

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Teknologiaosaamisen johtaminen  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Marko Rautiainen

TYÖTURVALLISUUDEN KEHITTÄMINEN KUNTOUTTAVASSA  
TYÖTOIMINNASSA

Opinnäytetyö  
Maaliskuu 2018



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Maaliskuu 2018**  
**Teknologiaosaamisen johtaminen**  
**Ylempi ammattikorkeakoulututkinto**  
Tikkarinne 9  
80200 Joensuu  
+ 358 13 260 600

Tekijä(t)  
Marko Rautiainen

Nimeke  
Työturvallisuuden kehittäminen kuntouttavassa työtoiminnassa

Toimeksiantaja  
Siun sote

#### Tiivistelmä

Jokikatu 8 on Siun soteen kuuluva toimipiste. Se tarjoaa kuntouttavaa työtoimintaa erilaisissa pajoissa. Palvelun tavoitteena on aktivoida ihmisiä työelämään ja opiskeluun. Palvelu toteutetaan sosiaalisin perustein yhteistyössä Joensuun kaupungin ja työvoimaviranomaisten kanssa.

Opinnäytetyön lähtökohtana oli selvittää, mitä turvallisuusuhkia on Jokikadun toimipisteellä. Paikka sijaitsee vilkasliikenteisessä solmukohdassa. Työtilat ovat osittain epäkäyttännölliset. Osa töistä tehdään haasteellisissa ja vaihtuvissa asiakastiloissa. Palvelua käyttävien taustat vaihtelevat vajaakuntoisista työkykyisiin. Suurin osa ohjaajista on määraaikaisia. Heidän työtaustansa vaihtelee paljon.

Pohja-aineisto kerättiin tutustumalla työturvallisuutta käsitteleviin lakiteksteihin, kirjallisuuteen ja julkaisuihin. Työyhteisön kokemuksia hyödynnettiin. Oma työura ja havainnot olivat myös tukena.

Taustatyön pohjalta tehtiin kyselylomake. Lomake jaettiin Jokikadun henkilökunnalle. Kysymyksiin vastattiin kirjallisesti. Vaihtoehtokysymyksiä ei ollut. Vastausprosentti oli 45. Nimettömät vastaukset analysoitiin jatkotoimenpiteitä varten.

Useita korjattavia asioita löydettiin. Erilaisia pelastusharjoituksia on lisättävä. Kirjalliset toimintaohjeet hätätilanteissa on oltava jokaisessa työpisteessä. Itsepuolustuskoulutus on tarpeellista. Turvallisuuskortteja tarvitaan yhdessä työpisteessä. Suojainten käyttöä on lisättävä. Työhön perehdyttämisestä on tehtävä rutiinia ja sen on oltava laadukasta. Ensiapupisteiden käyttöä on opastettava. Työskentelytiloja voi kohentaa.

Kieli  
suomi

Sivuja 53  
Liitteet 1  
Liitesivumäärä 1

Asiasanat  
työturvallisuus, työturvallisuuslaki, perehdytys



**THESIS**  
**March 2018**  
**Degree Program in**  
**Technology Competence Management**  
**Master's thesis**  
Tikkarinne 9  
FIN 80200 Joensuu  
Tel. + 358 13 260 600

Author(s)  
Marko Rautiainen

Title  
Work Safety in Rehabilitative Work Activities

Commissioned by  
Siun sote

#### Abstract

Jokikatu 8 is an office of Siun sote which offers rehabilitative work experience in various workshops. The aim of the service is to activate people for work and study. The service is implemented socially in cooperation with the city of Joensuu and the employment authorities.

The starting point of the thesis was to find out what security threats there are at the office of Jokikatu. The site is located in the busy traffic hub. The work facilities are partially impractical. Some of the work is done in the challenging and changing customer spaces. The backgrounds of the service needing people vary from handicapped to able-bodied. Most of the instructors are working on a fixed-term contract and their work history varies a lot.

The basic data was collected by studying legal texts, literature and publications on work safety. The experiences of the work community were utilized. The author's own work career and observations were also supportive. The questionnaire was made utilizing the background work. The form was distributed to the staff of Jokikatu. The questions were answered in writing. There were not multiple-choice questions. The response percentage was 45. The anonymous responses were analyzed for the further processes.

Several things in need of correction were discovered. Various rescue exercises must be increased. The instructions for the emergency situations must be in each workstation. Self-defense training is necessary. Security cards are required in one workshop. The use of protective equipment must be increased. The familiarization work must be done routinely and be of high quality. The use of first aid points must be instructed and the working places can be improved.

Language  
Finnish

Pages 53  
Appendices 1  
Pages of Appendices 1

Key words  
work safety, work safety law, familiarization

# Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto .....	6
2	Kuntouttava työtoiminta .....	7
2.1	Toiminnan järjestäminen .....	8
2.2	Toiminnan rahoitus .....	9
2.3	Kuntouttavan työtoiminnan rajoitukset .....	9
2.4	Kuntouttavaan työtoimintaan vaikuttavat lait .....	9
2.5	Työturvallisuus ja työterveydenhuolto .....	11
3	Sote-uudistus .....	11
3.1	Siun sote .....	12
3.2	Joensuu ja Siun sote .....	13
4	Työturvallisuus .....	14
4.1	Työturvallisuuslaki .....	14
4.2	Työntekijän velvollisuudet .....	15
4.3	Työturvallisuuteen sisältyviä säädöksiä ja lakeja .....	15
4.4	Perehdytys .....	17
4.5	Määritelmät .....	18
4.6	Riskien arviointi .....	18
4.7	Konedirektiivi .....	19
5	Työturvallisuuskulttuuri .....	20
6	Opinnäytetyön toteutus .....	21
6.1	Tutkimusmenetelmän valinta .....	22
6.2	Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän muodostuminen .....	22
7	Esitetyt kysymykset .....	23
8	Kyselyn tulokset .....	26
8.1	Yleinen .....	26
8.2	Koulutukset .....	27
8.3	Suojaimet .....	27
8.4	Perehdytys .....	28
8.5	Fyysiset ja henkiset uhkat .....	30
8.6	Tilat .....	31
8.7	Lainsäädäntö .....	32
8.8	Muuta .....	33
9	Analyysi .....	33
9.1	Yleistä .....	33
9.2	Koulutukset .....	34
9.3	Suojaimet .....	34
9.4	Perehdytys .....	35
9.5	Fyysiset ja henkiset uhat .....	35
9.6	Tilat .....	35
9.7	Lainsäädäntö .....	36
9.8	Muuta .....	36
10	Kehittäminen .....	36
10.1	Toiminta onnettomuuden sattuessa .....	37
10.2	Onnettomuuksien ennaltaehkäisy .....	37
10.3	Jokikadun sijainnin huomioiminen .....	39

10.4 Koulutukset.....	39
10.5 Koulutusten kehittäminen .....	41
10.6 Suojaimet .....	41
10.7 Suojainten hankintaan ja käyttöön kannustaminen .....	42
10.8 Perehdytys .....	43
10.9 Käytännön perehdyttäminen.....	44
10.10 Kehittäminen fyysisten ja henkisten uhkien osalta .....	45
10.11 Tilojen kehittäminen .....	46
10.12 Lainsäädäntö .....	47
10.13 Muuta .....	48
11 Johtopäätökset .....	48
12 Pohdinta.....	50
Lähteet.....	52

Liite 1 Uuden työntekijän perehdytys

## 1 Johdanto

Ennenkuin päästään pureutumaan syvällisemmin tehtäväkuvaukseen, on pohjustettava, millaisesta organisaatiosta ja työyhteisöstä on kysymys. Taustaorganisaationa on Siun sote. Se tarjoaa koko Pohjois-Karjalan alueella sosiaali- ja terveyspalveluja. Lisäksi palveluihin kuuluvat läänin pelastustoimet. Myös osalle alueen kunnista järjestetään ympäristöterveydenhuollon palveluja.

Jokikatu 8 kuuluu Siun soten sosiaalipalveluiden toimintaan. Se tarjoaa eri pajoissa kuntouttavaa työtoimintaa asiakkaille. Pajojen toimintasisällöt vaihtelevat taiteen tekemisestä (musiikki ja taide) käsityötaitoihin (tekstiili ja puu). Liikkuvan pajan työtehtävät ovat pääasiassa erilaisia järjestely- ja muuttotehtäviä virastojen toimipisteissä. Kipinä-ryhmän avulla parannetaan kokonaisvaltaista arjen hallintaa.

Kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on tarjota pitkäaikaistyöttömille valmiuksia palata työelämään tai koulutukseen. Palveluun valitaan henkilöitä sosiaalisin perustein. Monilla palveluun tulevilla asiakkailla on vaikeuksia perusarjen hallinnassa, ihmissuhteissa tai toimintakyvyssä. Näiden ongelmien poistoon laaditaan jokaiselle asiakkaalle yksilöllinen toimintasuunnitelma.

Näistä lähdökohdista haluttiin selvittää opinnäytetyössä, millä tasolla työturvallisuus on Jokikadun toiminnassa. Haasteita siihen antavat toisistaan poikkeavat pajatoiminnat ja hyvin erilaisista lähdökohdista tulevat asiakkaat. Liikkuvan pajan työympäristöjen vaihtuvuus tuo myös yllättäviä vaaratekijöitä mukaan. Jokikadun sijaintia vilkkaan liikenteen solmukohdassa ei voida unohtaa työpaikan ulkopuolisia vaaroja selvitettäessä.

Tutkimuksen pohjana käytetään kaikkia niitä lakeja ja asetuksia, jotka kohdistuvat joko kokonaan tai osittain työturvallisuuteen. Myös alan kirjallisuutta ja julkaisuja luetaan pohjatiedoksi. Oman työkokemuksen aikana saatuja havaintoja ja näkemyksiä hyödynnetään. Myös kollegoiden kokemukset ovat apuna pohjakartoituksessa.

Tutkimus toteutetaan kirjallisella kyselyllä. Vastaajina ovat työyhteisön henkilökunta. Kyselyllä halutaan selvittää, kuinka jokainen henkilö kokee oman työpiirensä turvallisuuden. Vastauksissa toivotaan saatavan myös uutta informaatiota tekijöistä, joita ei ole huomioitu tai havaittu aikaisemmin.

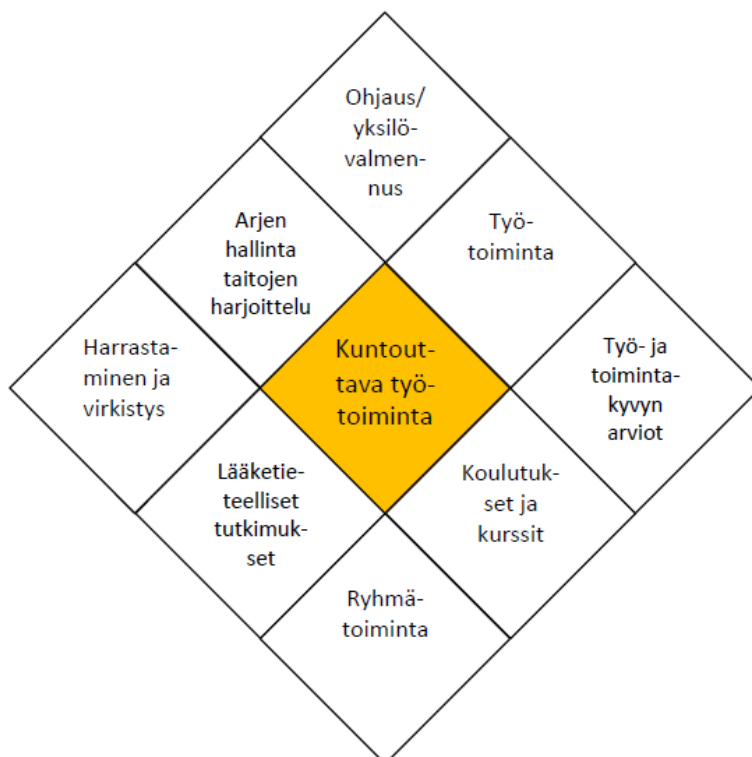
Opinnäytetyö on rajattu puhtaasti pohjakartoitukseen, kyselyyn ja vastausten analysointiin. Pohjakartoituksella saadaan nykyinen taso esille. Kysely antaa mahdolliset puutteet näkyviin. Tulosten analyysillä kartoitetaan, mitkä kohteet vaativat toimenpiteitä. Käytännön toimenpiteet ja turvallisuuden kehittäminen tapahtuvat sitten oman aikataulun mukaan opinnäytetyössä saatujen tulosten perusteella.

Opinnäytetyö on osittain työnantajan tilaama. Esimies halusi tietää, millä tasolla Jokikadun työturvallisuus on. Myös työyhteisö näki tarpeelliseksi työturvallisuuden kehittämisen toimipisteessä. Lopullisena sysäyksenä työn aloittamiseksi olivat omat kokemukset ja havainnot työturvallisuuden puutteista.

## **2 Kuntouttava työtoiminta**

Kuntouttava työtoiminta on lakisääteistä. Toiminta perustuu lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001). Lain tarkoituksena on säätää toimenpiteitä, joilla parannetaan pitkäaikaistyöttömän mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille tai edistää hänen mahdollisuuksia päästä koulutukseen tai työ- ja elinkeinoviranomaisen tarjoamaan julkiseen työvoimapalveluun.

Toiminta Jokikadulla alkoi vuonna 2012 viiden ohjaajan voimin. Kaikki olivat määräaikaisia. Ensimmäinen vakituinen tuli jo saman vuoden aikana. Asiakkaita oli ensimmäisenä toimintavuotena 160. Asiakasmäärä (koko kuntouttava työtoiminta) oli vuonna 2009 155 henkeä ja vuonna 2016 750 henkeä. (Koriala 2018.)



Kuva 1. Kuntouttavaan työtoimintaan sisällytettyjä palveluita (Terveiden ja hyvinvointilaitos 2017)

## 2.1 Toiminnan järjestäminen

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäjänä toimii kunta. Kunta voi järjestää kuntouttavan työtoiminnan kokonaan itse. On myös mahdollista tehdä kirjallinen sopimus toiminnan järjestämisestä toisen kunnan, kuntayhtymän, rekisteröidyn yhdistyksen, rekisteröidyn säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdistyksen kanssa. Kunnan on annettava sopimustiedot työvoimatoimistolle, kuinka kuntouttava työtoiminta on järjestetty. Kuntouttavan työtoiminnan hankkiminen yrityksiltä on kiellettyä.

Mikäli kunta ostaa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen ulkopuoliselta palveluntuottajalta, sovelletaan samoja säädöksiä kuin kunnan ostaessa sosiaali- ja terveystalvuuja (laki julkisista hankinnoista 438/2007). Suurin osa kunnista hoi-  
taa palvelun järjestämisen omatoimisesti. Joensuu käyttää ulkopuolista tarjoajaa.

## **2.2 Toiminnan rahoitus**

Valtio rahoittaa kuntien järjestämää kuntouttavaa työtoimintaa kahdella tavalla. Suorakorvaus saadaan niiltä päiviltä, jolloin asiakas on osallistunut kuntouttavaan työtoimintaan. Laskennallinen korvaus määritetään sosiaali- ja terveydenhuollon valtionosuuksien kautta.

Kunnan on myös itse panostettava kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen. Kuntien on maksettava puolet yli 300 päivää ja 70 prosenttia yli 1000 päivää työmarkkinatukea saaneiden henkilöiden työmarkkinatukimenoista. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtion avustuksesta 733/1992.)

## **2.3 Kuntouttavan työtoiminnan rajoitukset**

Kuntouttava työtoiminta kohdistuu henkilöön, joka on palveluun tullessa työtön. Henkilö saa joko työmarkkina- tai toimeentulotukea. Hänelle on tehty lain mukainen työnhakijan haastattelu. Myös työllistämissuunnitelma on oltava voimassa.

Kuntouttavaan työtoimintaan voi osallistua enintään 230 päivänä 12 kuukauden aikana. Toiminnalla ei saa korvata työ- tai virkasuhteessa tehtävää työtä. Se ei saa aiheuttaa kunnan tai muun toimijan palveluksessa olevien lomautuksia tai irtisanomisia. Palvelun aikana myös etuudet eivät saa huonontua. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.)

## **2.4 Kuntouttavaan työtoimintaan vaikuttavat lait**

Vuoden 2015 huhtikuun alusta tuli voimaan uusi sosiaalihuoltolaki (1301/2014). Tämä määrittää toimintaa kuntouttavan työtoimintalain kanssa. Kuntouttavaa työtoimintaa oli jo tarkennettu aikaisemmin (laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muutoksesta 937/2012).

Tämän lain (937/2012) suhde muuhun lainsäädäntöön on määritelty seuraavasti (4. §).

Jos tästä laista ei muuta johdu, kuntouttavan työtoiminnan ajalta myönnettävään työmarkkinatukeen, kulukorvaukseen, toimeentulotukeen sekä niitä koskevaan asiaan sovelletaan, mitä työttömyysturvalaissa työmarkkinatuesta, kulukorvauksesta ja niitä koskevasta asiasta säädetään sekä mitä toimeentulotuesta annetussa laissa toimeentulotuesta ja toimeentulotukea koskevasta asiasta säädetään.

Jos muussa laissa tai sen nojalla annetuissa säännöksissä viitataan työttömyysturvalain mukaiseen työmarkkinatukeen tai kulukorvaukseen, viittauksen katsotaan koskevan myös kuntouttavan työtoiminnan ajalta maksettavaa työmarkkinatukea ja kulukorvausta, jollei tästä laista muuta johdu.

Sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään aktivointisuunnitelman laatimisesta ja kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä, sovelletaan, mitä sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa (812/2000), sosiaalihuoltolaissa (710/1982) sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädetään (1222/2014).

Sosiaalihuoltolaissa säädetään sosiaalisen turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämisestä sekä muista sosiaalihuollon kunnallisista tehtävistä ja palveluista sekä niiden toteuttamisesta. Laki koskee kaikkia asiakkaita lapsista vanhuksiin. Jos henkilöllä on muun lain nojalla oikeus sosiaalipalvelujen saamiseen, on sovellettava niitä säännöksiä, jotka parhaiten toteuttavat asiakkaan etua.

Lain tarkoituksena on vahvistaa peruspalveluja ja vähentää sitä kautta korjaavien toimenpiteiden tarvetta. Tavoitteena on madaltaa tuen hakemisen kynnystä järjestämällä sosiaalipalveluja muiden peruspalvelujen yhteydessä. Koska korjaavien toimenpiteiden tarve ei vähene välittömästi, uudistuksen toteuttamiseen on varattu valtionosuutta.

Laki edellyttää, että kunnat varaavat riittävät resurssit palvelujen toteuttamiseen ja että kuntalaisille kerrotaan selkeästi, mihin heillä on oikeus ja mistä palveluja ja apua voi hakea. Uudistuksen toteuttamista tuetaan myös hallituksen kärkihankkeiden avulla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

Kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan työturvallisuuslakia kuntouttavan työtoiminnan lain mukaisesti. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaisiin ei sovelleta työterveyshuoltolakia, vaan he ovat kunnallisen terveydenhuollon piirissä.

Kunnan on järjestettävä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuville tapaturmavakuutuslain mukainen vakuutusturva kuntouttavassa työtoiminnassa sattuvan tapaturman varalta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017.)

## **2.5 Työturvallisuus ja työterveydenhuolto**

Työturvallisuuslakia (738/2002) sovelletaan myös luonnollisesti kuntouttavaan työtoimintaan. Lain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työskentelyolosuhteita. Lain mukaiset turvalliset olosuhteet ylläpitävät työkyvyä ja ehkäisevät tapaturmia ja ammattitauteja.

Työterveyshuoltolakia (1383/2001) ei sovelleta kuntouttavaan työtoimintaan. Laki kohdistuu henkilöihin, jotka ovat työ- tai virkasuhteessa työnantajaan. Kuntouttava työtoiminta ei kuulu siihen. Se on toimintaa, minkä avulla parannetaan henkilön kykyä työllistyä.

## **3 Sote-uudistus**

Sote-uudistuksessa julkinen sosiaali- ja terveydenhuolto uudistetaan kokonaisuudessaan. Uudistuksen toimeenpanevat kunnat ja valtio. Tällä hetkellä kunnat järjestävät julkiset sosiaali- ja terveyspalvelut. Vuoden 2019 alussa palveluiden järjestämisvastuu siirtyy 18 uudelle maakunnalle.

Soteen siirrytään koska mm. väestö ikääntyy. Ikääntymisen seurauksena tarvitaan yksilöllisempiä palveluita. Toimintatavat nykymallissa ovat osittain tehotomia. Toimintaa on tehostettava, koska valtion taloustilanne on huonontunut vuosien myötä julkisen sektorin kulujen kasvaessa.

Uudistuksen tavoitteena on, että sosiaali- ja terveystalvet toimivat kokonaisuutena. Palveluihin päästään helpommin jonottamatta ja lähipalveluperiaatteella.

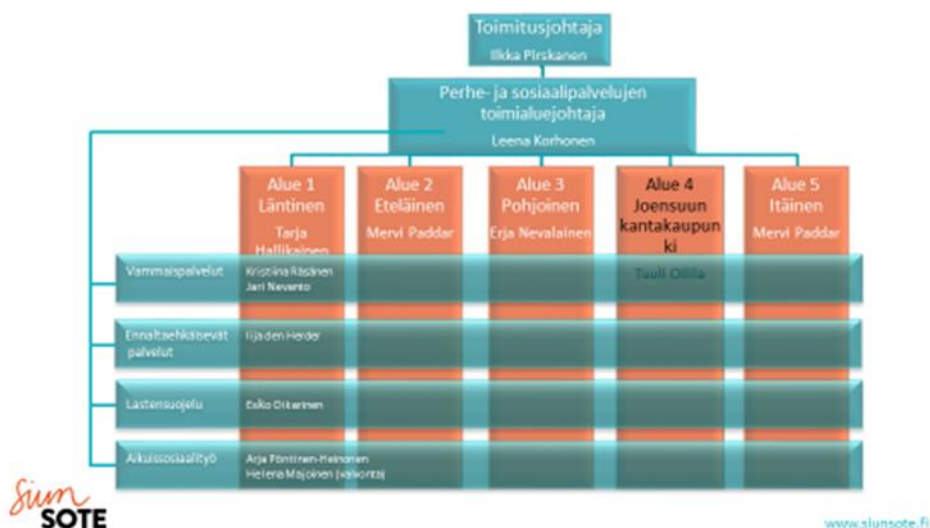
Palveluita järjestävän maakunnan on annettava julkinen palvelulupaus. Maakunnan on myös kerrottava, ovatko palvelut toteutuneet lupauksen mukaisesti.

### 3.1 Siun sote

Siun sote on Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalveluiden konserni. Siun sote ja tytäryhteisöt muodostavat Siun sote -konsernin. Konserni koostuu Siun soten osittain tai kokonaan omistamista yhtiöistä sekä Pohjois-Karjalan pelastuslaitos -liikelaitoksesta.

Konserniin kuuluvat yhtiöt: Siun talous Oy, Polkka Pohjois-Karjalan tukipalvelut Oy, Karjalan Tekstiilipalvelu Oy, Tikkamäen Palvelut Oy, Kiinteistö Oy Tikkamäen Vuokratalot ja Kiinteistö Oy Paiholankoski.

Kuntayhtymä muodostuu alueista: pohjoinen, läntinen, itäinen ja eteläinen alue. Joensuu kantakaupunki kuuluu myös omana alueena.



Kuva 2. Siun soten -organisaatio (Siun sote 2017)

Pohjoiseen alueeseen kuuluvat Valtimo, Nurmes, Juuka ja Lieksa. Läntisellä alueella ovat Polvijärvi, Outokumpu, Liperi ja Heinävesi. Itäiselle alueelle kuuluvat Ilomantsi, Kontiolahti, Eno, Kiihtelysvaara, Lehmo, Pyhäselkä, Tuupovaara, Uimaharju ja Vaarat- Pyhäselkä. Kitee, Rääkkylä ja Tohmajärvi muodostavat eteläisen alueen.

Joensuu kantakaupunki on omana toimialayksikkönä. Siinä ovat keskustan etelä- ja pohjoisosat, Niinivaara, Rantakylä, Karsikko ja Siilainen.

### **3.2 Joensuu ja Siun sote**

Joensuussa kuntouttavan työtoiminnan kehittämiseen on panostettu. Asiakasmäärää on pyritty kasvattamaan vuodesta 2010 lähtien. Asiakkaiden määrät kuntouttavassa työtoiminnassa olivat 155 vuonna 2009 ja vuonna 2016 jo 750. Kevään 2016 aikana käynnistettiin 12 uutta ryhmää. Myös toimintatilat päivittyivät. Jokikadulla saatiin käyttöön toinen kerros. Sen myötä tilat kaksinkertaistuivat. Myös tarpeellista kalustoa hankittiin. Muun muassa syksyllä 2017 liikkuva työpaja sai uuden tila-auton käyttöönsä.

Syksyllä 2016 Joensuun kaupunki tiedotti, että palkkatuella työllistettyjen ohjaajien työsopimukset eivät saa jatkoa. Työsuhteet päättyivät joulukuun 2016 aikana. Tämän seurauksena asiakassuhteita katkaistiin n.120. Valtaosa niistä jouduttiin päättämään ennen määräaika. Myös Uimaharjussa sijaitseva työtoimintapaja lopetettiin. Muita toiminnan supistuksia ei ole syksyllä 2017 vireillä.

Vuonna 2017 toteutui kuntouttavan työtoiminnan siirto Siun soteen. Joensuu oli ainoa kaupunki Suomessa, joka ei itse järjestänyt kuntouttavaa työtoimintaa. Siirron toteuduttua toiminta oli kutistunut lähes olemattomiin. Kaupungin aikainen esimies oli siirtynyt kaupungille muihin tehtäviin. Työyhteisössä oli paljon epätie-toisuutta tulevaisuudesta. Syksyllä 2017 kaupunki ilmoitti kiinnostuksestaan alkaa kehittää Jokikadulla tapahtuvaa toimintaa. (Koriala 2017.)

Menneillään olevan sote-uudistuksen myötä toiminta on jatkuvassa myllerryksessä. Vuoden 2018 alussa on käyty keskusteluja kuntouttavan työtoiminnan osalta työtoiminnan siirrosta takaisin Joensuun kaupungille (Siun sote 2018). Muutoksesta ei ole vielä mitään virallista päätöstä.

## **4 Työturvallisuus**

Suomen ensimmäinen työväen suojelulakisäädös on vuodelta 1889. Teollisuusammateissa olevain työntekijän suojelemisesta -asetuksessa keskityttiin lähinnä työskentelytilan ilman puhtauteen sekä valaistukseen. Nykyinen voimassaoleva työturvallisuuslaki (738/2002) on vuodelta 2002.

### **4.1 Työturvallisuuslaki**

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja -olosuhteita, turvata työntekijän työkykyä ja ennalta ehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja työympäristöstä johtuvia henkisiä tai fyysisiä haittoja. Lain asettamien minimivaatimusten on täyttyävä.

Lakia sovelletaan työsopimuksen pohjalta tehtävään työhön ja virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. Vuokratyö kuuluu myös lain piiriin. Jokikadun osalta vakinaisten ja määräaikaisten lisäksi työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuvat sekä kuntoutukseen liittyvään työhön ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat ovat lain alaisia.

Työturvallisuuslakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee kotonaan tai muualla valitsemassaan paikassa, työnantajan kodissa tai työnantajan osoituksesta jonkun muun henkilön kodissa tai näihin liittyvissä olosuhteissa. Lain 9., 10. ja 12. §:ssä sekä 3. ja 5. luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa otetaan huomioon työnantajan työhön ja työolosuhteisiin

kohdistuvat toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Tällöinkin työnantajan on noudatettava, mitä tässä laissa on säädetty koneiden, työvälineiden, henkilönsuojainten ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten taikka haitallisten aineiden työssä käyttämisestä.

## **4.2 Työntekijän velvollisuudet**

Työsopimuksen allekirjoittaessaan sitoutuu työntekijä työskentelemään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työntekijän on noudatettava työturvallisuuslakia ja sen nojalla annettuja määräyksiä.

Käytännön tilanteissa työntekijällä on huolehtimis- ja toimimisvelvollisuus. Hänen on saamansa opetuksen, kokemuksen ja ammattitaitonsa mukaan huolehdittava kaikin käytettävissä olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

Työpaikalla on vältettävä muiden työntekijöiden häiritsemistä ja epäasiallista kohtelua. Myös koneiden ja laitteiden käytöstä ei saa aiheutua vaaraa tai haittaa muille työntekijöille.

## **4.3 Työturvallisuuteen sisältyviä säädöksiä ja lakeja**

Monet lait ja sopimukset säätelevät työsuojelua. Niiden tavoitteena on huolehtia, että työn tekeminen on turvallista ja terveellistä. Lisäksi asioita käsitellään työpaikalla yhteistoiminnassa. Käytännössä niissä velvoitetaan, että työpaikoilla tulee arvioida työn riskit, perehdyttää ja opastaa työhön, tarjota työterveyshuoltoa ja ylläpitää työkykyä.

Ennen kaikkea työsuojelun tavoitteena on pitää huolta, että työntekijät voivat kaikin puolin hyvin ja pystyvät tekemään työnsä tehokkaasti. Työsuojelu saatetaan kokea lisäkustannukseksi, mutta siitä on huomattavaa hyötyä yritykselle. Hyvinvoivat työntekijät viihtyvät työssään paremmin ja ovat taatusti tuottavampia.

Lainsäädäntö luo perustan turvalliselle ja terveelliselle työn tekemiselle. Parhaimmillaan työ on sujuvaa ja tuloksellista. Samanaikaisesti se tukee henkilöstön hyvinvointia. Oikein kohdennettu työhyvinvointiin panostus tuottaa itsensä moninkertaisesti takaisin.

Työsuojelun velvoitteita ovat mm. työn vaarojen arviointi, työterveyshuollon järjestäminen, työhön perehdyttäminen sekä työsuojelun toimintaohjelman laatiminen. Kaikki tämä toteutetaan työnantajan ja työntekijöiden välisellä yhteistoiminnalla tarkoituksena edistää turvallisuutta ja terveellisyyttä. Työpaikan kehittäminen on jatkuvaa uudistamista ja parantamista.

Keskeisimpiä työturvallisuuteen vaikuttavia lakeja ovat

- Suomen perustuslaki  
Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.
- Työturvallisuuslaki  
Työnantajan on huolehdittava työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta.
- Työsuojelun valvontalaki  
Laki määrittää työsuojeluviranomaisten tehtävät työsuojelun valvonnassa sekä työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnan työpaikalla.
- Laki eräiden teknisten laitteiden vaatimuksenmukaisuudesta  
Laki määrittää koneiden, työvälineiden, henkilösuojainten sekä muiden teknisten laitteiden valmistajan ja edelleen luovuttajan velvollisuudet.
- Kemikaalilaki  
Laki määrittää vaarallisten aineiden, kemikaalien sekä kemikaalia sisältävien tuotteiden valmistajan ja edelleen luovuttajan velvollisuudet.
- Tapaturmavakuutuslaki  
Työnantajalla on velvollisuus vakuuttaa työntekijä.
- Työterveyshuoltolaki  
Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto, jolla pyritään ehkäisemään työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien syntyä.
- Työsopimus  
Laki määrittää työntekijän ja työnantajan velvollisuudet ja oikeudet työsuhhteessa.

- Yhdenvertaisuuslaki

Lain tarkoitus on turvata ja parantaa yhdenvertaisuutta yhteiskunnan eri alueilla.

- Rikoslaki

Lain 47. luku käsittelee työrikoksia.

#### **4.4 Perehdytys**

Työturvallisuusajattelu työntekijän osalta alkaa jo perehdytyksessä. Perusteellinen ja huolellinen perehdytys luo pohjan kestäville työturvallisuuskäytännöille. Virheet ja työtaturmat vähenevät.

Työturvallisuuslaissa työnantaja veloitetaan perehdyttämään työntekijä työhön, työolosuhteisiin, työvälineisiin ja turvallisiin työskentelytapoihin. Perehdytyksessä työntekijä saa valmiudet toimia oikealla tavalla työtehtävässään ja hallitsee käytettävät laitteet ja koneet. Perehdytyksen piiriin kuuluvat kaikki henkilöstöryhmät, kesätyöntekijät, kausityöntekijät ja vuokratyöntekijät.

Perehdytystä tarvitaan kun työntekijä aloittaa uuden työn, työmenetelmät muuttuvat tai mikäli työntekijä on toiminut virheellisesti. Perehdytystä voidaan tukea erilaisilla oppailla, käyttöohjeilla, kuvilla, videoilla, prosessikuvauksilla ja työturvallisuusohjeilla. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2017).

Jokaisella työntekijällä tulisi olla hallinnassa työpaikan toimintatavat hätätilanteessa. Toimintavalmius on ylläpidettävissä säännöllisellä kouluttautumisella. Perehdytystä tehtäessä on tärkeää huomioida perehdytettävän henkilön ammatillinen koulutus, ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Perehdytyksen on oltava helposti omaksuttavaa ja selkeää. Esimerkiksi ulkomaalaistaustaista henkilöä perehdytettäessä jonkin muun kuin suomenkielen käyttö voi olla tarpeellista. Työnantajalla on tarkkailuvelvoite. Työnantajan on seurattava työtapojen turvallisuutta. (Mertanen 2013, 36 – 37.)

## 4.5 Määritelmät

Työturvallisuudesta puhuttaessa on hyvä ymmärtää, mitä keskeisimmät termit tarkoittavat. Termien hallinnalla vältetään viestinnässä väärinymmärryksiä. Tähän on koottu niistä yleisimmät.

- Vaaralla tarkoitetaan työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle vaaraa tai uhkaa aiheuttavia tekijöitä.
- Vaaratilanteessa työntekijään kohdistuu yksi tai useampi vaaratekijä.
- Vaaralle altistumisessa työntekijä joutuu vaaran vaikutusalueelle ja altistuu samalla vaaran aiheuttamille haitallisille vaikutuksille.
- Riskillä kuvataan vaaran suuruutta.
- Turvallisuus on varmuus, ettei vahinkoja esiinny.
- Riskien hallinta tarkoittaa työskentelyä toiminnan jatkumisen varmistamiseksi. Se on toimintaa, jolla riskitekijät saadaan pienennettyä tai poistettua. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

## 4.6 Riskien arviointi

Riskien arvioinnilla tarkoitetaan erilaisten vaarojen tunnistamista, riskien suuruusluokan määrittelyä ja riskien merkityksen arvioimista. Myös toteutumattomat riskit on pyrittävä ennakoimaan ajoissa. Tavoitteena on tapaturmien ehkäiseminen.

Arvion perusteella voidaan määritellä työturvallisuuden kiireelliset kehitystarpeet, vaarat ja haittatekijät. Mikäli havaittuja vaaratekijöitä ja haittoja ei voida poistaa kokonaan, on kuitenkin arvioitava vaaratekijöiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Perusteellisesti tehty riskien arviointi on työnantajan puolelta organisoitu. Siihen tulee osallistua sekä päättäjiä että työntekijöitä. Riskiarvion on oltava rehellinen. Sen kuvaus on oltava järjestelmällinen käytännön työtehtävistä. Vaikeimpia arvioitavia ovat henkinen työkuormitus ja väkivallan uhka.

Ennakointi on myös tärkeää arviointia työstettäessä. Tekemisessä hyödynnetään aikaisemmin ilmi tulleet onnettomuudet ja läheltä piti -tilanteet. Tunnistamatonta vaaraa on vaikea poistaa. Myös tunnistamattoman vaaran riskiä ei pystytä arvioimaan. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

#### **4.7 Konedirektiivi**

Kuluttaja sekä ammattikäyttöön tarkoitettujen koneiden on täytettävä eurooppalaiset turvallisuusvaatimukset. Turvallisuusvaatimukset koskevat koneiden merkintöjä sekä rakenteita. Valtioneuvoston asetuksella (400/2008) otetaan käyttöön Euroopan parlamentin ja neuvoston laatima koneiden turvallisuutta koskeva direktiivi (42/2006).

Kuluttajakäytössä olevat koneet kuuluvat turvallisuus- ja kemikaaliviraston valvonnan piiriin. Ammattilaiskäytössä olevia koneita puolestaan valvovat työsuojeluviranomaiset. Yritysten on vastattava, että käytettävät koneet ovat CE-merkittyjä eli täyttävät konedirektiivin vaatimukset.

Konedirektiivin mukaisessa koneesta on löydyttävä seuraavat merkinnät: valmistajan ja valtuutetun edustajan toiminimi osoitteineen, koneen nimi, sarja- tai tyyppimerkinnät, rakennusvuosi, sarjanumero ja varoitusmerkinnät. Varoitusmerkinnät voivat olla myös symboleina.

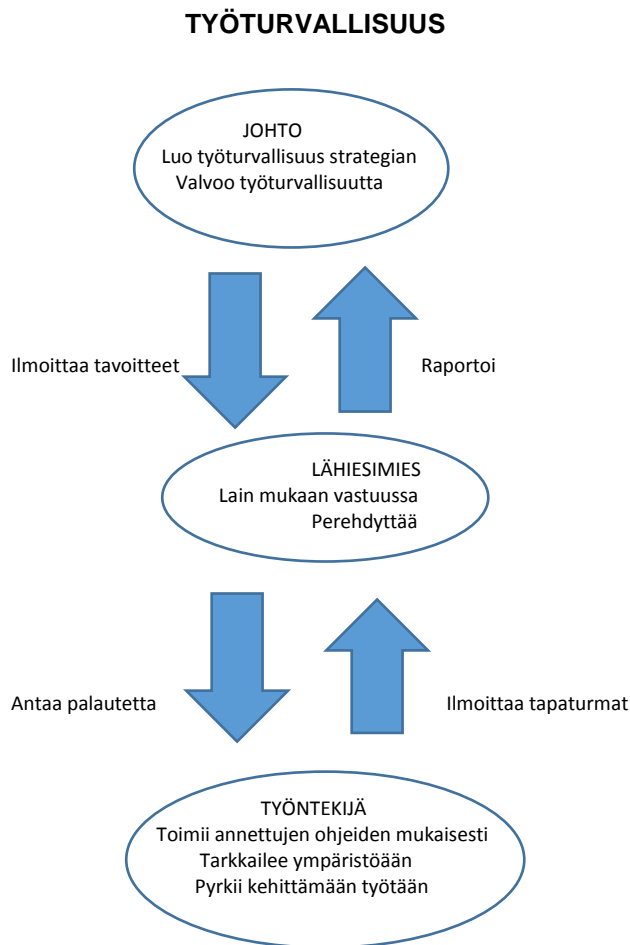
Toimituksessa mukana on oltava koneen käyttö- ja huolto-ohjeet. Käyttöohjeiden liitteenä on oltava myös EY-vaatimustenmukaisuusvakuutus. (Turvallisuus- ja kemikaalivirasto 2017.)

## 5 Työturvallisuuskulttuuri

Kulttuurikäsite on tietyn ihmisryhmän tai yhteisön toiminta- tai ajatustapa. Kulttuuri muodostuu käyttäytymistavoista, uskomuksista ja symboleista. Kulttuuri opitaan yhteisön toiminnan kautta. Se on siis sisäsyntyistä (endogeeninen). (Wikipedia 2018.)

Työturvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan tapaa, jolla työyhteisö hahmottaa työhönsä liittyvät riskit ja koettaa parhaan kykynsä mukaan varautua niihin. Työturvallisuuskulttuurin lähtökohta on, että organisaatio ymmärtää, millaista turvallinen toiminta oikein on. Organisaation on pyrittävä ennalta ehkäisemään vaarojen toteutuminen.

Työntekijöitä johdettaessa turvalliseen toimintaan pelisäännöissä sovittu toimintamalli siirtyy myös muihin asioihin. Työyhteisön on muodostettava työturvallisuudesta aito arvo, jonka tavoittelemisen ohjaa henkilöstön toimintaa. Ymmärtääkseen työhönsä liittyviä vaaroja on työntekijän ensin hallittava oma perustyönsä, koska turvallisuudessa on kyse myös tapahtumien ja ilmiöiden ymmärtämisestä. (Mediaunioni MDU 2017.)



Kaavio 1. Työturvallisuus organisaatiossa

## 6 Opinnäytetyön toteutus

Aluksi pohdittiin, millä tavoin parhaiten saadaan henkilökunnan näkemys työturvallisuudesta. Henkilökohtainen keskustelu tuli ensimmäiseksi esille. Menetelmä on työläs. Se vaatii paljon aikaa. Myös työntekijöiden aikataulujen sovittaminen on haasteellista. Haastattelija voi myös vahingossa johdatella vastaajaa sivuraitteille. Menetelmän etuna on se, että tarvittaessa voidaan tehdä tarkentavia kysymyksiä.

Lopulliseksi menetelmäksi valikoitui kirjallinen kysely. Sen etuna on se, että ajankäyttö ei ole niin kriittinen. Jokainen voi vastata kysymyksiin itselleen sopivana

aikana ilman ulkoisia häiriötekijöitä. Vastausaika ei saa olla liian lyhyt, jotta kaikki ennättävät keskittyä siihen oman työn ohessa. Liian pitkä aika helposti mahdollistaa kyselyn käsittelyn siirtämisen hamaan tulevaisuuteen. Kyselyn onnistumiseksi kysymysten sisällön pohtimiseen kannattaa käyttää riittävästi aikaa.

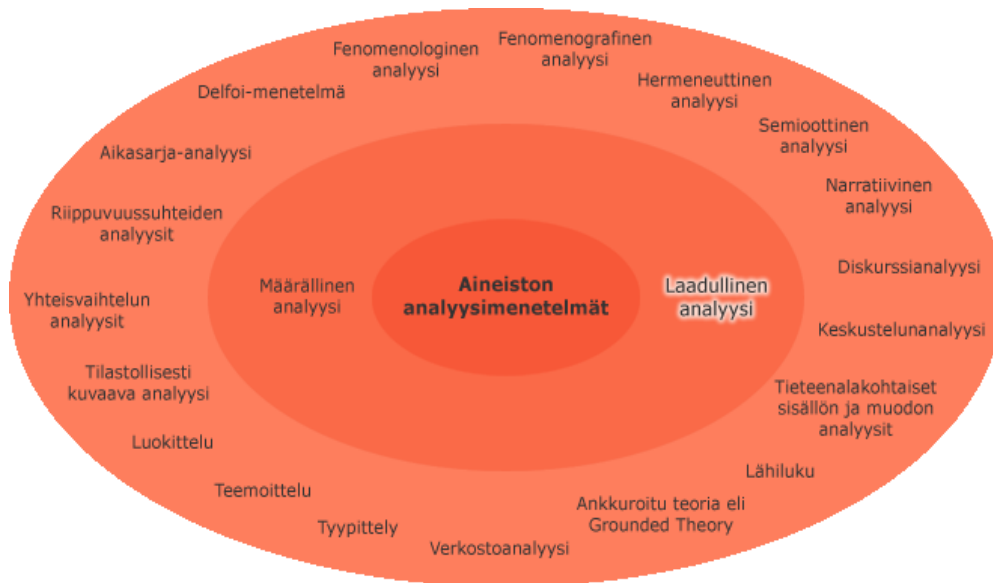
## **6.1 Tutkimusmenetelmän valinta**

Käytettynä menetelmänä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimustapa on pienessä työyhteisössä käyttökelpoisempi kuin määrällinen tutkimus (kvantitatiivinen). Jokikadun eri pajojen toiminta poikkeaa täysin toisistaan. Jokaista kohdetta on tarkasteltava yksilöllisesti.

Määrällisessä tutkimuksessa runsas aineisto vähentää yksittäisten hajontojen vaikutuksen lopputulokseen. Toisaalta tällä menetelmällä ei saada yksittäistapauksissa riittävästi tietoa. Kun menetelmä perustuu laskennalliseen tilastointiin, pienen yksikön tutkimisen joustavuus menetetään.

## **6.2 Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän muodostuminen**

Kvalitatiivinen tutkimus muodostuu tutkittavan ilmiön ymmärtämisestä sekä havaintomateriaalin käsittelemisestä kokemusperäisen (empiirinen) analyysin avulla. Laadullinen tutkimus ja analyysi -teoksen (Tuomi & Sarajärvi 2009) mukaan ei ole yhtä ja ainoa oikeaa laadullisen tutkimuksen toimintamallia. Toimintamenetelmiä on lukemattomia. Jos tukeudutaan pelkästään yhteen malliin, tutkimuksesta tulee liian kapea-alainen, eikä se anna riittävästi informaatiota tarvittaviin kehityskohteisiin.



Kaavio 2. Analyysivaihtoehdot (Jyväskylän Yliopisto 2018)

## 7 Esitetyt kysymykset

Kysymykset laadittiin työturvallisuuslaen pohjalta. Mitään valmista mallia ei käytetty apuna. Kyselyssä huomioitiin eri pajojen erityispiirteet ja mahdolliset lainsäädännön vaatimat kortit. Myös työpaikan haasteellinen sijainti liikenteen solmukohdassa huomioitiin.

Kysymysten avulla haluttiin selvittää, miten vastaaja kokee oman työturvallisuuden työpisteessään. Lisäksi toivottiin tietoa siitä, näkyykö määräaikaisten ohjaajien jatkuva vaihtuminen työturvallisuutta heikentävästi. Kokonaisuutena haluttiin tietää, millä tasolla työturvallisuus on työyhteisössä.

Kysely jaettiin koko Jokikadun henkilökunnalle. Tutkimuksen aikana töissä oli 20 henkeä. Kysymyslomakkeet jaettiin kaikille henkilökohtaisesti. Vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastausaika annettiin kaksi viikkoa. Vastaaminen tapahtui nimettömänä. Lomakkeiden jaon jälkeen vastaamisesta ei muistutettu uudestaan.

## 1. Yleiset

1. Tiedätkö työpaikkasi työsuojeluhenkilön?
2. Onko työpaikallasi pidetty pelastusharjoituksia?
3. Osaatko toimia hätätilanteessa?
  - 3.1 Tulipalo?
  - 3.2 Elvytystilanne?
  - 3.3 Fyysinen uhka?
  - 3.4 Onnettomuus läheisellä ratapihalla?
4. Tiedätkö työpaikkasi kokoontumispaikan vaaratilanteessa?

## 2. Koulutukset

1. Onko sinulla voimassa oleva ensiapukortti?
2. Onko sinulla voimassa oleva työturvallisuuskortti?
3. Onko sinulla voimassa olevaa Tieturva 1 tai 2 korttia?
4. Oletko osallistunut itsepuolustuskoulutukseen?
5. Muu, mikä?

## 3. Suojaimet

1. Ovatko työpaikallasi olevat suojavaarusteet kunnollisia/toimivia?
2. Käytätkö itse suojaimia?
3. Käyttävätkö asiakkaasi suojaimia?
4. Ovatko työpaikallasi olevat koneet/laitteet varustettu asianmukaisilla turvavarusteilla (suojat, hätäseis yms.)?
5. Käyttävätkö asiakkaasi koneiden turvavarusteita?
6. Käytätkö itse koneiden turvavarusteita?

#### 4. Perehdytys

1. Onko sinut perehdytetty nykyiseen työtehtävääsi?
2. Kuka perehdytyksen suoritti?
3. Kuka perehdyttää uudet ohjaajat tai avustavat ohjaajat?
4. Perehdytetäänkö asiakkaat henkilökunnan toimesta koneiden/laitteiden käyttöön?
5. Oletko saanut perehdytyksen tietosuoja- tai turvakäytäntöihin?

#### 5. Fyysiset ja henkiset uhat

1. Oletko kokenut fyysisen väkivallan uhkaa nykyisessä tehtävässäsi?
2. Oletko kokenut fyysistä väkivaltaa nykyisessä tehtävässäsi?
3. Oletko kokenut henkistä väkivaltaa nykyisessä tehtävässäsi?
4. Onko työpisteelläsi hiljaisen hälytyksen mahdollisuus?

#### 6. Tilat

1. Työergonomia: ovatko käyttämäsi kalusteet ergonomisesti kunnollisia?
2. Toimiiko ilmanvaihto?
3. Ovatko sosiaalitulat toimivat?
4. Tiedätkö poistumistiet häätätilanteessa?
5. Koetko nykyisen työpisteesi turvalliseksi?

#### 7. Lainsäädäntö

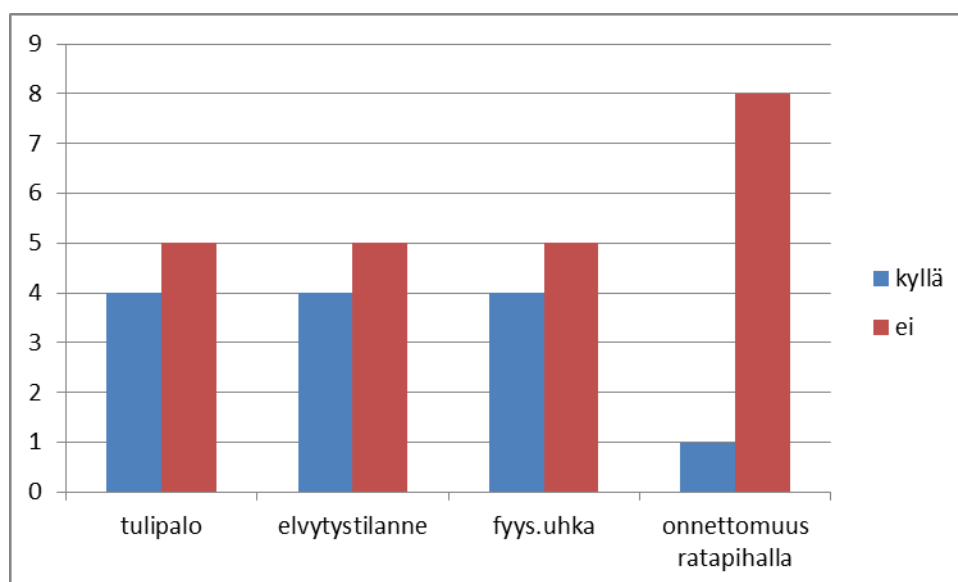
1. Oletko tietoinen työntekijän velvollisuuksista työturvallisuusasioissa?
2. Oletko tietoinen työnantajan velvollisuuksista työturvallisuusasioissa?
6. Muuta, kerro omin sanoin

## 8 Kyselyn tulokset

Opinnäytetyön kyselyitä palautettiin määräaikaan mennessä yhdeksän kahdestakymmenestä jaetusta. Vastausprosentiksi tuli 45 %. Kukaan vastanneista ei jättänyt yksittäisiin kysymyksiin vastaamatta. Osa tosin lisäsi paperilomakkeeseen lisätietoja tai omia lisävaihtoehtoja vastauksiin. Alhaista vastausprosenttia voi selittää työn kiireisyys ja kokemus, ettei kysely kohdistu suoranaisesti omiin työtehtäviin. Vaikka taustatietoja ei suoranaisesti kyselyssä pyydetty, jäi tutkimuksen tekijälle kuva, että määräaikaiset työntekijät vastasivat kyselyyn aktiivisemmin kuin toistaiseksi työsuhteessa olevat henkilöt.

### 8.1 Yleinen

Yleisistä kysymyksistä käy ilmi, että kukaan kyselyyn vastanneista ei tiedä työpaikan työsuojeluhenkilöä, eikä kokoontumispaikkaa vaaratilanteissa. Kukaan vastanneista ei myöskään ole osallistunut kiinteistössä pidettävään pelastusharjoitukseen. Valtaosalla vastanneista on puutteita erilaisissa hätätilanteissa toimimisessa, mitä kuvastaa oheinen kaavio.



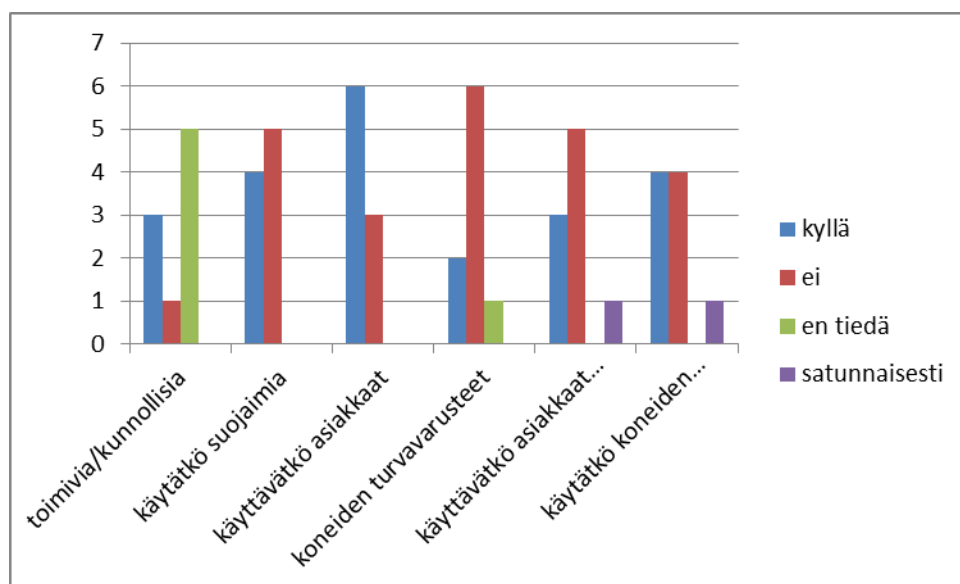
Kaavio 3. Osaatko toimia hätätilanteessa?

## 8.2 Koulutukset

Kenelläkään vastanneista ei ollut voimassa olevaa ensiapukorttia, työturvallisuuskorttia tai tieturvakortteja. Työturva- ja tieturvakortit ovat tarpeellisia vain yhdellä työpajoista (liikkuva paja), jossa työskenteleviltä henkilöiltä tuli myös vastauksia kyselyyn. Itsepuolustuskoulutukseen on osallistunut kaksi yhdeksästä vastanneesta. Koulutusta on järjestetty työyhteisössä sisäisesti.

## 8.3 Suojaimet

Pääsääntöisesti suojaimia tarvitaan puupajalla ja liikkuvalla pajalla. Turvajalkineet ovat pakolliset molemmilla pajoilla. Meluisissa tehtävissä käytetään kuulosuojaimia. Suojakäsineitä käytetään puupajalla tarvittaessa ja liikkuvan pajan ulkotöissä sekä raskaamman tavarankäsittelyssä jatkuvasti. Metsähoitotöissä turvaudutaan sopivalla vaatetuksella, jalkineilla ja kasvovisiireillä. Hengityssuojaimia käytetään pölyisissä olosuhteissa. Työskentellessä liikenteen seassa pukeudutaan huomiovaatetukseen. Osassa sähkölaitteita on lisäksi kiinteitä suojarakenteita.

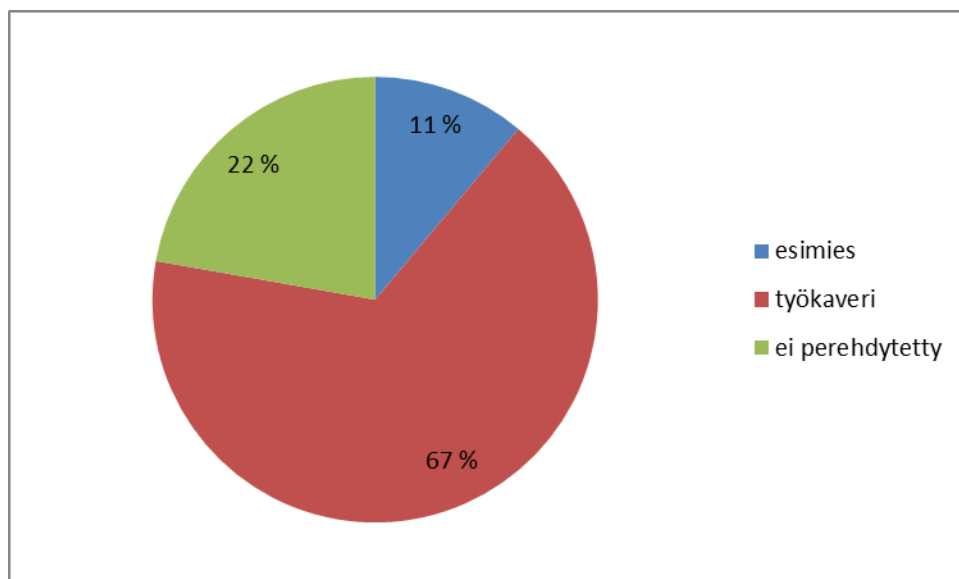


Kaavio 4. Suojainten ja koneiden turvalaitteiden käyttö

Osassa tehtäväkuvia ei edellytetä suojainten käyttöä, minkä vuoksi osa vastaajista oli kommentoinut ei-vastauksiaan lomakkeeseen tuomalla tämän asian esille. Sama tuli esille pajoilla olevia koneita koskevassa kysymyksessä: kaikki eivät niitä työssään tarvitse. Koneita työssään tarvitsevien osalta oli vastauslomakkeeseen lisätty yhdessä lomakkeessa vaihtoehto satunnaisesti.

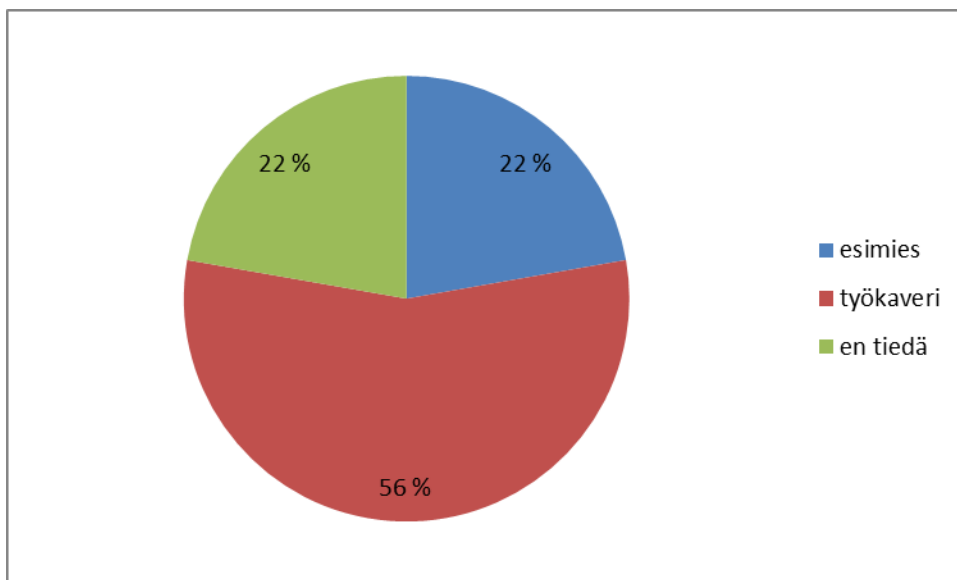
#### 8.4 Perehdytys

Kyselyyn vastanneista kahta ei ollut perehdytetty lainkaan työtehtäviinsä. Yhden oli perehdyttänyt esimies ja loppujen perehdyttämisestä olivat vastanneet työkaaverit. Vastaukset kertovat, että yhtenäistä toimintapaa ei ole työyhteisössä. Kuka perehdyttää tai ei perehdytä, riippuu puhtaasti perehdyttäjän valmiudesta ymmärtää työturvallisuuden merkityksen.



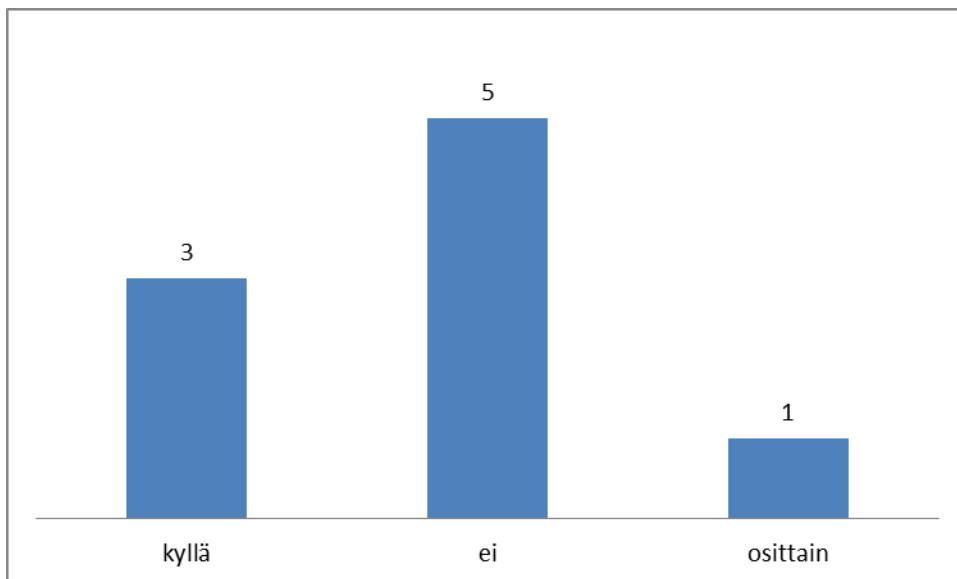
Kaavio 5. Perehdyttäminen nykyiseen työtehtävään

Kyselytulosten perusteella työkaverit perehdyttävät ensisijaisesti uudet ohjaajat. Kahden vastaajan mukaan esimies perehdyttää ja kaksi ei tiedä, kuka perehdytyksen suorittaa. Vaikka suurin osa ohjaajista vaihtuu puolivuositain, perehdyttämisen velvollisuus siirtyy hyvin seuraavalle työsukupolvelle.



Kaavio 6. Kuka perehdyttää uudet ohjaajat/avustavat ohjaajat?

Kysymykseen perehdytetäänkö asiakkaat henkilökunnan toimesta koneiden käyttöön, on kolme vastaajaa vastannut myöntävästi ja kuusi, ettei tiedä. Yllättäen palveluun tulevat jätetään pääosin perehdyttämättä, vaikka ohjaajien keskinäinen perehdytys toimii. Perehdyttämisen merkitystä ei ole täysin sisäistetty.



Kaavio 7. Tietosuoja- ja turvakäytäntöihin perehdytys

Tietosuoja- ja turvakäytäntökysymyksen vastaukset kertovat selvästi, että toimintatapa on puutteellinen. Vain kolmasosa vastanneista oli saanut koulutusta. Tätä kokonaisuutta ei ole mielletty tärkeäksi.

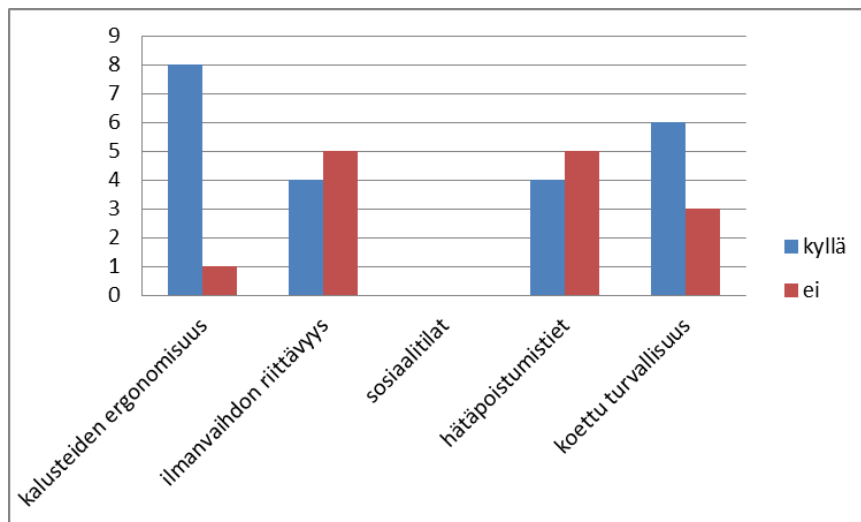
## 8.5 Fyysiset ja henkiset uhkat

Vastaajista kukaan ei ole kokenut fyysisen väkivallan uhkaa eikä fyysistä väkivaltaa nykyisessä työtehtävässään. Henkistä väkivaltaa on kohdannut yksi vastaajista. Tämä osuus on työturvallisuuden kannalta yksi haastavimmista.

Hiljaisen hälytyksen mahdollisuus on vain yhdellä yhdeksästä vastanneesta. Hälytys tapahtuu klikkaamalla tietokoneen näytöllä olevaa kuvaketta. Muista järjestelmään kytketyistä tietokoneista nähdään hälytys ja sen sijainti. Vastausten perusteella tilanne on huolestuttava.

## 8.6 Tilat

Tilojen toiminnallinen merkitys on tärkeä. Jokikadun työtilat ovat alun perin rakennettu osuusliikkeen keskusvarastoksi 1920-luvulla. Joensuun kaupunki osti rakennuksen 1985. Tilojen remontoinnit alkoivat tämän jälkeen. Toiminnalliseen lopputulokseen pääsy on ollut haastavaa. Julkisivu on suojeltu. Toimistotilat on pystytty muuttamaan nykyaikaisiksi ja kohtuullisesti toimiviksi. Puupajan ja liikkuvan pajan tilat ovat vaatimattomat ja toimintaan nähden liian pienet. Viereisen Suvantosillan liikennepöly antaa oman myös haasteensa ilmastoinnille.



Kaavio 8. Tilat

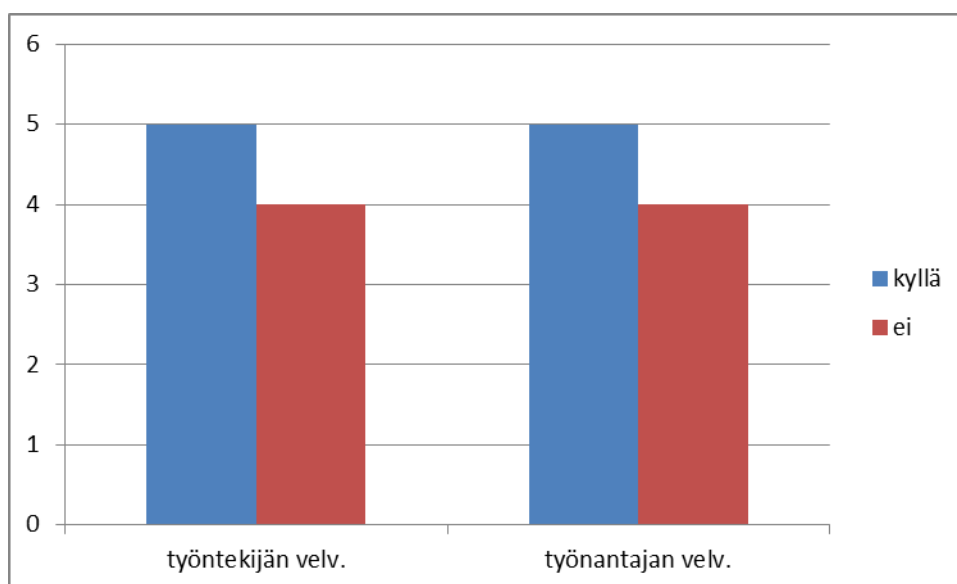
Kyselyyn vastanneista valtaosa oli tyytyväisiä kalusteiden ergonomiaan sekä yleiseen turvallisuuteen. Tyytymättömyyttä oli ilmanvaihdon ja häätäpoistumisteiden suhteen. Kukaan vastaajista ei vastannut lainkaan sosiaalitiloja koskevaan osioon. Suurin osa työntekijöistä ei käytä työvaatetusta, jolloin tämä kysymys jäi osittain merkityksettömäksi.

## 8.7 Lainsäädäntö

Lainsäädännöllä varmistetaan työturvallisuuden toteutuminen. Sillä veloitetaan organisaation eri osien toiminta. Ylin johto toteuttaa ja seuraa, kuinka työsuojelua ylläpidetään ja kehitetään. Johto turvaa ja varmistaa sen toimintaedellytykset. Käytännössä se tapahtuu pätevien esimiesten valinnalla.

Keskijohto laatii ohjeistuksen, hankkii turvalliset koneet ja työvälineet sekä seuraa ja valvoo työoloja ja –ympäristöä. Työnjohto hoitaa käytännön toteutuksen. Se valvoo koneiden ja työvälineiden kuntoa, hoitaa työopastuksen sekä varmistaa turvallisten työtapojen ja ohjeiden noudattamisen.

Työntekijän noudattaa työnantajan ohjeita ja määräyksiä ja huolehtii omasta ja toisten turvallisuudesta. Hän välttää toisten häirintää ja epäasiallista kohtelua. Työntekijä ilmoittaa esimiehelle havaitsemistaan viosta ja puutteellisuuksista. Hän käyttää koneita ja työvälineitä asianmukaisesti ja tarvittaessa varmistaa henkilönsuojainten ja turvalaitteiden käytön. Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa hengelle tai terveydelle, eikä sitä voida muilla välittömillä toimenpiteillä välttää.



Kaavio 9. Tiedätkö työturvallisuuteen liittyvistä velvollisuuksista?

Viisi yhdeksästä vastaajasta oli tietoinen työntekijän sekä työnantajan velvollisuuksista toisiaan kohtaan. Vastaustulos on neutraali. Tämä kuvaa sen, että osa henkilöstöä ei ole saanut työturvallisuudesta tietoa tai joutunut näiden asioiden kanssa tekemisiin käytännössä.

## **8.8 Muuta**

Puutteellinen perehdytys nostettiin esille vapaan sanan osiossa. Tässä myös mainittiin, että tähän asiaan on pyydetty korjausta vuosien ajan. Työntekijöillä ei välttämättä aina riitä oma työaika perehdytyksen antamiseen uusille työntekijöille. Vastaukset vahvistavat selkeästi, ettei perehdyttäminen ole tavanomaista rutiinia eikä sitä oteta vastuullisesti.

## **9 Analyysi**

### **9.1 Yleistä**

Yleisessä osiossa olevien vastausten perusteella työyhteisössä työskentelevät henkilöt ovat osittain epätietoisia siitä, kuinka toimia erilaisissa hätätilanteissa. Suurin epätietoisuus on oikeanlaisesta käyttäytymismallista, mikäli läheisellä ratapihalla sattuu onnettomuus. Kokoontumispaikan sijainti on suurimpana uhkakuvana. Henkilöstön siirtyminen ja kokoontuminen täysin väärään paikkaan suhteessa tuulen suuntaan on mahdollista, mistä seurauksena on suuronnettomuus.

Työsuojeluhenkilö on tuntematon kaikille vastanneista. Pelastusharjoitusten puute myös heijastuu annetuista vastauksista. Nämä vastaukset heijastavat puutteellista koulutusta.

## 9.2 Koulutukset

Erilaisten työturvallisuutta edistävien korttikoulutusten tarve on vain yhdellä kustannuspaikan työpajoista (liikkuva työpaja). Pajaa, jossa ko. kortit ovat lähestulkoon pakollisia johtuen tehtäväkuvista, haittaa puolivuositain vaihtuvat avustavat ohjaajat. Vaihtuvuus osaltaan hankaloittaa kouluttamista. Itsepuolustuksen osalta ongelmana on myös avustavien ohjaajien vaihtuvuus. Se koskee jokaista työpajaa. Itsepuolustuskoulutusta, lähinnä erilaisista otteista irrottautumista, on harjoiteltu työyhteisön sisäisesti järjestämissä tilaisuuksissa. Mukana on toisinaan ollut myös asumisen tukipisteen henkilöstöä. Ajantasaiset koulutukset omalta osaltaan ylläpitävät työturvallisuutta. Vaikka aivan kaikkia työyhteisön jäseniä ei koulutuksiin saataisikaan, on edes osittaisella henkilöstön määrätietoisella kouluttamisella positiivinen vaikutus työturvallisuuteen.

## 9.3 Suojaimet

Vain kahdessa työpajassa on tehtäviä, jotka vaativat suojainten käyttöä. Vastauksen perusteella kaikki eivät kuitenkaan käytä suojaimia, vaikka työtehtävä sitä edellyttäisi. Osittainen käyttämättömyys johtuu pinttyneistä asenteista.

Puupajalla tarvitaan suojaimia jatkuvasti. Kun joku käyttää äänekkästä laitetta, silloin suojaimet ovat pakolliset kaikille samassa tilassa olijolle. Osassa laitteissa on kiinteitä käyttäjää suojaavia rakenteita. Maalaaminen ja hionta voivat joskus vaatia suojainten käyttöä.

Liikkuvan pajan työt voivat satunnaisesti vaatia suojaimia. Haastavat työolosuhteet, äänekkäät työvaiheet tai metsänhoitotyöt tarvitsevat omat suojaimensa. Pääosin pärjätään normaalilla työvaatetuksella.

## 9.4 Perehdytys

Perehdyttäminen on tärkeimmistä osista työturvallisuutta. Vastaajista 67 % oli perehdytetty työkaverin toimesta. Esimies oli opastanut 11 % vastaajista. Loput 22 % oli jäänyt kokonaan vaille perehdytystä. Perehdyttäjistä ei myös ollut parempaa tietoa. Vastaajista 56 % mielestä työkaverin pitäisi hoitaa perehdytys. Viidesosa (22 %) on oikeilla jäljillä eli perehdyttäjän on oltava esimies. Loput 22 % ei tiedä, kenen vastuulla asia on.

Tietosuoja ja –turvan osalta yhdeksästä vastaajasta kolme on saanut perehdytyksen käytäntöihin. Viisi ei ole saanut minkäänlaista tietoa asiasta. Vain yksi on osittain perehdytetty. Määräaikaiset ja alati vaihtuvat muodostavat haasteen perehdyttämiseen. Kiireinen esimies ei myös helpota tilannetta. Perehdyttämättömällä henkilöstöllä on vaarana alkaa toimia tehtävässään vastoin vallitsevaa työturvallisuuskulttuuria.

## 9.5 Fyysiset ja henkiset uhat

Nykyisissä työtehtävissä ei ole koettu sen enempää fyysisen väkivallan uhkaa kuin itse väkivaltaakaan. Vastanneista yksi on kokenut nykyisessä tehtävässään henkistä väkivaltaa. Hiljainen hälytys on käytössä vain yhdellä vastanneista. Siun soten intran tiedotteessa 12.12.2017 on maininta hiljaisen hälytyksen kuvakkeen poistosta. Poiston syynä on kuvakkeen toiminnan epäluotettavuus. Samaisen tiedotteen mukaan hälytyksen voi tehdä näppäimillä Alt+F1 (punainen hälytys) ja Alt+F2 (keltainen hälytys). Painikeyhdistelmien muistaminen on käytännössä hankalaa. Tämä vaatii jatkuvaa muistin virkistämistä.

## 9.6 Tilat

Työpisteiden osalta yksi vastanneista ei ollut tyytyväinen työpisteensä ergonomisuuteen. Valtaosa työpisteiden kalusteista on keräilty useammasta paikasta. Kalusteita on tullut mm. Karelia amk:n Sirkkalan toimipisteen jäämistöstä, koulujen

ja päiväkotien poistoista ja muista vastaavista paikoista. Sosiaalituloihin koskevaan kysymykseen ei vastannut kukaan. Tiloja pidetään kyselyyn vastanneiden keskuudessa yleisesti turvallisina. Sosiaalituloja on Jokikadulla kolmessa kerroksessa, joista yhtä asiakkaat ja henkilökunta käyttävät yhteisesti.

## **9.7 Lainsäädäntö**

Kysymykset koskivat työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia toisiaan kohtaan. Työntekijän velvollisuudet olivat selvillä viidelle vastanneista. Työnantajan velvollisuudet puolestaan olivat tiedossa myös viidelle vastaajasta. Aukkoja on jonkin verran tietämyksessä, mikä kenellekin kuuluu. Tietämättömyys lisää epämääräisen tiedon ja kuulopuheiden määrää huomattavasti.

## **9.8 Muuta**

Huomiota sai perehdytys tai oikeammin sen puute. Perehdytyksen osalta on pyydetty korjausliikettä jo jonkin aikaa. Tarvitaan yksi tai useampi perehdyttäjä, jonka työtehtävät sallivat perehdytyksen järjestämisen. Puutteellinen perehdytys pidentää työnkuvan omaksumisaikaa ja mahdollistaa virheellisiä toimintatapoja. Haastetta lisää perehdyttäjien erilaiset taustat ja heidän vaihtuvuus. Laadukas perehdyttämiskulttuuri vaatii näistä lähdökohdista dokumentoidut toimintatavat.

## **10 Kehittäminen**

Työturvallisuuskulttuurin vahvistamiseksi jatkuvaa kehitystyötä olisi tehtävä työturvallisuuden eri osa-alueilla. On järjestettävä kehityskeskusteluja työturvallisuuskehityksen alulle saamiseksi. Myös työnantajan edustajat on myös saatava mukaan.

Laadukkaan lopputuloksen saamiseksi kehitystyö vaatii vastuullisen vetäjän. Työn panostamiseen on myös järjestettävä riittävästi aikaa. Alkuvaiheessa kehitystyö vaatii lähes päätoimista panostamista. Ylläpitovaiheessa vain määrätty osa työajasta käytetään tarvittaessa tarkastuksiin tai kehitykseen.

### **10.1 Toiminta onnettomuuden sattuessa**

Toimintaohjeet on oltava esillä ilmoitustauluilla ja työskentelytiloissa. Jokainen uusi työntekijä on perehdytettävä niihin. Ohjeissa on mainittava seuraavat toimenpiteet ja asiat.

Oikeanlainen toiminta onnettomuuden sattuessa nopeuttaa pelastuspalvelua ja pienentää aiheutuvia vahinkoja. Ensiksi soita hätäkeskukseen 112. Kerro, mitä on tapahtunut. Anna tapahtumakunta ja katuosoite. Vastaa hätäkeskuksen kysymyksiin. Toimi annettujen ohjeiden mukaisesti. Puhelun saa katkaista vain hätäkeskuksen luvalla.

Mikäli kuuluu yleinen vaaramerkki, on siirryttävä sisälle kiinteistöön. Väestöhälytin sijaitsee Peltolankatu 4:ssä. Ilmastointi on laitettava pois päältä. Avataan radio ja kuunnellaan lisäohjeita.

Ohjeissa on oltava merkintä kokoontumispaikan sijainnista. Se kannattaa havainnollistaa selkeällä kartalla. Jokikatu 8:n kokoontumispaikat ovat ensisijaisesti Suvantosillan alla tai Jokikadun kalastuslaiturilla. Ratapihaonnettomuuden sattuessa siirrytään Jokiasemalle, joka sijaitsee Hasaniementie 3:ssä.

### **10.2 Onnettomuuksien ennaltaehkäisy**

Tulipaloja ennaltaehkäistäessä poistetaan mahdolliset syttymislähteet (pöly, herkästi syttyvät nesteet ym.). Siivotaan säännöllisesti työskentelytilat ja varastot. Tehdään omatoimisia palotarkastuksia ja seurataan sähkölaitteiden kuntoa säännöllisesti. Palavat nesteet varastoidaan paloturvallisiin kaappeihin. Palovaaraa

aiheuttavat koneet ja laitteet sijoitetaan mahdollisimman kauas palavista materiaaleista. Säilytyskaapit merkitään asiaan kuuluvilla kilvillä.

Palovaroittimet ovat Jokikatu 8:ssa paristokäyttöisiä, ainakin kuntouttavan työtoiminnan käyttämissä tiloissa. Varoittimet testataan säännöllisesti. Paristot vaihdetaan aika ajoin. On huomioitava, että tulipalon riski kohdistuu kaikkiin kiinteistössä oleviin henkilöihin. Huolehditaan, että kaikilla on tieto toimenpiteistä tulipalon sattuessa.

Pidetään ensiaputaitoja yllä. Järjestetään säännöllisin väliajoin ensiapukoulutuksia. Käytetään suojarusteita aina tarvittaessa. Suoritetaan koneille sekä laitteille säännölliset ennaltaehkäisevät huollot ja korjaukset.

Käsisammuttimet on tarkastettava kahden vuoden välein. Mikäli sammutin altistuu lämpötilojen muutoksille esim. ajoneuvossa, on tarkastusväli yhden vuoden mittainen. Tarkemmat tiedot löytyvät Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen 2016 tekemästä pelastussuunnitelmasta Jokikatu 8:ssa (tunniste 62791).

Työturvallisuuslain (738/2002) 45. §:ssä on maininta hälytys-, pelastus-, ja turvallisuusvälineisiin liittyen.

Työpaikka on työolosuhteiden niin edellyttäessä varustettava tarpeellisilla hälytys-, paloturvallisuus-, hengenpelastus ja pelastautumislaitteilla ja -välineillä. Työpaikassa, jossa on veden varaan joutumisen johdosta hengen tai terveyden vaara, tulee sopivassa paikassa olla aina saatavissa pelastautumisvälineet.

Työntekijöille on annettava tarpeelliset ohjeet 1 momentissa tarkoitettujen laitteiden ja välineiden käytöstä samoin kuin tulipalon, hukkumis- tai muun vaaran varalta. Ohjeet on annettava myös toimenpiteistä, joihin tulipalon sattuessa on työpaikan olosuhteet huomioon ottaen ryhdyttävä. Tarvittaessa ohjeet on pidettävä työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Harjoituksia on järjestettävä tarvittaessa.

Työturvallisuuslain 9. §:ssä mainitaan, että työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma. Sen tavoitteet on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminoissa ja suunnittelussa. Ohjelma on tehtävä yhteistyössä työntekijöiden kanssa.

Pelastussuunnitelman mukaisesti henkilökunnan on saatava perehdytys sen hetkiseen turvallisuusjärjestelmään. Jokaisen on osattava tehdä tilanteen mukainen hätäilmoitus. Kaikkien on tiedettävä alkusammuttimien sijainti ja niiden toiminta. Jokaisen on tunnettava rakennuksen kaikki poistumisreitit. Koko organisaation on tiedettävä tehtävänsä, joiden tavoitteena on onnettomuuksien ennaltaehkäisy ja rajoittaminen. (Pohjois-Karjalan pelastuslaitoksen pelastussuunnitelma Jokikatu 8. 2016.)

Työturvallisuuslain 54. §:n mukaisesti työnantajan sekä työntekijän on pyrittävä tekemään yhteistyötä, jotta havaitut vaara- ja haittatekijät saadaan poistettua.

Ilmoitus läheltä piti –tilanteesta on otettava käyttöön. Ilmoitusten avulla kerätyn datan avulla pystytään suunnittelemaan työtoiminnasta ja toimintaympäristöstä entistä turvallisempi. Valmiita ilmoituspohjia löytyy mm. vakuutusyhtiöiden www-sivuilta.

### **10.3 Jokikadun sijainnin huomioiminen**

Jokikadun toiminta sijoittuu Pielisjoen varressa olevaan kiinteistöön. Matkaa jokeen on 20m mitattuna kiinteistön seinästä. Lähimmät pelastusrenkaat sijaitsevat noin 100 metrin päässä rakennuksesta. Toinen on laiturilla alajuoksulla (etelässä) ja toinen on rannassa olevilla porrarakennelmilla (pohjoisessa). Kuitenkin joki virtaa voimalla myös rakennuksen kohdalla. Minkäänlaisia opasteita pelastusrenkaiden löytämiseksi ei ole. Tilannetta voi parantaa sijoittamalla pelastusrenkaan opasteineen kiinteistön välittömään läheisyyteen: Koulutus vedenvaraan joutuneen henkilön pelastamiseksi on järjestettävä myös henkilökunnalle.

### **10.4 Koulutukset**

Korttikoulutuksia vaativia pajoja on Jokikadulla kaksi kappaletta (liikkuva työpaja ja puutyöpaja). Toiminnan aikaiset tehtävät vaativat mm. Tieturva 1 ja 2 –kortin. Tarve on kevyenliikenteen väylien läheisyydessä tehtävissä töissä. Tulityökorttia

vaaditaan lämpöpuhallintoissa. Edellä mainitut korttikoulutukset tulisi saattaa ajan tasalle. Tapaturman sattuessa sanktiot ovat huomattavasti suurempia korttita työskentelevillä ja heidän esimiehillään. Työturvallisuuskorttikoulutus on työturvallisuuden yleissivistävä koulutus. Ehdottomasti se on harkinnan arvoinen tähänkin työyhteisöön.

Jokikadun kiinteistöön on kuntouttavan työtoiminnan toimesta asennettu 4 kappaletta Cederroth ensiapuasemia (kuva 3). Asemiin kuuluu myös käyttöopastus, joka on alustavasti suunniteltu käytäväksi kevään 2018 aikana. Asemat sijaitsevat puutyöpajalla, tekstiilityöpajalla ja 2. kerroksen etelä- ja pohjoispäässä.



Kuva 3. Cederroth-ensiapuasema

Voimassa oleva ensiapukortti puuttui kaikilta vastanneista. Todennäköisesti se puuttunee 90 %:lta koko työyhteisöstä. Huomioiden asiakaskunnan moninaisuuden on tapaturma- ja onnettomuusriski olemassa. Ilman ajan tasalla olevia ensiaputaitoja mahdolliset vahinkotilanteet ovat todella haastavia ja kustannustehottomia.

Koulutukset eivät tietenkään ole ilmaisia, mutta hankkivat hintansa takaisin tapaturman sattuessa. Huolehtiminen koulutusten ylläpidosta ja ajan tasalle saattamisesta kuuluu kunkin yksikön esimiehelle. (Pohjois-Karjalan pelastuslaitos 2016.)

## **10.5 Koulutusten kehittäminen**

Koulutusta järjestetään työyhteisön toiminnan ja turvallisuuden kannalta välttämättömien taitojen ja pätevyyksien ylläpitämiseksi. Tarvittavat koulutukset pidetään säännöllisin väliajoin (ensiapu, pelastusharjoitus, tulityö, työturvallisuus, ja itsepuolustus). On huomioitava erityisesti alati vaihtuva henkilöstö. Tiedonkulun tehostaminen parantaa myös omalta osaltaan työturvallisuutta.

Kiinteällä henkilöstöllä on erilaisia valmiuksia opettamiseen. Heidän erityisosamista on hyvä hyödyntää. Osa koulutuksista vaatii ammattipätevyyttä. Silloin on käytettävä ulkopuolista asiantuntemusta. Mahdollisuuksien mukaan oman henkilökunnan kouluttamista kursseilla on harkittava.

## **10.6 Suojaimet**

Jokikadulla sijaitsee tällä hetkellä 4 työpajaa. Atk-paja avataan uudelleen kevään 2018 kuluessa. Kaikilla pajoilla ei ole suojainten tarvetta toiminnoissaan. Vain liikkuvan pajan ja puutyöpajan tehtävät vaativat niitä ajoittain. Toimintapäivän aikana työtehtävät vaihtelevat kaappien kantamisesta moottorisahan käyttöön.

Työturvallisuuslain 20. § kertoo henkilösuojainten käytöstä ja soveltuvasta vaatuksesta. Työntekijän on huolellisesti sekä ohjeiden mukaan käytettävä ja hoidettava työnantajan hänelle 15. §:n mukaan antamia henkilösuojaimia ja varusteita. Työntekijän vaatetuksen on oltava asianmukainen ja vaaraa aiheuttamaton.

Koneiden, työvälineiden tai muiden rakennukseen asennettujen turvallisuus- tai suojalaitteiden poiskytkentä ilman erityistä syytä on kielletty. Mikäli työntekijä työn

tekemisen johdosta on pakotettu tilapäisesti poistamaan suojalaitteet käytöstä, on hänen palautettava suojalaitteet takaisin käyttöön välittömästi kun se on mahdollista (työturvallisuuslaki 738/2002, 22. §). Esimerkiksi puutyöpajan sirkkelintensäuojus on oltava aina paikoillaan pysyvästi vaikka se estää työstettävän puun näkyvyyttä.

## **10.7 Suojainten hankintaan ja käyttöön kannustaminen**

Laki velvoittaa aina asianmukaisten suojavälineiden käyttöön. Työturvallisuuslain 15. §:ssä mainitaan henkilösuojainten, apuvälineiden ja muiden laitteiden varausmisesta käyttöön.

Työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetyt vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilösuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä.

On pyrittävä estämään suojaimeton työskentely niin henkilökunnan kuin asiakkaiden osalta. Ennemminkin henkilökunnan on näytettävä esimerkkiä suojavälineiden käyttämisessä. Huolehditaan, että jokaisella työpisteellä tai toimintapaikalla on suojaimet käytettävissä ja näkyvillä. Jos suojaimet ovat jossain kootusti, informoidaan niiden säilytyspaikan sijainti. Tarvittaessa säilytyspaikka merkitään. Suojavarusteita ja -laitteita huolletaan aina käytön jälkeen. Puhtaampi suojavaruste ei ole niin luotava työntävä kuin puhdistamaton Jokikadulla on tekstiilityöpajan tiloissa pesumahdollisuus kuivurin kera työvaatetukselle. Suojaimet ja suojalaitteet uusitaan aina tarvittaessa. On muistettava kuitenkin, etteivät suojavarusteet tai -laitteet toimi, jos käytettävä laite tai kone ei ole asianmukaisessa kunnossa.

Kuntouttavan työtoiminnan käytössä oleviin ajoneuvoihin hankitaan kattavat ensiapulaukut. Tällä hetkellä pajat ovat itse täydentäneet ns. perusensiapulaukkuja omatoimisesti kokemusten pohjalta.

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu työturvallisuuslain 20. §:n mukaan, että työntekijän on ohjeistuksen mukaisesti käytettävä sekä huollettava työnantajan hänelle antamia suojaimia ja varusteita. Työssä käytettävä vaatetus ei saa aiheuttaa myös tapaturman vaaraa.

Suomessa myynnissä olevien henkilönsuojainten on oltava CE-merkittyjä ja täytettävä Henkilönsuojaindirektiivin 89/686/EEC asettamat vaatimukset. Direktiivi määrittää terveyttä ja turvallisuutta koskevat vaatimukset henkilönsuojaimille. (Työterveyslaitos 2018.)

## 10.8 Perehdytys

Huono perehdytys mitätöi hyvän rekrytoinnin. Saattaa syntyä tilanne, jossa uusi työntekijä joutuu tahtomattaan tehtäviin, johon hänen kokemus tai koulutus ei riitä. On muistettava, että perehdytyksen ydin on aina työtehtävä. Perehdytys helpottaa työntekijää ymmärtämään omaa osuuttaan toiminnassa. Se lisää motivaatiota. Laaditaan perehdytys suunnitelma, josta käy ilmi perehdytyksen tavoite sekä aikataulu. Suunnitelma on aktiivinen. Se elää koko perehdytysprosessin ajan. Perehdytyksen päätyttyä on muistettava pyytää palaute perehdytysprosessista. Kerätyillä tiedoilla voidaan kehittää perehdyttämistä edelleen. (Leadway 2018.)

Jokikadun työyhteisön käyttöön on tehty henkilöstön itsensä laatima tarkistuslista. Se on esitetty liitteessä 1. Lista on vielä hiukan keskeneräinen. Se on ollut hautautuneena L-verkkoasemalle. Vähäisen muokkauksen jälkeen tai sellaisenaan lista on otettava käyttöön. Perehdytyksen tarkistuslista helpottaa oikeanlaisen ja perusteellisen perehdytyksen suorittamista. Perehdytetyt kohteet ilmenevät erinomaisesti listasta. Listan voi lisätä osaksi perehdytys suunnitelmaa.

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa perehdytykseen 14. §:ssä.

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.

## 10.9 Käytännön perehdyttäminen

Kyselyn perusteella Jokikadun toimipisteessä perehdytyksestä vastaavat pääsääntöisesti työkaverit. Harvemmin sen tekee esimies. Osaa ei ole perehdytetty ollenkaan. Jokikadulla mennään siis lain rikkomista hipoen. Onnettomuustilanteessa viimeistään vallalla oleva käytäntö tulee ilmi.

### Esimiehen perehdyttäessä

- vaaditaan läsnäoloa Jokikadun toimipisteellä
- on tunnettava pajojen toiminta sekä mahdolliset työn haitat ja vaarat pajakohtaisesti
- on huomioitava perehdytettävän ammatillinen osaaminen ja kokemus perehdytystilanteessa.

### Työkaverin perehdyttäessä

- on tutustuttava työlainsäädäntöön
- on hallittava tietoturva asiat / VAT-järjestelmä (valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä) niiltä osin kuin se on työtehtävän kannalta tarpeellista
- on selvitettävä mahdolliset työn haitat ja vaarat pajansa osalta
- on tutustuttava pelastussuunnitelmaan
- on otettava huomioon perehdytettävän ammatillinen osaaminen ja kokemus perehdytystilanteessa.

Jokikadulla tällä hetkellä käytössä oleva perehdytyskäytäntö perustuu suurelta osin työkavereiden kokemuksiin. Se on sidoksissa heidän aikatauluihinsa ja muistamiseen. Tietoturvakäytäntöjen perehdytykseen on panostettava. Siihen tarvitaan vastuuhenkilö. Käytäntö tulee yhdenmukaistaa ja saattaa ajan- ja lainmukaiseksi. On selvítettävä, kuka on vastuussa mistäkin toiminnosta.

Laaditaan perehdytysuunnitelma. Kerätään palaute perehdytysprosessin jälkeen. Kerätyn palautteen avulla kehitetään perehdytysprosessia eteenpäin. Työyhteisön laatima, suurelta osin valmis, perehdytyksen tarkistuslista otetaan käyttöön perehdytysuunnitelman kanssa riippumatta perehdyttäjistä. Listasta käy ilmi, mitkä kohteet on käyty läpi perehdytyksen aikana. Tilanne on helppo tarkistaa tarvittaessa. Perehdytyksen antamiseen ei riitä pelkästään perehdyttäjän allekirjoitettu työsopimus.

#### **10.10 Kehittäminen fyysisten ja henkisten uhkien osalta**

Fyysistä uhkaa tahi väkivaltaa ei kukaan kyselyyn vastanneista ollut kokenut. Henkiseen väkivaltaan sen sijaan oli törmätty. Jokikatu on koettu turvalliseksi työskentely-ympäristöksi. Tähän mennessä on selvitty puhumalla uhkaavista tilanteista.

Työnantajan tulisi lain mukaan laatia menettelytapaohjeet uhkaavien tilanteiden varalta. Hätänumerot soitto-ohjeineen on laitettava entistä näkyvimille paikoille. Numerot on oltava myös kännyköiden pikavalinnoissa. Hiljaisen hälytyksen pikakuvake on palautettava työasemille takaisin. Työpisteiden järjestykseen on kiinnitettävä huomiota. Pääsy ovelle on mahdollistettava hätätilanteessa.

Työyhteisön sisäinen varautuminen tilanteeseen, jossa puheet on puhuttu, onnistuu säännöllisellä harjoittelulla. Kerrataan jo opittuja taitoja. Uhkaavan tilanteen keskustelun toimintatavoista tai sitä vastaavien taitojen osalta työyhteisö ei ole saanut koulutusta.

Pyritään järjestämään säännöllisesti koulutusta vaarallisen tilanteen keskustelun toimintatavoista. On selvitettävä, mitä ulkopuolinen koulutus maksaa. Myös jo sattunnaisesti pidettävän otekoulutuksesta osalta on selvitettävä kustannukset. Otekoulutuksessa harjoitellaan vapautumista erilaisista kiinnipitotilanteista. Kulut ovat hyötyyn nähden minimaaliset otekoulutuksen osalta, koska se on järjestetty sisäisesti työyhteisössä. Säännöllinen harjoittelu on oltava jo sen takia, että henkilökunnan vaihtuvuus on suuri johtuen työsuhteiden määräaikaaisuudesta. Henkisen väkivallan uhkaan on työnantajan reagoitava ja käytettävissä olevin keinoin käytävä toimeen epäkohdan poistamiseksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 28. §.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 27. §:ssä väkivallan uhka määritellään seuraavasti.

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai –laitteet ja mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijään turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja –laitteiden toimivuus.

### **10.11 Tilojen kehittäminen**

Valtaosa kyselyyn vastanneista oli tyytyväinen työpisteidensä ergonomiaan. Tilat koetaan kyselyyn vastanneiden keskuudessa pääsääntöisesti turvallisina.

Näyttöpäätetyötä tekevälle on työntekeminen järjestettävä turvallisesti ja haittasekä kuormitustekijät minimoitava. Ergonomia ja turvallisuusnäkökulmat on otettava huomioon työpisteitä perustettaessa tahi muokattaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 26. §.)

Ilmanvaihtoa on huomioitava enemmän. Riittämätön ja lisäksi iltaisin ja viikonloppuisin säästösyistä pois päältä oleva ilmanvaihto huonontaa sisäilman laatua.

Tarkistuslistalle on otettava myös huoneiden mitoitus ja selvitettävä, kuinka monelle työntekijälle huoneet ovat mitoitetut. Ilmastointijärjestelmää on puhdistettu ja tutkittu. Lisätoimenpiteistä ko. järjestelmän osalta on jo jotain suunnitelmia joh-tuen oireilevista työntekijöistä.

Tilojen turvallisuuteen voidaan vaikuttaa esimerkiksi kalusteiden uudelleen aset-telulla. Näin järjestellään työntekijälle esteetön poistumismahdollisuus työpis-teeltä.

Työturvallisuuslain (738/2002) 33. §. määrittää työpaikan ilmanvaihto ja työ-huoneen tilavuus seuraavasti.

Työpaikalla tulee olla riittävästi kelpollista hengitysilmaa. Työpaikan il-manvaihdon tulee olla riittävän tehokas ja tarkoituksenmukainen. Työ-huoneen tilavuuden ja pinta-alan tulee olla riittävä. Siellä tulee olla myös riittävästi tilaa työn tekemistä ja työn vaatimaa liikkumista varten.

## **10.12 Lainsäädäntö**

Enemmistö kyselyyn vastanneista on tietoinen omista- sekä työnantajan velvolli-suuksista. Tiedottamisen tehostamisella ja perehdytyksen kehittämällä tietoi-suusaste nousee entisestään.

Työturvallisuuslain (738/2002) 51. § määrittää pääasiallista määräysvaltaa käyt-tävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla.

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

- 1) työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työsuorittajien toi-mintojen yhteensovittamisesta;
- 2) työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä;
- 3) työpaikan yleisestä turvallisuuden ja terveellisyyden edellyttämästä jär-jestyksestä ja siisteydestä;
- 4) muusta työpaikan yleissuunnittelusta; ja
- 5) työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveelli-syydestä.

Työturvallisuuslain (738/2002) 53. § määrittää itsenäisen työsuorittajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla.

Itsenäisen työsuorittajan on yhteisellä työpaikalla noudatettava, mitä tässä laissa säädetään:

- 1) työntekijän pätevyydestä, tarvittavista luvista ja vähimmäisiästä;
  - 2) työssä käytettävistä koneista, työvälineistä, henkilösuojaimista ja muista laitteista sekä niille suoritettaviksi säädetyistä käyttöönotto- ja määräaikaistarkastuksista ja
  - 3) vaarallisten aineiden käsittelystä, säilyttämisestä ja merkitsemisestä.
- Itsenäisen työsuorittajan on lisäksi noudatettava yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä työnantajalta saamiaan työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita.

### **10.13 Muuta**

Vapaasana-osion perusteella perehdytykseen on panostettava enemmän. Työtehtävien kaikkine lieveilmiöineen oppimiseen menee enemmän tehokasta työaikaa ilman perusteellista perehdyttämistä. Työturvallisuus alkaa perehdytyksestä. Ilman kunnollista perehdytyskansiota koulutuksen taso vaihtelee ja oleellista tietoa unohtuu esittämättä. Kun toimintamallit on dokumentoitu, perehdyttämisestä tulee kaikille normaalia toimintaa.

## **11 Johtopäätökset**

Työturvallisuuskulttuuria on kehitettävä kuntouttavassa työtoiminnassa. Jokikadun työyhteisössä ei kyselytulosten perusteella ole täysin aukotonta työturvallisuuskulttuuria. Opinnäytetyön tarkoituksena on vahvistaa ajatusta yhdenmukaisista ja lain vaatimukset täyttävistä työturvallisuuskäytännöistä työyhteisössä. Oikeanlaisella toiminnalla varmistetaan asiakkaiden ja henkilökunnan turvallinen työskentely pajoilla ja työpisteillä.

Työturvallisuuden kannalta suurin epäkohta on kyselyn perusteella perehdytyksen puute ja tietämättömyys siitä, kenelle perehdytysprosessin läpi vieminen kuuluu. Työntekijöiden suuri vaihtuvuus vaikeuttaa omalta osaltaan työturvallisuus

kokonaisuuden hallintaa. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan järjestämään työhönopastuksen eli perehdytyksen. Puutteellinen perehdytys voi pahimmassa tapauksessa johtaa työturvallisuuden heikkenemiseen ja vääränlaisiin toimintamalleihin työympäristössä ja -toiminnassa. Perehdytyksen saamiseksi oikealle tasolle on laadittava perehdytysprosessille suunnitelma ja tukea suunnitelmaa käyttämällä perehdytyksen muistilistaa. Perehdytyksestä saatavan palautteen avulla kehitetään perehdytysprosessista kattava ja toimiva kokonaisuus. Se vaikuttaa työturvallisuuteen ratkaisevasti.

Kyselyvastausten analysoinnissa kävi ilmi, ettei valtaosa Jokikadulla työskentelevistä henkilöistä tiedä, miten erilaisissa hätätilanteissa tulee toimia. Pahin skenaario on onnettomuus läheisellä ratapihalla. Muun muassa kokoontumispaikan sijainti ei ole tiedossa.

Työturvallisuuslaissa työnantaja veloitetaan tekemään työsuojelun toimintaohjelma. Se tehdään yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Toimintaohjelma sisältää kaiken tarvittavan työturvallisuustiedon Jokikadun toimipisteissä. Pajoilla on hyvin erilaiset tarpeet johtuen toiminnan erilaisuudesta. Toimintaohjelman tukena ovat ilmoitukset uhkaavista tilanteista. Niillä kerätään tietoa vaaratilanteista ja vaaranpaikoista.

Turvallisuuskävelyn aikana käydään läpi ensiapupisteet, poistumistiet ja kokoontumispaikat. Myös toiminta vedenvaraan joutuneen henkilön pelastamiseksi ja ensiaputaitojen kertaus kuuluvat siihen.

Kehitystyötä on tehtävä yhteistyössä työnantajan tai työnantajan edustajan kanssa. Tavoitteena on, että käytännöistä saadaan toimivat ja lain vaatimuksen mukaiset.

## 12 Pohdinta

Opinnäytetyön toteutuksen alkusysäystä ei voi tässä vaiheessa todentaa, koska kehittämistyötä ei ole vielä aloitettu. Aika näyttää, kuinka opinnäytetyö vaikuttaa työturvallisuuden kehittymiseen. Opinnäytetyön tulokset ovat hyödynnettävissä sellaisinaan. Tulokset näkyvät heti, kun kehittämistyöskentely voidaan aloittaa.

Työn osalta asetetut tavoitteet saavutettiin. Kehittämiskohteita löytyi runsaasti asenteiden kuin myös toimintatapojen osalta. Kyselyn vastausprosentti jäi alle puoleen (45 %). Yhdeksän kyselykaavaketta 20:stä palautui. Löyhemmällä aikataululla toteutettuna opinnäytetyön suhteen olisi luultavasti saatu kattavampi vastausprosentti kyselyyn. Myös työntekijöiden henkilökohtainen haastattelu olisi ollut paremman palautteen saamiseksi harkinnan arvoinen.

Analysoinnin aikana alkoi hahmottua mitä työyhteisössä tarvittaisiin työturvallisuuskulttuurin ajanmukaistamiseksi. Tietämättömyyden laajuus turvallisuusasioissa yllätti. Työturvallisuuden perusteita selvitellessä siihen vaikuttavat lait tulivat hyvin tutuiksi. Niissä on hyvin tarkkaan määriteltyjä toimintatapoja ja säädöksiä. Laiminlyötyinä ne voivat johtaa jopa jonkin asteisiin rangaistuksiin.

Perehdytyksen antaminen on Jokikadulla vielä alkutekijöissä. Toimintatapoja on yhtä monta kuin on työpajojakin. Jokainen toimii, miten ennättää ja osaa. Kaikki eivät kuitenkaan edes osaa. Työturvallisuuskulttuuriin ei sovi toimintatavaksi se, että mennään eteenpäin säästämisen ehdoilla. Silloin otetaan turhia riskejä asiakkaiden tai työntekijöiden kustannuksella. Sen sijaan pienilläkin investoinneilla, vaikka pidemmälle aikavälille jaksoteltuina, voidaan luoda turvallinen työympäristö.

Oman oppimisen kannalta prosessi on ollut kehittävä ja tehokkaita toimintatapoja opettava. Työn aiheesta löytyy paljon taustatietoa. Sen suodattaminen ja jäsentäminen oli haasteellista oman työn kannalta. Paljon aiheeseen soveltua materiaalia joutui jättämään pois. Painopisteeksi oli valittava keskeiset tekijät huomioiden toimipaikan ja asiakaskunnan monimuotoisuudet.

Teoria on helppo toteuttaa. Käytännön soveltaminen vaatii jo järjestelmällistä työtä. Pelkästään puheilla ei saada minkäänlaista kehitystyötä eteenpäin. On myös haasteellista toteuttaa käytännössä, kun ylimääräisiä kustannuksia ei saisi syntyä lainkaan.

Työlle suunniteltu aikataulu pysyi kokonaisuudessa hallinnassa. Materiaalin kerääminen toteutui puolen vuoden aikana muun työn ohessa. Kirjoitusvaihe vaatii jo huomattavasti suurempaa panostusta. Kirjoittamiseen meni noin kuukauden aika lähes päätoimisesti työajan ulkopuolella. Työn loppuviimeistelyt vaativat myös yllättävän paljon aikaa.

## Lähteet

- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/42/EY koneista ja direktiivin 95/16/EY muuttamisesta.
- Häikiö, T. 2015. Alä tuhoa hyvää rekrytointia huonolla perehdytyksellä. Blog. 15.4.2015. <http://leadway.fi/ala-ryssi-rekrytointia-huonolla-perehdytyksella>. 23.2.2017.
- Jyväskylän yliopisto. 2015. Laadullinen analyysi. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimetelmät/laadullinen-analyysi>. 30.10.2017.
- Koriala, T. 2017. Siun sote. Power Point-esitys. 4.9.2017.
- Koriala, T. 2018. Sosiaaliohjaaja. Siun sote. Keskustelu. 23.1.2018.
- Laki julkisista hankinnoista 614/2007.
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 4. §:n muuttamisesta 1222/2014.
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain muuttamisesta 937/2012.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionosuudesta 733/1992.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.
- Medkit Finland Oy. 2018. Verkkokauppa. [www.medkit.fi](http://www.medkit.fi). 16.1.2018.
- Mertanen, V. 2014. Työturvallisuuslaki soveltamisopas. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pohjois-Karjalan pelastuslaitos. 2016. Pelastussuunnitelma Jokikatu 8. Tunniste 62791. 23.9.2016.
- Siun sote Jokikatu 8. Pajaohjaajapalaverit. 5.1.2018, 29.1.2018.
- Siun sote –organisaatio. 2017. Organisaatio. <http://www.siunsote.fi/organisaatio>. 3.8.2017.
- Siun sote. 2017. Uutiset. <http://intra.siunsote.fi/Lists/uutiset/DispForm.aspx?ID=853>. 5.1.2017.
- Sosiaali ja terveysministeriö, työsuojeluosasto & Työturvallisuuskeskus. 2015. Riskien arviointi työpaikalla –työkirja. [https://ttk.fi/files/2941/Riskien\\_arviointi\\_tyopaikalla\\_tyokirja\\_22052015\\_kerttuli](https://ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli). 7.9.2017.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. Valtioneuvoston julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3959-2>. 21.11.2017.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Työsuojelusäädöksiä. <http://stm.fi/tyosuojelu/saadokset>. 6.9.2017.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.
- Sosiaalihuoltolaki 710/1982.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2017. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. <https://www.thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja>. 1.9.2017.
- Tolvanen, H. 2010. Turvallisuustekniikka-kurssi. Karelia-ammattikorkeakoulu. [www.karelia.fi/.../Apollo/ope/TolvanenHWK 2918 TURVALLISUUSTEKNIikka/WKNS08](http://www.karelia.fi/.../Apollo/ope/TolvanenHWK%202918%20TURVALLISUUSTEKNIikka/WKNS08). 5.9.2017.
- Tolvanen, M. 2016. Työturvallisuuskulttuuri tuloksen tekijänä. Mediaunioni MDU. <https://mdufaktori.wordpress.com/2016/03/03/tyoturvallisuuskulttuuri-tuloksen-tekijana/>. 27.9.2017.

- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Turvallisuus- ja kemikaalivirasto Tukes. 2017. Koneet. [http://www.tukes.fi/fi/Toimialat/Kuluttajaturvallisuus/Kulutustavarat/Tavaroiden-turvallisuus-vaatimuksia/Kuluttajakayttoiset\\_koneet/](http://www.tukes.fi/fi/Toimialat/Kuluttajaturvallisuus/Kulutustavarat/Tavaroiden-turvallisuus-vaatimuksia/Kuluttajakayttoiset_koneet/). 18.9.2017.
- Työterveyslaitos.2018. Henkilösuojaimet. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/henkilonsuojaimet/>. 15.1.2018.
- Työturvallisuuskeskus. 2017. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. [https://ttk.fi/tyohyvinvointi\\_ja\\_tyosuojelu/toiminta\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyohon\\_perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus). 6.9.2017.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta 400/2008.
- Valtiovarainministeriö & Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Mikä on sote-uudistus?. <http://alueuudistus.fi/mika-on-sote-uudistus>. 3.8.2017.
- Wikipedia. 2018. Kulttuuri. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Kulttuuri>. 15.2.2018.

## Uuden työntekijän perehdytys

Työsuhteasiat		Opastaja	Opastettu
	Työsopimus, vaitiolositoumus, työsuhteen laatu, verokortin toimitus, palkkaus, työkokemuksellisen hakeminen		
	Työaikakirjanpito		
	Lomat / lomataulukko		
	Poissaolot ja sairastuminen		
	Sähköposti, internet, VAT, Populus, Helpdesk, puhelin ja avaimet		
	Työterveys, työsuojeluasiat ja työturvallisuus/paloturvallisuus		
	Vastuualue: Pajojen toiminta – muokataan samaan aikaan kuin työtehtävän kuvaus		
	Työtehtävät: Muokataan valmiista työtoiminnan käsikirjan kuvausta pajaohjaajan työstä		
Työpaikan toimintatavat			
	Työaika (työvuorolistat)		
	Ruoka- ja kahvitaumat		
	Päivärytmi		
	Työpaikkaruokailu		
	Sosiaalililat – erillisiä sosiaalituloja ei ole		
Työskentelytilat - Pajakierros			
	Tekstiilipaja:		
	Puutyöpaja:		
	Musiikki-paja:		
	Liikkuva paja:		
	ATK-paja		
	Ryhmätoiminta:		
	Yhteistyötahot - Tutustumiskohteet, joissa haluaa käydä:		
VAT - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä			
	Perusinfo		
	Perustiedot ja Valmennusjaksotiedot		
	Työmaapäiväkirja		
	Arviointi – Osoittimet		
	Kuntoutussuunnitelma		
	Raportit		
Verkostot kuten Sovatek, asumisen tukipiste, te-toimisto, typ, kuntakokeilu, starttivers- tas ym.			