

Kimi Taimi

Turvallisuusjohtaminen rakennustyömailla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Rakennusmestari (AMK)

Rakennusalan työnjohto

Mestarityö

14.11.2017

Tekijä(t) Otsikko	Kimi Taimi Turvallisuusjohtaminen rakennustyömailla
Sivumäärä Aika	49 sivua + 4 liitettä 14.11.2017
Tutkinto	Rakennusmestari (AMK)
Koulutusohjelma	Rakennusalan työnjohto
Suuntautumisvaihtoehto	Talonrakennustekniikka
Ohjaaja(t)	Lehtori Markus Immonen Turvallisuuspäällikkö Jari Pulkkinen
<p>Tämän opinnäytetyön on tilannut Fira Group Oy ja se käsittelee turvallisuusjohtamista rakennustyömailla. Työssä selvitettiin turvallisuusjohtamista teoreettisella tasolla ja haastateltiin rakennusalalla eri tehtävissä toimivia henkilöitä. Tavoitteena oli tehdä nykytilanteen kartoitus rakennustyömaiden työturvallisuudesta ja turvallisuusjohtamisesta, sekä luoda turvallisuusjohtamisjärjestelmä.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin nykypäivän rakennustyömaiden turvallisuusjohtamista ja työturvallisuutta kenttähaastatteluiden kautta ja laadittiin mahdollisimman kattava kooste nykypäivän ongelmista ja hyvistä puolista.</p> <p>Teorian ja haastatteluiden pohjalta luotiin turvallisuusjohtamisjärjestelmän malli. Mallia ja- lostamalla pystytään luomaan yritykselle toimiva turvallisuusjohtamisjärjestelmä. Yhtenäisen ja vakiinnutettu ohjeistus turvallisuusjohtamisesta on yrityksen, aliurakoitsijan ja rakennusalan etu.</p>	
Avainsanat	Turvallisuusjohtaminen, turvallisuusjohtamisjärjestelmä, työturvallisuus, työmaa

Author(s) Title	Kimi Taimi Safety management on construction sites
Number of Pages Date	49 pages + 4 appendices 14 November 2017
Degree	Bachelor of Construction Site Management
Degree Programme	Construction Site Manager
Specialisation option	Building Construion
Instructor(s)	Markus Immonen, Senior Lecturer Jari Pulkkinen, Safety manager
<p>This thesis is commissioned by Fira Group Oy and deals with safety management at construction sites. The thesis clarifies the safety management at the theoretical level and interviewed persons working in the construction sector. The aim was to carry out a current situation mapping of workplace safety and safety management in construction sites and to create a safety management system.</p> <p>In the thesis work on safety management and occupational safety in today's construction sites was explored through field interviews and tried to compile a comprehensive compilation of today's problems and good points.</p> <p>Based on the theory and interviews, a model of a safety management system was created that by means of processing a company-based safety management system can be created. Uniform and established guidance on safety management is the benefit of the company, subcontractor and construction industry.</p>	
Keywords	safety management, safety management system, work safety, construction site

Sisällys

Lyhenteet

1	Johdanto	1
2	Työn taustoja	2
2.1	Aiheen valinta ja rajaus	2
2.2	Tutkimuskysymysten valikoituminen ja alku kankeus	2
2.3	Kenttätöön haasteet	3
3	Mitä on turvallisuusjohtaminen?	5
3.1	Turvallisuuskulttuuri	6
3.2	Riskienhallinta ja vaarojen arviointi	7
3.3	Johtamisjärjestelmä	8
3.4	Turvallisuuden hallinta	8
4	Turvallisuusjohtaminen lakien ja säädösten näkökulmasta	9
4.1	Turvallisuusjohtamiseen liittyvät lakipykälät laissa 738/2002	9
4.2	Valtioneuvostonasetuksen 205/2009 kannalta	13
5	Haastattelut	15
5.1	Haastateltavien valinta	15
5.2	Haastattelujen pohjien luonti ja haastattelut yleisesti	16
5.3	Aikataulus ja haastattelujen litterointi	17
5.4	Haastattelututkimuksen tuloksia	18
5.4.1	Firan henkilöstö	18
5.4.2	Aliurakoitsijat	23
5.4.3	Muiden rakennusliikkeiden turvallisuushenkilöt	26
5.4.4	Muut rakennusalan turvallisuuden kanssa työskentelevät	34
6	Nykytilanteen kartoituksen johtopäätökset ja yhteenveto	42
7	Yhteenveto	47
8	Lähdeluettelo	49

Liitteet

Liite 1. SWOT- kaavio

Liite 2. Haastattelukysymykset

Liite 3. Turvallisuusjohtamisjärjestelmä-mallipohja

Liite 4. Turvallisuusjohtamisjärjestelmä, jalkautusaikataulu

Lyhenteet ja selitykset

SWOT	Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats. Nelikenttä jolla pyritään kartoittamaan työn vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia, sekä uhkia.
Työvaihe	Työvaihe on yksi osa työtä esimerkiksi laatoitustyö tai muuraus
Vaarojenarviointi	Vaarojen ja riskien tunnistamista ja niiden poistamista ja ennakoinnista
VNa	Valtioneuvostonasetus
AVI	Aluehallintovirasto

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö käsittelee rakennustyömaiden turvallisuusjohtamista ja työturvallisuutta. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitä turvallisuusjohtaminen on, miten sitä toteutetaan nykyään ja mikä turvallisuusjohtamismalli olisi toimiva ratkaisu kaikkiin rakennushankemalleihin. Työssä lähestytään turvallisuusjohtamista alalla työskentelevien haastattelujen perusteella.

Työn on tilannut Fira Group Oy ja se haluttiin toteuttaa koska yrityksellä ei ollut yhtä selkeää toimintamallia turvallisuusjohtamistehtävistä. Toinen syy työn tekemiseen on tarve selvittää, kuinka eri tahot rakennusalalla kokevat turvallisuusjohtamisen, sekä työturvallisuuden.

Työn toteutus tapahtuu kahdella eri menetelmällä. Turvallisuusjohtamisen teoria toteutetaan tutkimalla kirjallisuutta, sekä hyödyntämällä työtä tekevän aiheen ennakkotunteista. Tutkimusvaihe toteutetaan haastattelemalla rakennusalalla työskenteleviä henkilöitä, jonka avulla tehdään nykytilanteen kartoitus työmaiden turvallisuusjohtamisesta, sekä työturvallisuudesta. Näiden kahden tutkimustavan avulla pyritään rakentamaan toimintamallirunko, sekä jalkautussuunnitelma, jonka avulla yritys pystyy yhtenäistämään työmaidensa turvallisuustoimenpiteitä.

2 Työn taustoja

2.1 Aiheen valinta ja rajaus

Päättötyön aihealue oli tekijälle oikeastaan jossain määrin jo tiedossa toisena opiskeluvuotena, sillä tekijä haluaa pyrkiä vaikuttamaan työturvallisuuteen rakennusalalla. Asiaa tarkemmin tutkittaessa selvisi, ettei turvallisuusjohtamisesta ole juurikaan tehty tutkimuksia, vaikka turvallisuutta on alalla muuten tutkittu runsaasti. Haluttiin siis lähteä tutkimaan turvallisuusjohtamista ja tietää, missä pisteessä ollaan nykyään, koska tekijän mielestä turvallisuusjohtamistehtävät eivät ole kaikille työnjohtajille täysin selkeät. Aiheen valintaa tuki vahvasti se, että Fira Group Oy haluaa vahvistaa ja tehostaa turvallisuusjohtamistaan. Lisää kun aihetta tutkittiin, selvisi, että rakennusalalla ei ole muutenkaan mitään valmista standardisoitua toimintamallia aiheen tiimoilta. Useita julkaisuita, joissa käsitellään turvallisuusjohtamista, löytyy ja niissä toki annetaan joitain esimerkkimalleja ja ohjeita toimivaan turvallisuusjohtamiseen.

Kun työn aihe esitettiin Fira Oy:n turvallisuuspäällikölle Jari Pulkkiselle, saatiin tukea välittömästi aiheeseen. Nopeasti päästiin keskustelemaan Jarin kanssa työn rajauksesta ja työn tärkeydestä. Työ koettiin tärkeäksi monestakin syystä. Tärkeimmät syyt olivat lähtökohtaisesti se, että vastaavanlaista tutkimusta on tehty vähän ja tutkimusmenetelmät ovat olleet erilaiset, sekä se että Fira haluaa kehittää turvallisuusjohtamistaan eri sopimus- ja rakennustyyppien hallinnassa. Turvallisuusjohtamismallilla/-ohjeella on mahdollista ohjata työnjohtajien energiaa, voimavaroja ja keskittymistä oikeaan suuntaan ja näin parantaa konsernin suuntaa turvallisuus asioiden osalta.

2.2 Tutkimuskysymysten valikoituminen ja alku kankeus

Työn tutkimuskysymysten muotoiluissa käytettiin paljon aikaa ja niitä pohdittiin pitkään, että niistä saatiin selkeä ja toimiva haastattelurunko. Pohdintojen jälkeen tutkimuskysymykset valikoituivat niin, että kysymyksiä oli kaksi pääkysymystä ja kaksi alakysymystä

1. Millä tavalla Firan työmailla ja rakennusalalla tällä hetkellä turvallisuusjohtaminen toteutetaan?

2. Millainen turvallisuusjohtamismalli Firan työmailla toteuttaisi turvallisen työmaan ja täyttäisi lakien ja asetusten asettamat vaatimukset?
 - a. Millainen turvallisuusjohtamismalli soveltuisi erimuotoisiin hankkeisiin (uudiskohteet, korjauskohteet ja linjasaneeraus mittakaavasta ja vaativuudesta huolimatta)?
 - b. Millainen on aliurakoitsijoiden mielestä hyvä turvallisuusjohtaminen työmailla?

Työ lähti liikkeelle hitaasti useastakin syystä. Yksi suurimmista syistä oli, että työn rajaaminen oli erittäin haastavaa. Aihe on laaja ja sitä pystyy venyttämään moneen eri suuntaan ja aiheesta voisi halutessaan kirjoittaa jopa kirjan. Tämä teki rajauksesta haastavaa, sillä joitain asioita ei voinut rajata työstä pois ja jotkin asiat olivat sellaisia, ettei niitä olisi kannattanut rajata työstä pois.

Työstä laadittiin myös niin sanottu SWOT-nelikenttä (Liite 1). Lyhenne SWOT koostuu neljästä eri sanasta:

- Strengths – Vahvuudet
- Weaknesses – Heikkoudet
- Opportunities – Mahdollisuudet
- Threats – Uhat

SWOT-kenttä auttoi varautumaan päättötyön toteuttamiseen liittyviin uhkiin ja heikkouksiin. Samaan aikaan SWOT :lla voitiin keskittyä myös vahvuuksiin ja yrittää kartoittaa uusia mahdollisuuksia, mitä työ voisi tuoda tullessaan.

2.3 Kenttätöön haasteet

Kenttätö eli haastattelut aiheuttivat haasteita työn alusta alkaen. Haastattelujen suurimmaksi vaikeudeksi tuli alkava lomakausi. Kesälomakausi oli juuri alkamassa, kun sovittiin

ensimmäisiä haastatteluajankohtia. Osan haastatteluista saatiin sovittua jo ensimmäisten viikkojen aikana työn aloittamisen jälkeen, mutta moni haastatteluista saatiin pidettyä vasta heinäkuun ja elokuun aikana. Tämän ongelman takia haastatteluanalyysin tekeminen ja haastatteluaineiston yhteenvedon kirjoittamisen aloittaminen viivästyivät alkupe-
räisestä suunnittelemani aikataulusta. Lisää haasteita loi se, että haastateltavat olivat ympäri pääkaupunkiseutua työskenteleviä ihmisiä. Aikataulujen sopiminen ja sovittaminen sellaisiksi, että useampi haastattelu saatiin samalle päivälle, loi omat vaikeutensa.

3 Mitä on turvallisuusjohtaminen?

Turvallisuusjohtaminen on käsitteenä monimuotoisesti tulkittavissa ja tämän takia sen määrittelemisen oikein on erittäin vaikeaa. Monet puhuvat ns. esimerkillä johtamisesta. Pääasiassa turvallisuusjohtamisen päätehtävinä on valvoa määritettyjä velvollisuuksia ja valtuuksia, pitää yllä ja luoda turvallisia toimintatapoja ja turvallisuuskulttuuria. Turvallisuusjohtaminen alkaa aina yrityksen johdosta eli jos yrityksen johtoporras ei ole sitoutunut turvallisiin toimintatapoihin, niin ei myöskään yrityksen alemmat tahot pysty panostamaan turvallisuus asioihin tarvittavin resurssein. (Työsuojeluhallinto 2017, 6.)

Hyvällä turvallisuusjohtamisella pyritään pitämään huolta myös kaikkien henkisestä työhyvinvoinnista. Suoraa standardisoitua turvallisuusjohtamismallia ei ole missään määritetty, joten yrityksillä on yleensä omat toimintamallinsa. Kuitenkin turvallisuuslaista pystytään poimimaan sellaisia velvollisuuksia jotka luovat johtamismallille hyvää pohjaa. Turvallisuusjohtaminen linkittyy yrityksen strategiaan, sekä operatiiviseen toimintaan. Yrityksen arvot täytyy siis olla selkeät ja johdonmukaiset, jotta turvallisuusjohtamismalli voi olla selkeä. Seuraavat neljä kategoriaa ovat tärkeimpiä turvallisuusjohtamisen osa-alueista. (Työsuojeluhallinto 2017, 7.)

Turvallisuuskulttuuri

Riskien arviointi ja hallinta

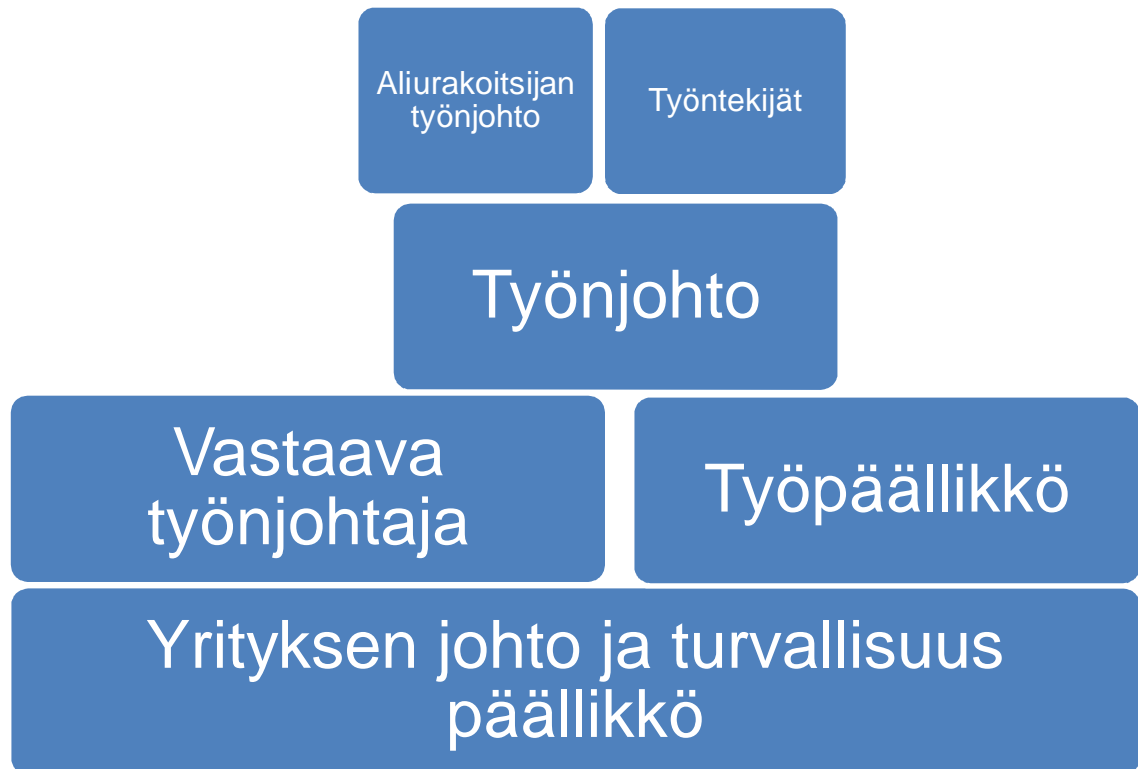
Johtamisjärjestelmä

Turvallisuuden hallinta

Kun nämä neljä kategoriaa ovat selkeät koko organisaatiossa, silloin turvallisuusjohtamismallin luominen on helpompaa. Kaikki kategoriat tukevat toisiaan ja jotta jokainen niistä toimii oikealla tavalla, on muidenkin oltava oikein hoidettu ja hallinnassa.

3.1 Turvallisuuskulttuuri

Yksi tärkeimmistä asioista turvallisuusjohtamisessa on hyvän turvallisuuskulttuurin luominen ja ylläpitäminen. Turvallisuuskulttuuri koostuu yrityksen perusarvoista ja normeista. Työmaalla turvallisuuskulttuurin jalkauttaminen on riippuvaista työnjohtajien toiminnasta työmaalla. Hyvää turvallisuuskulttuuria on se, että kaikki rakennushankkeessa työskentelevät välittävät turvallisuudesta aina työntekijästä työpäällikköön asti. Jos työnjohtajien asenne työturvallisuutta kohtaan on huono tai siitä ei välitetä se saastuttaa tämä yleensä koko työmaan turvallisuuskulttuurin. Työntekijät eivät yleensä omasta toimestaan pelkästään yritä edistää ja viedä työmaan turvallisuuskulttuuria eteenpäin vaan se on työnjohtajista kiinni. Työmailla, joilla työskentelee useampia työnjohtajia, on laadittava yhteiset pelisäännöt hyvän turvallisuuskulttuurin luomiseksi. Jos kymmenestä työnjohtajasta vain viittä (5) kiinnostaa työturvallisuus ja siihen liittyvät puutteet, ei työmaalle saada kunnollista turvallisuuskulttuuria. Jos työnjohtajista noin 85% toteuttaa hyviä työturvallisuusperiaatteita ja puuttuu puutteisiin ja rikkeisiin heti ne huomattuaan, saadaan turvallisuuskulttuurin luomiseen vaadittava pohja rakennettua. Myös vastaavalla työnjohtajalla ja työpäälliköllä on suuri rooli turvallisuuskulttuurin luomisessa. Jos jompikumpi edellä mainituista henkilöistä ei sitoudu turvallisuusasioihin, koko työmaa kärsii siitä. Varsinkin vastaavan työnjohtajan asenne turvallisuusasioita kohtaan on erittäin kriittinen osa turvallisuuskulttuuria. Tämän asian tärkeyttä kuvastaa hyvin vanha lause ”Työmaa on vastaavan mestarin näköinen”. Lause pitää myöskin vielä nykyäänkin paikkansa monella osa-alueella rakennushankkeen aikana. (Työsuojeluhallinto 2017, 5) (Fira)



Yllä oleva kaavio kuvastaa hierarkia järjestystä. Jos palikoita otetaan välistä pois, niin turvallisuuden taso hankkeessa laskee. Jos yrityksen johto ja turvallisuuspäällikkö eivät ole sitoutuneita luomaan turvallisuuskulttuuria katoaa siitä pohja, mutta työmaa pystyy vielä sitä hoitamaan asiaa jotenkin itse. Jos vastaava työjohtaja ja/tai työpäällikkö eivät välitä turvallisuudesta, pystyy työnjohto vielä jotenkin ylläpitämään turvallisuutta ja -kulttuuria. Työnjohto on ainoa linkki viedä ja ylläpitää näitä asioita työntekijöille ja aliurakoitsijoiden työjohdolle. Jos tämä linkki puuttuu, ei mikään toimi. Koko työturvallisuuden ja -kulttuurin katto on aliurakoitsijoissa ja heidän työntekijöissään. Jos heillä ei ole kiinnostusta olla osana turvallisuutta ja sen kulttuuria, vuotaa kaikki kuin seula. Tästä syystä on jokaisen osapuolen sitouduttava täysin turvallisuuteen ja turvallisuuskulttuurin luomiseen parhaan lopputuloksen saavuttamiseksi työmaalla. (Fira)

3.2 Riskienhallinta ja vaarojen arviointi

Riskienhallinta ja vaarojen arviointi on yksi tärkeimmistä tehtävistä. Riskienhallinta ja vaarojen arviointi on omalla osallaan tärkeä osa toimivaa turvallisuusjohtamismallia. Kun yritys tai konserni tekee yhdenmukaisen linjauksen siitä, mistä työvaiheista ja missä dokumenttimuodossa vaarojen arviointi toteutetaan, tämä toimenpide tekee työjohdon ja

aliurakoitsijalle asiasta selkeämpää ja riskienhallintaa voidaan myös toteuttaa suuremmalla varmuudella. (Työsuojeluhallinto 2017, 5-10)

Jotta riskienhallinta olisi mahdollisimman järjestelmällistä koko organisaatiossa, on sitä osattava käyttää työkaluna oikein. Kun koko työmaaorganisaatio toteuttaa riskienhallintaa yhdenmukaisesti luo se taas omalta osaltaan hyvää turvallisuuskulttuuria. Käytännössä riskienhallinta on yksinkertaisuudessaan siis sitä, että kaikkia mahdollisia riskejä pyritään vähentämään ja poistamaan työskentelystä. (Työsuojelu 2017)

3.3 Johtamisjärjestelmä

Johtamisjärjestelmä kattaa sisäänsä jollain tasolla kaksi aikaisempaa aihetta. Johtamisjärjestelmä on yleisesti otettuna henkilöstön ja resurssien menettelyjen kaiken tasoinen yhdistelmä. Johtamisjärjestelmä koostuu useista eri osista. Näiden osien keskinäinen kommunikaatio on tärkeässä roolissa. Toimivalla johtamisjärjestelmällä saavutetaan tehtävät, tavoitteet ja tulokset sovituissa aikatauluissa ja niitä saadaan myös ylläpidettyä. (Työsuojeluhallinto 2017, 5)

3.4 Turvallisuuden hallinta

Turvallisuuden hallinta on viimeinen niin sanotuista turvallisuusjohtamisen kulmakivistä. Turvallisuuden hallinta, sekä riskienhallinta ja vaarojen arviointi kulkevat käsikädessä ja ne usein sekoitetaan keskenään. Turvallisuuden hallinta on työmaalla toteutettavaa kokonaisvaltaista ja suunniteltua toimintaa, jolla pyritään edistämään työmaan ja sen ympäristön yleistä turvallisuutta päivittäin. Turvallisuuden hallintaa toteutetaan yhteistyössä työmaaorganisaation ja yrityksen turvallisuustiimin kanssa. Toisinaan hallintaa toteutetaan myös yhteistyössä muiden ympärillä olevien työmaiden, yritysten tai kaupungin kanssa.

4 Turvallisuusjohtaminen lakien ja säädösten näkökulmasta

Rakennusalan turvallisuutta ohjaa työturvallisuuslaki 738/2002, sekä Valtioneuvoston asetus VNa 205/2009. Ne toimivat kaiken toiminnan kulmakivinä ja yrityksien turvallisuus sääntöjen pohjana.

4.1 Turvallisuusjohtamiseen liittyvät lakipykälät laissa 738/2002

Työturvallisuuslaki on erittäin olennainen osa työturvallisuutta ja ennen kaikkea turvallisuusjohtamista. Työtä on pystyttävä johtamaan niin, että kaikkia lakeja noudatetaan ja että työ saadaan tehtyä tehokkaasti siltikin. Työturvallisuuslaki koostuu 68 momentista joista 19 momenttia on erittäin olennaisia turvallisuusjohtamisen kannalta. Nämä 19 momenttia voidaan jakaa lukuihin joihin ne kuuluvat laissa. Listausta tarkastellessa voidaan heti huomata, että suuri osa momenteista kuuluu osaksi lain lukua Työnantajan yleiset velvollisuudet. Omalta osaltaan asia on periaatteessa itsestäänselvyys.

Taulukko 1. Turvallisuusjohtamiseen liittyvät lakipykälät laissa 738/2002

2 luku: Työnantajan yleiset velvollisuudet	8§, 9§, 10§, 11§, 12§, 13§, 14§, 15§, 16§
3 luku: Yhteistoiminta	17§
4 luku: Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen	18§, 19§, 23§
5 luku: Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset	25§, 36§, 39§, 48§
6 luku: Erityiset työn teettämisen tilanteet	49§, 50§, 51§
9 luku: Erinäiset säännökset	67§

Jos näistä nostettaisiin 5 tärkeintä lain momenttia turvallisuusjohtamisen kannalta esiin, olisivat ne päättötyön tekijän näkökulmasta seuraavat:

- 8§ Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

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 epäta-
valliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kai-
kista 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 terveellisyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

(Finlex 738/2002)

· 14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista sekä niistä ammateista tai tehtävistä, joissa vaaditaan erityistä pätevyyttä, sekä tällaisen pätevyyden osoittamisesta. Pätevyyden osoittamiseksi hyväksytään myös ulkomailla suoritettu tutkinto, todistus tai muu koulutuksesta annettu asiakirja sen mukaisesti kuin siitä säädetään Euroopan yhteisön yleisen tutkintojen tunnustamisjärjestelmän voimaansaannosta annetussa laissa (1597/1992) tai määrätään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.

(Finlex 738/2002)

- 36 § Järjestys ja siisteys

Työpaikalla on huolehdittava turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä. Siivous on suoritettava siten, että siitä ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

(Finlex 738/2002)

- 49 § Yhteisellä työpaikalla toimivien huolehtimisvelvoite

Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (*yhteinen työpaikka*) on työnantajien ja itsenäisten työsuorittajien työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen kunkin osaltaan ja riittävällä keskinäisellä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella huolehdittava siitä, että heidän toimintansa ei vaaranna työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä.

(Finlex 738/2002)

- 51 § Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla

Yhteisellä työpaikalla tulee pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen huolehtia:

- 1) työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työsuorittajien toimintojen yhteensovittamisesta;
- 2) työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä;
- 3) työpaikan yleisestä turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä;

4) muusta työpaikan yleissuunnittelusta; ja

5) työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Yhteistoiminnan käynnistämisestä 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) 9 §:n 2 momentissa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan toiminnasta 1 momentissa tarkoitetuissa asioissa.

(Finlex 738/2002)

4.2 Valtioneuvostonasetuksen 205/2009 kannalta

VNa 205/2009 sisältää yhteensä 81 momenttia, joista 21 on erittäin oleellisia turvallisuusjohtamisen kannalta. On kuitenkin muistettava, että se ei tee muusta asetuksen sisällöstä yhtään sen vähäpätöisempää tai merkityksettömämpää. Alla olevaan taulukoon on listattu kyseiset momentit jaoteltuina lukujen mukaan, mihin ne kuuluvat. (Finlex 205/2009)

Taulukko 2. Turvallisuusjohtamiseen liittyvät asetuksessa 205/2009

1 luku: Yleiset säännökset	3 §,
2 luku: Työturvallisuuden ja työterveyden huomioon ottaminen rakennushankkeessa	7 §, 10 §
3 luku: Rakennusvaihe	12 §, 13 §
6 luku: Työmaan yleiset turvallisuusmääräykset	26 §, 27§, 28§, 29§, 30§, 31§, 32§,
7 luku: Työturvallisuus maa- ja vesirakennetyössä	33§ & 34§
8 luku: Työturvallisuus elementtirakentamisessa	37§ & 38§
13 luku: Työolosuhteiden järjestäminen	Luku kokonaisuudessaan

5 Haastattelut

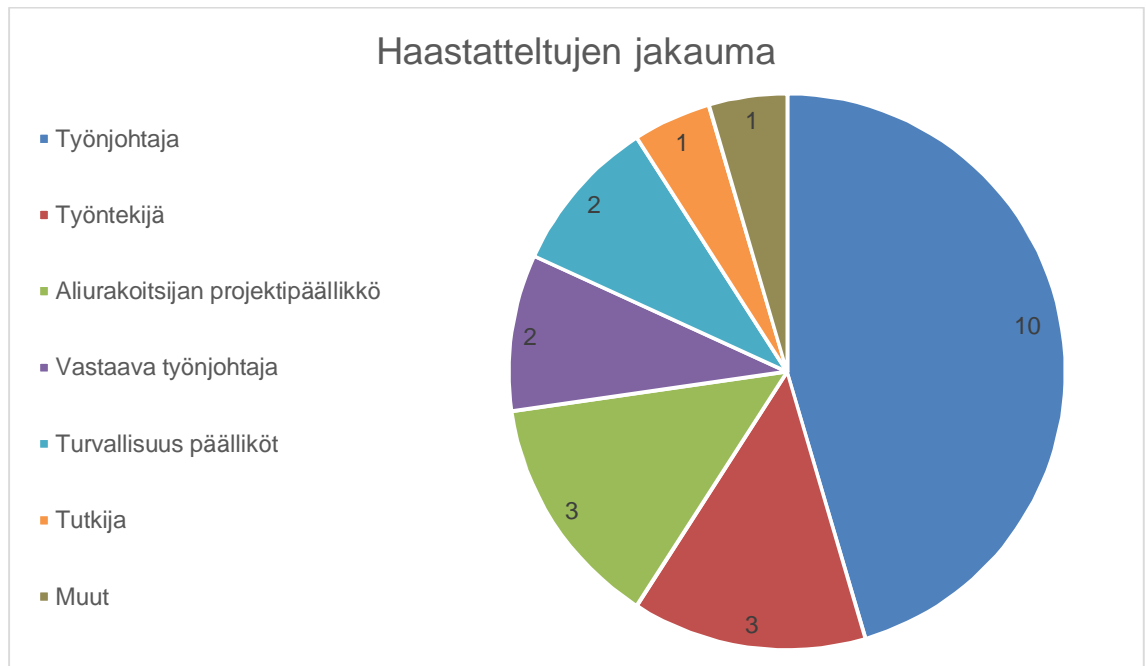
5.1 Haastateltavien valinta

Haastateltavien valinnassa oli tehtävä radikaaleja valintoja. Haastateltavien määrä piti pitää sopivassa määrässä mutta silti tarpeeksi kattavana tutkimustyölle. Kaiken kaikkiaan haastatteluja tämän projektin osalta tehtiin 22 kappaletta. Haastateltavat koostuivat rakennusalaan liitännäisistä henkilöistä, jotka tulivat eri työtehtävistä ja yrityksistä. Osa haastateltavista valikoitui sen mukaan, minkä osaamisalueen henkilöitä Fira Oy tahtoi mukaan tai sen mukaan, mitä yhteystietoja ja vinkkejä työtä tekevä sai muilta ihmisiltä työstä puhuttaessa.

Haastateltavien ammatit:

- Työntekijät (kirvesmies, sähkömies, turvallisuudesta vastaava työntekijä ja maanrakentaja yms.)
- Työnjohtaja (eri työnjohtotehtävissä olevia henkilöitä)
- Vastaava työnjohtaja
- Työpäällikkö
- Turvallisuuspäällikkö
- Tutkija
- Ylitarkastaja
- Asiamies.

Kuten listauksesta voidaan huomata, henkilöiden taustat ovat erittäin erilaisia, vaikka kaikki työskentelevät rakennusalan parissa. Tämä mahdollisti tutkimustyössä laajan näkökulman ja paljon erilaisia mielipiteitä asioihin.



Kuva 1. Haastattelujen jakauma

5.2 Haastattelujen pohjien luonti ja haastattelut yleisesti

Haastattelukysymyspohjien luonti oli haasteena mielenkiintoinen ja miellyttävä. Luotiin ”kysymyspatteri” jota pystyttiin mahdollisimman pienillä muokkauksilla hyödyntämään kaikille haastatteluun osallistuville henkilöille. Haastattelu koostui kaikkien henkilöiden kohdalla noin kymmenestä (10) erilaisesta kysymyksestä. Ensimmäiset kysymykset koskivat lähinnä henkilön ammattia, ikää ja työvuosia rakennusalan parissa. Ensimmäiset kysymykset siis toimivat litteroinnin ja tilaston luonnin tukena. Loput kysymykset koskivat turvallisuusjohtamisen ja työturvallisuuden eri osa-alueita eri näkökulmissa. Lähestymällä turvallisuusjohtamista, sekä työturvallisuutta useasta eri näkökulmasta mahdollisesti mahdollisimman suuren kokonaisuuden henkilön ajatuksesta ja käsityksestä turvallisuusjohtamisesta ja työturvallisuudesta.

Haastattelut käytiin aina kahden kesken haastateltavan ja haastattelijan välillä, jotta haastateltavilta saatiin mahdollisimman avoin vastaus ja mielipide. Haastatteluiden aikana koettiin erittäin tärkeäksi asiaksi se, että haastateltavaa ei johdatella tiettyihin vastauksiin tai ajattelemaan asioita jostain tietystä näkökulmasta. Tämän mahdollisti erittäin yksinkertaiset kysymysmuodot ja mahdollisimman lyhyt selittäminen ja aiheen avaami-

nen erikseen. Osalle haastateltavista kysymykset saatiin lähetettyä pari päivää etukäteen, jotta haastateltavat pystyivät perehtymään etukäteen haastatteluun. Osalla haastateltavista oli mietittynä joitain ajatuksia jo valmiiksi paperille, sillä vastaukset olivat laajoja ja tarkkoja. Haastateltavat olivat valmistautuneet haastatteluun eri tavoin. Toisilla oli haastattelua varten muistilistoja ja jotkut eivät sellaisia käyttäneet. Tämän työn liitteenä ovat haastattelukysymykset, joita tutkimuksessa on käytetty (Liite 2).

5.3 Aikataulutus ja haastattelujen litterointi

Haastattelujen ajoittaminen oli omalla osallaan ongelmallista muutamastakin syystä. Yksi haasteista oli tuleva kesälomakausi. Haastattelut oli saatava mahdollisimman hyvin pidettyä ennen kuin lomakausi alkaa, jotta mahdollisimman vähän haastatteluita menisi kesän lopulle. Toinen haaste aikataulutuksen kannalta oli se, että päättöyöntekijä kävi samaan aikaan töissä ja näin ollen jouduttiin myös katsomaan työmaan kalenteria, jotta palaverieita, kokouksia ja katselmuksia ei mennyt päällekkäin haastatteluiden kanssa. Tämä tuotti välillä muutamia ongelmia, mutta pienellä sovittelulla nekin saatiin hoidettua kuntoon. Viimeinen ongelma koostui siitä, että haastateltavat työskentelevät eri puolilla pääkaupunkiseutua. Työmaahaastatteluissa saatiin useampi haastattelu samalla reissulla, mutta muissa haastatteluissa yritettiin sovittaa samalle päivälle mahdollisimman lähelle jonkin toisenkin haastattelun ajankäytön optimoimiseksi.

Haastattelujen valmistuttua aloitettiin vastauksien litterointi. Litterointitapa oli kehitettävä niin, että se on selkeää lukea ja että sitä voi hyödyntää helposti raportin kirjoittamisessa ja analysoimisessa. Litterointi päätettiin jakaa niin, että jokaiseen eri haastattelupohjaan vastanneet jaettiin omiin ryhmiinsä. Tämä helpotti haastatteluiden tulkintaa ja purkamista erittäin paljon. Raporttia kirjoittaessa huomattiin litteroinnin menneen tekijälle toimivalla tavalla ja itse raportin ja analyysin kirjoittaminen ei tuottanut suurempia ongelmia.

5.4 Haastattelututkimuksen tuloksia

Haastattelut jaettiin neljään (4) ryhmään, joissa niitä käsitellään:

- Firan henkilöstö
- Aliurakoitsijat
- Muiden rakennusliikkeiden turvallisuushenkilöt
- Muut rakennusalan turvallisuuden kanssa työskentelevät.

Kaikki haastatteluissa tulleet näkökulmat ovat henkilöiden omia mielipiteitä ja näkemyksiä eikä suoraan yhdenkään yrityksen kannanottoja.

5.4.1 Firan henkilöstö

Haastateltaessa Firan omaa työnjohtoa oli paljon samankaltaisuuksia havaittavissa kysymyksien vastauksissa vaikkakin rakennusalan kokemus oli kolmesta (3) vuodesta 37 vuoteen. Haastateltavat työnjohtajat olivat olleen Firalla töissä yhdestä (1) vuodesta kolmeen (3) vuoteen. Haastatelluilla oli siis hyvinkin erityyppisiä taustoja rakennusalalta. Joku oli tullut turvallisuudesta vastaava henkilö aikaisemmassa työpaikassaan ja toisella oli asentaja tausta. Työnjohtajien näkökulmasta turvallisuusjohtamista on pääasiallisesti töiden ennakkoon suunnittelu, saada työntekijöille luotua ajatusmalli turvallisuudesta niin, ettei riskejä otettaisi. Myös se, että kaikki, mitä työmaalla tehdään, pyrittäisiin suunnittelemaan niin, että turvallisuus otetaan huomioon. Monet työnjohtajat ajattelevat myös, että turvallisuusjohtaminen ja sen ilmapiirin luominen lähtevät suoraan yrityksen johtoportaan, ja että sillä on suuri vaikutus siihen, miten turvallisuus asiat työmaalla hoidetaan. Turvallisuuskulttuurin luominen on siis erittäin järkevä osa työnjohtajien näkemystä siitä, mitä turvallisuusjohtaminen on. Tämä näkyi myös siinä, että osa haastatelluista sanoi, että jos työntekijän saa miettimään turvallisuutta ennen riskinottoa, niin on tehnyt silloin jotain oikein turvallisuusjohtamisen kannalta. (Taimi, Fira henkilöstö haastattelut 2017)

Kysyttäessä siitä, miten nämä asiat näkyvät henkilöiden omassa työssä, niin suurimman osan vastauksista voisi kiteyttää hyvin sanamuotoon ”Leading by example” eli esimerkillä johtamiseen. Tämä tarkoittaa käytännössä, että työnjohtajat käyttävät itse aina oikeaa varustusta työmaalla kulkiessaan. Yleisin nosto oli suoriltaan silti se, että puutteisiin ja rikkeisiin puututaan aina niitä huomattaessa ja että niiden ei anneta mennä läpi sormien. Turvallisuusasioiden hoitaminen aliurakoitsijoiden kanssa yhteistyössä nähtiin myös yhdeksi tärkeäksi asiaksi päivittäisissä työasioissa. Työnjohtajat kokivat erittäin tärkeäksi osaksi päivittäistä turvallisuusjohtamista sen, että he ovat ajan tasalla siitä mitä työmaalla tapahtuu, vaikka kyseessä ei olisikaan heidän oma vastuualueensa. (Taimi, Fira henkilöstö haastattelut 2017)

Työmailla turvallisuus näkyy työmaasta riippumatta hyvänä turvallisuuskulttuurina ja yhteisenä asiana niin, että kaikki puuttuvat rikkeisiin ja puutteisiin työntekijöistä lähtien. Tietenkin jokaisella työmaalla on poikkeuksia eli henkilöitä, jotka eivät puutu rikkeisiin ja puutteisiin, mutta hitaasti ollaan siirtymässä sellaiseen työmaakulttuuriin jossa kaikki puuttuvat rikkeisiin. Työnjohtajien näkökulmasta työntekijät ovat alkaneet ymmärtää turvallisuuden tärkeyden, mutta parannettavaa vielä on. Yksi olennainen seikka oli myös se, että turvallisuustarvikkeille on joillain työmailla sovittu yksi (1) paikka, jossa niitä säilytetään niin, että ne ovat kaikkien helposti löydettävissä. Turvallisuusviikko koettiin myöskin helpoksi lähestymistavaksi tämän kysymyksen kohdalla. (Taimi, Fira henkilöstö haastattelut 2017)

Kun kysyttiin, miten turvallisuusasiat ovat muuttuneet kuluneen viiden (5) tai kymmenen (10) vuoden aikana, oli vastaus melko selvä. Lähes kaikki mainitsivat seuraavan asian jossain muodossa ”Jo viiden (5) vuoden aikana on suojaimiin kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Varsinkin silmäsuojaimiin on kiinnitetty erityisen paljon huomiota”. Työtä tekevän näkökulmasta tämä kertoo paljon siitä, kuinka turvallisuusasioihin kiinnitetään nykyään työmaalla huomiota. Myös se, että nykyään ei tuijoteta pelkästään lakia vaan yritetään oikeasti puuttua turvallisuuspoikkeamiin jo ihan omastakin halusta. Turvallisuusasiat eivät siis ole enää niin mustavalkoisia kuin ennen. Myös tilaajat ovat alkaneet vaatia hyvää työmaanturvallisuutta viime vuosien aikana. Tämä on selkeä merkki positiivisempaan suuntaan turvallisuuden kannalta, koska ilman tilaajan kiinnostusta saatettaisiin olla tilanteessa, jossa osa työnjohtajistakaan ei näistä asioista. (Taimi, Fira henkilöstö haastattelut 2017)

Kehitysehdotuksista puhuttaessa ei yhtä selkeää linjaa vastauksista löytynyt. Jonkun mielestä turvallisuudelle pitäisi antaa aikatauluissa lisää aikaa, kun taas toisen mielestä vastuuta pitäisi siirtää enemmän aliurakoitsijoille. Aliurakoitsijoille tiedon välittäminen turvallisuusasioissa olisi henkilöiden mielestä mahdollista esimerkiksi pienillä koulutuksilla. Joidenkin mielestä ollaan turvallisuuden osalta jo hyvällä mallilla. Yksi parhaimmista vastauksista kuului jotakuinkin seuraavasti ”Meidän pitäisi siirtyä siitä, että kaikki on kiellettyä ennemminkin muotoon, että ”nämä asiat ovat sallittuja”” Mielestäni kyseiseen lauseeseen sisältyy merkittävä asia, työntekijöiden näkökulmasta on turvallisuuteen liittyvissä asioissa pääasiassa vain kieltoja ja kiellot luovat negatiivista ajattelumallia. Jos ajattelumalli turvallisuutta kohtaan saataisiin käännettyä positiiviseksi, niin se saattaisi edistää työmaiden yleistä turvallisuutta huomattavasti. Myös työntekijöiden työskentelyyn olisi syytä yhden haastatellun työnjohtajan mielestä puututtava. Vaikka turvallisuusasiat olisivatkin kunnossa työntekijöillä niin se, että työmenetelmät eivät muuten ole ergonomisia ja toimivia, ei ole työntekijöiden eduksi. Monet työntekijät ovat tehneet jotain asioita vuosia tietyllä tavalla, joka rasittaa jotain osaa heidän kehostaan ja tämä voi aiheuttaa pahimmillaan työntekijän ennenaikaisen eläköitymisen tai muita mahdollisia pysyviä tai pitkäaikaisia vammoja. (Taimi, Fira henkilöstö haastattelut 2017)

Seuraava kysymys käsitteli hyviä toimintatapoja, joita nyt toteutetaan yleisesti rakennustyömaalla. Tämäkin asian kohdalla voidaan huomata, kuinka erilaisia ihmiset voivatkaan olla havainnoidessaan asioita ympäristöstään ja muiden ihmisten toimintaa työmaalla. Vastaukset olivat erittäin kirjavia ja kaikilta löytyi sellaisia mielipiteitä ja havaintoja mitä kukaan muu ei ollut vielä maininnut. Nykyään osataan reagoida aina entistä nopeammin riskeihin etukäteen, mikä tarkoittaa sitä, että riskien määrää voidaan minimoida ja näin ollen myös tapaturmilta vältytään entistä useammin. Tämä on mahdollistanut sen, kuinka joistain turvallisuusasioista on tullut jo itsestäänselvyys. Vaikka vastaukset olivat paljon toisistaan poikkeavia, silti erittäin moni nosti esille sen, että Firalla turvallisuuteen ja sen johtamiseen panostetaan jo työmaan laskennassa. Isompien rakennusliikkeiden koulutukset ovat myös lisääntyneet ja niitä pidetään aina kun tarvetta tälle koetaan. Yhtenä erittäin hyvänä käytäntönä on huomioitu turvallisuusbudjetoinnissa työmaiden silmien-suojaintarpeet. Tämä kertoo siitä, että työntekijöiden terveydestä välitetään, ja siitä että heitä yritetään valaista hyvistä työvaatteista ja turvallisuusvarusteista. Voidaan olettaa, että tämä tapa on vaikuttanut myös siihen, että koetaan niin sanottujen huonon asenteen ihmisten vähentyneen työmailla. Muutama haastateltava kiitti myös sitä, että konsernin turvallisuuspäällikkö ja turvallisuusasiantuntija auttavat turvallisuusasioissa tarvittaessa niin, että he tulevat suoraan työmaalle keskustelemaan asioita ja ehdottamaan toimivia

ratkaisuja joidenkin askarruttavien asioiden kohdalla. (Taimi, Fira henkilöstö haastattelut 2017)

Hyvistä toimintatavoista siirryttiin huonoihin toimintatapoihin ja siihen, että mikä on pielessä nykyään työturvallisuudessa ja turvallisuusjohtamisessa. Haastateltavista voitiin hyvin huomata se, kuinka paljon niitäkin asioita löytyy alalta. Suurimmat murheet ja huolen aiheet kohdistuivat niin sanottuihin ”vanhan kansan rakentajiin”, sekä määräysten ja kieltojen määrään. Vanhan kansan rakentajat huolettivat haastateltavia monestakin syystä. Tällaiset henkilöt hidastavat turvallisuuden kehitystä omalta osaltaan koska heidän kiinnostuksensa turvallisuus asioihin on pieni. Myöskin se, kuinka uudet rakennusalalla työskentelevät ottavat oppia heistä, hidastaa kehitystä radikaalisti. Määräysten ja kieltojen osalta kommentit olivat samantyyppisiä kuin kehitysehdotuksissakin eli työntekijät näkevät paljon kieltoja ja se luo negatiivista asennetta turvallisuutta ja sen määräyksiä kohtaa. Yksi haastateltavista näki toisenkin ongelman kieltojen ja määräysten määrässä. Määräysten määrä on niin suuri, että nuorilla rakentajilla, jotka tulevat alalle, menee kauan aikaa omaksua kaikki oikeat rakennustyömaan tavat. Lisäksi samaan aikaan he saattavat oppia niin sanottuja vääriä tapoja vanhan kansan rakentajilta. Koska määräyksiä on paljon, ei ole aikaa ammattikouluissakaan niitä opettaa ja selventää tarpeeksi. Suunnittelijoiden suuntaan oli myös huolia. Nykypäivän rakenne- ja arkkitehtisuunnitelmissa ei mietitä tarpeeksi paljon sitä, kuinka turvallisesti suunnitelmien detaljit ja rakenteet voidaan toteuttaa. Monissa tilanteissa rakenteet ovat erittäin monimutkaisia ja niitä on erittäin vaikea toteuttaa täysin turvallisesti. Jos turvallisen toteutuksen miettimistä ohjattaisiin suunnittelijoille, jäisi työmaalle vähemmän huolia tässä asiassa ja rakenteet saattaisivat olla paremmin toteutettavissa. Nykyään työmaiden aikataulu koetaan erittäin tiukaksi ja tämä aiheuttaa sen, ettei ole aikaa suunnitella turvallisista toteutustapoja. Joidenkin mielestä jotkin turvallisuusasiat on viety liian pitkälle. Tarkoittaen tällä sitä, että uusia turvallisuutta edistäviä asioita tuodaan tuotantoon ilman, että toteutus on suunniteltu loppuun. Yksi käytti esimerkkinä turvallisuushavainnon tekemistä. Itse havainnon tekeminen ja puutteiden korjaamiset ovat helppoja, mutta tietokannasta havainnon tehdyksi kuittaaminen kommentteineen on päivittäisten kiireiden ohella raskas prosessi. Huolta oli myös aliurakoitsijoissa ja muutenkin pienissä rakennusliikkeissä. Suuret rakennusliikkeet kyllä ovat saaneet turvallisuusasiat hyvälle mallille mutta pienemmillä on edelleen petrattavaa niin kuin jo aikaisemmin haastatteluissa oli tullut ilmi. Osa kokee jopa asian niin, että aliurakoitsijoiden työnjohtajien oma läsnäolo työmaalla ja vastuun ottaminen omista työntekijöistä on liian vähäistä ja olematonta. Jos aliurakoitsijoiden omat työnjohtajat olisivat enemmän työmaalla läsnä ja puuttuisivat omien työntekijöidensä

turvallisuustapoihin ja puutteisiin niin pääurakoitsijan työnjohtajille jäisi enemmän aikaa keskittyä muihin turvallisuustoimiin ja muihin töihin. (Taimi, Fira henkilöstö haastattelut 2017)

Haastattelussa koettiin tärkeäksi myös selvittää se, kuinka selkeää työnjohtajille ja muulle työmaahenkilöstölle on turvallisuusjohtamistehtävien jako, sillä osa tämän työn tehtävistä oli luoda jonkin asteinen työkalu tämän selkeyttämiseksi, jos sille koettaisiin tarvetta. Tutkimuksen tekijän näkökulmasta osa vastauksista oli hälyttäviä. Koettiin, että jos omaksi vastuualueeksi on määritetty työturvallisuus, niin ei muiden silloin välttämättä tarvitsisi niitä juuri hoitaa. Tällaisen vastauksen antaneet henkilöt eivät maininneet tässä kohtaa siitä, että mitä muille työnjohtajille kuuluisi turvallisuus asioissa, vaikka ne olisivatkin tulleet aikaisemmin jokseenkin ilmi. Joidenkin mielestä priorisointi ei ole turvallisuuden osalta täysin kunnossa, sillä jotkut työnjohtajat ajattelevat heti, että kuinka työt saataisiin turvallisesti toteutettua, kun taas jotkut miettivät tavan ensin ja sitten vasta sitä voidaanko tällä tavalla sittenkään toteuttaa työt turvallisesti. Myöskään kaikilla aliurakoitsijoilla ei ole välttämättä omat vastuut ja velvoitteet työmaan turvallisuus asioista selvillä. Mutta myös positiivisiakin tuloksia saatiin. Koettiin muun muassa, että omien vastuualueiden turvallisuustehtävien olevan selkeitä ja yksiselitteisiä ja myöskin, että koko työmaa alue on turvallisuuden osalta kaikkien tehtävälisellä. Runkotöiden johtajalla koettiin olevan suurimmat riskit ja vastuut nostotöiden ja elementtien takia, mutta ei siltikään vähätelty muiden tehtäviä. Koettiin myös, että oli turvallisuuteen liittyvä asia mikä tahansa, oli se osattava perustella työntekijöille muutenkin kuin vain niin, että ”koska se nyt on vain näin” tai ”koska minä sanon niin”. (Taimi, Fira henkilöstö haastattelut 2017)

Mielenkiintoiseksi haastattelut menivät, kun tiedusteltiin sitä, kuinka hyvin henkilöt tiedostavat omat vastuunsa ja velvoitteensa. Työnjohtajat omien sanojensa mukaan tiesivät suhteellisen hyvin yleisesti omia vastuitaan ja velvoitteitaan vaikkakaan koulutus niistä ei olisi muutamien mielestä yhtään pahitteeksi. Vastaavat työnjohtajat tiesivät omat oikeutensa ja vastuunsa erittäinkin hyvin työn velvoitteiden takia. Yllättävää oli tutkijan mielestä se, että työnjohtajilta löytyi mielenkiintoa osallistua koulutukseen työturvallisuuslaista 738/2002 ja valtioneuvoston asetuksesta 205/2009. Osan työnjohtajista mielestä koulutus olisi hyvä niiltä osin, että kerrottaisiin vastuista, velvoitteista ja oikeuksista mitä työnjohtajalla on, sekä mitä voidaan työntekijöiltä olettaa lain ohella. Osan mielestä työnjohtajan oikeuksia on erittäin vaikea miettiä, sillä osa kokee, että lait ja asetukset antavat oikeuksia vain työntekijöille. (Taimi, Fira henkilöstö haastattelut 2017)

5.4.2 Aliurakoitsijat

Aliurakoitsijoiden haastattelutuloksista käy ilmi, että heidän tietonsa ja kiinnostuksensa oli heikkoa työntekijöiden osalta, vaikka he eivät sitä suoraan ilmaiseetkaan. Vastauksissa näkyi selvästi se, missä asemassa vastaaja on yrityksessä. Tässä luvussa käsitellään aliurakoitsijoiden edustajia riippumatta heidän asemastaan yrityksessä. Haastattelut aliurakoitsijoiden edustajat olivat iältään 28-53-vuotiaita henkilöitä. (Taimi, Firan aliurakoitsija haastattelut 2017)

Turvallisuusjohtaminen ei työntekijän näkökulmasta ole tuttu käsite ja suurimmilta osin vastaukset painottuivat pääasiassa siihen, että turvallisuusjohtaminen on suojainten valvontaa, sekä sovituista asioista kiinnipitämistä. Toimihenkilöt näkivät asian laajemmasta näkökulmasta. Omakohtaisesti he näkivät asiat omalta vastuultaan eli, että heidän on valvottava omien työntekijöidensä toimintaa parhaansa mukaan ja ohjattava turvalliseen työskentelyyn. Samat asiat heijastuivat myös näkemykseen pääurakoitsijan turvallisuusjohtamisesta. Suunnitelmallisuus ja kehittäminen nähtiin myös vahvaksi turvallisuusjohtamisen piirteeksi. (Taimi, Firan aliurakoitsija haastattelut 2017)

Arvioidessaan omaa työskentelyä, työntekijät vastasivat lyhyesti, vaikka kysymykseen lisättiin turvallisuus yleisesti ja kuinka se näkyy heidän omassa tekemisessään päivittäin. Oma turvallisuustekeminen nähtiin lähinnä siinä, että omat varusteet ovat kunnossa. Vain muutama työntekijä sanoi myös yleisen turvallisuuden ylläpitämisen olevan kaikkien tehtävä. Muutamat osallistuvat myös viikoittain TR-mittauskierrokseen. Toimihenkilöillä vastaukset olivat samantyyllisiä vaikkakin lisättynä jälleen omien alaisten tekemisen valvominen työmaalla käydessä. Eräs haastatelluista toimihenkilöistä nosti myös esiin velvollisuuden puuttua muiden tekemiin rikkeisiin työmaalla. (Taimi, Firan aliurakoitsija haastattelut 2017)

Yleisesti työmaalla työturvallisuus ja turvallisuusjohtaminen nähtiin yleensä positiivisessa valossa. Positiivisuus nähtiin siksi, että työmailla panostetaan turvallisuuteen huomattavasti enemmän kuin joitain vuosia sitten. Varsinkin se, kuinka paljon työnjohtajat ennakoivat turvallisuutta työmaalla, oli suurin ilon aihe työntekijöille. Osaa haastatelluista ärsytti se, kuinka osa työmaalla työskentelevistä selittelee turvallisuuden laiminlyöntiä sekä huonoa asennetta. Hyvänä sekä huonona asiana nähtiin se, kuinka paljon työmaa saa olla niin sanotusti mestariensa näköinen kaikessa. Turvallisuusasiat olisi hyvä saada

samanlaisen mallin alle, jotta ne olisivat selkeät kaikille. (Taimi, Firan aliurakoitsija haastattelut 2017)

Kysyttäessä jo tulleesta muutoksesta oli kaikilla haastatelluilla vahvat mielipiteet siitä, kuinka paljon rakennusala on muuttunut turvallisuusasioissa kuluneen kymmenen vuoden aikana. Suojainten ja määräysten lisääntyminen oli ensimmäisten asioiden joukossa jokaisella henkilöllä. Myöskin valvonta turvallisuuteen liittyvissä asioissa on kiristynyt merkittävästi kymmenessä vuodessa. Positiivisena nähtiin sekin asia, että nykyään kaikki voivat puuttua turvallisuusrikkeisiin ja puutteisiin niitä havaittaessa ja se, kuinka vakavasti tällaiset huomautukset nykyään otetaan. Huonona asiana nähtiin oikeastaan vain se, kuinka pahasti joillain turvallisuuden osa-alueilla ollaan ammuttu jo yli. (Taimi, Firan aliurakoitsija haastattelut 2017)

Tulevaisuuden toiveissa oli kolme asiaa, jotka olivat erittäin selkeitä. Aikataulujen keventäminen niin, että asiat saataisiin toteutettua aina turvallisesti, oli suuri asia. Toinen tärkeä asia, mihin haluttaisiin kehitystä, on pölynhallinta. Vaikka pölynhallinta on parantunut viime vuosina merkittävästi, ei siihen työntekijöiden mielestä vielääkään panosteta tarpeeksi. Työskentely on erittäin epämukavaa sekä kehoa pölyvässä ympäristössä ja siihen olisi syytä panostaa tulevaisuudessa enemmän. Kolmas suuri asia oli se, mistä aikaisemminkin osa jo mainitsi, kuinka koko rakennusosalalle tulisi saada mahdollisimman yhtenäinen turvallisuusohjeistus ja käytännöt. Pienenä esimerkkinä käytettiin kypäräviisirin käyttöä työmaalla. Jotkin suuret rakennusliikkeet ovat kieltäneet ne kokonaan omilta työmailtaan ja osa hyväksyy ne. Muutama myös toivoisi, että ihmisten asenne turvallisuudesta parantuisi seuraavan viiden (5) vuoden aikana. (Taimi, Firan aliurakoitsija haastattelut 2017)

Seuraavaksi haastateltavilta kysyttiin, kuinka he kehittäisivät turvallisuutta ja sen johtamista. Merkittävä tutkimuksessa esiin noussut asia oli se, että saneeraustyömaat ja uudiskohteet pitäisi huomioida kunnolla erilaisina työmaina. Nykyään työmaita pidetään erittäin samanlaisina ja saneerauskohteiden erityispiirteet yleensä tahtovat unohtua. Muutama pohti myös sitä, että onko turvallisuuskorttikoulutusten väli liian harva vai pitäisikö sen rinnalle tuoda jokin muu turvallisuuskoulutus. Eräs projektipäällikkö mainitsi, että on havainnut sitä, kuinka joillain työmailla eri yrityksillä TR-mittausta käytetään kiusan välineenä. Yksittäisten yritysten toimintaa tarkkaillaan enemmän kuin muiden ja sitä kautta otetaan vaateita ja moititaan heidän tekemistään. Parhaaksi korjaustavaksi näh-

tiin ulkopuolinen TR-mittaaja, joka ei työskentele missään työmaalla toimivassa yrityksessä jolloin kiusan mahdollisuus karsiutuisi pois välittömästi. Osa työntekijöistä tahtoi myös, että oikeuksia ja velvollisuuksia liitettäisiin perehdytykseen mukaan. Henkilöt eivät olleet kuulleetkaan ePerehdytys-hankkeesta vielä asiasta kysyttäessä. (Taimi, Firan aliurakoitsija haastattelut 2017)

Nykypäivän ongelmiksi nähtiin pääasiassa työmaiden erittäin tiukat aikataulut ja monikielisyys. Kommunikaatio-ongelma on muodostunut yhä suuremmaksi ongelmaksi rakennustyömailla, kun yhteistä kieltä ei löydy, sillä osa ei osaa ollenkaan suomea ja osa ei hallitse myöskään englannin kieltä. Yhden aliurakoitsijan mielestä isojen yritysten välillä on suuria eroja läpinäkyvydessä. Henkilön mielestä osa yrityksistä peittelee joitain tietoja, joita ei saisi peitellä. Se, kuinka vahvasti osa työnjohtajista puuttuu suojaimiin, nähdään ongelmana. Osa työnjohtajista haastateltujen työntekijöiden mielestä tahtoo unohtaa muut työnjohtajan tehtävät. (Taimi, Firan aliurakoitsija haastattelut 2017)

Haastattelutulosten perusteella nykyisistä toimintatavoista löytyy hyvääkin. Tapaturmien vähentymisen ovat huomanneet vahvasti myös työntekijät. Osatekijäksi nähtiin suojainvaatimusten lisääntyminen ja laajamittainen perehdytys sekä se, kuinka pääurakoitsijoilta löytyy nykyään valjaat tarvittaessa. Pölynhallinnan parantuminen mainittiin hyväksi asiaksi, vaikka parannettavaa vielä tällä osa-alueella on. (Taimi, Firan aliurakoitsija haastattelut 2017)

Velvollisuuksia ja oikeuksia ei tunneta hyvin. Perusasiat tiedettiin, kuten esimerkiksi varustus, mitä työmaalla veloitetaan sekä se, että jokaisella on oikeus ja velvollisuus puuttua rikkeisiin ja puutteisiin, joita he havaitsevat työmaalla. Projektipäälliköt osasivat tässäkin kohtaa kertoa ja mainita vastuustaan omiin alaisiin. Eräs työntekijä kertoi saaneensa lisää tietoa aika-ajoin rakennuslehdessä ja kysymällä työmaiden työnjohtajilta ja että hän on oppinut tällä tavoin erittäin paljon. (Taimi, Firan aliurakoitsija haastattelut 2017)

Lopuksi kysyin haastateltavilta muita mietteitä tai nostoja turvallisuusasioista, joita vielä heillä mieleen tulisi. Vain muutamalla tuli mieleen vielä jotain tässä kohtaa haastatteluita. Firaan liittyvät asiat olivat positiivisia kuten se, että Firan kohteissa on hyvä henki, sekä se, että Firalta aliurakoitsijana työskentelevän silmin tuntuu kuin Fira olisi joillain turvallisuuden osa-alueilla muita yrityksiä edellä. Erään työntekijän mielestä työmaalla työskenteleviä työntekijöitä veloitettavan liian vähän koko alalla. Esimerkiksi se, että henkilöt

poistavat suojakaiteita eivätkä laita niitä paikalleen. Jotkut työnjohtajat heristävät vain sormiaan ja lähettävät jonkun muun korjaamaan tilanteen puutteen. Eräs työntekijä tahoi myös vielä painottaa yhdenmukaisuuden tärkeyttä turvallisuusasioiden osalta. Hänen mielestään olisi erittäin tärkeää, että suurilla yrityksillä olisi mahdollisimman samanlaiset turvallisuusvelvoitteet muiden yritysten kanssa. Tämä selkeyttäisi työmaa käytäntöjä huomattavasti ja tekisi niistä helpommin omaksuttavia. (Taimi, Firan aliurakoitsija haastattelut 2017)

5.4.3 Muiden rakennusliikkeiden turvallisuushenkilöt

Tutkimuksessa haastateltiin myös kahden muunkin yrityksen työsuojelupäälliköitä. Toinen henkilöistä on erittäin suuren rakennushankkeen työsuojelupäällikkö ja toinen on konsernin Suomen liiketoiminnan työsuojelupäällikkö. Henkilöiden toimenkuvan laajuuden eron takia haastattelut käsitellään erikseen. Henkilöitä käsitellään tässä luvussa nimikkeillä ”henkilö A” ja ”henkilö B” ja he edustavat eri yrityksiä. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Henkilö A on työskennellyt rakennusalalla noin 12 vuotta ja toimii suoraan yrityksen isossa rakennushankkeessa työsuojelupäällikkönä. Haastateltavan mielestä turvallisuusjohtaminen käsittää monia asioita. Yrityksissä tehtävä turvallisuusjohtaminen lähtee suoraan yrityksen arvoista ja johtamisen periaatteista. Turvallisuusjohtaminen vaatii hänen mukaansa myös toimivan toimintajärjestelmän, jotta sitä voidaan toteuttaa tasaisesti. Henkilön näkemyksen mukaan kyseinen asia on monilla yrityksillä vielä hakusessa tai sitä ei tunneta työnjohdossa tarpeeksi hyvin. Hän pohti myös, että vaikka hänen edustamassaan yrityksessä on sellainen jo olemassa, niin kuinka hyvin heidän työnjohtajansa tuntevat yrityksen toimintajärjestelmän. Pääasiallisesti turvallisuusjohtaminen on hänen mielestään työnjohtamista turvallisuuden näkökulmasta, osaamisesta ja ammattitaidosta sekä se vaatii tilannetietoisuutta erilaisissa tilanteissa. Turvallisuusjohtaminen pitäisi myös olla jämääkkyttä, joustoa sekä palkitsemista samaan aikaan ja yhdessä tekemistä eikä niin sanotusti orjuuttamista. Hyvä turvallisuusjohtaminen on myös jatkuvaa asennekasvatusta ja tiedon jakamista. Tiedon jakaminen ja avoimuus pitäisi olla myös yritystasolla hyvä ja ettei vain yritettäisi näyttää hyvältä ulospäin. Myöskin suunnittelussa turvallisuus pitäisi ottaa jo huomioon. Vaikka lainsäädäntö antaa hyvän pohjan, ei sekään pelkästään riitä. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Henkilö B on toiminut alalla jo noin 35 vuotta ja toimii konsernissa Suomen liiketoiminnassa työsuojelupäällikkönä. Hänen mielestään turvallisuusjohtaminen lähtee aina yrityksen ylimmästä johdosta. Turvallisuusjohtaminen on myös asenne johtamista, esimerkiksi johtamista, sekä muista ihmisistä välittämistä turvallisuuden ja työturvallisuuden näkökulmasta. On myös aina muistettava, että oman työnsä turvallisesti johtaminen on osa hyvää turvallisuusjohtamista ja sitä ei saa unohtaa, sillä se on osana esimerkiksi johtamista. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Se, miten nämä asiat näkyvät henkilön A työssä, on erittäin laaja. Koska henkilö toimii työmaalla, hän on päivittäin monien erilaisten toimintatapojen äärellä ja hänen on osattava nähdä erityyppisten rakennustapojen näkökulmasta asioita, sillä hankkeessa on kolme eri rakentamistapaa. Hankkeessa on uudisrakentamista, infrarakentamista, sekä korjausrakentamista. Hankkeessa tehdään myös jokaisesta työvaiheesta oma turvallisuussuunnitelma. Myös se kuinka vähän oma-aloitteisuutta joillain työnjohtajilla on tustua toimintajärjestelmän kautta tarvittaviin asioihin lisää hänen työn määräänsä. Tämä on myös pieni syy miksi hänen HR-kokemuksestaan on hyötyä, sillä se kehitti hänen ihmistuntemustaan paljon. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Henkilön B työssä turvallisuusasiat näkyvät hieman eri tavalla, koska hän ei työskentele suoraan vain yhdessä rakennushankkeessa. Yrityksen eri projektit ja tiimit ottavat häneen yhteyttä erilaisissa turvallisuusasioissa ja ongelmissa. Hän yrittää parhaansa mukaan selvittää ja avustaa turvallisuusongelmissa. Osana hänen työtään on myös yrittää motivoida työmailla ihmisiä suojainasioissa, sekä tapaturmien selvitys töissä. Hän on myös yksi niistä henkilöistä, jotka ovat mukana vaikuttamassa toimintajärjestelmän turvallisuus osioon. Yksi tapa vaikuttaa on se, että hän muun muassa on kehittämässä toimintaohjeita ja lomakkeita käytännöllisiksi ja lainmukaisiksi. Pyrkimyksenä on myös mennä tietyissä asioissa askelia pidemmälle siitä, mitä lainsäädäntö tällä hetkellä vaatii. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Kysyttäessä sitä, että kuinka yrityksessä, joita henkilöt edustavat, turvallisuusjohtamista toteutetaan, lähestyivät henkilöt asiaa hyvin erilaisista näkökulmista. Henkilön A edustamassa yrityksessä käsiteltiin kolme vuotta sitten arvoja erittäinkin tarkasti myöskin turvallisuuden osalta. Yrityksessä valvontaorganisaatio valvoo, kuinka toimintajärjestelmää toteutetaan mutta se on hyvin pieni. He eivät ehdi valvomaan kaikkia työmaita joita yrityksellä on. Tämä myös osakseen aiheuttaa sen, että työnjohtajat noudattavat toiminta-

järjestelmää eritasoisen osaamisensa ja halunsa mukaan sillä valvonta on suuressa yrityksessä haastavaa. Tästä huolimatta on yrityksen johto sitoutunut myös mukaan turvallisuusasioihin ja se on henkilön A mielestä avainasia toimivassa turvallisuustoiminnassa yrityksessä. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Henkilön B edustamassa konsernissa on neljä eri yritystä eri toimenkuviin ja kaikkiin näihin ohjeistus tulee suoraan konsernin emoyhtiöstä. Osa asioista päätettävissä suoraan Suomen yksikön sisällä, mutta osa asioista tulee suoraan emoyhtiöltä ja toimintaohjelmasta. Heillä linjaorganisaatio vastaa pääasiallisesti kaikesta. Ylin johto luo odotukset ja siirtää niitä organisaatiossa alaspäin. Konsernissa on myös "Health and Safety team" sekä työkykytiimi. "Health and Safety team" koostuu yhdeksästä (9) henkilöstä ja auttavat asiantuntijaroolissa liiketoiminta-alueita sekä työmaita. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Myöskin kysyttäessä siitä, että mitä työkaluja yrityksellä on tukemassa turvallisuusjohtamista sekä työturvallisuutta, oli henkilöillä erilainen lähestymistapa asiaan. Työmaan näkökulmasta henkilö A kertoi heillä olevan 12 kappaletta erityyppisiä ohjelmia, jotka ovat liitettävissä turvallisuuteen ja niiden lisäksi heillä on kohteessa käytössä seuraavia asioita:

- Työmaapassi
- Yksi henkilö, joka ylläpitää kemikaaliturvallisuuslistaa
- Puna/kelta "tägi" -järjestelmä työkoneisiin ja -välineisiin
- Infonäyttö, jossa näkyvät tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet
- CAD ja Solibri
- Turvavartit
- Turvallisuushavainnot
- Whatsapp

- ”Instratrust” hätätilanneharjoitus, jolla seurataan työpäällikköä korkeammalla olevien henkilöiden valmiusastetta
- Big roomit ja muu suunnittelutyöskentely
- Työmaan yleiset pelastusharjoitukset.

Kuten voidaan havaita, on työmaalla paljon erilaisia toimintatapoja ja työkaluja turvallisuuden takaamiseksi ja tällä voidaan taata turvallisempi työskentely-ympäristö työntekijöille. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Henkilö B ei sanonut, kuinka paljon erilaisia ohjelmia yrityksellä on käytössä vaan kertoi yleisesti työkaluista ja asioista, joilla ylläpidetään turvallisuutta. Johtoportaan keskeinen työkalu on heidän omat työmaiden turvallisuuskierroksensa ja he havainnoivat kierroksilla aina positiivisia sekä negatiivisia asioita työmailla. Kierroksilla on henkilöitä työpäälliköistä ylöspäin ja näissä keskitytään vain turvallisuusseikkoihin. Kierrosten raportointi toteutetaan esimerkiksi selkeä lukuisella PowerPoint-esityksellä. Yrityksessä on myös käytössä TR- sekä MVR-mittaus, sekä asfaltti- ja Elmeri-mittaus. Työmailla tehdään myös yleisvaarojen arviointia sekä tehtäväkohtaista vaarojenarviointia. Yksi tärkeä työkalu on myös hyvä työmaaperehdytys. Konsernille on tehty myös oma räätälöity turvallisuuskoulutus ja heillä on kerran vuodessa työsuojelun peruskurssi, joka on suunnattu työmaiden työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille. Strategisesti turvallisuus on konsernissa tärkeässä roolissa, sillä tavoitteena on saada tapaturmataajuus alle 3,5 vuoteen 2020 mennessä. Tällä hetkellä taajuus on noin 7-8. Konsernin työmailla on käytössä myös ns. ”Time out”-toimintatapa, joka tarkoittaa käytännössä sitä, että jokaisella työmaalla työskentelevällä on oikeus pysäyttää vaarallinen työskentely. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Kysyttäessä, kuinka alalla työturvallisuus ja sen johtaminen on kehittynyt kymmenen vuoden aikana, näkemykset olivat osakseen samankaltaisia. Henkilön A näkemyksessä ollaan alan suojarusteissa ja apuvälineissä menty eteenpäin ja niitä hyödynnetään koko ajan paremmin. Työntekijöillä on tapahtunut myös asennemuutos vuosien varrella. Alkoholien käyttö on vähentynyt muun muassa huomattavasti alalla, eikä työturvallisuutta nähdä enää niin vahvasti pakotteena kuin ennen. Yrityksissä myös johto on nykyään paljon sitoutuneempaa turvallisuuteen kuin kymmenen vuotta sitten. Vaikka yritykset tekevät nykyään paljon paremmin yhteistyötä keskenään turvallisuuden eteen, on silti

menty huonompaan suuntaan yritysten välisessä avoimuudessa. Myös se, kuinka nykyään katsotaan vain tiettyjä turvallisuuskäyriä, vääristää turvallisuusnäkömää alalla. Yleisellä tasolla turvallisuus on kuitenkin mennyt alalla eteenpäin suunnattomasti. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Henkilö B oli myös samaa mieltä siitä, että suojarusteissa ollaan menty alalla parempaan ja että alalla on tapahtunut vahvaa asennemuutosta. Silmäsuojaimet on omaksuttu myös alalle jo niin hyvin, että osa on jo alkanut keskittyä siihen, että mitkä silmäsuojaimet ovat soveltuvia mihinkin työhön. Hänen edustamansa yrityksen työmaatkin panostavat vahvasti turvallisuuteen ja keksivät uusia ideoita siitä, miten turvallisuutta voitaisiin parantaa entisestään työmailla. Hän muistaa myös, kuinka vuosituhannen vaihteessa isot rakennusliikkeet huomasivat, kuinka turvallisuus linkittyy imagoon ja taloudellisuuteen. Parempi turvallisuus työmailla laskee esimerkiksi tapaturmavakuutusmaksuja. Myös henkilön B mielestä yritysten välinen turvallisuustyöskentely on parantunut vuosien varrella. Turvallisuutta yritetään myös hiljalleen saada jo suunnittelutasolle, jotta osa turvallisuusasioista olisi huomioitu jo suunnitelmissa. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Erikseen kysyttynä sitä, kuinka turvallisuus näkyy yleisesti yrityksen työmailla, ei paljoa lisättävää ollut. Henkilö A kertoi heillä olevan koko konsernissa TR-mittauksen tasovaatimus 96% ja kuinka työntekijöissä turvallisuus näkyy vaihtelevasti. Vaikka isolla työmaalla pääseminen 96% TR-mittaustulokseen on haastavaa eikä sitä saavutetakaan yleensä, niin on sen eteen kaikki mahdollinen silti tehty. Henkilö B kertoi heidän konsernissaan olevan niin sanottu ”Reflection Moment” -käytäntö vuosittain, jossa puretaan kuolemantapauksia ja pohditaan ehkäisykeinoja tulevaisuuden varalle. Heillä on vuosittain päivä, jolloin konserni pysähtyy yhdessä miettimään, kuinka turvallisuutta voitaisiin parantaa. Turvallisuus näkyy myös konsernin arvoissa, jotka ovat edistyksellisyys, rehellisyys, kunnioitus, sekä luottamus. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Alan huonoista puolista puhuttaessa asiaa oli jälleen paljon. Henkilöltä A kysyttäessä päällimmäisenä nousi esiin firmojen sisäiset tasoerot. Yrityksillä on sisäisiä tasoeroja edelleen turvallisuusasioissa ja homogeenisuus puuttuu monesta yrityksestä. Tämä asia kun saataisiin korjattua, se loisi paremmat perus edellytykset alihankkijoille. Yksi syy tähän on se, että työmaat saavat olla vielä liian paljon vastaavien työnjohtajiensa näköisiä. Myöskin urakoitsijoiden välillä on suuria eroja välillä. Esimerkiksi purku-urakoitsijat eivät välttämättä ilmoita pienistä haavereista tai havaitsemistaan puutteista niin herkästi kuin

esimerkiksi sähköurakoitsijat. Mutta on ongelmaa myös työnjohtajissa, sillä osa työnjohtajista ottaa puutteista ja rikkeistä ilmoittamiset liian henkilökohtaisesti ja suuttuvat tällaisissa tilanteissa. Tämä nostaa osan työntekijöistä kynnystä ilmoittaa asioista pääurakoitsijalle, vaikkei siinä olisikaan mitään henkilökohtaista. Se miksi työnjohtajat ottavat asiat henkilökohtaisesti voi johtua myös siitä, että halutaan näyttää liiankin paljon hyvältä yrityksen johtajien silmissä ja kuvitellaan rikkeiden vaikuttavan vahvasti heidän näkemykseensä kyseisestä työnjohtajasta. Asenneongelmaa on siis havaittavissa joka rakennusalan sektorilla vaikkakin siitä huolimatta henkilö A:n mielestä isoin asenneongelma on siltikin työnjohtajilla itsellään. Osa alalla työskentelevistä tuijottaa liikaa vain omaa työtään eikä ota muita työntekijöitä tai työnjohtajia huomioon. Tavaraa sysätään kulkuteille ja muiden työskentely alueille. Tästä syystä työmaiden kulkuteissa, siisteydessä ja järjestyksessä on ongelmia useilla työmailla. Näissä tilanteissa henkilö A on huomannut sen, että liikaa asioita kaadetaan työturvallisuuden alueelle. Vaikka melkein jokaisen työmaan puutteen voisikin sinne siirtää, niin täytyisi myös miettiä sitä, että onko se oikein siirtää se työturvallisuustiimin hoidettavaksi. Se kertoo tosin siitä, kuinka paljon työmaat luottavat turvallisuustiimiin. Turvallisuustilastoissa ei ole myöskään mitenkään havaittavissa vakavia vaaratilanteita, jotta niitä voitaisiin tarkastella ja välttää vastaisuudessa paremmin. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Joillain yrityksillä on myös tullut ongelmaksi se, kuinka paljon uusia toimintajärjestelmiä ja pelisääntöjä yrityksen korkeammasta johdosta työmaille tulee ilman, että kukaan testaisi niitä ensin. Työmaiden työnjohtoa työllistetään liikaa, koska uusien järjestelmien ja sääntöjen kanssa opetteleminen ja niiden tekeminen vievät suuren osan ajasta eikä normaalille työnjohdolle jää aikaa. Työmaahenkilöstö ei myöskään opi aina virheistään vaan samat virheet toistetaan kohteesta toiseen, eikä tietoa virheistä viedä tarpeeksi hyvin eteenpäin. Suunnittelussa on myös suomessa samoja ongelmia. Suunnittelijat toistavat samat suunnitelmalliset virheet kohteesta toiseen ja se vie kaikkien arvokasta työaikaa ja aiheuttaa muun muassa aikatauluviiveitä hankkeissa. Suomessa on havaittavissa suunnittelussa liian vähän resursseja ja tämä aiheuttaa sen, että he eivät ehdi käydä työmailla katsomassa tehtyjä suunnitteluvirheitä saatikka tutustua kohteeseen ja siihen, kuinka jotkin rakenteet käytännössä toteutetaan. Myös viranomaisilla olisi paljon kehitettävää ja opittavaa vielä. Yksi ongelma on se, että esimerkiksi aluehallintovirastolla on liian vähän resursseja käydä työmailla ja tehdä kaikki heille kuuluvat työt. Tämä ongelma näkyy myös siinä, että pienet työmaat ja yritykset luottavat liian paljon AVI:n kierrokseen, joita ei välttämättä ikinä tapahdu, jolloin työmaat voivat toimia melkein niin kuin haluavat. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Työhyvinvoinnissakin on havaittavissa ongelmia. Työterveysasioihin ei panosteta alalla tarpeeksi ja tämä aiheuttaa muun muassa ennen aikaista eläköitymistä. Toinen syy ennen aikaiseen eläkkeelle siirtymiseen johtuu siitä, ettei tehtäväkiertoihin kiinnitetä juuri lainkaan huomiota. Jotkut työntekijät saattavat tehdä samoja ruumiinosia rasittavia töitä vuosia ilman, että saavat muuta työtä ja tästä aiheutuu pysyviä vammoja luustolle lihaksistolle. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Viimeinen ongelmista kohdistui kolmansiin osapuoliin. Sivullisia ei osata huomioida heidän turvallisuutensa kannalta saatikka näkökulmasta tarpeeksi hyvin. Tämä aiheuttaa kauhukuvia rakennusalaan mediaan ja yleiseen näkemykseen rakennusalan arjesta. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Henkilö B tarkasteli ongelmia enemmän suurissa linjoissa. Muun muassa uusien rakennuttajien tietämättömyys vastuista ja velvoitteista sekä turvallisuusasioista on suuri ongelma. Myös se, kuinka viranomaiset saavat tulkita määräyksiä näkemällään tavalla, tuottaa jonkin verran ongelmia. Erikokoisten kohteiden ja eri yritysten välillä on määräyksissä tulkintaeroja ja se aiheuttaa monille alalla toimiville ongelmia ja hämmennystä. Tämä näkyy työnjohtajien arjessa kohteiden vaihtuessa. Vaikkei kyseessä ole isoja eroja, ei se kuitenkaan poista ongelmaa ja haittaa. Myös uusien määräysten tuoma vastarinta on alalla ollut aina ongelma. Lähes jokaisen määräyksen kohdalla on joku ihmisryhmä, joka vastustaa uutta määräystä ja se hidastaa siirtymäprosessia. Toisinaan taas määräykset viedään liian äärimmäisyyksiin. Yrityksien välisessä yhteistyössä on vielä paljon kehitettävää monessakin asiassa. Pienemmissä kohteissa, kuten omakotitalotuotannossa, sekä pienissä grynderihankkeissa tapaturmien määrä on korkeampi kuin yleisesti alalla ja se nostaa alan tapaturmatilastoja ylöspäin. Osa alalla olevista yhteistyökumppaneista ei tuota tai tarjoa uusia apuvälineitä niin, että niissä olisi turvallisuus huomioitu ja tämä aiheuttaa vaaratilanteita ja haavereita työmailla. Ja viimeisimpänä isona ongelmana alalla on niin sanottu ”hiljainen hyväksyntä”. Työnjohtajat eivät puutu tehtyihin rikkeisiin tai puutteisiin, joita he huomaavat, jolloin he hyväksyvät kyseiset virheet. Tästä aiheutuu turvallisuusriski työmaaympäristöön. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Suuresta määrästä huonoja asioita huomioimatta näkivät molemmat alalla paljon hyvääkin. Henkilön A mielestä eri yritykset lähentyvät koko ajan samankaltaisuuksiin turvallisuusvaatimuksissa työmailla. Tällä saavutetaan tulevaisuudessa se, että urakoitsijat tietävät suoraan pääurakoitsijoiden osoittamat vaatimukset pääurakoitsijasta ja työmaasta

riippumatta. Vaikkakin henkilö B mainitsi, että pientyömailla tapaturmien määrien olevan korkeampi kuin esimerkiksi isoilla työmailla on henkilö A silti huomannut silläkin sektorilla parannusta hiljalleen. Urakoitsijat ovat alkaneet tuoda isoihin kohteisiin mukaan yritystensä omia turvallisuuskoordinaattoreita, mikä kertoo siitä, kuinka turvallisuudesta on alkanut tulla osa työtä. Myöskin henkilökohtaiset suojavarusteet ovat parantuneet alalla huomattavasti ja niitä kehitetään koko ajan enemmän. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Henkilö B nosti esille sen, että rakennusala on teollisuudenalojen turvallisuusasioissa jo keskiarvoa korkeammalla tasolla ja kiipeää ylemmäs koko ajan. Työmaillakaan ei enää tarvitse mainita kaikista turvallisuusasioista vaan tietyt asiat ovat nykyään jo itsestään selvyyksiä. Tästä syystä ei voida käyttää syynä sitä, kuinka jotain määräystä ei tiedetty ja siihen ei voida vedota enää. Tietoisuus alkaa olla työmailla jo hyvällä mallilla. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Työmaalla, jolla henkilö A työskentelee, on oma turvallisuusorganisaationsa. Työntekijät, jotka tekevät rikkeitä ohjataan uudelleenperehdytykseen ja yritys saa tästä sanktiomaksun. Työmaa suorittaa myös puhallutuksia toisinaan. Puhallutukset on havaittu aiheelliseksi, sillä monen sadan ihmisen työmaalta käännytetään porteilla lähes jokaisen puhallutuksen yhteydessä yhdestä kolmeen ihmistä päihtymyksen takia takaisin kotiin. Työntekijöillä on myös mahdollisuus käydä työmaatoimistossa puhaltamassa vapaaehtoisesti, jos he epäilevät, että heillä olisi alkoholia veressä. Tässä tilanteessa heitä ei rangaista, sillä ovat olleet oma-aloitteisia. Työmaan kyltit ovat myös pääasiallisesti kolmella tai neljällä kielellä, jotta mahdollisimman moni ymmärtää ne. Kohteessa toimii myös monen eri tahon omat valvojansa. Henkilö B kertoi heillä valvonnan aikaisemmassa kysymyksessä mainittujen lisäksi menevät pistokoemaisten auditointien, TR-mittausten, sekä MVR-mittausten kautta. Myös normaali työmaan valvonta on osa turvallisuusvalvontaa. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Kysymysten päätteeksi henkilöiltä kysyttiin vielä, että onko heillä muista asioita, jotka tulisivat aiheesta mieleen. Henkilö A halusi vielä painottaa, että jokaisella on vielä paljon opittavaa ja että jokaiselle sektorille pitäisi saada ”Vaara vaanii kaivannossa” -tyyppisiä oppaita. Yhteishengen ylläpitäminen on myös tärkeää ja tästä syystä olisi hyvä yrittää korjata mahdollisimman moni asia keskustelun kautta. Henkilö B halusi nostaa esille ajatuksen siitä, että olisiko isojen yritysten syytä perustaa omat organisaationsa laatuun ja työterveyteen liittyen. Halusi myös nostaa oman aatteensa ylös ”Pyri tekemään työsi niin

hyvin, että voit antaa sen muillekin”. Toinen hyvä muistutus oli, että jokaisen olisi syytä tehdä kaikkensa turvallisen työmaan eteen, koska silloin kaikki voivat nukkua yönsä rauhassa. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

5.4.4 Muut rakennusalan turvallisuuden kanssa työskentelevät

Haastateltaviin kuului myös kolme (3) henkilöä, jotka eivät työskentele rakennusliik-
keessä, mutta jollain muulla tavoin ovat tutkineet tai muuten työskentelevät turvallisuuden parissa. Kaikki henkilöt ovat olleet rakennusalan kanssa tekemisissä muutamia vuosikymmeniä, joten heiltä vastauksien ja mielipiteiden saaminen oli helppoa. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Ensimmäinen henkilöistä työskentelee tutkijana, joka vuosien aikana on tehnyt erinäisiä tutkimuksia rakennusosalalle ja ollut mukana myös turvallisuutta tutkivissa projekteissa. Henkilö näkee turvallisuusjohtamisen sosiaalisena toimintana, jonka tarkoituksena on viedä muutosta eteenpäin ja mahdollistaa muutoksen tapahtuminen. Työ on myös sitä, että valvotaan proseduurien mukaan. Henkilön mielestä turvallisuusjohtamisessa ja turvallisuudessa katsotaan liikaa tapaturmataajuutta ja TR-mittausta. Turvallisuus on paljon muutakin kuin näitä lukemia ja rakennusalan turvallisuusihmisten pitäisi pyrkiä huomaamaan tämä asia. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Vuosien aikana on haastateltava ollut mukana tekemässä useita erilaisia rakennusalan julkaisuita ja monella niistä on vaikutusta työturvallisuuteen. Nykyään hän työskentelee enemmän työyhteisöjen parissa, mutta sielläkin nousee tietenkin esille turvallisuusasiat. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Kysyttäessä siitä, että mitä haasteita hän on havainnut työturvallisuuden tai turvallisuusjohtamisen kannalta oli osa asioista päättötyön tekijän mielestä hälyttäviä. Pehdyttäminen ei ole juuri kehittynyt mihinkään suuntaan aikoihin ja turvallisuussuunnitelmia tehdään joillain työmailla vain sen takia, että ne on pakko tehdä ja ketään nämä asiat eivät kiinnosta. Aluesuunnitelmien päivittäminen on useilla työmailla kuulemma sellaista, että sitä ei päivitetä lähes kertaakaan sen jälkeen, kun se on luotu. Välinpitämättömyyttä on kuulemma havaittavissa koko alalla näiden dokumenttien suhteen ja se ei kohdistu mihinkään yksittäiseen rakennusliikkeeseen. Eikä tilannetta helpota se, ettei työhyvinvointiin kiinnitetä juuri mitään huomiota koko alalla. Myös toimintajärjestelmiä hyödynnetään aivan liian vähän, vaikka ne auttaisivat työn tekemistä. Rakennusala on myös jotenkin

niin sanottu kokoneiden ammattilaisten ala eli eletään vanhojen tapojen mukaan, vaikkakin työnjohtajat ovat muutosta huomanneet, kuten aikaisemmin voitiin huomata. Toisaalta alalle tulee jatkuvasti työntekijöitä, joilla ei ole alasta eikä työmaatoiminnasta mitään kokemusta. Tämä ei tullut esiin työnjohtajien haastatteluissa. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Negatiivisista asioista huolimatta näkee haastateltava paljon hyviäkin asioita rakennusalalla. Ensimmäisenä positiivisena asiana tulee esiin puhe yrityksistä, jotka suostuvat suorittamaan työnsä vasta siinä vaiheessa, kun kaikki heidän tekemänsä edellytykset ovat kunnossa. Tällaisia yrityksiä ovat muun muassa esimerkiksi hissiurakoitsijat, joilla on tarkat edellytykset töiden aloittamiselle. Useampien urakoitsijoiden olisi syytä haastatellun mielestä pyrkiä samaan suuntaan, jotta rakentamisen laatu ja turvallisuus menisivät paremmin eteenpäin. Seuraavana nousi työmaiden eroava kulttuuri. Joillain työmailla on erittäin hyvät perehdytysaineistot ja työntekijöitä puhallutetaan satunnaisesti, jotta voidaan varmistua siitä, että kaikki voivat tehdä työnsä täysin turvallisesti ja päästä kotiin hengissä ja ehjinä. Myöskin se, kuinka jotkut pyrkivät selvittämään uusia tapoja muilta työmailta tehdä asiat, nähdään hyvänä asiana. Tällä tavoin saadaan laajempi näkemys erilaisiin ongelmiin ja tilanteisiin ja voidaan kehittyä rakentajina tulevaisuudessa. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Puhuttaessa siitä, kuinka rakennusala on kehittynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana näkemyksiä oli hyvään suuntaan, mutta myös huonoonkin. Suojainten käyttö, sekä puotamissuojaus on kehittynyt huomattavasti. Näihin kiinnitetään huomattavasti enemmän huomiota kuin aikaisemmin ja se on merkki hyvästä suunnasta. Huonompaan ollaan menty perehdyttämisen kanssa jossain määrin. Aikaisemmin perehdytys on pidetty vahvasti työmaalla työmaakerroksen yhteydessä mutta nykyään se tapahtuu yleensä työmaalla niin, ettei työmaata tarkastella kuin aluesuunnitelman näkökulmasta. Teknologia on kehittynyt niin paljon ja täytettäviä papereita on tullut lisää sen verran, että perehdyttäminen on kannattavampaa suorittaa toimistossa ja tällöin yleensä työmaakerros unohtuu. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Kehitysideoissa oli havaittavissa tietty suunta. Vaikutteet painoutuivat vahvasti henkiseen jaksamiseen sekä työergonomiaan. Kehityksessä ollaan jämähdetty niin sanotusti vanhoihin kaavoihin eli kehitetään samoja asioita vuodesta toiseen ja osa asioista unohtuu täysin. Työergonomia ja tavat tehdä töitä pitäisi ottaa henkilön mielestä enemmän esille ja keskittyä siihen, kuinka pidennetään työntekijöiden työikää, sekä koettaa mahdollistaa

käytettäväksi tapoja joilla päästäisiin pidempään elinikään. Myöskään työmoraalin lisääminen ei olisi alalle pahitteeksi. Monilta tekijöiltä eri tehtävissä puuttuu työmoraali tai se on vähäistä jolloin sallitaan itselle ja omalle työlle ettei se ole juuri sellaista laatua millaista sen pitäisi olla. Digitaalisuuden tuomia mahdollisuuksia pitäisi myös yrittää kehittää ja ottaa käyttöön mahdollisuuksien mukaan myös työmaille suoraan. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Lyhyesti puhuttuna siitä, että mitä kehitystä on nähtävissä lähitulevaisuudessa, oli vastaus jo haastattelijallekin terminä tuttu ePerehdytys. ePerehdytys mahdollistaa rakennusosalalle sen, että kaikki rakennusosalalla työskentelevät saavat saman yleisperehdytyksen alaan ja tämä lyhentää työmaiden perehdytystä. Työmaat voivat keskittyä enemmän projektikohtaiseen perehdytykseen, jolloin siihen panostetaan todennäköisesti enemmän. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Toinen haastateltavista työskentelee merkittävässä roolissa asuntorakentamisen työturvallisuuden parissa. Henkilö on työskennellyt vuosien saatossa monissa eri tehtävissä, ja kokemusta hänellä on alalta noin 30 vuotta. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Turvallisuusjohtaminen koostuu henkilön mielestä monista eri osa-alueista ja ne tukevat toinen toisiaan jollakin tavoin. Itsessään sanasta ”turvallisuusjohtaminen” henkilö ei pidä. Sana saa aiheen vaikuttamaan siitä, että se erkautuisi normaalista päivittäisestä johtamisesta jotenkin. Mieluummin haastateltu käyttäisi termiä ”turvallisuuden hallinta”. Jos sanan sisältöä ja merkitystä aletaan pohtia, ensimmäisiä asioita on, että jos työmaa on suunniteltu hyvin, niin on silloin jo turvallisuuskin otettu vahvasti huomioon. Työmaille se on jatkuvaa asenteiden korjaamista ja muutenkin osana jokapäiväistä johtamista jossa turvallisuus on otettu huomioon. Yritystasolla turvallisuusjohtamisen suunta lähtee aina suoraan yrityksen ylimmästä johdosta. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Haastatellun omassa työssä asia näkyy erittäin merkittävästi, sillä hänen työnsä on työturvallisuuden parissa. Henkilö on osana turvallisuusryhmää ja kerää dataa koko ajan turvallisuudesta joiden avulla päivitetään alan tilastoja. Hän on mukana erilaisissa turvallisuushankkeissa alalla. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Kysyttäessä siitä, että pyrkiikö kyseinen rekisteröitynyt yhdistys vaikuttamaan, kuinka vahvasti alan turvallisuusasioihin ja näkyykö se heidän strategiassaan millään tavoin, oli

vastaus jo selvä. Yhdistys toimii suurena vaikuttavana tekijänä alan turvallisuuden saralla ja se näkyy heidän strategiassaan näkyvästi. Muun muassa seuraavilla tavoilla he vaikuttavat alan työturvallisuuteen:

- ”0 tapaturmaa 2020” hankkeessa mukana
- Turvallisuus ryhmässä mukana
 - Kokoa yrityksiä yhteen
- ePerehdytys hankkeessa mukana
- Mukana kehittämässä rakennusalan asetuksia
 - Auttaa myös yrityksiä viemään muutoksia eteenpäin
- Yksi koko alan turvallisuuden kulmakivistä
- Verkkosivuilla paljon tietoa työturvallisuudesta.

(Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Viimeisen kymmenen (10) vuoden aikana tapahtuneista muutoksista puhuttaessa puhuttavaa riitti paljon, sillä ala on mennyt suunnattomasti eteenpäin. Vielä kymmenen (10) vuotta sitten turvallisuus ei ollut läheskään yhtä näkyvää työmailla ja alalla kun se on nyt. Aikoinaan rakennusliikkeet näkivät turvallisuusasiat ennemminkin vaatimuksina ja rakennusliitto inhottavana asiana. Nykyään turvallisuus on osa päivittäistä tekemistä eikä sitä tarvitse erikseen miettiä kaikissa tilanteissa. Rakennusliikkeet ovat myös huomanneet, että turvallisella tekemisellä säästetään suuria summia rahaa vuositasolla. Tämä johtuu osaksi siitä koska tapaturmien määrä on pienempi jonka johdosta myöskin yrityksen vakuutusmaksut ovat kutistuneet merkittävästi. Myöskin rakennusliiton mielipide on osittain kääntynyt haastatellun mielestä osakseen pääläelleen. Ennen vaadittiin erityyppisiä suojaimia ja turvallisuustoimenpiteitä, kun taas nykyään ollaan laittamassa ”pyllyjä penkkiin” sen takia, jos tuodaan joitain turvallisuusmääräyksiä lisää alan työntekijöille. Tästä myös on huomattavissa se, kuinka paljon varustukseen on panostettu ja kuinka paljon se on parantunut vuosien varrella. Hienona ja suurena muutoksena nousi esiin myös se, kuinka alan yritykset ovat alkaneet tehdä turvallisuuteen vaikuttavia positiivisia muutoksia jo ennen kuin niin liittyvät asetukset ovat tulleet alalle. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Alaa koskevia kehitysideoita ja negatiivisia asioitakin löytyi tietenkin. Yksi huolettava asia oli silmäsuojaintein oikeellisuus työkuvaan nähden. Ihmiset ovat oppineet hiljalleen käyttämään kyllä silmäsuojaimia työmailla hyvin, mutta ongelma syntyy siitä, että omaan työhön soveltuvia silmäsuojaimia ei välttämättä osata valita oikein. Käytetään markkinoiden halvimpia suojaimia, omasta mielestä hienoimpia tai yleisesti omaan päähän istuvia mieltimättä sitä, kuinka hyvin ne soveltuvat omaan työkuvaan. Vaikka suojaimia ollaan yleisesti opittu käyttämään hiljalleen, niin silti olisi kehitettävää siinä, ettei pienien yritysten työntekijöille tarvitsisi huomauttaa turvallisuusasioista ja ettei rikkeitä sattuisi. Tämä nostaisi paljon monen yrityksen imagoa, sillä pääurakoitsijat pysyvät silloin tyytyväisempinä ja yrityksen työntekijöille sattuu vähemmän tapaturmia. Pienien grynderien perässä laahaus huolettaa myös. Vaikka isoissa yrityksissä asiat olisikin hoidettu hienosti ja menään alalla parempaan suuntaan niin pienet grynderit tulevat kehityksessä jäljessä. Heidät olisi hyvä saada kehitykseen mukaan samalle viivalle kuin isotkin yritykset. Alalla on myös kyseisen haastateltavan mielestä asenteissa kehitettävää. Turvallisuus ei ole nimittäin tarpeeksi tärkeä asia joillekin alalla työskenteleville ja heidän olisi syytä ymmärtää turvallisuuden merkitys alalla. Jälleen nousi myös esille se, kuinka suunnittelijoille olisi syytä saada isompi rooli ja vastuu turvallisuuden suunnittelussa. Esimerkiksi se, jos jo suunnitteluvaiheessa mietittäisiin kaiteiden sijoituspaikat tarkalleen elementtiasennusten ajaksi, kehittäisi se turvallisuutta ja työmaalla toimimista merkittävästi. Konkreettisista huolista nousi esille kaivantojen tuennat. Tarpeeksi moni ei vielääkään käsitä sitä, kuinka tärkeää kaivannon tuenta oikeasti on. Viime vuosina on menehtynyt liikaa ihmisiä puutteellisen kaivannon tuennan takia. Haastateltava myönsi myös itse, ettei aina ole itsekään sitä tajunnut, että kuinka tärkeää kunnollinen tuenta tai luiskaus on. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Kehitettävistä ja negatiivisista asioista huolimatta nähtiin myös paljon positiivisia asioita nykyisessä toiminnassa. Esimerkiksi se, kuinka suuret yritykset vaativat vahvaa turvallisuutta pieniltä yrityksiltä ja vetävät pienet firmat sitä kautta mukaan turvallisuusasioihin. Nykyään myöskin turvallisuus on muuttunut osaksi arkista työskentelyä niin kuin aikaisemminkin jo asia oli noussut esille. Turvallisuushavaintoja varten on nykyään olemassa myös erittäin paljon erilaisia työkaluja ja ne johtavat eteenpäin alalla parempaan ja turvallisempaan tekemiseen. Tuotannon puolella on opittu myös toteuttamaan vaadittuja edellytyksiä. Myöskin tapaturmataajuudet ovat laskeneet yleisesti radikaalisti koko alalla ja siitä on oltava iloisia. Osakseen edellä mainittujen syiden johdosta rakennusalalla on nykyään erittäin positiivinen ilme ulospäin ja sitä on syytä pitää yllä. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Kolmas haastateltava toimii Aluehallintovirastolla (myöhemmin AVI) ylitarkastajana ja hänellä on rakennusalan kokemusta reilu 40 vuoden ajalta. Viimeiset noin seitsemän vuotta hän on toiminut tarkastajana aluehallintovirastossa. Kaksi viimeisintä vuotta hän on ollut ylitarkastajana. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Ensimmäisenä asiana muiden haastattelujen tapaan haluttiin tietää, mitä turvallisuusjohtaminen on haastateltavan mielestä. Turvallisuusjohtaminen on konsulttien kehittämä termi kuten esimerkiksi tulosjohtaminen ja laatujohtaminen. Keskeisesti turvallisuusjohtaminen on turvallisuuden hallinnan työkalu. Suomen lainsäädäntö antaa joitain velvoitteita turvallisuusjohtamiselle. Yksi velvoite on työsuojelu toimintaohjelma. Turvallisuusjohtaminen on henkilön mielestä myös turvallisuuskulttuuria kuvaava asia. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Haastateltavan päivittäisessä työssä turvallisuusjohtaminen näkyy valvovan viranomaisen näkökulmasta. Tästä syystä se esiintyy monin eri tavoin aina hankkeesta ja valvottavasta kohteesta riippuen. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Kuluneiden vuosien aikana työturvallisuuteen ja turvallisuusjohtamiseen ovat vaikuttaneet monet asiat. Ruotsalaisten yritysten tuleminen suomeen oli iso harppaus alan turvallisuudelle ja turvallisuusjohtamiselle. Toinen suuri harppaus alalle oli TR-mittaus. Kuluneiden vuosien aikana kokonaisuudessaan rakennusalan turvallisuus ja työturvallisuus on edennyt lineaarisesti positiivisempaan suuntaan. Näkyvä merkki positiivisesta muutoksesta on TR-tulosten tason nousu ja tapaturmataajuuden laskeminen. AVI on pitänyt yllä tilastoja näistä kahdesta vuodesta 1997 alkaen. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Seuraavan viiden vuoden aikana haastateltava odottaisi tapaturmataajuuden laskevan entisestään, sillä suunta on koko ajan parempaan. Tästä huolimatta tapaturmataajuudessa on vielä parannettavaa. Toinen merkittävä seikka, mihin henkilö toivoisi kiinnitetävän huomiota, on psykososiaalisen kuormituksen luomat ongelmat. Alalla ei oteta tätä juurikaan huomioon ja se aiheuttaa ongelmia rakennusalalla. Valvovan viranomaisen on vaikeaa tätä seurata, joten parannuksen pitäisi lähteä suoraan yrityksistä itsestään. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Haasteista ja ongelmista puhuttaessa uudishankkeiden yleiseksi haasteeksi nousi elementtikeruormien purku. Tarkemmin ottaen ontelolaattakeruormien purkaminen. Kaikilla rakennusliikkeillä olisi tähän paljon parannettavaa, jotta purku onnistuisi oikeaoppisesti kaikissa yritysten kohteissa. Rakennusalalla yleinen ongelma on myös siirrettävien telineiden nousutiet. Niitä ei juurikaan ole tai jos on, niin niitä ei käytetä. Rakennusalalla on sattunut vuosien aikana vakavia tapaturmia puutteellisten telineiden nousuteiden takia. Pääurakoitsija roolissa olevilla yrityksillä on työmailla myös yleensä ongelmaa työntekijäluetteloiden kanssa. Suurin ongelma on saada tietoon lähetettyjen työntekijöiden edustajan tiedot. Ongelma voi tosin johtua siitä, etteivät pääurakoitsijan työntekijät osaa käyttää tietojärjestelmiä oikein jotka heillä on yrityksessä käytössä ja tästä syystä tietoa ei löydetä järjestelmästä. Viimeinen haaste kohdistuu kattoremontteihin. Vuosittain alalla sattuu tapaturmia kattoremonttien yhteydessä ja niihin olisi syytä keskittää enemmän voimavaroja. AVI esimerkiksi järjestä joka kevät kattokeski viikko nimisen tapahtuman. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Hyvissä toimintatavoissa mainittavaksi nousi suojaimen käytön parantuminen ja henkilötunnusteiden käytön parannus. Toinen suuri harppaus on otettu putoamissuojauksissa ja se on alalla yleisesti hyvällä tasolla. Toisinaan pieniä puutteita havaitaan, kuten potkuristapuuotteita ja joitain aukkosuojia on unohdettu merkitä, mutta yleisesti ala on hyvässä tilanteessa. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

AVIn näkökulmasta asiat näkyvät monin eri tavoin ja valvonta voidaan jakaa kahteen eri valvontatapaan:

- Asiakasaloitteinen valvonta
- Viranomaisaloitteinen valvonta.

Asiakasaloitteinen valvonta suoritetaan erikseen henkilön soittaessa esimerkiksi naapurista tulevasta häiritsevästä pölystä tai henkilön havaitessa jollain työmaalla korkealla työskentelyä ilman valjaita. Myös tapaturmiin liittyvät valvonta tehtävät ovat asiakasläh- töistä valvontaa. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Viranomaisaloitteinen valvonta on hankekohtaista ja työmaasta ja yrityksestä riippuen valvonta tavat ovat erilaisia. Suurille työmaille tehdään esimerkiksi TR-mittauksia. Muiden viranomaisten kanssa tehdään harmaata taloutta ehkäiseviä tarkastuskäyntejä ja

epäilyttävissä yrityksissä on tiukempi linjaus. Sanktioiksi voidaan määrittää toimintaohjeita tai jopa toimintakieltoja. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Henkilön mielestä kehityksessä olisi syytä keskittyä seuraaviin asioihin. Keskusta-alueilla rakennettaessa olisi tonttien koon vuoksi hyvä miettiä muita ratkaisuita elementtirakentamisen sijaan sen vaativan tilan takia. Uudisrakentamisessa olisi keskityttävä nimenomaan elementtirakentamiseen kaiken kaikkiaan. Korjausrakentamisessa kehitystä olisi keskitettävä pölyn ja haitallisten aineiden hallintaan. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

AVI:lla ei ole erikseen velvoitteita esimerkiksi turvallisuusjohtamiseen liittyen, mutta tarkastuksissa edellytetään eri asioita. Riippuen siitä, tehdäänkö tarkastus yrityksen toimistolle tai työmaalle. Työmaan ja yrityksen koosta huolimatta kaikkia lakeja, asetuksia ja määräyksiä pyritään tulkitsemaan samalla tavalla aina. Tällä hetkellä myöskin valvovia viranomaisia on viisi eri osissa Suomea. Vuonna 2020 työnsuojelu on siirtymässä yhteen virastoon, jolloin maakunta erot karisevat. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

Muina tärkeinä asioina henkilö halusi mainita turvallisuusjohtamisen olevan positiivinen asia koska turvallisuuden tärkeyttä on syytä nostaa yrityksissä korkealle. Toinen tärkeä asia oli se, kuinka hän on havainnut valvonnan yhteydessä turvallisuudensuunnittelun ja muiden töidensuunnittelun eriteltävän toisistaan. Turvallisuudensuunnittelu pitäisi olla osana kaikkea muuta suunnittelua kuten esimerkiksi tehtäväsuunnittelua. (Taimi, Muut turvallisuus haastattelut 2017)

6 Nykytilanteen kartoituksen johtopäätökset ja yhteenveto

Yleisesti otettuna nykytilanteen kartoitus avasi uusia näkökulmia moniin asioihin siitä, mitkä asiat oikeasti ovat kehittyneet alalla ja siitä, missä on vielä paljon parannettavaa. Tässä luvussa tiivistetään haastatteluissa havaitut asiat yhdeksi kokonaisuudeksi ja tehdä ratkaisumalliehdotus siitä, kuinka voitaisiin parantaa hyvin yritysten ja työmaiden turvallisuusjohtamista mahdollisimman mutkattomasti ja kevyesti. Pyrkimyksenä on siis saada tuotettua sellainen ohjeistus ja korjausliike, jolla työnjohtajat eivät työllistyisi lisää mutta heidän turvallisuusjohtamistapaansa saataisiin ohjattua tehokkaasti parempaan ja yhdenmukaisempaan suuntaan.

Turvallisuusjohtaminen nähtiin jokaisella sektorilla jotenkin erilaisena toimintana. Tästä huolimatta kaikilla sektoreilla oli yhdenmukaisia näkemyksiä siitä, että turvallisuusjohtaminen on asennejohtamista, esimerkillä johtamista ja hyvän turvallisuuskulttuurin luomista. Myös ennakkoon suunnitellut työvaiheet ovat tärkeä osa turvallisuutta ja sen johtamista. Lähes kaikki olivat myös sitä mieltä, että turvallisuusjohtaminen ja turvallisuuskulttuuri lähtevät suoraan yritysten korkeimmasta johdosta ja sieltä tulevan pohja kaikkien turvallisuustekemiseen. Turvallisuusjohtaminen on siis yksi turvallisuuden hallinnan työkaluista. Mitä korkeammalle hierarkiassa noustiin, sitä laajemmin turvallisuusjohtamista katseltiin ja haluttiin nähdä turvallisuusjohtaminen normaalina päivittäisenä työnä.

Haastateltavien työssä turvallisuus ja sen johtaminen näkyvät eri tavalla henkilöiden tehtävistä riippuen. Kaikki haastateltavat kokivat jommankumman olevan kaikesta huolimatta osa heidän työtään. Työnjohtajien välisiä näkemuseroja oli jonkin verran tai se nähtiin hiukan eri perspektiivistä. Tästä huolimatta kaikki työnjohtajat olivat yhtä mieltä siitä kuinka tärkeää virheisiin ja rikkeisiin puuttuminen on päivittäisessä tekemisessä. Kahdessa suuressa yrityksessä työskentelevillä työsuojelupäälliköillä työ on samantyyppistä, vaikka työskentelevät erilaisissa ympäristöissä. Molemmat selvittävät turvallisuuden liittyviä ongelmia, sekä yrittävät jakaa tietouttaan työturvallisuudesta. Haastateltavat, jotka eivät työskennelleet rakennusliikkeissä, olivat jotenkin muuten liitännäisiä turvallisuuteen jollakin saralla kuten esimerkiksi tutkimalla sitä tai kehittämällä turvallisuutta eteenpäin.

Lähes kaikilla sektoreilla turvallisuus nähtiin työmailla tai työpaikoilla hyvässä valossa. Tutkijan kohdalla selvitettiin haasteista työmaalta ja osa hänen kertomastaan oli hälyttävää. Aluesuunnitelmia päivitetään liian harvoin ja joidenkin dokumenttien osalta välinpitämättömyys paistaa silmään koko alalla. Myöskin työmailla työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota aivan liian vähän hänen mielestään. Yhdenmukainen näkemys toimintajärjestelmien hyödyntämisestä oli henkilöllä A ja tutkijalla ja siihen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota, kuinka ne jalkautetaan työmaalle, jotta niistä saataisiin kaikki hyöty ulos ja niin että kaikki hyödyntäisivät niitä parhaalla tavalla. Työmaat näkivät päivittäisen työturvallisuuden yhteisenä asiana. Hiljalleen työmailla aletaan päästä siihen pisteeseen, että kaikki kantavat huolta turvallisuudesta, sillä kaikilla työmailla on poikkeus tapauksia joita ei turvallisuus kiinnosta juurikaan. Työmaista pitäisi saada myös enemmän samankaltaisia toimintatavoiltaan vähintäänkin yritysten sisällä. Työmaat ovat liian paljon mestariensa näköisiä, mikä vaikeuttaa standardien luomista. Kaikesta huolimatta kaikilla haastatelluilla sektoreilla pyritään turvallisuutta parantamaan parhaalla mahdollisella tavalla.

Viimeisten kymmenen vuoden aikana on ala kehittynyt turvallisuudessa merkityksellisesti ja se näkyi haastatteluissa. Kaikki olivat samaa mieltä suojainten kehityksestä ja siitä kuinka paljon rakennusliikkeet omistautuvat nykyään työturvallisuudelle. Turvallisuutta koetetaan kehittää rakennusliikkeissä jo lakia ja määräyksiä vaativammiksi ja isot rakennusliikkeet vaativat työmaillaan muutakin kuin lakien ja asetusten minimi vaatimukset. Negatiivinen muutos on tullut perehdytyksessä. Vaikka turvallisuusasioista puhutaan perehdytyksessä paremmin, silti työmaakierros usein unohtuu. Perehdytys on siirtynyt toimistoon ja työmaakierros toteutetaan usein aluesuunnitelman kautta. Tilanne on ymmärrettävää työmailla, jotka ovat suuria ja joissa on perehdytys ympäri työpäivän käynnissä. Työmaalle olisi silti syytä luoda työtä tekevän mielestä edes työmaakierros video jossa olisi käyty läpi kunnolla kulkureitit, vaara paikat, sammutuskalusto, sekä ensiapu tarvikkeiden sijainnit.

Kehitysideoita on kaikilla ja suuri osa niistä olisi toteutettavissa olevia asioita. Pölynhallinnan ja työhyvinvoinnin kehittäminen on yksi painopiste mihin pitäisi keskittyä. Vastuun siirtoa pitäisi tehdä suunnittelijoille ja aliurakoitsijoille, sillä nyt rakennusliikkeet ottavat kaiken vastuun määräyksistä huolimatta. Myös tietoisuutta oikeuksista ja vastuista olisi syytä välittää enemmän työntekijöille. Asennekehitys olisi jokaisella sektorilla paikallaan osalla niillä työskentelevistä, jotta vaikeuksista päästäisiin eteenpäin. Asennekehityksen yksi lähestyminen olisi se, että puhuttaisiin enemmän siitä mikä on sallittua eikä vain siitä mikä on kiellettyä. Myöskin suurien yritysten välisiä eroja vaatimuksissa ja määräyksissä

olisi hyvä kuroa umpeen monestakin syystä. Suurin syy on selkeästi yhtenäistyminen. Aliurakoitsijoiden ja heidän työntekijöidensä on helpompi omaksua vaaditut määräykset, kun suurilla yrityksillä ne olisivat lähes samankaltaiset. Esimerkkinä tästä voidaan pitää kypärävisiirin käyttöä. Jotkut sen sallivat ja jotkut eivät. Kyseessä on pieni esimerkki mutta samankaltaisia eroja on paljon alalla. Virheiden raportointi ja niiden hyödyntäminen tulevaisuudessa olisi varmaan helpoin tapa kehittyä alalla. Samojen virheiden toistaminen työmaasta toiseen on kallista ja turhaa. Yritysten olisi syytä tehdä esimerkiksi omiin järjestelmiinsä tietopankki, jossa jokaisessa työvaiheessa havaitut virheet olisi koottu erikseen ja kuinka niitä voitaisiin välttää. Myös suunnitteluasteella samankaltainen käytäntö kehittäisi alaa monesta näkökulmasta eteenpäin. Kehitettävää on perehdytyksessäkin, vaikka nähtäväksi jää, kuinka ePerehdytys muuttaa asioita, kun se on jalkautunut työmaille. Vaikea kehityspaikka olisi aikatauluissa. Kentällä koetaan aikataulujen olevan tiukkoja ja sen takia turvallisuuden unohtuvan välillä.

Vahvaa negatiivisuutta on alalla havaittavissa monessakin asiassa turvallisuuden osalta ja osa niistä korjaantuisi jo aikaisempien kehitys ehdotusten pohjalta. Listaa voisi tehdä erittäinkin pitkäksi mutta tärkeimpinä pointteina voidaan varmaan pitää seuraavia:

- Ns. vanhan kansan rakentajien asenneongelmat
- Määräysten määrä suunnaton kentällä olevien mielestä
 - Toisen asteen koulutuksessa ei käsitellä tarpeeksi määräyksiä
- Suunnitelmien toteutus haastavaa
 - Suunnittelijat eivät mieti toteutusta
 - Toistuvat virheet suunnitelmissa
- Kireät aikataulut aiheuttavat negatiivista ilmapiiriä
- Liikaa toimintajärjestelmiä ja ohjeita joita ei ole testattu käytännössä
- Aliurakoitsijoiden työnjohto liian vähän työmaalla

- Läpinäkyvyys työmailla ongelma
- Työnjohtajat ottavat jotkin asiat liian henkilökohtaisesti
- Tapaturma- ja turvallisuustilastoista jää paljon asioita pois ja sinne menee asioita, jotka vääristävät tilastoja
- Joillain viranomaisilla liian vähän resursseja
- Työhyvinvoinnista piittaamattomuus.

Kun listaa tarkastellaan, voidaan huomata, kuinka aikaisemmin mainitut kehitysehdotukset parantaisivat työmaiden turvallisuutta sekä ilmapiiriä suunnattomasti. Muutamilla korjaustoimenpiteillä työmaista saataisiin turvallisempia ja parempia työpaikkoja.

Positiivisia asioita, joista ei saisi luopua, on jo paljon alalla, ja niistä on syytä pitää kiinni. Työmaille budjetoidaan laskentavaiheessa jo rahaa ja yritysten turvallisuuden parissa työskentelevät ihmiset auttavat työmaita tarvittaessa. Riskien ennakointi ja töiden suunnittelu ovat tärkeä positiivinen asia nykyään rakennusalalla. Työvaiheita pitäisi suunnitella entistä enemmän ja entistä useammasta työvaiheesta olisi syytä tehdä riskienarviointi. Vaikka tämä vie työn aloittamisessa aikaa, voidaan tällä välttyä entistäkin paremmin tapaturmilta. Työtapaturmien määrä on laskussa ja rakennusala on nykyään teollisuusalojen turvallisuudessa keskiarvoa korkeammalla. Suurten yritysten linjaukset ovat samankaltaisempia ja niitä olisi syytä standardisoida enemmänkin. Kehitystä pystyttäisiin tekemään esimerkiksi Rakennusteollisuuden ylläpitämässä turvallisuusryhmässä. Suurissa hankkeissa urakoitsijat tuovat omia turvallisuuskoordinaattoreitaan työmaalle ja sitä olisi syytä viedä pienempiinkin hankkeisiin. Turvallisesta työskentelestä ja turvallisuusajattelusta on tullut osa arkipäivää suurelle joukolle rakennusalan henkilöstöä ja sitä on syytä ylläpitää ja kehittää jatkuvasti. Yritykset ja työmaat kehittävät kehittämään uusia hyviä ratkaisuita turvallisuuden parantamiseksi jatkuvasti.

Konserneilla on paljon erilaisia työkaluja joilla valvoa, edistää ja ohjata turvallisuutta ja niitä pitäisi pyrkiä käyttämään mahdollisimman hyvin. Osa työkaluista olisi syytä keskittää muutamaaan sovellukseen, jotta niiden käyttäminen olisi mutkattomampaa, sekä käyttäjäystävällisempää.

Lakien ja asetusten tuomien oikeuksien, velvoitteiden ja vastuiden tietoisuus on työnjohtajilla ja työntekijöillä jokseenkin kevyellä pohjalla. Ainoat työmaalla työskentelevät henkilöt, joilla tietoisuus on laaja, ovat vastaavat työnjohtajat. Tästä syystä perehdytysaineistoon olisi syytä lisätä tätä informaatiota. Työnjohtajille olisi syytä pitää muutaman tunnin mittaisia koulutuksia sopivin väliajoin aiheesta, jotta asiat pysyvät päivitettyinä ja muistissa. Koulutukseen voitaisiin liittää konsernin keskeiset toimintajärjestelmät, ohjeet ja turvallisuutta edistävät työkalut, jotta niiden käyttöastetta voitaisiin parantaa.

7 Yhteenveto

Turvallisuusjohtaminen on nykypäivän rakennustyömailla käsitteenä tuttu suurimmalle osalle, ja merkitys ymmärretään monella eri tavalla. Toimihenkilöillä on oma käsityksensä siitä, mitä turvallisuusjohtaminen on ja miten sitä olisi syytä toteuttaa rakennustyömailla. Näkemyseroista huolimatta kaikki ovat yhtä mieltä siitä, että rakennusala kehittyy turvallisuudessa jatkuvasti. Yhtä mieltä ollaan myös siitä, että kehitettävää on. Turvallisuusjohtamisjärjestelmä tai muu vastaava ohjesääntö olisi hyvä löytyä jokaisesta yrityksestä niin että se olisi koulutettu kaikille yrityksen työnjohtajille. Tällä saataisiin mahdollistettua yhtäläisyys työmaiden välillä ja päästäisiin lähemmäs selkeää kehityssuuntaa.

Yhtenäiset pelisäännöt ja ohjeistukset johtamisesta suurissa yrityksissä ja niiden välillä mahdollistavat turvallisen ja yhdenvertaisen työskentely-ympäristön, johon on helppoa tottua ja sen säännöt ja vaatimukset omaksua.

Työmaahenkilöstölle olisi syytä myös pitää sopivin määräajoin koulutuksia, joissa käsitellään lakien ja asetusten asettamia velvoitteita ja oikeuksia työnjohtajille sekä myös työntekijöille. Näin ollen työnjohtajat ottavat vankempaa vastuuta työstään sekä osaavat ohjastaa työntekijöitä vaaditulla tietotaidolla.

Työn aikana havaittujen asioiden kautta voitiin tehdä johtopäätös, ettei täysin suora niin sanottu roolipohjainen johtamismalli/turvallisuusjohtamisjärjestelmä ole välttämättä toimivin ratkaisu rakennustyömaalle. Toimivampi ratkaisu on jakaa työnjohtajien tehtävät esimerkiksi kolmeen lohkokoon:

- Yleiset turvallisuustehtävät (Kaikki)
- Ulkopuolisten rakenteiden osalta huomioitavat turvallisuushuomiot
- Sisäpuolisten rakenteiden osalta huomioitavat turvallisuushuomiot.

Näin saadaan mahdollisimman yksinkertaisia toimintaohjeita työmaalle, joita on helppo noudattaa jokaisessa hankkeessa riippumatta onko kyseessä esimerkiksi asuntohanke vai toimitilahanke.

Turvallisuutta ja turvallisuusjohtamista edistävät muistilistat voitaisiin jakaa kahteen lohkoon:

- Ennen hankkeen aloittamista tehtävät asiat
- Hankkeen aikana huomioitavat asiat.

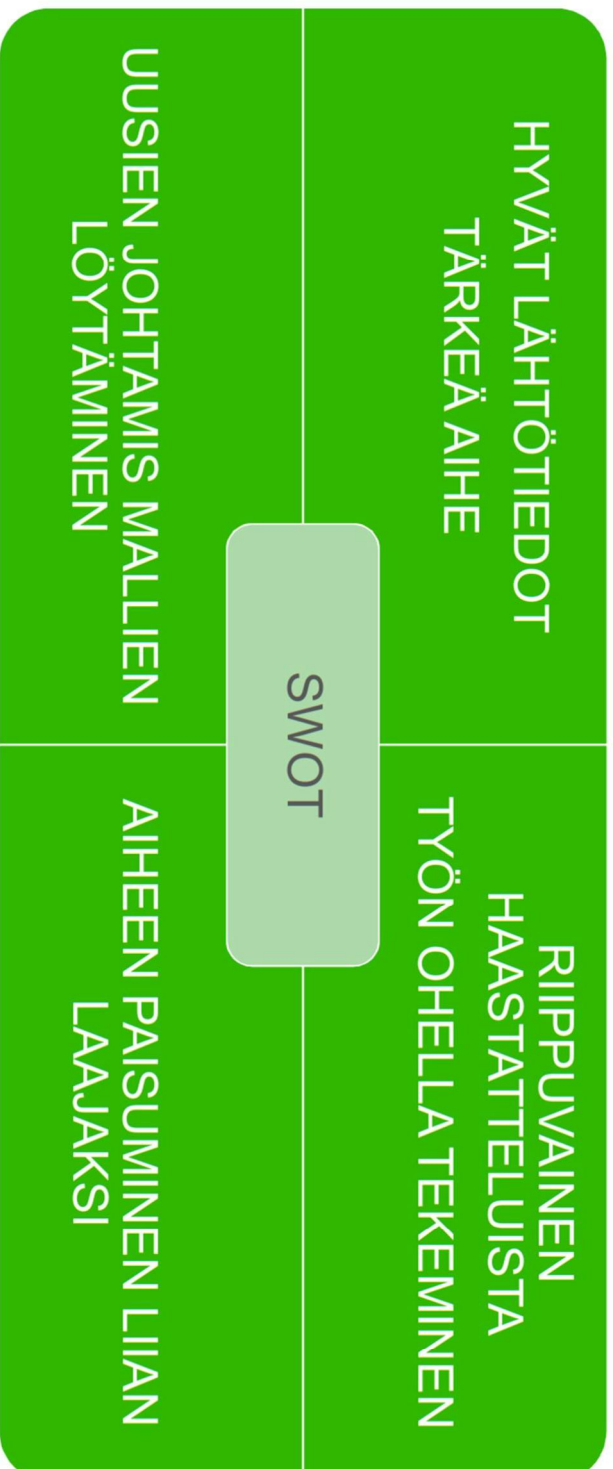
Tällä mahdollistetaan muistilistojen löytyminen ja se, missä vaiheessa hanketta jotkin asiat on syytä ottaa huomioon. Turvallisuusjohtamisjärjestelmän mallipohja on tämän työn liitteenä (Liite 2) ja sitä kehittämällä ja muokkaamalla yritykselle sopivaksi siitä voidaan kehittää toimiva ja hyvä työkalu jokaiseen hankkeeseen. Käyttöönottoaikaa on erittäin vaikea arvioida, mutta esimerkiksi Fira Group Oy konsernissa toimintamalli olisi mahdollista ottaa käyttöön noin 16 kuukaudessa työnliitteenä olevan aikataulun mukaisesti (Liite 3).

8 Lähdeluettelo

- Finlex 205/2009. ”<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205>.”
Valtioneuvostonasetus 205/2009. Finlex, ei pvm.
- Finlex 738/2002. ”<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.”
Työturvallisuuslaki 738/2002. Finlex, ei pvm.
- Fira, haastattelu, haastattelijana Taimi Kimi. *Keskustelua tilastoista Firan turvallisuusihmisten kanssa* (ei pvm).
- Taimi, Kimi. ”Fira henkilöstö haastattelut.” 2017.
- . ”Firan aliurakoitsija haastattelut.” 2017.
- . ”Muut turvallisuus haastattelut.” 2017.
- Työsuojelu. <http://www.tyosuojelu.fi/>. 01. 06 2017. <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelutyopaikalla/vaarojen-arviointi>.
- Työsuojeluhallinto.
 ”https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwicj5-A7OjWAhUnJpoKHf0ZCnIQFggmMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.tyosuojelu.fi%2Fdocuments%2F14660%2F2426906%2FTurvallisuusjohtaminen_TSO_35.pdf%2Fef0c3554-4593-49d6-9530-64c28f404cb0&usg=AO.”
Turvallisuusjohtaminen. 2010.
- . ”Turvallisuusjohtaminen.” <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelutyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>. Työsuojeluhallinto, 2017.

Lähdeluettelossa eikä tässä työssä ilmoiteta haastateltujen henkilöiden nimiä yksityisyydensuojan takaamiseksi.

SWOT



Fira

SWOT



Dokumentin nimi

1 (2)

Versio

Päiväys

TYÖNJOHTAJAT/TYÖMAAIN SINÖÖRI/VA STAAVA MESTARI/TYÖPÄÄLIKKÖ

1. Nimi, ikä, työvuodet, työtehtävä
2. Kauanko olet ollut **Firalla** töissä?
3. Mitä sinun mielestäsi turvallisuusjohtaminen on?
4. Miten se näkyy sinun työssäsi?
5. Miten se näkyy työmaalla?
6. Miten työturvallisuus ja sen johtaminen on muuttunut mielestäsi 5/10 vuoden aikana?
7. Miten **koet** että sitä pitäisi kehittää?
8. Mitä hyviä asioita nykyisissä tavoissa näet?
9. Mitä huonoja asioita nykyisissä tavoissa näet?
10. Onko turvallisuusjohtamistehtävien jako sinulle selkeä?
11. Tiedätkö vastuusi, velvoitteesi ja oikeutesi?
12. Muut nostot

ALIURAKOITSIJAT

1. Nimi, ikä, työvuodet, kauanko ollut **Firan** työmailla, työtehtävä ja työn antaja
2. Mitä sinun mielestäsi turvallisuusjohtaminen on?
3. Miten se näkyy sinun työssäsi?
4. Miten se näkyy työmaalla?
5. Miten työturvallisuus ja sen johtaminen on muuttunut mielestäsi 5/10 vuoden aikana?
 - a. Vuosi akseli määräytyy työvuosien mukaan
6. Miten **koet** että sitä pitäisi kehittää?
7. Mitä hyviä asioita nykyisissä tavoissa näet?
8. Mitä oikeuksia ja velvollisuuksia sinulla on?

MUUT RAKENNUSALAN YRITYKSET

1. Nimi, ikä, työvuodet, työtehtävä
2. Mitä sinun mielestäsi turvallisuusjohtaminen on?
3. Miten se näkyy sinun työssäsi?
4. Kuinka teidän yrityksessänne turvallisuusjohtamista toteutetaan?
5. toteutetaan?
6. Mitä työkaluja yrityksenne hyödyntää
7. turvallisuusjohtamisessa ja työturvallisuudessa?
8. Miten työturvallisuus ja sen johtaminen on muuttunut
9. mielestäsi 5/10 vuoden aikana?
10. Vuosi akseli määräytyy työvuosien mukaan
11. Miten se näkyy yleisesti edustamasi yrityksen työmailla?
12. Miten **koet** että sitä pitäisi kehittää?
13. Mitä hyviä asioita nykyisissä tavoissa näet?
14. Kuinka teillä valvonta hoidetaan kohteissa?

TUTKIJAAHAISTATELU

1. Nimi, ikä, työvuodet, työtehtävä
2. Mitä sinun mielestäsi turvallisuusjohtaminen on?
3. Miten se näkyy sinun työssäsi?
4. Millaisia tutkimuksia turvallisuuteen liittyen?
5. Mitä haasteita työturvallisuuteen ja turvallisuusjohtamiseen liittyen on tullut ilmi tutkimuksissa?
6. Mitä positiivisia asioita ja/tapoja tutkimuksissa on tullut esille?

Dokumentin nimi

2 (2)

Versio

Päiväys

7. Miten työturvallisuus ja sen johtaminen on muuttunut mielestäsi 5/10 vuoden aikana?
8. Miten koet että sitä pitäisi kehittää?
9. Mitä hyviä asioita nykyisissä tavoissa näet?
10. Onko tutkimuksissa näkynyt minkä suuntaista kehitystä turvallisuus asioiden suhteen?

1. Nimi, ikä, työvuodet, työtehtävä ja työnantaja?
2. Mitä sinun mielestäsi turvallisuusjohtaminen on?
3. Käsitteletkö työssäsi työturvallisuuteen ja turvallisuusjohtamiseen liittyviä asioita?
4. Miten rakennusteollisuuden toiminnassa pyritään vaikuttamaan työturvallisuuteen ja turvallisuusjohtamiseen tai näkyykö tämä esimerkiksi rakennusteollisuuden strategiassa?
 - a. Onko oll hankkeita näiden asioiden parantamiseksi?
5. Kuinka paljon on vaikuttamassa työturvallisuutta ja turvallisuusjohtamista koskevilla säädöksillä ja asetuksilla?
6. Miten työturvallisuus ja sen johtaminen on muuttunut mielestäsi 5/10 vuoden aikana?
 - a. Vuosiakseli määräytyy työvuosien mukaan
7. Miten koet että sitä pitäisi kehittää?
8. Mitä hyviä asioita nykyisissä tavoissa näet?
9. Mitä huonoja asioita nykyisissä tavoissa näet?
10. Muita ylös nostettavia asioita joita ei vielä ole tullut nostettua esille?

ALUEHALLINTOVIRASTO

1. Nimi, ikä, työvuodet, työtehtävä
2. Mitä sinun mielestäsi turvallisuusjohtaminen on?
3. Miten se näkyy sinun työssäsi?
4. Miten työturvallisuus ja sen johtaminen on muuttunut mielestäsi 5/10 vuoden aikana?
 - i. Vuosi akseli määräytyy työvuosien mukaan
5. Miten odottaisit, että työturvallisuus ja sen johtaminen muuttuu 5 vuoden aikana?
6. Mitä haasteita ja ongelmia?
7. Mitä hyviä toimintatapoja?
9. Miten nämä asiat näkyvät teidän
8. näkökulmastanne alalla / työmailla?
10. Kuinka te toteutate valvontaa kohteissa?
11. Miten koet, että sitä pitäisi kehittää?
12. Mitä hyviä asioita nykyisissä tavoissa näet?
13. Mitä velvoitteita teillä on pääurakoitsijalle
9. turvallisuusjohtamisen kannalta?

Turvallisuusjohtamisjärjestelmä-malli

TÄMÄ TURVALLISUUSJOHTAMISMALLI ON VAIN POHJA LOPULLISTA JOHTAMISMALLIA VARTEN EIKÄ SITÄ TULE KÄYTTÄÄ SELLAISENAAN TUOTANTOTARKOITUKSESSA

Turvallisuusjohtamisjärjestelmä

Ennen rakennushankkeen alkua huomioitavat asiat:

Turvallisuuskoordinaattori:

- Varmistu rakennuttajan tietoisuudesta vastuista ja veloitteista joita heillä on ryhdyttäessä rakennushankkeeseen
- Listaus työpäällikön ja vastaavan työnjohtajan kanssa työmaan suurimmista riskeistä
- Listaus työpäällikön ja vastaavan työnjohtajan kanssa työvaiheista joista tehdään vaarojen arviointi

Hankinta:

- Huomioi sopimukseen sisällytettävät turvallisuus seikat
 - Edellytys noudattaa pääurakoitsijan turvallisuusmääräyksiä
 - Urakoitsijan työnjohdon läsnäolo veloitte minimi tuntimäärä viikkotasolla
 - Siivousvelvollisuus jokaisessa sopimuksessa (tärkeä osa turvallisuutta)
 - Ulkomaalaisten yritysten osalta sisällytä ilmoitusvelvollisuus sopimukseen lähetettävistä työntekijöistä
 - Eperehdytys oltava tehty jokaisen työntekijän osalta työmaalle saavuttaessa
- Siirrä kaikki urakkasopimukset välittömästi Sitemanageriin urakkasummineen
 - Tämä tekee perehdytyksestä mutkattomampaa ja turvallisuusasiat voidaan pitää pääasiana

Työpäällikkö:

- Listaus turvallisuuskoordinaattorin ja vastaavan työnjohtajan kanssa työmaan suurimmista riskeistä
- Listaus turvallisuuskoordinaattorin ja vastaavan työnjohtajan kanssa työvaiheista joista tehdään vaarojen arviointi
- Varmistu että työturvallisuuteen varattu budjetti on riittävä hankkeen laajuuteen nähden

Vastaava työnjohtaja:

- Listaus turvallisuuskoordinaattorin ja työpäällikön kanssa työmaan suurimmista riskeistä
- Listaus turvallisuuskoordinaattorin ja työpäällikön työnjohtajan kanssa työvaiheista joista tehdään vaarojen arviointi
- Varmistu että työturvallisuuteen varattu budjetti on riittävä hankkeen laajuuteen nähden

Työmaainsinööri:

- Laadi aluesuunnitelma ja mieti muiden kanssa suurimmat riskipaikat
- Huomioi sopimukseen sisällytettävät turvallisuus seikat
 - Edellytys noudattaa pääurakoitsijan turvallisuusmääräyksiä
 - Urakoitsijan työnjohdon läsnäolo veloitte minimi tuntimäärä viikkotasolla
 - Siivousvelvollisuus jokaisessa sopimuksessa (tärkeä osa turvallisuutta)
 - Ulkomaalaisten yritysten osalta sisällytä ilmoitusvelvollisuus sopimukseen lähetettävistä työntekijöistä
 - Eperehdytys oltava tehty jokaisen työntekijän osalta työmaalle saavuttaessa
- Siirrä kaikki urakkasopimukset välittömästi Sitemanageriin urakka summineen
 - Tämä tekee perehdytyksestä mutkattomampaa ja turvallisuusasiat voidaan pitää pääasiana

TÄMÄ TURVALLISUUSJOHTAMISMALLI ON VAIN POHJA LOPULLISTA JOHTAMISMALLIA VARTEN
EIKÄ SITÄ TULE KÄYTTÄÄ SELLAISENAAN TUOTANTOTARKOITUKSESSA

Rakennushankkeen aikana huomioitavat asiat:

Turvallisuuskoordinaattori:

- Tarkista että vaarojenarviointi on tehty työvaiheista mistä se vaaditaan
- Käykää palveluinsinöörin kanssa yhteisesti läpi asukaskierrosten riskipaikat ja ohjeistukset, miten toimia tapaturman sattuessa

Työpäällikkö:

- Työmaalla ole esimerkkinä ja noudata turvallisuusvaatimuksia
 - Puutu tai raportoi työnjohtajille mahdollisista turvallisuuspuutteista **AINA** niitä havaittaessa
- Tee turvallisuushavainto kaikista puutteista joita havaitset työmaalla
- Seuraa TR-mittauksen tarkkuutta ja tasoa viikoittain
 - Puutu välittömästi huolettaviin asioihin
- Varmistu että aluesuunnitelma on päivitetty jokaisen kuukauden ensimmäisen viikon aikana
- Tarkista että vaarojenarviointi on tehty työvaiheista mistä se vaaditaan
- Ole perillä työmaillasi tapahtuneista tapaturmista ja vakavista turvallisuusrikkeistä

Vastaava työnjohtaja:

- Työmaalla ole esimerkkinä ja noudata turvallisuusvaatimuksia
 - Puutu tai raportoi työnjohtajille mahdollisista turvallisuuspuutteista **AINA** niitä havaittaessa
- Tee turvallisuushavainto kaikista puutteista joita havaitset työmaalla
- Valtuuta joku henkilö ylläpitämään aluesuunnitelmaa, sekä perehdytysaineistoa
- Seuraa TR-mittauksen tarkkuutta ja tasoa viikoittain
 - Puutu välittömästi huolettaviin asioihin
- Varmistu että aluesuunnitelma on päivitetty jokaisen kuukauden ensimmäisen viikon aikana
- Varmistu kuukausittain, että työmaan perehdytysaineisto on ajantasainen ja että siinä on huomioitu työmaan suurimman riskitekijät käynnissä olevista työvaiheista
- Tarkista että vaarojenarviointi on tehty työvaiheista mistä se vaaditaan
- Käykää palveluinsinöörin kanssa yhteisesti läpi asukaskierrosten riskipaikat ja ohjeistukset, miten toimia tapaturman sattuessa
- Perehdytä uudet työnjohtajat hankkeeseen ja käy läpi heidän vastuualueidensa riski paikat sekä vaadittavat vaarojenarvioinnit
- Ota työturvallisuus ja vaaratekijät aina esille työnjohtajien viikko palavereissa
- Pohdi onko työmaalla hyvä pitää joukko puhallutuksia pistokoe luontoisesti
 - Jos koet tämän tarpeelliseksi niin varmistu, että asia on mainittu perehdytysaineistossa
- Varmistu että räjäytystyösuunnitelmat ovat asianmukaisia ja kattavia
- Veloita joku pitämään kirjaa työmaan alkusammutuskaluston toimivuudesta ja ensiapu varusteiden riittävästä määrästä

Työmaainsinööri:

- Työmaalla ole esimerkkinä ja noudata turvallisuusvaatimuksia
 - Puutu tai raportoi työnjohtajille mahdollisista turvallisuuspuutteista **AINA** niitä havaittaessa
- Tee turvallisuushavainto kaikista puutteista joita havaitset työmaalla
- Huomioi sopimukseen sisällytettävät turvallisuus seikat
 - Edellytys noudattaa pääurakoitsijan turvallisuusmääräyksiä
 - Urakoitsijan työnjohdon läsnäolo velvoite minimi tuntimäärä viikkotasolla
 - Siivousvelvollisuus jokaisessa sopimuksessa (tärkeä osa turvallisuutta)
 - Ulkomaalaisten yritysten osalta sisällytä ilmoitusvelvollisuus sopimukseen lähetettävistä työntekijöistä
 - Eperehdytys oltava tehty jokaisen työntekijän osalta työmaalle saavuttaessa

TÄMÄ TURVALLISUUSJOHTAMISMALLI ON VAIN POHJA LOPULLISTA JOHTAMISMALLIA VARTEN
EIKÄ SITÄ TULE KÄYTTÄÄ SELLAISENAAN TUOTANTOTARKOITUKSESSA

- Siirrä kaikki urakkasopimukset välittömästi Sitemanageriin urakka summineen
 - Tämä tekee perehdytyksestä mutkattomampaa ja turvallisuusasiat voidaan pitää pääasiana

Työnjohtaja:

- **Yleiset turvallisuusjohtamistehtävät (kaikki työnjohtajat):**
 - Tutustu uuteen hankkeeseen ja sen riskitekijöihin itse ja vastaavan työnjohtajan kanssa
 - Työmaalla ole esimerkkinä ja noudata turvallisuusvaatimuksia
 - Tee turvallisuushavainto kaikista puutteista joita havaitset työmaalla
 - Pidä yrityksen tietokannassa listaa annetuista suullisista, sekä kirjallisista varoituksista
 - Tee vaarojenarviointi urakoitsijan kanssa vaadituista työvaiheista ja käy se läpi uusien työntekijöiden kanssa
 - Kaikista nostoista on tehtävä nostotyösuunnitelma työryhmän kanssa ja arkistoitava vähintäänkin sähköisesti yrityksen tietokantaan
 - Tiedota työyhteisöä mahdollisista hetkittäisistä riskitekijöistä työmaalla
 - Pohdi oman vastuualueesi riskitekijöitä päivittäin
 - Seuraa turvallisuushavaintoja, sekä TR- mittauksia ja korjaa vastuualueellasi olevat puutteet pikimmiten
 - Velvoita kaikkia urakoitsijoita osallistumaan urakoitsijapalaveriin
 - Urakoitsijapalaverissa käydään keskeisimmät turvallisuus asiat läpi
 - Ilmoita perehdytysaineistoon ja aluesuunnitelmaan vaikuttavista muutoksista vastuualueellasi välittömästi
 - Pidä kulkutiet puhtaina ja niin ettei niille varastoida tavaraa
 - Varmistu että työntekijöillä ja sinulla on tarvittavat luvat voimassa
 - Työturvallisuuskortti
 - Tulityökortti ja tulityölupa
 - Tietyökortti
 - Varmista että urakoitsijoiden käyttämät työvälineet ja telineet ovat ehjiä ja rakennustyömaalle soveltuvia
- **Erikoistehtävät**
 - Varmista että perehdytysaineisto on ajantasainen viikoittain
 - Kerro merkittävistä muutoksista muulle työyhteisölle
 - Päivitä aluesuunnitelmaa jokaisen kuukauden viimeisenä viikkona
 - Kerro merkittävistä muutoksista muulle työyhteisölle
 - Pidä kirjaa alkusammutus kaluston tarkastuksista ja kaluston määrästä
 - Tee tarkastus määräin kuukausittain
 - Pidä huoli, että ensiapu kalusto on kunnossa
 - Tarkista tilanne viikoittain
- **Ulkopuolistenrakenteiden osalta huomioitavat turvallisuusuhomiot**
 - Telineet tarkastettu viikoittain tai aina kun niihin tehdään muutoksia
 - Putoamissuojaukset tukevat ja pitävät
 - Korkealla työskennellessä tai nostoapuvälineissä aina valjaat päällä
 - Tue/luiskaa kaivannot asian mukaisesti
 - Rajaa kaivannot vähintään metrin päästä kaivannon reunoista
 - Varmistu että räjäytystyösuunnitelmat ovat asianmukaisia ja kattavia
- **Sisäpuolistenrakenteiden osalta huomioitavat turvallisuusuhomiot**
 - Varmistu putoamissuojausten ja aukkосуojien oikeellisuuksista ja kunnosta

TÄMÄ TURVALLISUUSJOHTAMISMALLI ON VAIN POHJA LOPULLISTA JOHTAMISMALLIA VARTEN
EIKÄ SITÄ TULE KÄYTTÄÄ SELLAISENAAN TUOTANTOTARKOITUKSESSA

- Varmistu että työmaalla on pölynhallinta suunnitelma ja noudata sitä
- Telineet tarkastettu viikoittain tai aina kun niihin tehdään muutoksia

Palveluinsinööri:

- Käy työmaan kanssa yhteisesti läpi asukaskierrosten riskipaikat ja ohjeistukset, miten toimia tapaturman sattuessa
- Pidä itsesi ajan tasalla työmaan vaarapaikoista asukaskierroksia suunnitellessa
- Asukaskierroksilla oltava palveluinsinöörin lisäksi pääurakoitsijan henkilöstöä mukana aina vähintään 1 henkilö/rappu/kerros
 - Kerros jossa palveluinsinööri on itse ei tarvitse erikseen pääurakoitsijan edustajaa
 - Tätä kohtaa voidaan soveltaa hankkeesta riippuen ja toteuttaa se työmaan parhaaksi näkemällä tavalla
- Jaa tietosi asukkaista ja alla olevista erityistä huomiota vaativista henkilöistä asukaskierroksille osallistuvien apujoukkojesi kanssa
- Laadi asukaskierroksia varten turvallisuusohjeet joka hankkeesta ja välitä se asukkaille asukaskierros kutsun yhteydessä
- Sisällytä kutsuun vähintäänkin seuraavat turvallisuus asiat
 - Kokoontumispaikka
 - Mikä työvaihe on käynnissä kohteessa
 - Mitä selkeitä riskitekijöitä kohteessa on
 - Pyydä ilmoittamaan saapuvien henkilöiden määrä ja heidän erikoistarpeensa
 - Kerro jos kohteessa ei ole hissejä käytössä
 - Pienet lapset aina aikuisen seurassa
 - Lastenvaunut ja kotieläimet ovat kierroksilla kiellettyjä
 - Koska kyseessä työmaa-alue tukevat kengät/turvakengät mukaan
 - Fira lainaa muut tarvittavat varusteet
 - Työmaa-alueella kulku vain saattajan kanssa
- Kertaa turvallisuusohjeet **AINA** asukaskierrosten alussa
- Huomioi asukaskierroksia suunnitellessa erityisesti seuraavat henkilöt:
 - Vanhat ihmiset
 - Liikuntarajoitteiset
 - Pienet lapset
 - Suuret ryhmät

Turvallisuusjohtamisjärjestelmän jalkautus aikataulu

Aikataulu on suuntaa antava. Teoriassa pitäisi olla mahdollista olla käytössä 16kk jälkeen Firan kokoisessa konsernissa

Jalkautusvaihe	1-4kk	5-6kk	6-12kk	12-15kk	16→kk
Johtamisjärjestelmän hiominen yritykselle sopivaksi	[Green arrow pointing right]				
Järjestelmän hyväksyttävien johtoportaan ja vaadittujen muutokset		[Green arrow pointing right]			
Tiedottaminen ja uusille hankkeilla järjestelmän käyttöönotto			[Green arrow pointing right]		
Datan kerääminen järjestelmän toimivuudesta			[Green arrow pointing right]		
Järjestelmän käyttöönotto kaikissa hankkeissa portaittain				[Green arrow pointing right]	
Kehittäminen	[Green arrow pointing right]				

Turvallisuusjohtamisjärjestelmä jalkautus aikataulu