

Hyvä työturvallisuuskulttuuri vaikuttaa koko yrityksen toimintaan ja myös yrityksen tulokseen positiivisesti

Se vaikuttaa lähes kaikkeen. Henkilöstöstämme, asiakkaistamme ja ympäristöstämme huolehtiminen on kaiken a ja o. Se luo yrityksen kannalta uskottavuutta toimijana, kun siihen panostetaan ja siitä tiedotetaan asiakkaita ja että se otetaan kaikissa palveluissamme laajasti huomioon. Se ennaltaehkäisee terveysriskejä. Se luo välittämisen ja vastuullisuuden kulttuuria. Se luo henkilöstölle osallistamista ja vastuun ottamista sekä omasta että työkaverin turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Se parantaa tuottavuutta ja työssä viihtymistä.

Työturvallisuus vaikuttaa jokaisen työntekijän hyvinvointiin ja tiimien onnistumiseen yhdessä turvallisen ympäristön luomisessa, asiakasyhteistyöhön työturvallisen ympäristön luomisessa ja yhteistyössä.

Toki myös kustannuksiin, kun ”turhia” poissaoloja saadaan karsittua, kun jokainen voi elää turvallista elämää työpaikalla ja viettää normaalia perhearkea iltaisin sekä harrastaa ja liikkua fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin tukemiseksi.

Työturvallisuus = kannattava, tuloksekas yritystoiminta, jota ovat tekemässä sitoutuneet omasta turvallisuudestaan kiinnostuneet henkilöt. Mikään yritys, jossa työturvallisuusasioita ei hoideta asianmukaisesti, ei voi pitkään tahkota tulosta. Toisaalta kannattavassa, hyvin hoidetussa yrityksessä myös työturvallisuusasiat on hoidettu kunnolla. Työturvallisuusluvut ovat yhden toiminnan laadun mittarit.

Kysyttäessä mihin työturvallisuus vaikuttaa, vastaajat nostivat esille selkeästi yrityksen tuloksellisuuden, uskottavuuden, työssä viihtymisen ja henkilöstön tyytyväisyyden. Työturvallisuuden vaikutus henkilöstön hyvinvointiin koettiin tärkeänä ja selkeänä. Henkilöstö kokee, että työssä on turvallista toimia ja työssä myös viihdytään, kun turvallisuusasiat ovat kunnossa. Mikäli yrityksen työturvallisuusasiat on hoidettu hyvin, on sillä myös suuri taloudellinen vaikutus yrityksen toimintaan.

10.2 Operatiivisessa toiminnassa olevat esimiehet

Mitä työturvallisuus sinulle merkitsee?

Työturvallisuus merkitsee erityisesti sitä, että koen että voin työskennellä yrityksessä, jossa huolehditaan työntekijöiden turvallisuudesta ja mahdollisuudesta työskennellä työyhteisössä, jossa noudatetaan lakeja, asetuksia ja puututaan epäkohtiin.

Se on ihan peruslähtökohta, kun aloitan työt joka aamu. Kun noudattaa työturvallisuus ohjeistusta on helpompi ja mukavampi työskennellä.

Työsuojelupäällikkönä minun pitää tuntea työpaikan olosuhteet ja työterveysriskit, lisäksi minun pitää ymmärtää lakisääteisten velvoitteiden täyttäminen. Pitämällä yllä hyvää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Minun pitää ymmärtää riskit ja ennalta ehkäistä niitä. Osallistun työsuojeluviranomaisten kanssa sisäiseen auditointiin.

Mihin kaikkeen se mielestäsi vaikuttaa?

Työturvallisuus vaikuttaa yrityksen uskottavuuteen, uskoon vastuullisesta toiminnasta, työhyvinvointiin ja -viihtyvyyteen ja siihen, että voin lähteä terveenä kotiin työpäivän jälkeen.

Kaikkeen tekemiseen keittiössä ja salissa

Työpaikalla työturvallisuuteen vaikuttavat sääntöjen ja ohjeistuksien noudattaminen. Työtapaturmien välttäminen ja ennakoiminen, sekä seuranta. Työterveyteen liittyvät asiat esim. varhainen välittäminen ja päihdeongelmiin tarttuminen ja hoitoon ohjaus. Fyysinen työterveys: työpaikan ergonomiakartoitus sekä liikunnan tukiohjelmat. Fyysisentyöterveyden seuranta ja ennalta ehkäiseminen. Psykkinen työterveys: työhyvinvointi kyselyt, perehdytys ohjelma, kehityskeskustelut, joilla kartoitetaan työntekijöiden henkistä jaksamista.

Mihin asioihin kiinnität huomiota työturvallisuuden johtamisessa?

Kiinnitän huomiota henkilöstön esille nostamiin epäkohtiin. Mahdollistan omalta osaltani sen, että jokaisella olisi mahdollisimman hyvät olosuhteet työskennellä -että mahdolliset puutteet tulee korjattua ja kaikkien työturvallisuushavainnot nostetaan esille. Huolehdin myös siitä, että työturvallisuus nostetaan tiimipalaverissa esille ja asioita keskustellaan avoimesti. Johdan työturvallisuutta olemalla myös itse esimerkkinä.

Jos näen, että joku laiminlyö ohjeistusta. Huomautan heti asiasta. Ja omalla esimerkillä näytän myös

Mitä haasteita olet kokenut työturvallisuuden johtamisessa?

Haasteellista on työturvallisuuden johtamisessa perinteinen toimistoympäristö. Ja se, että kaikkeen voi tottua. Tulee katsoa omaa työpistettä ja toimistoa uusin silmin, jotta voi havainnoida myös siellä mahdollisia epäkohtia.

Minulla on kohta 30 vuoden kokemus työnantajani palveluksessa. Työturvallisuuteen on panostettu tässä firmassa tosi paljon etenkin viime vuosina. Nyt, kun on hyvät ohjeet niin se helpottaa myös työohjausta ja valvontaa. Ja nyt minulla on hyvä tiimi, joka ymmärtää miten tärkeää on noudattaa ohjeistusta.

Koko organisaation yhteinen ymmärtäminen työturvallisuuden merkityksestä yrityksen toimintaan, tuottavuuteen, sekä kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Henkilöstön osallistaminen ja sitouttaminen työturvallisuus asioihin.

Miten työturvallisuuden johtamista ja turvallisuustietoa mielestäsi voisi kehittää?

Työturvallisuuden johtamista ja turvallisuustietoa voidaan kehittää tietoa jakamalla ja osallistamalla kaikki mukaan asian ytimeen. Jokaisen havainto ja mielipide ovat tärkeitä. tietoisuuden lisääminen ja työturvallisuuden vaikutus kaikkien työskentelyn ja työhyvinvointiin tulee olla jokapäiväistä johtamista. Näin se saadaan osaksi toimintamallia ja tutuksi kaikille.

Yhteisesti laaditut toiminta suunnitelmat sekä tapahtumat työturvallisuus asioiden merkeissä. Ottamalla mukaan koko henkilöstö työturvallisuus talkoisiin vähentämällä työturvallisuus riskejä. Henkilöstön kouluttaminen esim. EA-kortti-, tulityökortti-, henkilösuojain käyttö-koulutus

Työturvallisuuden merkityksestä vastaajat olivat yksimielisiä ja se koettiin tärkeäksi asiaksi. Vastaajat arvostivat myös yrityksen ohjeistusta ja tapaa toimia turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Työhyvinvointi sekä työnantajan toimet sen edistämiseksi korostuivat vastauksissa työturvallisuuden vaikutuksista. Työnantajan toimilla turvallisuuden edistämiseksi nähtiin suuri merkitys.

Valvonta ja henkilökunnan rohkaiseminen epäkohdista huomauttamiseen koettiin tärkeäksi asiaksi turvallisuuden johtamisessa. Myös oma esimerkillinen toiminta on ensiarvoisen merkityksellistä.

Oman työympäristön seuraaminen ja epäkohtien huomioiminen ja koettiin haasteelliseksi turvallisuuden johtamisessa. Ongelmana on oma sokeutuminen ympäristössä olevien muutosten huomaamisen osalta. Myös työyhteisön sitoutuminen ohjeiden noudattamiseen koetaan haasteelliseksi.

Kehityskohteina tulee esille päällimmäisenä tiedon jakaminen ja henkilökunnan osallistaminen yhteisen toimintamallin luomiseksi. Molemminpuolinen vuorovaikeus turvallisuuteen liittyvissä tekisi turvallisuudesta yhteisen asian kaikille. Suunnitelmallisuutta toiminnassa voisi kehittää yhteisillä koulutuksilla ja sitä kautta lisätä tietoa.

10.3 Henkilökunta, suorittavaa työtä tekevät

Henkilökunnan suhtautumista työturvallisuuteen seurasi sekä käytännön tekemisen että henkilökuntapalaverien kautta. Toiminnallisesta tutkimuksesta tein havaintoja, joiden pohjalta toimintatapoja ja ajattelumalleja voisi kehittää turvallisempaan suuntaan. Seuranta ja havaintoja on noin vuoden mittaiselta jaksolta

eri tilanteista. Alla olevassa koosteessa ovat yleisimmät ja usein toistuvat epäkohdat.

Henkilökuntapalaverit aloitetaan aina yrityksen palaverikäytännön mukaan turvatuokiolla, jonka aihe on pääsääntöisesti työhön tai työmatkaan liittyvää. Mikäli työympäristöstä tai toimintatavasta oli aiheita turvallisuushavainnolle tai oli tapahtunut läheltä-piti tilanne, nämä nostettiin esille turvatuokiossa. Myös, jos yrityksen jossain toisessa yksikössä oli tapahtunut työtapaturma, käytiin asia henkilöstön kanssa läpi oppimisenäkökulmasta.

Henkilökunta oli yleisesti ottaen kiinnostuneita kiinnostunut turvallisuuteen liittyvistä asioista. Aiheet eivät aina herättäneet keskustelua ja ne koettiin osittain ”väkisin” keksityiksi. Tämän huomion pohjalta, mikä nousi esille erään turvatuokion yhteydessä, aloin haastamaan henkilökuntaa aiheiden osalta. Muutoksen myötä turvatuokioiden aiheisiin alkoi tulla enemmän ajatuksia ja huomioita henkilökunnalta. Enemmän kiinnostusta ja keskustelua saimme aikaiseksi, kun turvatuokioiden aiheet välillä olivat ajankohtaisia asioita, eivätkä välttämättä liittyneet suoranaisesti työtehtäviin. Yleisesti ottaen, henkilökunta koki saavansa hyvin tietoa turvallisuudesta.

Työturvallisuuden johtaminen ja valvonta on esimiehen vastuulla, mutta esimies ei joka tilanteessa voi olla valvomassa, että turvallisuusohjeita noudatetaan. Tässä tilanteessa korostuu työyhteisön oma kollektiivinen vastuu ja huolehtiminen, mikäli turvallisista työtavoista poiketaan tai työympäristössä havaitaan poikkeama. Jokaisen, joka poikkeaman huomaa, tulisi siihen puuttua tai välittömästi ilmoittaa esimiehelle. Jokainen henkilö on kuitenkin yksilö ja suhtautuminen asioihin on erilaista. Työkaverille ei uskalleta sanoa tai huomauttaa sopimattomasta toiminnasta, koska pelätään miten hän ottaa huomautuksen vastaan. Kahden kesken keskusteluissa henkilökunnan kanssa tämä seikka nousi esille ja myös koettiin haasteelliseksi. Näissä tilanteissa kyseessä oli hyvin usein turvaohjeiden mukaisten suojavälineiden oikeanlainen käyttö ja välinpitämättömyys annettuihin ohjeisiin ja sääntöihin.

Turvallisuushavainnot ja niiden tekeminen oli osittain haastavaa henkilökunnalle. Tilanteissa, joista olisi pitänyt tehdä havainto, ei aina heti ilmoitettu siitä ja näin ollen se saattoi unohtua päivän kiireissä. Havainnosta ilmoitetaan vasta seuraavana päivänä, vaikka tapahtunut olisi voinut aiheuttaa vahinkotilanteen. Tähän liittyen myös työympäristössä havaitun poikkeaman korjaaminen oli osittain puutteellista. Usein lattialle kuulumatonta esinettä potkaistiin pois tieltä, vaikka se olisi pitänyt nostaa pois kokonaan. Yleisen siisteyden suhteen ilmeni ongelmia aina ”muiden jättämien” tavaroiden suhteen.

Tämän toimintatutkimuksen aikana oli myös tilaisuus haastatella mahdollisia uusia työntekijöitä. Haastatteluissa oli yhtenä vakioituna kysymyksenä ajatuksia työturvallisuudesta ja kuinka hakija on sen kokenut. Vastaukset tähän aiheeseen olivat hyvin pienimuotoisia. Erään hakijan työpaikalla ei hänen mukaansa keskustelua aiheesta mitään ja myöskään mitään turvallisuusohjetta ei ollut käyty läpi perehdytyksessä. Tämä herätti miettimään yleisesti turvallisuuskulttuuria ja tapaa huolehtia henkilökunnan turvallisuudesta ja hyvinvoinnista.

11 POHDINTA

Olen mielestäni tehnyt opettavaisen matkan työturvallisuuden ja turvallisuusjohtamisen alueelle. On ollut erittäin mielenkiintoista perehtyä aiheen teoriaan, lakeihin ja säädöksiin. Olen huomannut, kuinka valtavasti on tekemistä turvallisemman työyhteisön eteen. Asennekasvatus, ajankäyttö perehdytyksille ja henkilöstön kanssa keskusteluille ovat avainasemassa turvallisen työyhteisön sekä ylläpitämiselle että kehittämiselle.

Tekemissäni haastatteluissa nousi esimiestyön merkitys turvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin kehittämisessä avainasemaan. Turvallisuusjohtaminen ei olisi tavoitteellista ilman oikeaa tietoa. Myös tämä seikka nousi haastatteluissa selkeästi tärkeäksi osa-alueeksi kaikkien vastaajien kesken. Kaikkea näitä havaintojani ja saamiani tietoja tukee Sampo Holmin tutkimuksessa esitetyt käytänteet tiedon luomiseksi, jakamiseksi ja hyödyntämiseksi.

- Esimiehet rohkaisevat työntekijöitä jakamaan turvallisuustietoa työpaikalla
- Esimiehet rohkaisevat työntekijöitä kyseenalaistamaan olemassa olevan turvallisuustiedon
- Esimiehet sallivat virheiden tekemisen ja näkevät virheet oppimismahdollisuuksina
- Esimiehet arvostavat työntekijöiden ideoita ja näkökulmia ja ottavat ne huomioon
- Esimiehet edistävät tasavertaista keskustelua työpaikalla
- Esimiehet jakavat turvallisuustietoa avoimesti ja tasapuolisesti
- Esimiehet jatkuvasti päivittävät omaa turvallisuustietoaan (Holm 2018, 57-58.)

Opinnäytetyöni haasteeksi koin tämän aiheen laaja-alaisuuden. Ajoittain oli vaikeaa hahmottaa järkevää kokonaisuutta ja pysyä valitsemassani aiheessa. Käyttämäni lähdeaineistot ja erilaiset tutkimukset, joihin tutustuin ovat lisänneet mielenkiintoani entisestään.

Olen pohtinut paljon sitä, miten voisimme kehittää omaa työyhteisöämme. Ajan käyttö nousee erityisenä haasteena tässä tilanteessa. Toimin henkilöstöni kanssa hektisessä ravintolaympäristössä ja henkilöstön vahvuus työvuorossa on mitoitettu minimiin ja työtehtävien suorittamiseen varattu aika on rajallinen. Näin ollen ajankäytöllisesti on usein mahdotonta saada tarvittavaa määrää esimerkiksi turvallisuustuokioita pidettyä. Tämä johtaa omalta osaltani siihen, että tulen erityisesti kehittämään toimintatapoja, joilla voimme työn ohessakin läpikäydä tärkeitä asioita.

Mieltäni ilahdutti erityisesti saamieni haastatteluvastausten sisältö. Voin olla tyytyväinen siihen, että oma työnantajani suhtautuu erityisellä vakavuudella työturvallisuuteen ja turvallisuusjohtamiseen. Haastatteluissa oli edustettuna henkilöitä muistakin yrityksistä ja myös heidän ajatuksensa turvallisuudesta olivat sisällöltään erittäin mielenkiintoisia ja antoivat hyvän kuvan turvallisuuteen liittyen. Haastattelut tukivat tavoitettani tiedon merkityksestä turvallisuuden johtamisesta ja esimiestyön tärkeydestä. Haastattelujen tuloksia voin pitää laadullisesti hyvinä ja ne tukivat teorian esittämiä tapoja ja käytänteitä.

Henkilökunnan osalta toimintatutkimuksen otanta keskittyi yhteen yksikköön ja siellä toimiviin henkilöihin sekä aikaisempaan kokemukseeni. Toiminnan seuraamisen tulokset olivat hyviä, ja laadullisesti niistä sai hyvää pohjaa tulevalle kehitystyölle. Vertailun kannalta olisi ollut mielenkiintoista suorittaa vastaava seuranta toisesta yksiköstä. Tulokset ja havainnot toimintatutkimuksen osalta ovat kuitenkin aikaisempaan kokemukseeni perustuen yleisesti paikkaansa pitäviä.

LÄHTEET

Aluehallintovirasto 2010. Turvallisuusjohtaminen. TampereMultiprint Oy, Tampere 2010

Aromi-lehti 23.2.2021. Luettu 2.5.2021 < <https://aromilehti.fi/artikkelit/sodexon-toimitusjohtaja-bianca-brink-tyotapaturmien-vahentaminen-edellyttaa-sitkeaa-ja/>

Cooper, D. 1998. Improving safety culture. A practical guide. Luettu 24.4.2021 < https://www.researchgate.net/publication/284371696_Improving_Safety_Culture_A_Practical_Guide

Duunitori. n.d. Luettu 5.9.2020 < <https://duunitori.fi/tyoelama/tyosuojelu-voi-olla-hyvinkin-arkista>

Elinkeinoelämän keskusliitto. n.d. Luettu 5.9.2021 < <https://ek.fi/mita-temme/tyoelama/tyohyvinvointi/>

Holm. S: Turvallisuus aineettomana pääomana ja turvallisuustiedon johtaminen Pro gradu -tutkielma 2018. Viitattu 18.10.2020 < https://lut-pub.lut.fi/bitstream/handle/10024/158450/Pro_gradu_Holm_Sampo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hoskola H. 2009. Satavuotta työsuojeluvallistusta suomessa. Tampere: Multiprint Oy

Kanerva. R. Työ turvalliseksi. Edita Prima Oy, Helsinki 2008

Lis Group. n.d. Luettu 3.4.2021 < <https://www.lis.fi/turvallisuuskehitys/turvallisuus-kavely-safety-walk/>

Läheltä piti Luettu 24.9.2020 < <https://www.laheltapiti.com/>

Lönnqvist, A, Kujansivu, P. n.d. Luettu 23.2.2021 < Aineettoman pääoman johtaminen tietointensiivisessä palveluyrityksessä: <http://pawt.pikes.fi/documents/812337/842029/Aineeton+p%C3%A4%C3%A4oman+johtaminen+tietointensiivisess%C3%A4%20yrityksess%C3%A4%20%28670+kb%29%20%C2%BB.pdf/799f4030-cfb2-4576-9e5e-319173664974;jsessionid=C7FA5815D080F7A647BFF7184F4CBD1B.node2?version=1.0>

Mertanen, V. Työturvallisuuden perusteet. Suomen yliopisto Paino Oy- Juvenes Print, Tampere 2015

Neal, A., G., M. A. & Hart, P. M. 2001. The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. Luettu 14.4.2021 <http://158.132.155.107/posh97/private/behavioral-safety/organizational-climate-Neal.pdf>

Näpäjä, L. Haastattelun lajityypit. n.d. Luettu 23.3.2020 < <https://spoken.fi/2180/>

Ojasalo K., Moilanen T. & Ritalahti J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudella osaamisella liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy. 3. painos.

Promainlehti 15.3.2019 Viitattu 2.2.2020 < <https://promaintlehti.fi/Turvallisuus-ja-ymparisto/Tyoturvallisuus-on-assenekysymys>

Rantanen S, Medetoja S, Räikkönen T, Pääkkönen R, Liuhamo M, Hanhela R. 2007. Työturvallisuus pienyrityksessä Helsinki: Työterveyslaitos

Saloheimo J. 2003. Työturvallisuus, perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki: Talentum

Siiki.P. Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Edita Prima, Helsinki 2006

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtapaturmat [verkkójulkaisu]. ISSN=1797-5999. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 3.4.2020].
Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/ttap/>

Superliitto.n.d. Luettu 4.5.2020 < <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyosuojelutoiminta/tyosuojeluvaltuutettu-ja-varavaltuutetut/>

Tapaturmavakuutuskeskus, Tilastosovellus Tikku, 17.4.2020 < https://tilastoportaali.vakes.fi/SASVisualAnalyticsViewer/VisualAnalyticsViewer_guest.jsp?reportName=Tikku&reportPath=

Tehy n.d. Luettu 14.4.2020 < <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/tyotapaturma>

Turvallisuushavainto n.d: <http://www.turvallisuushavainto.com/>

Turvallisuusjohtaminen. Työsuojeluhallinto 2010. Luettu 23.3.2020 < https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Turvallisuusjohtaminen_TSO_35.pdf/ef0c3554-4593-49d6-9530-64c28f404cb0

Työhönopastaminen. n.d. Luettu 22.4.2020 < <https://www.tyohonopastaminen.fi/>

Työsuojelu. n.d Luettu 4.5.2020 < <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopai-kalla/vastuut-tyosuojelussa/tyontekija>

Työterveyslaitos. n.d. Luettu 12.2.2021 < <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Luettu 19.3.2020 < <https://ttk.fi/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu>

Työturvallisuuslaki 738/2002 Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Yritystoiminta. n.d. Yrityksen riskien hallinta. Luettu 17.4.2020 < <http://www.tieto.osaavayrittaja.fi/yrityksen-riskienhallinta>

LIITTEET

Liite 1.Haastatteluiden saatekirje

Hei

Olen tekemässä palvelualojen restonomintutkintoon liittyvää lopputyötä työturvallisuuden johtamisesta. Työturvallisuusjohtamisen perusta on annettu työturvallisuuslaissa ja se koskee kaikenkokoisia työpaikkoja, mutta laki ei määrittele miten tai millä keinoin turvallisuutta tulisi johtaa. Työpaikat ja ympäristöt ovat erilaisia ja siellä työskentelevät ihmiset yksilöitä, joita motivoi eri asiat. Turvallisuuteen liittyen asenteella on suuri merkitys ihmisten toiminnassa.

Lopputyöni tarkoituksena on selvittää käytännönläheisesti eri tapoja ja toimintamalleja, miten työturvallisuutta, sekä siihen liittyvää turvallisuustietoa ja osaamista voidaan jakaa. Samalla kartoitan minkälaisia keinoja käytännön johtamisessa, on vaikuttaa ihmisten asenteisiin turvallisuuteen liittyen.

Tietoja ja tuloksia käsitellään luottamuksellisesti ja tulokset julkaistaan niin, ettei yksittäistä vastaajaa voi niistä tunnistaa. Valmis opinnäytetyöni julkaistaan internetosoitteessa www.theseus.fi, josta se on vapaasti luettavissa.

Vastauksistanne on minulle työni loppuun saattamiseksi suuri merkitys. Vastauksia toivoisin saavani xxxxxxxx mennessä.

Ystävällisin terveisin