



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# TYÖTURVALLISUUS SIIVOUSTYÖSSÄ

Tuula Teiri

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2018  
Palveluliiketoiminta



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

TEIRI TUULA:  
Työturvallisuus siivoustyössä

Opinnäytetyö 37 sivua, joista liitteitä 1 sivu  
Marraskuu 2018

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työturvallisuuden toteutumista käytännössä siivoustyössä erilaisissa kohteissa. Työturvallisuus työpaikoilla on osa työsuojelua ja työsuojelu puolestaan on toimintaa, jolla ylläpidetään ja edistetään työpaikan työympäristön ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä. Työturvallisuus työsuojelun osana tarkastelee työympäristöä, eli työtiloja, työvälineitä koneita ja laitteita, työntekijän terveyden ja turvallisuuden kannalta.

Siivoustyö luokitellaan keskiraskaaksi työksi, johon liittyy tekijöitä, jotka voivat olla haitaksi työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle. Useimmat riskit voidaan välttää oikeilla työtavoilla ja suojautumisella. Oikeat työtavat opitaan kouluttautumalla alalle tai työpaikalla perehdytyksen yhteydessä.

Työturvallisuuden toteutumista tutkittiin tekemällä kyselytutkimus kahdessa eri siivousalan yrityksessä. Kyselyihin vastasi joukko eri-ikäisiä siivousalan työntekijöitä ja tuloksia vertailtiin työturvallisuuden teoriaan ja lainsäädännön määräyksiin.

Tutkimus osoitti, että työturvallisuudesta ollaan hyvin tietoisia siivousalalla ja siihen panostetaan paljon. Työntekijät kohtaavat päivittäin työssään työturvallisuuteen liittyviä asioita ja työpaikoilla annetaan runsaasti koulutusta ja tietoa työturvallisuudesta. Hyvästä tilanteesta huolimatta tarvitaan edelleen lisää koulutusta ja tutkimusta, jotta työturvallisuutta voidaan edelleen kehittää ja lisätä.

## **ABSTRACT**

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

**TEIRI TUULA:**  
Occupational Safety in Cleaning Work

Bachelor's thesis 37 pages, appendices 1 page  
November 2018

---

The subject of this thesis was to collect information on occupational safety in cleaning work. Occupational safety is part of health and safety in workplaces. Health and safety practices and laws ensure workers with safe working environment, suitable working equipment and manageable working methods.

Cleaning work is classified as a medium-heavy work, meaning that it contains elements which could pose threats to workers' safety or health. Most risks can be avoided with suitable working methods and protective equipment. The best way to ensure safety at work is to take necessary precautions, such as give sufficient education and information for everyone.

The realization of occupational safety was researched by carrying out a survey in two different companies, which offer cleaning services. A varied number of cleaning workers answered the survey questions and the results were compared with the theory of occupational safety and the regulations of the law.

The findings indicated that the workers were well aware of the rules and regulations of occupational safety at their respective workplaces. It was also found out that a lot of effort is put to inform and educate everyone in the matter. The workers deal with health and safety issues and risks on a daily basis and feel that they have enough information and help at hand. However, in spite of a positive situation in regards of occupational safety, even more education and research is needed to keep up this level of good quality in health and safety.

---

Key words: occupational safety, cleaning industry

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖTURVALLISUUS.....	7
2.1	Työturvallisuuslaki .....	7
2.1.1	Työnantajan velvollisuudet .....	8
2.1.2	Työntekijän velvollisuudet.....	10
2.2	Työtapaturmat .....	11
2.2.1	Työtapaturmat siivousalalla .....	12
3	TYÖTURVALLISUUS SIIVOUSALALLA.....	14
3.1	Työturvallisuuden johtaminen .....	14
3.1.1	Riskien arviointi .....	15
3.1.2	Perehdytys .....	16
3.1.3	Työhyvinvointi .....	18
3.2	Turvallinen siivoustyö .....	19
3.2.1	Ergonomia.....	20
3.2.2	Kemialliset tekijät .....	21
3.2.3	Työn kuormitus.....	22
4	TYÖTURVALLISUUDEN TOTEUTUMINEN .....	25
4.1	Työturvallisuus käytännössä.....	25
4.1.1	Työturvallisuuskampanjat .....	26
4.1.2	Työturvallisuuskortti .....	27
4.2	Kyselytutkimus .....	27
4.2.1	Kysymykset.....	28
4.2.2	Vastaajat.....	29
5	TULOKSET .....	30
6	POHDINTA .....	32
	LÄHTEET .....	35
	LIITTEET .....	37
	Liite 1. Kyselytutkimuksen saateteksti ja kysymykset.....	37

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työturvallisuuden toteutumista käytännössä siivoustyössä erilaisissa kohteissa. Työturvallisuus työpaikoilla on osa työsuojelua ja työsuojelu puolestaan on toimintaa, jolla ylläpidetään ja edistetään työpaikan työympäristön ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä. Työturvallisuus työsuojelun osana tarkastelee työympäristöä, eli työtiloja, työvälineitä, koneita ja laitteita, työntekijän terveyden ja turvallisuuden kannalta. (Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla 2010, 3.)

Työsuojelun keskeisenä päämääränä on turvallisen ja terveellisen työympäristön luominen, sekä henkilöstön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työkyvyn sekä työturvallisuuden kehittäminen ja ylläpitäminen. Työturvallisuuslain yleissäännöksen mukaan työnantajan on tehtävä tarpeelliset toimenpiteet työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden takaamiseksi työssä. Tarvittavat toimenpiteet riippuvat tehtävän työn laadusta, työolosuhteista, työympäristöstä ja työntekijän henkilökohtaisista edellytyksistä. Työntekijän henkilökohtaiset edellytykset sisältävät lähinnä työntekijän ammattitaidon, työkokemuksen, iän ja sukupuolen. (Toivanen 2014, 32–33.)

Lainsäädännössä on useita yksittäisiä määräyksiä työolosuhteiden turvallisuudesta. Työnantajalla on huolehtimisvelvoite, jonka mukaan työturvallisuutta parannetaan ensisijaisesti rakenteellisilla, teknisillä ja työn organisointiin liittyvillä ratkaisuilla. Toissijainen keino työturvallisuuden parantamiseksi on esimerkiksi suojavälineiden käyttö. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus tarkkailla jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työntekijöiden työtapoja. (Toivanen 2014, 32–33.)

Päävastuu työsuojelusta on työnantajalla, mutta työntekijällä on käytännössä suuret mahdollisuudet vaikuttaa turvalliseen työntekoon. Työntekijä on aktiivinen osapuoli työsuojelun toteuttajana. Työntekijän on noudatettava työnantajan laatimia työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi hänen on noudatettava tarvittavaa varovaisuutta ja huolellisuutta työssään ja otettava myös muut työntekijät huomioon. Jos työntekijä havaitsee työympäristössään vaaraa aiheuttavia vikoja tai puutteita, hänen on mahdollisuuksien mukaan heti poistettava tai korjattava ne. Lisäksi asiasta on ilmoitettava työnantajalle. (Toivanen 2014, 32–33.)

Työsuojelu on jatkuvaa arkista yhteistyötä, jossa jokaisella osapuolella on roolinsa. Ennen kuin yhteistyöstä tulee rutiinia, tulee työpaikalle luoda toimivat säännöt. Välitön työsuojelu on oma-aloitteista toimintaa, joka kuuluu kaikille. Tämän lisäksi myös laki velvoittaa järjestämään työpaikoille edustuksellisen työsuojeluorganisaation. (Mertanen 2015, 15.)

Yrityksessä, jossa asiat ovat kunnossa, työsuojelu näkyy työpaikan käytännöissä monin tavoin. Vastuu turvallisuudesta kuuluu yrityksen johtajalle ja työpaikalle on nimetty työsuojelusta ja turvallisuudesta vastaavat henkilöt. Näiden henkilöiden tehtävänä on valvoa ja edistää työsuojelua tukevia asioita. Työpaikalla noudatetaan työehtosopimuksia ja työlainsäädäntöä ja työntekijät noudattavat työpaikan sääntöjä. Työpaikalla on selkeät ohjeet ja toimintatavat ja kaikki tietävät missä nämä ohjeet ovat ja niistä on keskusteltu yhdessä. Kaikilla osapuolilla on mahdollisuus työterveyshuoltoon, neuvontaan terveysasioissa ja mahdollisuuksia osallistua työkykyä ylläpitävään toimintaan. (Mertanen 2015, 13–14.)

Työturvallisuuden toteutumista työpaikoilla tutkittiin tekemällä kyselytutkimus kahdessa eri siivousalan yrityksessä. Kyselyihin vastasi joukko eri-ikäisiä siivousalan työntekijöitä ja tuloksia vertailtiin työturvallisuuden teoriaan ja lainsäädännön määräyksiin. Tutkimus osoitti, että työturvallisuudesta ollaan hyvin tietoisia siivousalalla ja että siihen panostetaan paljon. Jokainen haastatelluista työntekijöistä kohtaa päivittäin työssään työturvallisuuteen liittyviä asioita ja työpaikoilla annetaan runsaasti koulutusta ja tietoa työturvallisuudesta.

## 2 TYÖTURVALLISUUS

### 2.1 Työturvallisuuslaki

Ensimmäinen varsinainen työsuojelulaki Suomessa annettiin vuonna 1889. Tämä laki oli keisarin asetus nimeltään ”Teollisuusammateissa olevain työntekijäin suojelusta”. Silloin käynnistyi myös viranomaisvalvonta kahden ammattientarkastajan voimin. Samoille vuosille ajoittuu myös tapaturmavakuutuksen ja tapaturmien tilastoinnin alku. Tilastoihin tulivat vain pahimmat tapaukset, sillä noin tuhannesta tilastotapaturmasta peräti kolmasosa johti kuolemaan tai invaliditeettiin. 1900-luvun alku oli voimakasta työväenliikkeen aktivoitumisen aikaa ja tämä johti sotatoimiin asti. Työlainsäädäntöäkin saatiin aikaan: työviikko rajoitettiin 47 tuntiin vuonna 1917 ja nuorten suojelusta säädettiin laki vuonna 1919. 1920-luvulla säädettiin ensimmäinen työsopimuslaki. Silloin aloitettiin myös ammattitautien tilastointi. (Laitinen, H., Simola, A., Vuorinen, M. 2013, 17.)

Työsuojelun kannalta merkittävä vuosikymmen oli 1970-luku. Silloin luotiin nykyiset toiminnan puitteet ja instituutiot. Työpaikoille perustettiin lakisääteisesti työsuojelun yhteistoimintaorganisaatiot, viranomaistoimintaa vahvistettiin perustamalla uusi keskusvirasto ja luomalla valvontaa varten työsuojelupiiriorganisaatio. Työterveyslaitosta kasvatettiin aluelaitosverkostolla, VTT:lle perustettiin turvallisuustekniikan laboratorio ja teknillisiin korkeakouluihin tuli uusia tutkimus- ja opetusvirkoja. Myös Työsuojelurahasto aloitti vuosikymmenen lopulla. 1970-luku oli saavutuksineen myös työsuojelun kärjekkään politisoitumisen aikaa ja sitä pyrittiin käyttämään valtapolitiikan välineenä. Tiedotusvälineissä työsuojelu oli miltei yhtä suosittu aihe kuin ympäristöasiat nykyään. (Laitinen ym. 2013, 18.)

Seuraavalla vuosikymmenellä, eli 1980-luvulla oli rauhallisempaa kehitystä ja toiminta arkipäiväistyi vähitellen. Henkinen työsuojelu alkoi nousta keskusteluun tapaturmantorjunnan rinnalle. Euroopan unionin jäsenyys vuonna 1995 oli myös työsuojelun kannalta hyvin merkittävä asia. EU:n tuoteturvallisuutta ja työsuojelua koskeva lainsäädäntö tuli koskemaan myös Suomea, vaikkakin esimerkiksi viranomaistoiminnan organisointi on edelleen kansallisessa päätösvallassa. (Laitinen ym. 2013, 18.)

2000-luvun alun teemoja ovat olleet muun muassa henkinen työsuojelu, yhteisten työpaikkojen ongelmat ja ulkomaisen työvoiman työolot. Työntekijöiden vapaa liikkuminen tuo Suomeen entistä runsaammin ulkomaisia työntekijöitä. Johtamiseen ja turvallisuuskulttuuriin on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota. Työturvallisuus- ja työterveysjohtamisen standardeja on julkaistu ja toimialakohtaiset turvallisuuskilpailut ja nolla tapaturmaa -ajattelun omaksuminen työpaikoilla ovat myös vieneet työsuojelutoimintaa tärkeäksi osaksi hyvää johtamista. (Laitinen ym. 2013, 18.)

Valtion aluehallinnon uudistamisen yhteydessä työsuojelupiirit lakkautettiin 2010-luvun alussa ja niiden toiminta siirrettiin aluehallintokeskuksiin. Suomalaisten ikärakenne on muuttumassa kansantalouden kannalta epäedulliseen suuntaan, minkä seurauksena työurien pidentäminen eri keinoin on noussut keskeiseksi painopisteeksi myös työsuojelussa. Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden merkitys on lisääntynyt ja samalla työsuojelun käsite on laajentunut työhyvinvointiin. (Laitinen ym. 2013, 18.)

Työturvallisuuslaki on yksi työelämän keskeisistä laeista, joka kattaa lähes kaikki työnteon muodot. Lakia on sovellettava sekä yksityisellä, että julkisella sektorilla suurilla ja pienillä työpaikoilla. Työturvallisuuslain säännökset ovat joustavia ja yleisluonteisia. Niiden yksityiskohtaisempi sisältö määräytyy usein valtioneuvoston asetuksen tarkemmilla määräyksillä. Työturvallisuuslain lisäksi työelämää ohjaavat muun muassa työaikalaki, työsopimuslaki, vuosilomalaki ja työterveyshuoltolaki. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 2010, 8–15.)

### **2.1.1 Työnantajan velvollisuudet**

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja huolehtii työntekijöiden työpisteiden työergonomiasta. Työpisteen rakenteet ja työvälineet tulee mitoittaa ja sijoittaa siten, että työn luonne ja työntekijän edellytykset on otettu huomioon asianmukaisella tavalla.



Työvälineiden on hyvä olla sellaisia, että niitä pystyy mahdollisuuksien mukaan säätämään ja järjestämään ja etteivät ne aiheuta terveydelle haitallista kuormitusta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa selvittämään ja arvioimaan työn tekemiseen ja työympäristöön liittyviä vaaroja. Näitä fyysisiä ja psyykkisiä haitta- ja vaaratekijöitä on lain mukaan seurattava riittävän järjestelmällisesti. (Toivanen 2014, 32–33).

Laki ei yksityiskohtaisesti määrittele selvityksen tarkkaa tekotapaa, vaan selvitys toteutetaan työnantajan olosuhteet huomioon ottaen. Tärkeää on, että mahdolliset haitta- ja vaaratekijät käydään läpi ja niiden mahdollinen vaikutus työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle arvioidaan. Työnantaja voi käyttää arvioinnissa hyväkseen työterveyshuollon tekemää työpaikkaselvitystä. Selvitys työpaikan vaaroista ja haitoista on parasta tehdä kirjallisesti. Mikäli työpaikan olosuhteissa tapahtuu muutoksia, selvitys on tarkistettava. (Toivanen 2014, 32–33.)

Työnantajalla on oltava riskien kartoittamisen lisäksi työsuojelun toimintaohjelma, jonka tarkoituksena on edistää työturvallisuutta ja kartoittaa työympäristön kehittämistarpeet. Toimintaohjelma pohjautuu työpaikan riskien arviointiin ja siihen kirjataan toimenpiteet ja menettelytavat, joilla työturvallisuus taataan. Ohjelma on suositeltavaa tehdä kirjallisena. Suunnitelma tehdään työyhteisön tarpeet huomioiden ja siihen sisällytetään esimerkiksi ohjeita työsuojeluvastuiden jakautumisesta, työturvallisuuden kehittämisestä, turvallisuusmääräyksistä ja seurannasta. Toimintaohjelman tavoitteet on käsiteltävä yhdessä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. (Toivanen 2014, 32–33.)

Yhteisillä työpaikoilla jokainen yritys vastaa ensisijaisesti omien työntekijöidensä turvallisuudesta. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja vastaa töiden yhteensovittamisesta. Sen on varmistettava, että ulkopuolinen työnantaja ja hänen työntekijänsä ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työpaikan vaaroista ja haitoista. Ulkopuoliselle työnantajalle on kerrottava työpaikan palontorjunnasta, ensiavusta, evakuoinnista ja näiden tehtävien vastuuhenkilöistä. Sama pätee toisin päin: myös ulkopuolisten työntekijöiden on kerrottava työhönsä liittyvistä vaaroista muille yhteisellä työpaikalla työskenteleville. Turvallisuusasiat kannattaa ottaa huomioon jo työn toimittajan valintakriteereissä, ja keskeiset turvallisuusasiat voidaan kirjata toimitusta koskevaan sopimukseen. Työturvallisuuskortin suorittaminen on suositeltavaa varsinkin rakennusalan ja teollisuuden yhteisillä työpaikoilla

työskenteleville. Se antaa perustiedot työsuojelutoiminnasta ja valmiudet vaarojen tunnistamiseen. (Mertanen 2015, 20–21.)

### **2.1.2 Työntekijän velvollisuudet**

Päävastuu työsuojelusta on työnantajalla, mutta työntekijällä on käytännössä suuret mahdollisuudet vaikuttaa turvalliseen työntekoon. Työntekijä on aktiivinen osapuoli työsuojelun toteuttajana. Työntekijän on noudatettava työnantajan laatimia työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja ohjeita. Lisäksi hänen on noudatettava tarvittavaa varovaisuutta ja huolellisuutta työssään ja otettava myös muut työntekijät huomioon. Jos työntekijä havaitsee työympäristössään vaaraa aiheuttavia vikoja tai puutteita, hänen on mahdollisuuksien mukaan heti poistettava tai korjattava ne. Lisäksi asiasta on ilmoitettava työnantajalle. (Toivanen 2014, 32–33.)

Nykyisessä työturvallisuuslaissa on otettu huomioon koulutustason nousu ja työelämän rakenteellisest muutokset, jotka näkyvät työntekijöiden itsenäisyyden lisääntymisenä. Työntekijän terveys on edelleen suojelun kohde ja tästä työnantaja on vastuussa. Työntekijällä katsotaan kuitenkin olevan myös itsellään mahdollisuuksia ja velvollisuuksia toimia omansa ja toisten turvallisuuden hyväksi. Aiemmin lainsäädännössä tämä velvollisuus rajoittui lähinnä ohjeiden ja varovaisuuden noudattamiseen. Nykylaissa työntekijälle on tämän lisäksi annettu velvoite toimia aktiivisesti ja oma-aloitteisesti havaitessaan turvallisuutta vaarantavia epäkohtia. (Laitinen ym. 2013, 181.)

Työntekijän on huolehdittava käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Hänen tulee noudattaa hyvää järjestystä ja siisteyttä, sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijä ei myöskään saa kohdella muita epäasiallisesti. Työntekijällä on oikeus pidättäytyä vakavaa vaaraa aiheuttavasta työstä. Tästä on ilmoitettava työnantajalle, jonka tulee tutkia tilanne ja huolehtia siitä, että työn voi tehdä turvallisesti. (Laitinen ym. 2013, 181.)

Työntekijän on käytettävä ja hoidettava annettuja henkilönsuojaimia ja muita varusteita huolellisesti. Hänen on noudatettava työvälineiden ja vaarallisten aineiden käyttö- ja turvallisuusohjeita. Suojalaitteen poistaminen ilman erityistä syytä on kielletty.

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle vioista ja puutteista, jotka voivat aiheuttaa vaaraa. Työnantajan on annettava ilmoittajalle ja työsuojeluvaltuutetulle palaute siitä, mihin toimenpiteisiin ilmoitus mahdollisesti johtaa. (Laitinen ym. 2013, 181.)

## 2.2 Työtapaturmat

Tapaturma voi olla psykologisessa mielessä inhimillinen virhe tai teknisessä mielessä laitteessa tai koneessa oleva puute tai juridisessa mielessä turvallisuusmääräysten rikkominen. Tapaturmassa ei ole kyse vain yhdestä tapahtumasta, vaan syiden ja seurausten ketjusta. Vaaratilanteen taustalla olevan syyn löytämiseksi kannattaa tilannetta pohtia useista eri näkökulmista, esimerkiksi organisaation, tekniikan ja ihmisen kannalta. Organisaatiosta johtuvia puutteita voi löytyä perehdyttämisestä, kunnossapidosta, suunnittelusta tai työn valvonnasta. Teknisiä vaaratekijöitä voivat olla epäjärjestys, laiteviat ja puutteellinen suojaus. Inhimillisten syiden takana voi olla tiedonpuute, väärät työtavat tai laiminlyönnit. (Mertanen 2015, 133–134.)

Suomessa työtapaturmien määrä on jatkuvasti vähentynyt. Vuonna 1960 työtapaturmia ilmoitettiin vakuutusyhtiöille 160 000 kappaletta ja vuonna 2006 puolestaan 120 000 kappaletta. 1990-luvun laman aikana työtapaturmien määrä laski voimakkaasti, mutta on sen jälkeen pysynyt lähes samana. Vakuutuskorvausten muutos vuonna 2005 aiheutti noin 10 prosentin lisäyksen vakuutusyhtiöille ilmoitettuihin tapauksiin. Tapaturmien riski on myös pienentynyt ja se on nyt noin 40 prosenttia vuoden 1960 tasosta. 2010-luvulla noin 80 prosenttia kaikista vakuutusyhtiöille ilmoitetuista työtapaturmista ja ammattitaudeista on työpaikkatapaturmia, 15 prosenttia työmatkatapaturmia ja loput 5 prosenttia ammattitaupeja. (Laitinen ym. 2013, 21.)

Tapaturmavakuutuskeskus (TVK) julkaisee kaksi kertaa vuodessa tilastotietoja työtapaturmista. Toinen julkaisu sisältää ennakkoarvion edellisvuonna korvattujen työtapaturmien määrästä ja toinen sisältää lopulliset tiedot edellisvuoden työtapaturmista. TVK:n ennakkoarvion mukaan vakuutuslaitokset korvasivat vuonna 2017 yhteensä noin 127 000 palkansaajille sattunutta työtapaturmaa. Korvatuista tapaturmista oli työpaikkatapaturmia noin 104 000 ja asunnon ja työn välisellä matkalla

sattuneita työmatkatapaturmia noin 23 000. Työpaikkatapaturmien lukumäärä nousi noin 5 prosenttia edellisvuodesta. Työmatkatapaturmien määrä nousi noin 7 prosenttia vuodesta 2016. (Tapaturmavakuutuskeskus 2018.)

Vuonna 2017 kaikkien toimialojen yhteenlaskettu tapaturmataajuus oli 29,5 työpaikkatapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. Taajuus nousi vuodesta 2016, jolloin taajuus oli ennätysalhainen (28,4). Kuntasektorilla, johon siivousalakin isoksi osaksi kuuluu, taajuus oli 25 vuonna 2017. (Tapaturmavakuutuskeskus 2018.)

Tapaturma koskettaa uhria, omaisia, työnantajaa ja koko yhteiskuntaa. Inhimillisen kärsimyksen lisäksi siitä tapaturmasta syntyy taloudellisia haittoja. Työtapaturmat maksavat Suomen kansantaloudelle noin 400 miljoonaa euroa vuosittain. Hoitokulujen lisäksi maksettavaksi tulevat ennenaikaiset eläkkeet, apuvälineet ja uudelleen koulutus. Summassa eivät ole mukana tapaturmissa vahingoittuneen omaisuuden, materiaalien vaurioitumisen tai tuotannon häiriöiden hinta. Työtapaturman jälkeen työnantajalta voivat maineen myötä mennä myös asiakkaat. (Mertanen 2015, 136–137.)

Tavoitteena on siis työpaikka, jossa pyritään nolla tapaturmaa -ajatteluun, eikä työtapaturmia satu. Jos kuitenkin työtapaturma sattuu, keskitytään ensisijaisesti vammojen ja vahinkojen pitämiseen mahdollisimman vähäisinä. Työkyky pyritään palauttamaan mahdollisimman nopeasti ennalleen. Tapaturman jälkeen työtä jatketaan, jotta turman seuraukset pysyisivät mahdollisimman pieninä ja sen uusiutumiselta vältyttäisiin. (Mertanen 2015, 136.)

### **2.2.1 Työtapaturmat siivousalalla**

Siivoustyö luokitellaan keskiraskaaksi työksi, johon liittyy tekijöitä, jotka voivat olla haitaksi työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle. Useimmat riskit voidaan välttää oikeilla työtavoilla ja suojaumisella. Vanhojen totuttujen työtapojen muuttaminen voi tuntua työläältä ja suojauminen hankalalta, mutta se on kannattavaa, koska yleensä tuloksena on parantunut työturvallisuus. Paras keino taata työturvallisuus on ennaltaehkäistä riskit. Oikeat työtavat opitaan kouluttautumalla alalle tai työpaikalla perehdytyksen yhteydessä. (Valkosalo 2013, 167.)

Siivoustyö kuormittaa tuki- ja liikuntaelimiä sekä hengitys- ja verenkiertoelimistöä. Rasitusvammat ovatkin siivousalalla yleisiä. Rasituksen estämisessä keskeistä on hyvä ergonomia. Tuki- ja liikuntaelinoireita lisäävät myös puutteellinen työn hallinta, vähäinen sosiaalinen tuki ja työn kiireisyys. Kiire on tunne, jota voi vähentää työn suunnittelulla ja kehittämällä. Työolosuhteiden ja työn tunteminen luovat edellytykset asioiden hallintaan ja työturvallisuuden toteutumiseen. (Valkosalo 2013, 167.)

Siivous ei ole kaikkein tapaturma-alttiimpia aloja, mutta nolla tapaturmaa -ajattelun mukaisesti yksittäinenkin tapaturma on turha. Vuosittain siivoustyössä sattuu noin 3000 -3500 tapaturmaa. Viimeisten vuosien aikana todettujen ammattitautien määrä on vähentynyt, mutta tapaturmamäärät ovat muutoin pysyneet samansuuruisina. Jokaisesta pienestäkin tapaturmasta voi aiheutua joko henkilö- tai omaisuusvahinko tai häiriötilanne työhön. Varsinaisten tapaturmien lisäksi tulisi yhä tarkemmin kiinnittää huomiota myös läheltä piti- tilanteisiin, joista olisi voinut tulla isompi vahinko. (Hotanen, Kärnä, Ristimäki & Virtala-Kantola 2005, 41.)

Siivousalan tapaturman syynä on yleisimmin putoaminen, hyppääminen, kaatuminen tai liukastuminen. Yleisiä ovat myös terävään esineeseen astuminen, kolhiminen ja äkillinen fyysinen kuormittuminen sekä laitteen tai koneen hallinnan menettäminen. Useimmiten tapaturma sattuu, kun työntekijä tekee työtä liikkeellä ollessaan, käsittelee esineitä tai siirtää taakkaa käsivoimin. (Hotanen ym. 2005, 41.)

Siivoustyössä sattuvat tapaturmat aiheuttavat eniten sijoiltaan menoja, nyrjähdyksiä ja venähdyksiä. Seuraavaksi yleisimpiä ovat tärähdykset, sisäiset vammat, haavat ja pinnalliset vammat. Tapaturma-alttiimpia kehon osia ovat sormet, polvet ja selkä. Vahingoittumistapa voi olla iskeytyminen kiinteää pintaa vasten, äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen tai leikkaava, terävän esineen aiheuttama vamma. Tapaturman aiheuttajina ovat useimmiten kulkuväylät, ovet, sirpaleet, portaat, aukot ja parvekkeet. Yleisimpiä ammattitautien altistajia ovat jännetupentulehdus, kemiallisten aineiden käsittely sekä orgaaniset pölyt. (Hotanen ym. 2005, 41.)

### 3 TYÖTURVALLISUUS SIIVOUSALALLA

#### 3.1 Työturvallisuuden johtaminen

Turvallisuutta tulee johtaa niin kuin muitakin yrityksen toimintoja. Tämä tapahtuu asettamalla tavoitteita, suunnittelemalla ja organisoimalla toimintaa sekä seuraamalla tuloksia. Johdon sitoutuminen on tärkeää, sillä se määrittää toimivallan, varmistaa resurssit ja sopii pelisäännöistä yhdessä henkilöstön kanssa. Työntekijöiden motivointiin on kiinnitettävä huomiota niin, että työyhteisössä jokainen huolehtii niin itsensä kuin muidenkin turvallisuudesta ja kertoo etukäteen huomaamistaan vaaroista tai epäkohdista. Toiminnan jatkuva kehittäminen edellyttää koko henkilöstön sitoutumista kaikilla organisaatiotasolla. Tarvitaan osaamista, oikeita asenteita ja motivaatiota. Kaikkien edun mukaista on pitää asiat hallussa ja yhteiset pelisäännöt mielessä. Turvallisuus pitää kokea yrityksessä jokaiselle kuuluvana asiana (Hämäläinen 2006, 91 – 93.)

Työturvallisuuden johtamisen keskeinen tavoite on luoda hyvä työturvallisuuskulttuuri. Työpaikan toiminta pohjautuu parhaimmillaan omistajiensa ja johdon määrittelemiін arvoihin. Kehittyneen turvallisuusjohtamisen ja -kulttuurin tunnusmerkkeihin kuuluu, että arvoissa näkyy henkilöstön turvallisuuden, terveyden ja työkyvyn tärkeys organisaatiolle. Sen varaan voidaan rakentaa visiot ja strategiat sekä organisaation rakenteet. Kehittyneeseen johtamiseen kuuluu myös ylimmän johdon henkilöstön kanssa yhteistoiminnassa määrittelemät tavoitteet ja vastuut työturvallisuudelle ja työterveydelle. Tavoitteiden saavuttamista myös seurataan ja siitä palkitaan. Tätä varten on käytössä luotettavat ennakoivat mittarit. (Laitinen ym. 2013, 86.)

Esimiestoiminta on ratkaisevassa asemassa työturvallisuuden johtamisessa. Esimiesten on kyettävä huolehtimaan paitsi työvälineiden ja työympäristön kelvollisuudesta myös ihmisten johtamisesta. Tämä vaatii sitä, että esimiehillä on itsellään riittävät tiedot kuormitus- ja vaaratekijöistä. Työolojen vaarat on selvitettävä ja pidettävä huoli, että ne pysyvät vaaditulla tasolla. Työntekijöiden ohjeistuksesta ja opastuksesta on huolehdittava myös työsuojelumielessä. Erityisesti vakavien riskien välttäminen on varmistettava myös riittävällä valvonnalla. Työntekijöitä on kannustettava itse

aktiivisesti huolehtimaan omasta ja muiden turvallisuudesta. Kaikkien tulee pitää yllä hyvää työympäristöä ja ilmoittaa vaaroista. (Laitinen ym. 2013, 87.)

Esimiehen on myös huolehdittava alaistensa jaksamisesta ja motivaatiosta, sekä ryhmähengestä ja ilmapiiristä omassa ryhmässään. Avoin, auttava ja ryhmän toimintaa kehittävä henki ottaa huomioon myös turvallisuuden ja terveyden. Hyvä työilmapiiri ei suvaitse epäasiallista käytöstä tai ryhmän jäsenten tai muiden kiusaamista. Esimiesten tehtävänä on myös katsoa, että kukaan ei kuormitu työssään liikaa esimerkiksi liiallisen työtaakan vuoksi. (Laitinen ym. 2013, 87.)

### **3.1.1 Riskien arviointi**

Työpaikan hyvään työsuojeluohjelmaan kuuluu riskikartoitus, jossa arvioidaan työntekijään kohdistuvat riskit työkohteessa. Riskitekijöitä voivat olla työkohteesta riippuen muun muassa tapaturmavaara, kemialliset, biologiset ja fysikaaliset vaaratekijät, ergonomiset tekijät sekä henkinen kuormittuminen. Työnantaja vastaa riskikartoituksen teosta. Kartoitus onnistuu parhaiten, kun työnjohton ja tarvittavien asiantuntijoiden lisäksi mukana on kohteen työntekijä, joka on oman työnsä ja sen riskien paras asiantuntija. (Valkosalo 2013, 172.)

Turvallisuusongelmien analysointiin sopivat hyvin työasentotutkimus, tehtävien jakautumista selvittävä havainnointitutkimus, työtilan toimivuutta käsittelevät tutkimukset sekä työympäristön tilaa kuvaavat tekniset mittaukset. Itseraportointi antaa sellaista tietoa, jota ei havainnoinnilla ja mittauksilla pystytä saamaan selville, olipa kyse oman kotitalouden tehtävistä tai ammattityöstä. Kun jotakin sattuu, on tärkeätä selvittää niin tapahtumaketjun alku kuin sen kehittyminen riskin aiheuttajaksi. Läheltä piti - tilanteiden selvittäminen on lähes mahdotonta muuten kuin itseraportoinnilla, ja tällaisten tilanteiden toistuminen ja mahdollisesti aiheutuvat vahingot on syytä estää ennalta niin kotona kuin työpaikallakin. (Aulanko, Huovinen, Kiiikka, & Lehtinen 2010, 159–160.)

Kokonaisanalyysi tuo esille mahdollisimman paljon tilanteeseen liittyviä riskejä, joiden vakavuusasteet ovat erilaiset. Kun riskit on todettu, voidaan tarkastella, missä

järjestyksessä on ryhdyttävä toimenpiteisiin. Tilanteen turvallisuutta voidaan arvioida sen mukaan, kuinka todennäköisiä erilaiset riskit ovat ja kuinka vakavia seuraukset ovat vaaratilanteen toteutuessa. Arviointitaulukon käyttäminen osoittaa selvästi, mihin tekijöihin turvallisuutta lisäävät toimenpiteet on kohdistettava. Riskien arviointi voidaan kohdistaa monenlaisiin asioihin. Arvioinnin kohteena voivat yleisen tilanteen lisäksi olla myös työtila, työprosessi, käytettävät kemikaalit, työvälineet, korjaussuunnitelmat tai hankintavaihtoehdot. Vaaratilanteiden kartoittaminen on sitä tärkeämpää, mitä riskialttiimpia henkilöitä tiloissa liikkuu. (Aulanko ym. 2010, 159–160).

Työnantajan oma selvitysvelvollisuus korostuu tilanteissa, joissa yritys ottaa käyttöön uusia ennen käyttämättömiä materiaaleja, valmistusprosesseja, työmenetelmiä tai työvälineitä, joista ei ole olemassa tietoa. Niihin liittyvät vaarat on selvitettävä ja terveydellinen merkitys arvioitava. Tämä voi edellyttää syvällisiä tutkimuksia ja myös ulkopuolisen asiantuntemuksen käyttämistä. Vaarojen selvitys on tehtävä myös jo toiminnan suunnitteluvaiheessa. Lain vaatimukset koskevat paitsi työnantajaa, myös itsenäistä suunnittelijaa. Suunnittelun yhteydessä on varmistettava, että olosuhteet tulevat vastaamaan lain vaatimuksia. (Laitinen ym. 2013, 179.)

Vaarojen ja kuormitustekijöiden selvitysvelvoite koskee myös työn suunnittelua ja mitoitusta. Työ on mitoitettava ottaen huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset. Laissa on säännös työnantajan velvollisuudesta selvittää mahdollinen työntekijän terveydelle haitallinen kuormitus, jos työntekijä sitä pyytää. (Laitinen ym. 2013, 179.)

### **3.1.2 Perehdytys**

Jokaisella työntekijällä on oikeus työn vaatimaan perehdytykseen ja työn riskit huomioiva opastus nopeuttaa turvallisten työtapojen omaksumista. Järjestelmällinen perehdytys ja opastus lisäävät myös henkistä hyvinvointia. Perehdytyksen puute heikentää henkistä hyvinvointia ja sanotaan jopa, että huono perehdytys on kiusaamista. Jos perehdytys jää puutteelliseksi, seurauksena voi olla tilanne, jossa yksilön tarpeet, arvot, tavoitteet ja edellytykset poikkeavat työkohteen asettamista vaatimuksista ja antamista mahdollisuuksista. Tällöin työn sisältöön ja järjestelyihin liittyvät tekijät ovat



mahdollisia stressitekijöitä. Siivoustyölle on myös tyypillistä, että työskennellään yksin tai siivouskohteita on useita. Epävarmuuden välttämiseksi siivoojan olisi näissä tilanteissa tunnettava kaikkien kohteiden toiminta ja organisaatio sekä siivouksen erityispiirteet. (Valkosalo 2013, 167–177).

Työturvallisuuslain perusteella työnantajalla on velvoite antaa työntekijöille perehdytys työhön, sekä opastusta ja ohjausta. Lähin esimies vastaa työntekijöiden perehdyttämisestä. Uudelle työntekijälle laaditaan perehdytysuunnitelma, joka kertoo, miten perehdytys aiotaan toteuttaa. Perehdytyksen toteutus kirjataan henkilökohtaiseen perehdytyskorttiin, joka on tärkeä dokumentti siitä, mitä perehdytys sisältää. Varsinainen perehdytysjakso kestää yleensä koeajan, mutta työnopastus jatkuu tarpeen mukaan koko työuran ajan. (Hotanen ym. 2005, 7.)

Työturvallisuuslaki määrittelee perehdytyksen tarkoituksen. Sen mukaan työntekijälle tulee antaa riittävät tiedot työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin sekä työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Perehdytyksen osana annetaan opastusta työtehtäviin ja oikeaan työvälineiden käyttöön. Lisäksi työntekijälle annetaan työsuojelun näkökulmasta riittävät tiedot työpaikan ja työn haitta- ja vaaratekijöistä, opetusta ja ohjausta työtapaturmien ehkäisemiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Työntekijälle annetaan myös opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto-, ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. (Hotanen ym. 2005, 7.)

Uusi työntekijä tarvitsee työsuhteen alussa perustietoja myös työnantajasta, työsuhteesta ja asiakkaasta. Riittävä tietämys yrityksestä tai organisaatiosta ja sen toimintatavoista ja tavoitteista edistää työntekijän sitoutumista työnantajaan. Työsopimuksen, työn tavoitteiden ja muiden työntekijään liittyvien asioiden läpikäynti luo luottamuksellista pohjaa työsuhteelle. Tärkeä osa perehdytystä on työn ja palvelun kohde, eli asiakkuus. Asiakaskohteeseen, sen yhteyshenkilöihin sekä asiakkaan toimintaan ja asiakaspalvelukäytäntöihin tutustuminen helpottaa työn tavoitteen ymmärtämistä. (Hotanen ym. 2005, 7.)

Perehdytystä ja työnopastusta annetaan ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai sen alkaessa, mutta sitä tulisi saada aina työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- ja tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Tärkeää olisi, että

työntekijälle annettaisiin riittävästi omaksumisaikaa uusiin asioihin perehtymiseen. (Hotanen ym. 2005, 7.)

### 3.1.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisö tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisö kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi jos heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Mertanen 2015, 158.)

Työhyvinvointi syntyy laajasta kokonaisuudesta, joka koostuu sopivasti kuormittavasta ja mielekkäästä työstä, toimivasta työympäristöstä, tarkoituksenmukaisista työjärjestelyistä ja laadukkaasta esimiestyöstä. Esimies onnistuu tehtävässään, jos hänellä on riittävä ja luotettava tieto päätöksentekonsa tukena. Avukseen esimies tarvitsee asiantuntijoita ja tukijärjestelmiä. Lähin apu löytyy työsuojeluorganisaatiosta, työterveyshuollosta ja ammattitaitoisesta henkilöstöhallinnosta, joka kykenee erilaisin kyselyin seraamaan muun muassa työilmapiiriä ja auttamaan rakentavan johtamiskulttuurin kehittämisessä. Terveessä organisaatiossa arvot ja toimintatavat edistävät työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. (Mertanen 2015, 75.)

Työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri vaikuttavat hyvinvointiimme. Jos työyhteisö voi huonosti, se heijastuu välittömästi kielteisinä tuntemuksina heikentäen työn sujuvuutta, tuloksellisuutta ja laatua. Pahoinvoinnin taustalla voivat olla yllättävät tai huonosti hoidetut muutokset työpaikalla, kiristynyt kilpailu, pelko työn jatkuvuudesta tai huoli omasta jaksamisesta työpaikalla. (Hopsu & Laine 2013, 190.)

Viihtyäkseen työssä työntekijät tarvitsevat todellisia vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Usein viimeinen pisara voi olla arvonannon ja tunnustuksen puute. Kaikesta esimieskoulutuksesta huolimatta palautteen antaminen työntekijöille on edelleen vähäistä työelämässä. Esimiestyöllä on kuitenkin ratkaiseva vaikutus työyhteisön toimivuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Esimiesten on välttämätöntä kehittää työtapoja, jotka auttavat ratkaisemaan ristiriitoja. (Hopsu & Laine 2013, 190.)

Monilla työpaikoilla kiire ja kilpailu ovat lisänneet myös esimiehen työtä. Tehtävämäärä on kasvanut ja aikaa varsinaiseen esimiestyöhön on jäänyt vähemmän. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi on kuitenkin nimenomaan lähiesimiesten johtamista kehitettävä. (Hopsu & Laine 2013, 191.)

### **3.2 Turvallinen siivoustyö**

Työpaikkojen fyysinen työympäristö vaihtelee suuresti siivousalalla ja joka työpaikan turvallisuusriskit ovat erilaisia. Työ- ja asiakaskohteissa on varauduttu erilaisiin vaaratilanteisiin laatimalla niihin turvallisuusohjeistukset. Yhteisillä työpaikoilla kaikkien kohteessa työskentelevien tulee saada tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista. Näistä yleisimmät ovat työpaikan palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvät toimenpiteet. Työkohteessa järjestettäviin paloharjoituksiin osallistuminen on tärkeää myös siivoushenkilöstölle. (Hotanen ym. 2005, 15.)

Tulipaloriskin lisäksi työpaikoilla voi syntyä hyvinkin erilaisia muita vaara- tai vahinkotilanteita. Näitä voivat olla esimerkiksi sähkökatkos, vesivahinko tai kemikaalionnettomuus. Sähkökatkos voi olla kiinteistöjen toiminnalle ja siellä työskenteleville haitallinen ja voi vaikuttaa merkittävästi liikkumiseen, kulunvalvontajärjestelmiin ja hissien sekä ovien mahdolliseen lukkiutumiseen. Vesiputken rikkoutuminen, viemäriputken tukkeutuminen tai auki jäänyt vesihana voi aiheuttaa vesivahingon. Kemikaalit voivat aiheuttaa kaasu-, räjähdys- tai säteilyvaaran tai tulipalon. (Hotanen ym. 2005, 15.)

Oikeaoppisesti fyysinen työympäristö suunnitellaan siten, että se on turvallinen ja tarkoituksenmukainen. Tilat, koneet ja laitteet sekä työvälineet harkitaan tarkoin ja työssä käytettävät menetelmät kehitetään turvallisiksi. Tarvittaessa otetaan huomioon osatyökykyiset ja muut, joiden työntekeä edellyttää erityisiä toimenpiteitä, jotta kaikki voisivat osallistua työhön tasavertaisina kykyjensä mukaan. (Mertanen 2015, 88.)

Virheitä voidaan estää muuttamalla työoloja. Tämä edellyttää, että ensin selvitetään työpaikalla tapahtuneiden virheiden syyt ja sen jälkeen työ suunnitellaan sujuvaksi.

Tuttuus ja säännönmukaisuus, kuten standardien mukaisten työvälineiden käyttäminen, auttavat työntekijää valitsemaan oikein. Samoin koulutus lisää valmiuksia selvitä tehtävistä. Vahinkoja voidaan välttää muun muassa puuttamalla kiireeseen, keskeytyksiin, informaation määrään ja viestien selkeyteen. Myös valon lisääminen ja melun vähentäminen auttavat. Työvuorojärjestelyin ja tauotuksin voidaan estää vahinkoja, jotka johtuvat väsymyksestä. (Mertanen 2015, 135.)

### **3.2.1 Ergonomia**

Ergonomialla tarkoitetaan tekniikan ja toiminnan sovittamista ihmiselle. Ergonomialla kehitetään työtä ja työoloja vastaamaan työntekijöiden ominaisuuksia ja tarpeita. Tarkoituksena on, että työntekijän työkyky ja terveys säilyvät, työ on tuottavaa ja laatu erinomaista. Tutuimmat ergonomiset ratkaisut helpottavat fyysistä kuormittumista työpisteissä. Etenkin tuki- ja liikuntaelinten terveyttä uhkaavat toistotyö, yksipuoliset ja huonot liikkeet, pitkäaikainen istuminen, raskaat nostot ja huonot työasennot. Avuksi on kehitetty esimerkiksi käteen paremmin sopivia työvälineitä, nostimia ja painon kannatteluun tarkoitettuja tukiratkaisuja, jotka vähentävät tarvetta käyttää fyysistä voimaa. (Mertanen 2015, 90.)

Siivous- ja puhtausalallakin työn fyysinen raskaus on vähentynyt kehittyneiden välineiden, siivouskoneiden ja parantuneiden työmenetelmien ansiosta. Siitä huolimatta rasitusvammoja aiheuttavat yksipuoliset ja jatkuvasti samoina toistuvat työliikkeet eivät ole vähentyneet. Samoin tuki- ja liikuntaelinvaivojen ja -sairauksien määrä on pysynyt vuodesta toiseen korkeana ja lähes muuttumattomana. Puhtausalalla on edelleen paljon esineiden nostamista, siirtämistä ja kantamista vaativia tehtäviä. Myös työympäristössä esiintyy usein puutteita. (Hopsu & Laine 2013, 182.)

Ergonomian tavoitteena on poistaa kitkaa työn ja työntekijän väliltä, jolloin työ sujuu helpommin, nopeammin ja terveellisemmin. Ergonomista tietoa ja toimintaa tarvitaan sovitettaessa työ, työpaikat, työvälineet, tuotteet ja työympäristö ihmisten edellytysten ja vaatimusten mukaisiksi. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa suunnittelemaan ennalta hyvän työympäristön ja työmenetelmät. Suunniteltaessa on otettava huomioon työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat tekijät. (Hopsu & Laine 2013, 182.)

Siivoojan työn kannalta ongelmallista on, että tilat suunnitellaan ergonomisesti tilan pääasiallisen käyttäjän näkökulmasta, mutta ei puhtausalan ammattilaisen näkökulmasta. Tämä antaa erityistä haastetta työnantajalle sekä työtevevyyshuollolle, joiden tehtävänä on huolehtia siivous- ja puhtausalan ammattilaisen työturvallisuudesta ja terveydestä. Tilojen tulee olla ergonomisesti suunniteltu sekä varsinaisen käyttäjän että siivoojan näkökulmasta. (Hopsu & Laine 2013, 183.)

### **3.2.2 Kemialliset tekijät**

Työympäristön kemiallisten tekijöiden kanssa joudutaan tekemisiin, kun käsitellään kemikaaleja tai hengitetään ilmaa, jossa on työympäristön synnyttämiä epäpuhtauksia. Pesuaineet, liuottimet, metallit, pöly ja kaasut aiheuttavat vaaran. Kemikaali voi olla vaarallinen terveydelle, aiheuttaa palo- tai räjähdysvaaran tai vaarantaa ympäristön. Tehokkain tapa poistaa kemikaalien vaarat on korvata aine tai prosessi turvallisemmalla. Työntekijän altistuminen terveydelle haitallisille kemiallisille tai biologisille tekijöille on pidettävä niin vähäisenä, etteivät ne aiheuta vaaraa työntekijän terveydelle eivätkä lisääntymiskyvylle. (Mertanen 2015, 101.)

Siivoustyössä käytettävien siivousaineiden oikea, ohjeen mukainen annostelu ja käyttö sekä käyttöturvallisuustiedotteen mukainen suojautuminen ovat tärkeitä asioita työturvallisuutta ajatellen. Siivousaineet ovat turvallisia valmistajan ohjeiden mukaisesti käytettynä. Mikäli tuote on uusi tai työntekijä on itse kokematon laitossiivoustuotteiden käyttäjä, voi siivousaineidenkin käytössä syntyä vaaratilanteita. Tuotteen käyttötarkoituksen ja annosteluohjeen tulee selvitä tuoteselosteesta. Lisäksi piktogrammit ja mahdolliset varoitusmerkit ohjaavat tuotteen käyttöä ja varoittavat vaaratekijöistä. (Hotanen ym. 2005, 20.)

Seuraamalla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta systemaattisesti saadaan luotettavaa tietoa sen kehityksestä. Seurannan onnistuminen edellyttää, että työpaikalla on kirjattu selkeät tavoitteet ja on sovittu, millä mittareilla toimintaa arvioidaan. Koska monet yritykset ovat yhdistäneet erillisiä laatu-, turvallisuus- ja ympäristöjärjestelmiään, ovat samat periaatteet sovellettavissa

turvallisuuden, terveyden ja ympäristönsuojelun mittaamiseen. Kemialliset tekijät ovat osa kaikkia kolmea järjestelmää. Työt ja työpaikat muuttuvat, joten riskien arvioinnissa kerätyt tiedot vanhenevat helposti. Yrityksessä pitää olla järjestelmä kemikaalitietojen ylläpitoon ja työolojen itsenäistä tarkkailua varten. Esimerkiksi kemikaaliluettelon ylläpito ja käyttöturvallisuustiedotteiden päivittäminen ovat tärkeimpiä tehtäviä. (Hämäläinen 2006, 91–93.)

Täysimittaista riskien arviointia ei välttämättä tarvitse uusia kovin usein. Arvioinnin uusintatarve riippuu käytännössä työpaikan riskitason suuruudesta, käytettävissä olevista resursseista ja työolosuhteissa tapahtuvista muutoksista. Esimerkiksi mitä lähempänä raja-arvoja altistuminen on, sitä useammin tulee uusintamittauksia tehdä. Tyypillisimpiä muutostilanteita, jolloin riskien arviointia tulisi uusia, ovat esimerkiksi toiminnan laajentuminen tai toiminnan luonteen muuttuminen tai uuden kemikaalin käyttöönotto. Suojelutoimenpiteiden toteutumista, esimerkiksi ilmanvaihdon toimivuutta tai turvallisten työtapojen ja suojainten käyttöä on myös syytä seurata säännöllisesti. (Hämäläinen 2006, 91–93.)

### **3.2.3. Työn kuormitus**

Kuormitus on olennainen osa työtä. Haitallisen kuormituksen vähentäminen ja välttäminen on säädelty työturvallisuuslailla työnantajan velvoitteeksi ja työterveyshuoltolaki mahdollistaa siihen liittyvän asiantuntija-arvioinnin. Lainsäädäntö luo perustan kuormittavuuden hallinnalle ja siten terveyden edistämistyölle, joka tukee työurien pidentämistavoitetta. Tulevaisuudessa on tuettava jokaista henkilöä selviytymään haastavista tilanteista ja tehtävistä työuran kaikissa vaiheissa. (Suomaa 2010, 13.)

Työkuormitukseen voidaan vaikuttaa työelämän joustoilla, vuorovaikutteisella lähijohtamisella ja yksittäisen työntekijän osaamisella. Terveydelle haitallisen kuormituksen tunnistaminen ja valmius edistää omaa terveyttä ja turvallisuutta työssä ovat osaamiseen liittyviä taitoja, joita tarvitaan työelämässä. Lainsäädännön lisäksi tarvitaan aitoa halua, yhteistä tahtoa ja toimintaa, jotta terveydelle haitallisen kuormituksen pahimmat seuraukset voitaisiin minimoida. Haitallisen kuormituksen

seuraukset näkyvät pahimmillaan pysyvinä sairauseläkkeinä tai jopa kuolemaan johtavina työtapaturmina tai muina syrjäytymisinä työelämästä. (Suomaa 2010, 13.)

Useimmat meistä tarvitsevat haasteita, tavoitteita ja kehittymisen kokemuksia, jotta työmotivaatio säilyisi koko työuran. Lisäksi tarvitsemme tunnetta siitä, että kuulumme täysivaltaisina jäseninä johonkin sosiaaliseen yhteisöön. Työn tekeminen on myös jonkinlaista kulttuurista normaaliutta. Työ jäsentää aikaa, tarjoaa taloudelliset edellytykset muulle elämälle ja lukuisan määrän erilaisia työsidonnaisia sosiaalisia etuisuuksia, jotka tiedostaa usein siinä vaiheessa, kun työtä jostain syystä ei ole tarjolla. (Rautio 2010, 22.)

Parhaimmillaan työ voikin olla monella tavalla terveyttä edistävää ja tarjota lisäksi ammatillisen ja henkilökohtaisen kasvun mahdollisuuksia. Jopa objektiivisesti tarkasteltuna hyvinkin yksitoikkoinen työ voidaan kokea merkitykselliseksi ja tyydyttäväksi, jos työyhteisön sosiaaliset suhteet ovat hyvät, työ hyvin organisoitua, johtaminen oikeudenmukaista ja tasapuolista, ja jos vielä työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet otetaan huomioon esimerkiksi joustamalla elämäntilanteen niin vaatiessa. Moniin työtehtäviin ja työolosuhteisiin sisältyy kuitenkin myös terveydelle haitallista kuormitusta. On tärkeää selvittää kullakin työpaikalla merkittävimmät kuormittumista aiheuttavat tekijät ja toisaalta työntekijöiden yksilölliset edellytykset selviytyä työstään. Kuormittumista arvioitaessa onkin katsottava kokonaisvaltaisesti ihmistä elämäntilanteessaan, hänen suhdettaan työhönsä sekä työelämän laatua. (Rautio, 2010, 22.)

Yksilön terveyteen, työ- ja toimintakykyyn liittyvät tekijät ovat osa kuormittavuuden arvioinnin kokonaisuutta; huonokuntoinen ihminen kuormittuu vastaavissa työtilanteissa enemmän, kuin terve ja hyväkuntoinen. Työpaikan keinoina kuormituksen hallitsemiseksi on käytettävissä muun muassa kehityskeskustelut. Niiden tarjoamat mahdollisuudet jäävät kuitenkin turhan usein hyödyntämättä. Yksi keskeinen aihe kehityskeskusteluja käytäessä tulisi olla työssä selviytyminen ja koettu kuormittuneisuus sekä työtehtävien määrällinen ja laadullinen arviointi suhteessa työntekijöiden resursseihin ja työhön kohdistettuihin toiveisiin ja tavoitteisiin. (Rautio 2010, 22–25.)

Suurin osa siivous- ja puhtausalan työntekijöistä arvostaa omaa työtään. Siivousta ei pidetä henkisesti kuormittavana eikä suurin osa siivoojista koe työstä johtuvaa stressiä. Siivoojat pitävät työtään itsenäisenä ja useimmat viihtyvät työssään hyvin. Myös työn sisältö koetaan hyväksi. Siivoustyön suurimmat haitat ovat liiallinen työmäärä ja kiire, mutta kiireen ei kuitenkaan koeta aiheuttavan stressiä. (Hopsu & Laine, 179.)



## 4 TYÖTURVALLISUUDEN TOTEUTUMINEN

### 4.1 Työturvallisuus käytännössä

Työturvallisuutta edistävän toiminnan perusta on vaarojen kartoittaminen ja sen jälkeinen riskien arviointi. Tällä tarkoitetaan vaarojen arviointia työntekijän turvallisuuden ja terveyden näkökulmasta. Yleensä vaarojen kartoittamisessa kiinnitetään huomiota fyysisiin, ergonomisiin, kemiallisiin, biologisiin, ja henkisiin vaaroihin sekä tapaturmavaaroihin. Erityistä huomiota vaativia asioita voivat olla esimerkiksi ammattitauteihin, kuormittumiseen, meluun, työasentoihin, kiireeseen, häirintään ja kiusaamiseen liittyvät tilanteet. Vaaratilanteiden lisäksi on tunnistettava henkilöt, joita vaara uhkaa. (Mertanen 2015, 50.)

Riskienarvioinnin apuna voidaan käyttää erityisiä asiaan kehitettyjä sovelluksia tai muita työkaluja, kuten havainto- tai haastattelumenetelmiä. Tietojen kirjaaminen ja arviointi ovat tärkeitä riskien ennaltaehkäisyn työkaluja. Kirjaamisen avulla yritykseen kertyy paljon tietoja, joista voi päätellä sen hetkisen tilan työsuojelun näkökulmasta. Yksinkertaisimpia tiedonlähteitä ovat tapaturmatilastot, vammoista aiheutuneiden poissaolojen tilastot ja sairauspoissaolotilastot, sekä työajan seuranta. (Mertanen 2015, 52–55.)

Tilannetta jälkikäteen kuvaavat mittarit eivät yksin riitä, kun tarvitaan tietoa työsuojelun kehittämiseksi, vaan on käytettävä myös riskeistä ennakkoon kertovia mittareita ja apuvälineitä. Esimerkiksi ”läheltä piti” -tapauksista kerätty tieto, koulutustilastot ja työhygieeniset mittaukset antavat paljon hyödyllistä tietoa ennen kuin vahinko ehtii tapahtua. Käytettävien mittareiden valinta kuuluu työnantajalle, joka johtaa työturvallisuutta ja laatii yrityksen turvallisuuspolitiikan. (Mertanen 2015, 55.)

Riskien arvioinnista tiedotetaan työntekijöille ja kerrotaan, miksi työoloja selvitetään. Korjaavien toimien jälkeen kerrotaan parannuksista, jotta innostus turvallisuusajatteluun säilyy. Tuloksista saadaan paras hyöty, jos työntekijät saadaan mukaan arviointiin, mikä edellyttää tilannetta, että kaikki tietävät, mitä heiltä odotetaan ja mitkä ovat tavoitteet. Tässä tehokkaana työvälineenä toimii niin sanottu työpaikkakerros. Kierroksen aikana jokainen osallistuja havainnoi työoloja ja kirjaa mahdollisia puutteita tai huomioita

esimerkiksi lomakkeelle. Tiedot kerätään yhteen ja niiden merkitys arvioidaan yhdessä, samoin kuin mahdolliset parannusehdotukset. Joillain työpaikoilla on myös käytössä tapa tehdä kierros joka viikko, joko työntekijöiden kesken tai esimiehen kanssa. Kierros on hyvä tapa saada aikaan keskustelua kaikesta työhön liittyvästä, erityisesti paikoissa, joissa työskennellään yksin. (Mertanen 2015, 55–57.)

Nykytilan selvittämisen lisäksi seurannalla ja jatkuvalla havainnoinnilla halutaan varmistaa, että muutokset havaitaan ajoissa. Vaikka riskienarviointi on tehty huolellisesti, muutoksen myötä on saattanut syntyä tilanteita, joita ei ole ymmärretty ottaa huomioon. Jatkuvan seurannan avulla tunnistetaan uusia ja aiemmasta poikkeavia tilanteita. Avoin vuorovaikutus työntekijän ja esimiehen välillä mahdollistaa jatkuvan työolojen seurannan ja kehittämisen. (Mertanen 2015, 61.)

Työolojen ja riskien kartoittamisen ja kirjaamisen jälkeen on työpaikalla käytettävissä runsaasti materiaalia, jota voidaan käyttää koulutuksessa ja perehdytyksessä. Perehdyttämisestä vastaa usein esimies tai koulutuksen saanut toinen työntekijä, yhteisillä työpaikoilla myös vastaanottavan yrityksen edustaja. Esimies myös varmistaa, että työntekijä on sisäistänyt opetuksen ja tarvittaessa seuraa kyselyin perehdyttämisen onnistumista. Monella työpaikalla perehdyttämisestä on tullut osa jatkuvaa toimintaa, kun työtehtävät muuttuvat ja kaikkien työntekijöiden taitoja täytyy päivittää. (Mertanen 2015, 62–64.)

#### **4.1.1 Työturvallisuuskampanjat**

Työntekijöiden hyvinvoinnista ja turvallisuudesta huolehtiminen on osa vastuullisen yrityksen liiketoimintaa (Mertanen 2015, 9). Monet yritykset etenkin niin sanotulla yksityisellä sektorilla panostavat työturvallisuuteen huomattavia rahasummia vuosittain ja järjestävät säännöllisesti erityisiä työturvallisuuskampanjoita. Kampanjoiden aikana pyritään työntekijöiden huomio kiinnittämään erityisesti tapaturmien määrän minimoimiseen ja tässä apuna voidaan käyttää esimerkiksi postereita, rintanappeja, esitteitä, tietoiskuja tai ylimääräisiä turvallisuuskoulutuksia. Joissain yrityksissä kaikki henkilöstöpalaverit alkavat aina niin sanotulla turvatuokiolla, jonka aikana käydään läpi viimeaikaiset turvallisuuteen liittyvät uudistukset ja tapahtumat. Yrityksen

turvallisuuskulttuuriin voi myös sisältyä palkinto-ohjelmia, joiden avulla pyritään houkuttelemaan työntekijät erityiseen valppauteen ja jatkuvaan työn havainnointiin.

#### **4.1.2 Työturvallisuuskortti**

Työturvallisuuden kehittämiseksi yhteisillä työpaikoilla on kehitetty myös valtakunnallinen Työturvallisuuskorttikoulutus. Koulutuksen tavoitteena on käytännön yhteistoiminnan parantaminen työpaikoilla, työnopastuksen tukeminen ja työsuojelun perustietojen antaminen. Lisäksi koulutus pyrkii herättämään työpaikoilla kiinnostusta ja motivaatiota oman henkilöstön työturvallisuusosaamiseen. Koulutuksen avulla tähdätään työtapaturmien vähenemiseen, sekä vaaratilanteiden ja haitallisen kuormittumisen minimoimiseen. (Työturvallisuuskortti 2016.)

Työturvallisuuskortin saaminen edellyttää yhden päivän mittaisen kurssin ja kirjallisen kokeen hyväksytyä suorittamista. Kortti on luottokortin kokoinen muovinen kortti tai mobiilisovellus ja se on voimassa viisi vuotta suoritushetkestä. (Työturvallisuuskortti 2016.)

## **4.2 Kyselytutkimus**

Tätä opinnäytetyötä varten tehtiin kahdella siivousalan työpaikalla työturvallisuuden toteutumiseen liittyvä kyselytutkimus. Kysely on yksi tapa kerätä aineistoa jostain tutkittavasta aiheesta ja se tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Englanninkielinen termi survey tarkoittaa sellaisia kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti ja joissa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. Standardoituus tarkoittaa sitä, että jos haluaa esimerkiksi saada selville, mikä koulutus vastaajilla on, tätä asiaa on kysyttävä kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 193–197.)

Kyselytutkimuksen etuna pidetään sitä, että niiden avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto: tutkimukseen voidaan saada paljon henkilöitä ja voidaan myös kysyä monia asioita. Kyselymenetelmä on tehokas, koska se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Kyselytutkimukseen liittyy myös heikkouksia, tavallisimmin aineistoa pidetään pinnallisena ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. (Hirsjärvi ym. 2014, 193–197.)

Kontrolloituja kyselyjä on kahdenlaisia. Kyselyn muoto, josta käytetään nimitystä informoitu kysely, tarkoittaa sitä, että tutkija jakaa lomakkeet henkilökohtaisesti. Tutkija voi mennä työpaikoille, messutilaisuuksiin, kouluihin, koulutustilaisuuksiin, harrastusryhmiin tai yleensäkin sellaisiin paikkoihin, joissa hänen suunnittelemansa kohdejoukot ovat henkilökohtaisesti tavoitettavissa. Jakaessaan lomakkeet tutkija samalla kertoo tutkimuksen tarkoituksesta, selostaa kyselyä ja vastaa kysymyksiin. Vastaajat täyttävät lomakkeet omalla ajallaan ja palauttavat lomakkeet joko postitse tai johonkin sovittuun paikkaan. (Hirsjärvi ym. 2014, 193–197.)

#### **4.2.1 Kysymykset**

Kyselyyn laadittiin kolme kysymystä. Kysymykset olivat niin sanottuja avoimia kysymyksiä, jotta vastaajat voisivat vapaasti ilmaista ajatuksiaan työturvallisuuden toteutumisesta omalla työpaikallaan. Kysymyksiä laadittaessa oletettiin, että vastaajat ovat jo perehtyneet oman työpaikkansa työturvallisuuteen ja ovat tottuneet ajattelemaan työturvallisuutta luontevana osana omaa työtään. Kysymykset lähetettiin kolmelle vastaajalle Messenger-viestipalvelun välityksellä ja annettiin seitsemälle erillisellä paperilla. Kysymyspaperi ei ollut varsinainen lomake, vaan siinä oli lyhyet esittelysanat ja kyseiset kolme kysymystä peräkkäin ja sen jälkeen loppu paperi oli vapaata vastaustilaa. (Liite 1. Kyselytutkimuksen saateteksti ja kysymykset)

#### 4.2.2 Vastaajat

Kyselyyn vastaajat olivat kahden eri yrityksen työntekijöitä. Kummassakin yrityksessä siivouspalvelut ovat olennainen osa tuotettua palvelua ja kumpikin yritys omien sanojensa mukaan panostaa runsaasti työturvallisuuteen. Yritysten perehdytykseen kuuluu työturvallisuusasioiden läpikäyminen, työpaikkakerrokset sekä jatkuva työn havainnointi. Toisessa yrityksistä on käytössä palkitsemisjärjestelmä ja kummassakin järjestetään erityisiä työturvallisuusviikkoja ja -kampanjoita.

Kyselyyn vastasi 10 henkilöä, joista yksi oli esimiesasemassa ja muut yhdeksän työntekijöitä. Kyselyä tarjottiin myös viidelle muulle henkilölle, jotka kieltäytyivät vastaamasta. Ikäjakaumaltaan henkilöt olivat 25—60 -vuotiaita ja kaikilla oli vähintään ammatillinen koulutus. Kaikki vastaajat olivat toimineet työssään vähintään vuoden ja yritysten toimintamallit työturvallisuuden suhteen olivat tuttuja. Kyselyyn vastattiin nimettömänä.

Tätä taustaa vasten ennakko-oletus oli, että vastaajilla olisi hyvät tiedot oman työpaikkansa työturvallisuudesta. Oletettiin myös, että vastaajat pystyvät helposti omassa työssään noudattamaan työturvallisia työtapoja ja osaavat havainnoida ja tunnistaa oman työnsä riskejä.

Vastaajat suhtautuivat kyselyyn hieman varauksellisesti. Selkeää syytä tähän ei löytynyt, mutta yleisesti arveltiin kiireen ja kiinnostuksen puutteen olevan suurin syy. Keskustelujen ja houkuttelun jälkeen vastauksia kuitenkin saatiin. Arveltiin myös, että työturvallisuus mielletään enemmän esimiestason asiaksi kuin työntekijöiden asiaksi.

Muutamit vastaajista halusivat keskustella asioista samalla kun kirjoittivat vastausta ja kyselyn tekijä pyrki puhumaan vain yleisellä tasolla työturvallisuudesta, jotta ei olisi liiaksi johdatellut vastauksia.

## 5 TULOKSET

Kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin kolmea tärkeintä asiaa siivouksen työturvallisuuden suhteen ja miksi juuri nämä asiat ovat tärkeimpiä.

Kaikki kymmenen vastaajaa mainitsivat vastauksessaan työvälineet yhdeksi tärkeimmistä asioista. Kuusi oli valinnut oikeanlaisen suojautumisen. Viisi mainitsi puhdistusaineiden oikean annostelun. Neljä mainitsi ergonomian yhdeksi tärkeimmistä asioista. Neljä kymmenestä mainitsi perehdytyksen. Kaksi mainitsi työohjeiden noudattamisen. Yksi mainitsi riskien minimoimisen ja yksi mainitsi hyvän turvallisuuskulttuurin. Yksikään vastaajista ei tarkemmin eritellyt, miksi oli valinnut juuri mainitsemansa asiat.

Vastauksissa korostuivat aiheet, joita oli pidetty säännöllisesti esillä esimerkiksi palavereissa ja koulutuksissa ja joista oli ohjeita näkyvillä jatkuvasti. Esimerkiksi jokaisessa siivoushuoneessa oli näkyvillä seinällä selkeät ohjeet puhdistusaineiden käytön suhteen. Oikeanlaisesta suojautumisesta muistutettiin myös lähes joka päivä, joten se oli myös useimmilla mielessä tärkeänä asiana. Työvälineiden oikeasta käytöstä ja ergonomiasta oli juuri käyty laajaa keskustelua, koska uusia välineitä oli tullut juuri käyttöön. Perehdytyksen mainitsi vain muutama, mikä johtune siitä, että työohjeet ja niiden lukeminen mielletään samaksi asiaksi kuin perehdytys. Vastauksissa näkyi myös, jos vastaajalla oli enemmän kiinnostusta tai koulutusta alalta, koska muutama mainitsi turvallisuuskulttuurin ja riskien minimoimisen.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin, onko vastaaja saanut mielestään tarpeeksi tietoa työympäristön työturvallisuudesta ja millaista.

Seitsemän vastaajaa kymmenestä oli mielestään saanut tarpeeksi tietoa. Kaksi oli sitä mieltä, että kyllä ja ei. Yksi ei mielestään ollut saanut tarpeeksi tietoa. Neljä mainitsi suorittaneensa työturvallisuuskortin ja saaneensa sitä kautta tietoa. Kolme mainitsi, että käyttöturvallisuustiedotteet ja työohjeet ovat oleellista tietoa. Yksi mainitsi tietoiskut hyväksi tiedonlähteeksi.

Vastauksissa näkyi, että työturvallisuusasioita pidetään esillä runsaasti, koska suurin osa vastaajista oli saanut mielestään riittävästi tietoa. Tiedettiin myös, millaista tietoa on saatavilla. Työturvallisuuskorttikoulutuskin oli saavuttanut useita vastaajia, neljä vastaajaa kymmenestä, ja nämä vastaajat olivatkin kaikki ikäjakaumaltaan nuorimpien joukossa. Työturvallisuuskortin suorittaminen on nykyään osana ammatillisia opintoja. Kolme vastaajista, jotka eivät mielestään olleet saaneet tarpeeksi tietoa tai olivat epävarmoja, mainitsivat kuitenkin keskusteluissa täysin samoja aiheita kuin muutkin. Tästä voidaan päätellä, että negatiivinen tai epävarma tunne ei johdu tiedon saatavuudesta tai koulutuksen puutteesta, vaan muista syistä. Näitä muita syitä voisivat olla motivaation puute, stressin ja työuupumuksen tunteet tai epäluottamus esimiehiin.

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin, mitkä ovat vastaajan tärkeimmät apuvälineet työturvallisuudessa.

Seitsemän vastaajaa vastasi, että koulutukset ovat tärkeimpiä apuvälineitä. Seitsemän vastaajaa mainitsi oikeat työvälineet. Kolme mainitsi oikean ajankäytön ja aikamitoituksen. Kaksi vastaajaa mainitsi ergonomian. Yksi mainitsi oikean ohjeistuksen ja yksi keskittymisen.

Vastauksista käy ilmi, että oletuksen mukaisesti työpaikoilla järjestetään työturvallisuuskoulutuksia ja ne myös mielletään yhdeksi tärkeimmistä, ellei jopa tärkeimmäksi apuvälineeksi työturvallisuuden toteutumisen suhteen. Siivousalalla myös oikeat ja turvalliset välineet ovat ehdottoman tärkeä asia. Ajan käytön mielsi työturvallisuusasiaksi hämmästyttävän harva vastaaja, todennäköisesti vastaajien työpaikoilla ei juuri tällä hetkellä ole ajankäytöllisiä ongelmia työn suhteen. Oikea ohjeistus mainittiin kaikkien kysymysten yhteydessä ja se lieneekin itsestäänselvyys alalla, oletetaan, että ohjeet aina löytyvät ja että ne kattavat kaikki tarvittavat asiat.

Vastausten yhteydessä käytyjen keskustelujen perusteella voidaan päätellä, että työturvallisuus on tuttu asia siivousalan työpaikoilla. Jokainen vastaaja oli törmännyt työssään työturvallisuuden haasteisiin. Keskusteluissa toivottiin esimiesten suurempaa puuttamista epäkohtiin ja parempaa ohjeistusta ongelmatilanteiden varalle. Toivottiin myös, että työsuojeluvaltuutetut osallistuisivat arjen työhön näkyvämmiin.

## 6 POHDINTA

Työsuojelu on toimintaa, jolla on kolme tavoitetta. Ensinnäkin sen avulla edistetään työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkyvyn ylläpitämistä. Tätä kutsutaan promootioksi. Toiseksi työsuojelun keinoin tunnistetaan, arvioidaan ja ehkäistään ennalta riskejä, joita työn tekemiseen liittyy. Tämä on preventiota. Työsuojelun kolmantena tavoitteena on jo syntyneiden ongelmien poistaminen eli protektio. (Mertanen 2015, 8.)

Näiden kolmen tavoitteen avulla pyritään inhimilliseen, ihmisarvoiseen työelämään, sillä kenenkään ei pitäisi vahingoittua työtä tehdessään. Parhaimmillaan työ tuottaa hyvinvointia, kun työntekijä haluaa ja saa tehdä töitä ja myös pystyy sitä tekemään. Tilanteen säilymiseksi työyhteisö ja johtamiskulttuuri ovat tärkeitä. Työn turvallisuus ja työkyky ei kuitenkaan rakennu vain työyhteisössä, vaan myös perhe, lähiyhteisö ja yrityksen toimintaympäristö vaikuttavat yksilön hyvinvointiin ja työkykyyn. (Mertanen 2015, 9.)

Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on myös osa vastuullisen yrityksen liiketoimintaa, sillä ajan oloon yritys ei voi menestyä, jos se ei pidä huolta työntekijöistään. Tuottavuus ja hyvät työolot kehittyvät tasatahtia. Henkilöstön motivaatio kasvaa yrityksessä, joka pitää huolta työntekijöistään. Kysymys on pitkälti molemminpuolisesta luottamuksesta ja sitoutumisesta ja ennenkaikkea hyvästä kommunikoinnista (Mertanen 2015, 9)

Toimivassa työympäristössä voidaan keskittyä varsinaiseen työntekoon ja asiat sujuvat. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä voi työskennellä ja liikkua turvallisesti. Työt on organisoitu parhaalla mahdollisella tavalla, kaikki käyttäytyvät hyvin, ristiriitaiset asiat selvitetään eikä syyllisiä etsitä, tiedot jaetaan ja toisia kuunnellaan. Hyvän työympäristön luominen alkaa oman käyttäytymisen muuttamisesta. (Mertanen 2015, 12.)

Työympäristöongelmien ratkaisut voivat toisinaan olla hyvinkin monimutkaisia. Vaikka ongelmat johtuisivat fyysisistä tekijöistä, psykologiset seikat vaikuttavat siihen, miten työntekijät kokevat ne. Esimerkiksi sisäilmaongelma ei ratkea pelkästään ilmastointijärjestelmän remontilla, jos ihmisten pelkoja ei oteta huomioon. Samoin, jos



koetaan, että johtamiskulttuuri on puuttellista, luottamus esimiehiin kärsii ja voi pahimmassa tapauksessa katketa kokonaan. (Mertanen 2015, 13.)

Yrityksessä, jonka asiat ovat kunnossa, työsuojelu näkyy työpaikan käytännöissä monin tavoin. Vastuu turvallisuudesta kuuluu yrityksen johtajalle ja työpaikalle on nimetty työsuojelusta ja turvallisuudesta vastaavat henkilöt. Näiden henkilöiden tehtävänä on valvoa ja edistää työsuojelua tukevia asioita. Työpaikalla noudatetaan työehtosopimuksia ja työlainsäädäntöä ja työntekijät noudattavat työpaikan sääntöjä. Työpaikalla on selkeät ohjeet ja toimintatavat ja kaikki tietävät missä nämä ohjeet ovat ja niistä on keskusteltu yhdessä. Kaikilla osapuolilla on mahdollisuus työterveyshuoltoon, neuvontaan terveysasioissa ja mahdollisuuksia osallistua työkykyä ylläpitävään toimintaan. (Mertanen 2015, 13—14.)

Henkisen hyvinvoinnin näkökulmasta työilmapiirillä on valtava merkitys. Hyvä ja kannustava ilmapiiri rakentuu aidosta vuorovaikutuksesta, rakentavasta palautteesta ja molemminpuolisesta luottamuksesta. Yhteiset pelisäännöt ja avoimuus luovat luottamusta, kun taas tehtävien laiminlyönti, selittely ja valehtelu tuhoavat sitä. Menettäessään luottamuksensa työpaikkaansa saattaa työntekijä menettää myös työmotivaationsa ja sitoutumisensa koko työhön. Esimiestyöllä voi tehdä paljon työyhteisön ja sen jäsenten hyvinvoinnin eteen, mutta hyvään lopputulokseen pääsemiseksi tarvitaan kaikkia. (Mertanen 2015, 14.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työturvallisuuden toteutumista käytännössä siivoustyössä erilaisissa kohteissa. Toteutumista tutkittiin tekemällä kyselytutkimus kahdessa eri siivousalan yrityksessä. Kyselyihin vastasi joukko eri-ikäisiä siivousalan työntekijöitä ja tuloksia vertailtiin työturvallisuuden teoriaan ja lainsäädännön määräyksiin. Tämä pienikin tutkimus osoitti, että työturvallisuudesta ollaan hyvin tietoisia siivousalalla ja että siihen panostetaan paljon. Jokainen haastatelluista työntekijöistä kohtaa päivittäin työssään työturvallisuuteen liittyviä asioita ja työpaikoilla annetaan runsaasti koulutusta ja tietoa työturvallisuudesta.

Työntekijöillä oli runsaasti kokemusta työturvallisuuden haasteista ja ongelmakohtista ja he tiesivät, mistä löytyy tietoa ja kysyivät toisiltaan neuvoja jatkuvasti. Kyselyjen yhteydessä käydyissä keskusteluissa korostui kuitenkin, että kommunikointi esimiesten ja johdon kanssa ei aina suju ja että tärkeä tieto ei aina tavoita työntekijöitä riittävän

hyvin. Tutkimuksen perusteella voidaan siis sanoa, että työturvallisuus toteutuu, mutta aina on varaa parantaa ja kehittää kokonaisvaltaista työturvallisuuskulttuuria entistä paremmaksi.

Työturvallisuus aiheena on valtavan laaja, mutta mielenkiintoinen. Aiheesta löytyy runsaasti materiaalia ja siitä kirjoitetaan jatkuvasti lisää teoksia ja julkaistaan tilastoja, samoin lainsäädäntö muuttuu ja tarkentuu koko ajan. Eri ammattialoille julkaistaan jatkuvasti oppaita ja koulutusta turvallisuusaiheista järjestetään säännöllisesti. Tietoa on siis saatavilla runsaasti ja mitä enemmän turvallisuusasiat ovat näkyvillä, sen paremmin toivoisi myös työntekijöiden olevan tietoisia työnsä riskeistä ja hyvistä työkäytännöistä. Turvallinen työ kaikille on positiivinen haaste ja tavoite.

## LÄHTEET

- Aulanko, M., Huovinen, M., Kiiikka, K., & Lehtinen M-L. 2010. Teemana työ. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Porvoo: Bookwell Oy
- Hopsu, L. & Laine, K. 2013. Työkyky ja terveys. Teoksessa Valkosalo, T. (toim.) Siivoustyön käsikirja. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 1:7. 23. painos. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy. 177–200.
- Hotanen, T., Kärnä, H., Ristimäki, K. & Virtala-Kantola, M. 2005. Terveenä työssä ja työstä puhdistuspalvelualalla. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 1:19. Mikkeli: AO-paino
- Hämäläinen, M. 2006. Kemikaaliturvallisuus työpaikoilla. Työturvallisuuskeskus. Kerava: Painojussit Oy
- Laitinen, H., Simola, A. & Vuorinen, M. 2013. Työturvallisuuden ja – terveyden johtaminen. 2. uudistettu laitos. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoda
- Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Työterveyslaitos. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print
- Rautio, M. 2010. Arvioinnin moniulotteisuus ja työhyvinvoinnin hallintamahdollisuudet Teoksessa Kantolahti, T. & Tikander, T. (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta 2010. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Helsinki: Yliopistopaino, 22–25.
- Suomaa, L. 2010. Esipuhe Teoksessa Kantolahti, T. & Tikander, T. (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta 2010. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Helsinki: Yliopistopaino, 13.
- Tapaturmavakuutuskeskus. 2018. Työtapaturmat. Julkaistu 14.06.2018. Luettu 18.11.2018.  
<http://www.tvk.fi/tietopalvelu-ja-julkaisut/tilastot/tyotapaturmatilastot/#>
- Toivanen, T. 2014. Hyvin tehty. Avaimia työhyvinvointiin. Iso Kirja- opiston ja HELPERY:n julkaisuja 1. Keuruu: Otavan Kirjapaino
- Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. 2010. Työturvallisuuskeskus TTK. Kerava: Painojussit Oy
- Työturvallisuuskortti. Työturvallisuus yhteisellä työpaikalla – kohti ennakoivaa turvallisuutta. 2016. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki: Lönnberg Print & Promo
- Työturvallisuuslaki. 2014. Soveltamisopas. 12. korjattu painos. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy

Valkosalo, T. 2013. Työsuojelu. Teoksessa Valkosalo, T. (toim.) Siivoustyön käsikirja. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 1:7. 23. painos. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy. 167–177.

## LIITTEET

### Liite 1. Kyselytutkimuksen saateteksti ja kysymykset

Teen opinnäytetyötäni ammattikorkeakouluun ja aiheeni on työturvallisuus siivoustyössä. Toivoisin, että voisit vastata muutamaaan haastattelukysymykseen koskien tätä aihetta. Kiitos ajastasi!

1. Kun ajattelet työturvallisuutta siivouksessa, mitkä ovat mielestäsi kolme tärkeintä asiaa ja miksi?
2. Oletko mielestäsi saanut tarpeeksi tietoa työympäristösi työturvallisuudesta? Millaista?
3. Mitkä ovat tärkeimmät apuvälineesi työturvallisuudessa? (esim. tietoisuus, tietyt työvälineet, koulutukset jne)