

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Matkailu- ja ravitsemispalvelut Imatra  
Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

Eija Kemppinen

# **TYÖTURVALLISUUDEN KEHITTÄMINEN, CASE: HOTELLI-RAVINTOLA KÄGÖNE**

Opinnäytetyö 2010

## TIIVISTELMÄ

Eija Kemppinen

Työturvallisuuden kehittäminen, case: Hotelli-Ravintola Kägöne, 30 sivua

Saimaan ammattikorkeakoulu, Imatra

Matkailu- ja ravitsemispalvelut, Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

Ohjaaja: lehtori Heli Korpinen

Tämä opinnäytetyö tarkasteli työturvallisuutta pienessä, alle kymmenen henkeä työllistävässä hotelli-ravintolassa. Työturvallisuus muodostuu useasta eri osa-alueesta, joita ovat muun muassa paloturvallisuus, ergonomia, henkinen väkivalta ja rikosturvallisuus. Hyvin huolehdittu työturvallisuus lisää työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia sekä asiakkaiden viihtyvyyttä. Työn tarkoituksena oli parantaa case-yrityksen työturvallisuutta ja antaa keinot turvallisuuden ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Opinnäytetyö koostui työturvallisuutta koskevasta teoriasta sekä työturvallisuushankkeen käytännön toteutuksen kuvauksesta. Käytännön toteutuksena tehtiin turvallisuusselvitys case-yritykseen. Se toteutettiin Työterveyslaitoksen tuottaman työsuojelun tarkistuslistan avulla. Turvallisuusselvityksen avulla saatiin kuva yrityksen työturvallisuuden hoidon nykytilasta ja annettiin toimenpideehdotuksia tilanteen parantamiseksi.

Työ auttoi ymmärtämään työturvallisuuden tärkeyden henkilöstön jaksamisen ja yrityksen tuloksen kannalta. Se lisäsi tietoa oikeista toimintatavoista ja huomioitavista asioista. Samalla luotiin toimiva väline case-yrityksen työturvallisuuden seurantaan ja toivottavasti lisättiin kiinnostusta turvallisuusasioiden hoitoon.

Asiasanat: työturvallisuus, hotelli-ravintola, turvallisuusselvitys, työsuojelun toimintaohjelma

## ABSTRACT

Eija Kemppinen

Development of Occupational Safety, Case: Hotelli-Ravintola Kägöne, 30 pages

Saimaa University of Applied Sciences, Imatra

Degree Programme in Hotel and Restaurant Business

Bachelor's Thesis 2010

Instructor: Ms Heli Korpinen

The purpose of this thesis was to increase the knowledge of occupational safety in small hotel-restaurants. In practice the goal was to find out the level of occupational safety in the case company. After finding out the situation of safety issues, the idea was to make improvements according to results.

Occupational safety consists of several parts. They are for example, fire safety, ergonomics, emotional violence and robbery safety. The information was gathered mostly from books and the Internet. The survey of safety for the case company was done with a form provided by Finnish Institute of Occupational Health. Information for the survey was mostly gathered from personal experiences of the researcher. In some parts it was necessary to interview other workers of the company.

During the writing of this thesis the occupational safety issues of case company were improved. Improvements were done according to the result of the survey of safety. Other improvements were recommended to be done in the future. The thesis managed to collect main issues of occupational safety of small hotel-restaurants. It also provided a good tool for companies to improve their safety.

Keywords: Occupational Safety, Hotel-Restaurant, Survey of Safety, Plan of Action for Occupational Safety and Health

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	5
2 MAJOITUS- JA RAVITSEMISALAN TYÖTURVALLISUUS.....	6
2.1 Lait ja asetukset .....	7
2.2 Ergonomia.....	8
2.3 Rikosturvallisuus .....	9
2.4 Henkinen väkivalta .....	11
2.5 Paloturvallisuus .....	12
2.6 Työsuojelun toimintaohjelma.....	15
3 TURVALLISUUSSELVITYS HOTELLI-RAVINTOLA KÄGÖSESSÄ.....	18
3.1 Turvallisuukselvitys .....	19
3.2 Muut toimenpiteet.....	27
4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI.....	28
LÄHTEET .....	30

# 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä käsitellään työturvallisuuden kehittämistä pienessä, alle kymmenen henkeä työllistävässä hotelli-ravintolassa. Kehittämishankkeena toteutetaan turvallisuus selvitys case-yritys Hotelli-Ravintola Kägösessä, ja sen tulosten pohjalta annetaan toimenpidesuositukset puutteiden korjaamiseksi. Tavoitteena oli myös tuottaa työsuojelun toimintaohjelma yrityksen tarpeisiin.

Aihetta etsiessäni kiinnitin ensimmäisenä huomioni työpaikkaani. Työpaikalta löytyi sopiva aihe, työturvallisuus. Jo koulussa käydyn työturvallisuuskurssin aikana olin kiinnittänyt työpaikalla huomioni useisiin asioihin, joissa oli selviä puutteita. Turvallisuusasiat ovat seikka, jota ei kannata väheksyä, sillä hyvin hoidettu turvallisuus takaa työntekijöiden jaksamisen ja asiakkaiden viihtyvyyden. Siksi koinkin aiheen tärkeäksi ja samalla sopivaksi opinnäytetyölleni.

Opinnäytetyön tavoitteena on auttaa Hotelli-Ravintola Kägöstä kehittämään työturvallisuuttaan ja varmistamaan yrityksen työntekijöiden turvallisuus ja hyvinvointi. Opinnäytetyö hyödyttää myös muita alan pienyrityksiä keräämällä tietoa työturvallisuudesta ja havainnollistamalla tiedon hyödyntämisen mahdollisuuksia käytännössä.

## 2 MAJOITUS- JA RAVITSEMISALAN TYÖTURVALLISUUS

Työministeriön työsuojelujasto määritteli jo vuonna 1994 majoitus- ja ravitsemisalalla yhdeksi väkivalta- ja riskialoista (Huhtala 1997, 15). Syitä tähän ovat esimerkiksi työntekijöiden läheinen asiakaskontakti ja alkoholin anniskelu ravintoloissa, jotka lisäävät väkivallan riskiä.

Tapaturmavakuutuslaitosten liiton (2009, 37) tilastojen mukaan vuonna 2006 majoitus- ja ravitsemisalalla sattui vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneita palkansaajien työpaikkatapaturmia 1474 kappaletta. Määrällisesti tämä on melko vähän, vain 2,7 % kaikista vuonna 2006 sattuneista työtapaturmista. Siitä ei kuitenkaan voida tehdä vielä suuria johtopäätöksiä, tietämättä esimerkiksi sitä, kuinka suuri toimiala majoitus- ja ravitsemisala on muihin toimialoihin nähden. Samojen tilastojen mukaan vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden palkansaajien työpaikkatapaturmien taajuus majoitus- ja ravitsemisalalla vuonna 2006 oli 16,3 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden, kun keskiarvo kaikilla aloilla yhteensä oli 16,1. Majoitus- ja ravitsemisalaa korkeampi taajuus oli vain kuudella toimialalla (muun muassa rakentaminen ja teollisuus) seitsemästätoista.

Edellä esille tuotujen näkökohtien perusteella voidaan sanoa, että työturvallisuuden merkityksen ymmärtäminen ja siitä huolehtiminen on tärkeää majoitus- ja ravitsemisalalla. Hyvin huolehdittu työturvallisuus parantaa työntekijöiden jaksamista, lisää asiakkaiden turvallisuudentunnetta ja luottamusta yritykseen sekä vahvistaa yrityksen menestystä.

Työturvallisuus on laaja kokonaisuus, joka voidaan jakaa eri osa-alueisiin. Jaottelun voi tehdä useammalla eri tavalla. Kaksi yleistä vaihtoehtoa on tehdä jako joko sen mukaan, kenen turvallisuudesta puhutaan, tai millaisesta turvallisuudesta puhutaan. Ensimmäisellä tavalla jaettuna osa-alueet voivat olla esimerkiksi asiakasturvallisuus, henkilöstöturvallisuus, yritysturvallisuus ja yhteiset turvallisuusintressit. Jälkimmäisen vaihtoehdon mukaisia ryhmiä ovat muun muas-

sa paloturvallisuus, rikosturvallisuus, ergonomia, henkinen väkivalta ja asiakkaasta aiheutuva uhka.

Kahta edellä mainittua jaotteluvaihtoehtoa voi käyttää myös yhdessä. Jälkimmäisen tavan mukaan jaetut ryhmät voi vielä jakaa pienempiin osa-alueisiin sen mukaan, ketä ne koskevat. Esimerkiksi rikosturvallisuudessa on huomioitava asioita, jotka vaikuttavat henkilöstön turvallisuuteen (rahojen käsittely, hälytyspainike) ja asioita, jotka vaikuttavat asiakkaiden turvallisuuteen (hotellihuoneen avainten luovutus, asiakkaan tietojen luovutus). Tässä tekstissä teoria on jaoteltu jälkimmäisen vaihtoehdon mukaisella tavalla. Teoria käydään läpi samassa järjestyksessä, kuin se on turvallisuusselvityksessä käytetyssä tarkistuslistassa.

## **2.1 Lait ja asetukset**

Yrityksen työturvallisuusasioita suunniteltaessa jo lait ja asetukset velvoittavat tiettyihin toimiin. Työturvallisuuslakia (23.8.2002/738) *sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön (Finlex a)*. Yksityisyrittäjiä lukuun ottamatta laki siis koskee kaikkia majoitus- ja ravitsemisalan liiketoimintaa harjoittavia yrityksiä. Laki koskee palkkatyövoiman lisäksi myös vuokratyövoimaa ja oppilaitosten työharjoittelijoita eli käytännössä kaikkia yrityksessä työskenteleviä.

Työturvallisuuslaki (Finlex a) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työntekijää laki taas velvoittaa noudattamaan työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita sekä turvallisuuden ja terveellisyysylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Laissa on myös määritelty velvollisuudet ja oikeudet, ja siitä löytyy työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset.

Muita työturvallisuuden suunnitteluun ja toteutukseen vaikuttavia lakeja ja asetuksia ovat muun muassa Pelastuslaki (13.6.2003/468), Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383), Löytötavaralaki (26.8.1988/778) ja Valtioneuvoston asetus

työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (12.6.2008/403). Monet lait vaikuttavat työturvallisuuden järjestämiseen ja ne on hyvä tietää, jotta kaikki lain vaatimat asiat vähintään toteutuvat yrityksessä. Työturvallisuuslaki esimerkiksi edellyttää, että jokaisella työnantajalla on työsuojelun toimintaohjelma tehtynä (Finlex a).

## **2.2 Ergonomia**

Ergonomia tarkoittaa ihmisen ja hänen työnsä välistä vuorovaikutusta. Työn ja työympäristön tulisi olla sellainen, ettei se kuormita ihmistä liikaa samalla taaten parhaan työtehokkuuden ja mahdollisimman vähäiset terveysvaarat. Näitä asioita selvittää usein työterveyshenkilöstö. (Työterveyslaitos: Työturvallisuuskeskus 1999, 205.)

Ergonomista ajattelua ja toimintatapoja tulisi noudattaa suunniteltaessa työtiloja ja laitteita sekä korjaustoimenpiteitä. Ergonomisen ajattelun omaksuminen toimintaan on hyvä tuoda esiin työnopastuksessa. Jos työntekijä ei osaa käyttää ergonomisesti oikeita työliikkeitä ja työtapoja, menee työnantajan panostus ergonomiaan hukkaan. (Työterveyslaitos: Työturvallisuuskeskus 1999, 206.)

Työtilan tulisi olla sellainen, että se mahdollistaa hyvän ja tarkoituksenmukaisesti tuetun asennon sekä esteettömät työliikkeet. Tähän vaikuttavia tekijöitä ovat työvälineiden ja tarvikkeiden sijoittelu työtasolle, työskentelykorkeus, katse-lukohteen sijoittelu, jalkatila, istuin ja työvälineet. Ergonomian kannalta työ ei saisi olla fyysisesti liian rasittavaa. Olisi hyvä, jos työntekijä itse kykenisi säätelemään kuormitusta. Liian painavia taakkoja ja toistuvia nostoja tulisi mahdollisuuksien mukaan välttää. Oikea nostotapa on tärkeä; nosto tulisi tehdä suoraan edestä käyttäen sekä jalka- että selkälihaksia apuna. Työasennot käsittää niskan, yläraajojen, selän, lantion ja alaraajojen asennot työn aikana. Oikeilla työasunnoilla vältetään ergonomista kuormittavuutta. Paras tilanne on mikäli asennot ovat vapaasti valittavissa ja luonnollisia, oikein tuetut ja rennot. (Ahonen, Launis & Kuorinka 2001.)

Tehtäväkokonaisuuden monipuolisuus tarkoittaa, että siihen kuuluu suorittavan työn lisäksi suunnittelua ja valmistelua, tuotteen tarkistamista ja korjaamista sekä huolto- ja materiaalitoimintoja. Majoitus- ja ravitsemisalalla tämä voi käsittää esimerkiksi raaka-ainetilauksien tekemistä ja uusien tuotteiden suunnittelua. Työn sidonnaisuutta voi lisätä sen riippuvuus jonkin laitteen käytöstä tai muiden samaa työtä tekevien määrääminen tahdista. Henkistä kuormittavuutta voi lisätä päätöksenteon vaikeus. Työntekijöiden hyvä opastaminen ja ohjeistaminen eri tilanteisiin helpottaa päätöksien tekemistä ja vähentää kuormitusta. Työn toistuvuus on yksi ergonomian mittari. Vaihtelevat työtehtävät ja saman tehtävän toistuvuuden vähentäminen alentavat työntekijän kuormitusta. Muita ergonomian mittareita ovat valaistus, lämpöolot ja melu. (Ahonen ym. 2001.)

### **2.3 Rikosturvallisuus**

Rikollisuuden eri lajeja ovat murto-, anastus- ja ryöstörikollisuus, huumerikollisuus, paritukseen perustuva prostituutio ja muu järjestäytynyt rikollisuus sekä tuhopolttajat. Sen lisäksi, että majoitus- ja ravitsemisalalan yritys pyrkii suojaamaan itseään ja henkilökuntaansa rikoksilta, tulee sen pystyä suojelemaan myös asiakkaitaan näiltä rikoksilta. (Huhtala 1997, 153.)

Murto-, anastus- ja ryöstörikollisuus eli varkaat ovat edellä mainituista yleisin ongelma. Nämä rikolliset voidaan jakaa ammatti- ja taparikollisiin sekä organisoituun rikollisuuteen, joille molemmille ominaista on rikoksen suunnittelu ja kiinnijäämisen riskin arviointi ja satunnaisiin tekijöihin, jotka toimivat tilaisuuden tullen suunnittelematta asiaa. (Huhtala 1997, 157.)

Rikolliset, jotka suunnittelevat ryöstönsä, tutustuvat mahdolliseen kohteeseen etukäteen. Jos työntekijä havaitsee epäilyttävän oloisen henkilön liikkumassa rakennuksessa, tulee tämän toimintaa seurata, sillä hän voi olla suunnittelemassa rikosta. Tällaista henkilöä kannattaa mennä puhuttelemaan ja kysyä voiko häntä jotenkin auttaa, neuvoa jonnekin tai haluaako hän jotakin. Lähietäisyydeltä pystyy helpommin huomioimaan tuntomerkkejä sekä puhuteltaessa kuulee, onko hän suomalainen vai ulkomaalainen ja puhuuko korostuksella tai murteella. Epäilyttävää henkilöä ei saa syyttää varkaaksi tai muuta vastaavaa, sillä

hän voi yhtä hyvin olla tavallinen asiakas. Tärkeintä on kerätä mahdollisimman paljon tuntomerkkejä ylös, jossa hyvänä apuna on tunnustuslomake ja ilmoittaa epäilyksistä esimiehelle. Epäilyttävä henkilö voi olla myös satunnainen tekijä, joka kuljeskelee yrityksessä ja, josta tilaisuus tekee varkaan suunnittelematta. Edellä kuvatut ohjeet pätevät myös häneen. (Huhtala 1997, 154 - 156.)

Henkilö herättää epäilykset rikollisista aikeista usein ulkoisen olemuksensa takia. Ulkonäkö voi kuitenkin pettää tässäkin asiassa. Ammattimainen rikollisuus tiedostaa hyvin ulkonäön merkityksen, joten tärkeämpää olisikin seurata ulkonäön ja henkilön olemuksen ja käyttäytymisen yhdistelmää eli sopivatko ne yhteen. ”Hotellirotat” ovat esimerkki ulkonäön hyväksikäytöstä rikollisissa aikeissa. He liikkuvat liikemieshotelleissa pukeutuen ja käyttäytyen kuten muutkin asiakkaat ja ovat hyvin taitavia sulautumaan joukkoon. He liikkuvat hotellin käytävillä etsien auki jääneitä hotellihuoneiden ovia ja varastavat huoneista asiakkaiden tavarat. Heidän huomaamisensa on vaikeaa varsinkin, kun mahdollisimman vähäisellä henkilökunnan määrällä toimittaessa työntekijöitä harvoin liikkuu kerroksien käytävillä. Hotellirotat ovat enemmän ongelma isoille hotelleille, joissa on useita kerroksia ja paljon asiakkaita ja huomaamisen riski pienempi. (Huhtala 1997, 160 - 166.)

Asiakkaiden omaisuuden turvaamiseksi henkilökunnan tulee ohjeistaa asiakkaita tuomaan arvotavaransa hotellin kassakaappiin tai säilöön, mikäli sellainen on olemassa ja neuvoa olemaan jättämättä mitään arvokasta huoneeseen. Ovien lukitsemisen tärkeyttä ja avaimista huolehtimista tulee painottaa. (Huhtala 1997, 64 - 65.)

Tekniset turvalaitteet kehittyvät jatkuvasti, ja niitä on markkinoilla laaja valikoima. Useimmissa isommissa hotelleissa on nykyään valvontakamerat, joiden avulla vastaanottovirkailija voi tiskin takaa seurata hotellin eri osia. Nämä ovat hyödyllisiä, kun valvovien silmien määrä hotellissa on entisajoista selvästi vähentynyt. Pienemmissä hotelleissa tai hotelli-ravintoloissa voidaan valvontakameroihin investoiminen kokea turhaksi rahan käytöksi valvottavan tilan ollessa pienempi. (Huhtala 1997, 49 - 52.)

## 2.4 Henkinen väkivalta

Henkinen väkivalta on toistuvaa, säännöllistä ja pitkään jatkuvaa pahoinvoinnin tuottamista jollekin henkilölle tai ryhmälle. Sitä ovat muun muassa syrjintä, savustaminen, simputus, haukkuminen ja huhujen levittely. Huomioitavaa on, ettei yksittäistä kertaa vielä lasketa henkiseksi väkivallaksi, vaan siihen vaaditaan toistuvuutta. Toinen henkisen väkivallan piirre on sen kohteen puolustuskyvyttömyys. Tilanteessa ei ole kyse kahden tasavertaisen henkilön mielipideeroista, vaan toinen hyödyntää esimerkiksi korkeampaa asemaansa toteuttaakseen henkistä väkivaltaa toiselle. (Vartia & Paananen 1992, 8 - 9.)

Pitkään jatkuvalla henkisellä väkivallalla voi olla monenlaisia seurauksia. Yleisiä ovat psyykkiset ja fyysiset stressioireet, kuten väsymys, unihäiriöt, masentuneisuus, ahdistuneisuus, keskittymisvaikeudet ja psykosomaattiset vaivat. Muita oireita ovat työuupumus sekä itsetunnon lasku ja omanarvontunteen menettäminen. Oireet johtavat työntekijän hakeutumaan sairauslomalle. Henkisen väkivallan seuraukset vaikuttavat vähitellen myös henkilön koko elämäntilanteeseen ja voivat esimerkiksi vaikeuttaa perhesuhteita. Pahimmillaan henkistä väkivaltaa kokeneet ovat pohtineet itsemurhaa, ja tutkimuksissa työpaikalla koettu henkinen väkivalta on todettu joidenkin itsemurhatapausten pääsyyksi. Henkistä väkivaltaa ei missään olosuhteissa tule hyväksyä työpaikalla, ja sen havaitsemisesta tai kokemisesta tulee työntekijät ohjeistaa heti ilmoittamaan omalle esimiehelleen. (Vartia & Paananen 1992, 31 - 33.)

Työnantajan tulisi tehdä työpaikalle kirjallinen ohjeistus koskien henkistä väkivaltaa ja oikeita toimintatapoja sen varalta. Seuraavissa kappaleissa käydään läpi suositeltava toimintaketju mikäli henkistä väkivaltaa koetaan työpaikalla. Tämä malli on tehty Saimaan ammattikorkeakoulun lehtorin Heli Korpisen Power Point –materiaalin pohjalta. Alla käytetään henkistä väkivaltaa kokevasta ihmisestä termiä uhri.

Henkistä väkivaltaa tekevä ihminen ei välttämättä tiedosta sitä itse, joten uhrin tulee ilmaista kyseiselle ihmiselle tilanne. Hän voi sanoa, ettei halua kiusaajan jatkavan tekemisiään, jotka tuottavat hänelle pahoinvointia. On hyvä kirjata ylös

kerrat, jolloin tuntee kokevansa henkistä väkivaltaa. Myöhempiä toimenpiteitä varten on tärkeää, että on paperilla todiste siitä, mitä on tapahtunut. Näin voidaan myös tuoda toteen toiminnan toistuvuus. Jos henkisen väkivallan tuottaminen uhrin huomautuksesta huolimatta jatkuu, tulee asiasta ilmoittaa välittömästi omalle esimiehelle.

Esimies selvittää asiaa keskustelemalla sekä henkistä väkivaltaa kokeneen että sitä tuottaneen henkilön kanssa erikseen ja pyrkii selvittämään tilanteeseen johtaneet syyt ja siitä aiheutuneet seuraukset mahdollisimman objektiivisesti. Sen jälkeen esimies, henkisen väkivallan uhri ja tuottaja keskustelevat yhdessä tilanteesta. Sovitaan toimenpiteistä ja menettelytavoista, jotta ongelma saadaan poistettua ja jotta sitä ei pääsisi esiintymään uudestaan. Tarvittaessa uhrin maine puhdistetaan ja työkyky palautetaan. Kaikille osapuolille tarjotaan myös kriisiapua. Tilanteen mukaan keskusteluihin voidaan ottaa mukaan myös johtaja sekä työterveyshuollon edustaja. Jollei henkisen väkivallan tuottaja keskusteluista ja toimenpiteistä huolimatta lopeta toimintaansa, annetaan hänelle varoitus, jonka noudattamatta jättäminen voi johtaa jopa kyseisen henkilön irtisanoamiseen.

## **2.5 Paloturvallisuus**

Hotelleissa sattui Suomessa vuosina 1998 - 2002 yhteensä 75 tulipaloa (Pelastustoimi 2003). Se tarkoittaa keskimäärin 15 tulipaloa vuodessa, vaikkakaan ne todellisuudessa eivät jakautuneet näin tasaisesti. Erittäin vaarallisia näistä paloista tekee niiden tapahtumapaikka, hotelli. Hotelleissa on paljon asiakkaita lukkiutuneina omiin huoneisiinsa, yöllä nukkumassa, osa humaltuneina, mikä luo omat haasteensa asiakkaiden hengen turvaamiselle palon sattuessa. Tämän takia on tärkeää kaikin mahdollisin toimenpitein pyrkiä huolehtimaan, ettei tulipaloja pääsisi edes sattumaan ja huolehtimaan henkilökunnan koulutuksesta ja ohjeistuksesta sen varalle, jos tulipalo syttyy. Samat ohjeet koskevat ravintoloita, joissa asiakkaat yleensä ovat yhdessä tilassa, ravintola on kiinni ollessaan tyhjillään, mikä helpottaa pelastustoimia.

Paloturvallisuusasioissa jo laki velvoittaa majoitus- ja ravitsemusalan työnantajat tiettyihin toimenpiteisiin. Pelastuslaki (13.6.2003/468) määrää laadittavaksi pelastussuunnitelman kohteisiin, joissa henkilö- ja paloturvallisuudelle tai ympäristölle aiheutuvan vaaran taikka mahdollisen onnettomuuden aiheuttamien vahinkojen voidaan arvioida olevan vakavat. Tällaiset kohteet on tarkemmin määritelty valtioneuvoston asetuksessa pelastustoimesta (787/2003), ja niihin kuuluvat muun muassa hotellit ja muut vastaavat majoitustilat, joissa on yli kymmenen majoituspaikkaa, yli viidenkymmenen asiakaspaikan ravintolat sekä yritykset, joissa työntekijöiden ja samanaikaisesti paikalla olevien muiden ihmisten määrä on yleensä vähintään kolmekymmentä. Vähintään jokin näistä ehdoista täytyy jo melko pienen hotelli-ravintolan kohdalla. Ehtojen ulkopuolelle jää lähinnä hyvin pienet kahvilat ja vastaavat yritykset, mutta myös niiden kohdalla pelastussuunnitelman laatiminen on suositeltavaa vaikkakaan ei pakollista. (Finlex b, Finlex c.)

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta antaa myös ohjeet pelastussuunnitelman sisällöstä.

*Pelastussuunnitelmassa on selvitettävä:*

- 1) ennakoitavat vaaratilanteet ja niiden vaikutukset;*
- 2) toimenpiteet vaaratilanteiden ehkäisemiseksi;*
- 3) poistumis- ja suojautumismahdollisuudet sekä sammutus- ja pelastustehtävien järjestelyt;*
- 4) turvallisuushenkilöstö, sen varaaminen ja kouluttaminen sekä muun henkilöstön tai asukkaiden perehdyttäminen suunnitelmaan;*
- 5) tarvittava materiaali kuten alkusammutus-, pelastus- ja raivauskalusto, henkilösuojaimet ja ensiaputarvikkeet sen mukaan kuin ennakoitujen vaaratilanteiden perusteella on tarpeen;*
- 6) ohjeet erilaisia 1 kohdan mukaisesti ennakoituja onnettomuus-, vaara- ja vahinkotilanteita varten;*
- 7) miten suunnitelmaan sisältyvät tiedot saatetaan asianomaisten tietoon. Lisäksi asetus edellyttää pelastussuunnitelman pitämistä ajantasaisena, siitä tiedottamista henkilökunnalle sekä pelastussuunnitelman tai sen yhteenvedon toimittamista alueen pelastusviranomaiselle. (Finlex c.)*

Pelastuslaki määrää, että yli kymmenen majoituspaikan hotelleissa ja yli viidenkymmenen asiakaspaikan ravintoloissa tulee tehdä palotarkastus vuosittain sekä ennen toiminnan aloittamista ja toiminnan olennaisesti muuttuessa. Palotarkastuksen suorittaa paikallinen pelastustoimen viranomainen.

Paloturvallisuuden kannalta huomioitavia asioita on lukuisia. Käyn tässä niitä läpi hieman tarkemmin. Työpaikalla tulee olla tarpeeksi toimintakuntoista sammutuskalustoa, kuten sammutuspeitteitä ja käsिसammuttimia, asetettuina joka puolelle rakennusta näkyvästi ja helposti saatavasti. Käsिसammuttimet tulee huoltaa vähintään valmistajan ohjeissa mainituin huoltovälein ja aina vähäisenkin käytön jälkeen. Paloilmoitinpainikkeita on oltava rakennuksen jokaisessa kerroksessa tilan kokoon nähden tarpeellinen määrä. (Sisäasiainministeriön pelastusosasto, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö 2008.)

Palovaroittimien määrään ja kuntoon kannattaa myös kiinnittää huomioita. Suositeltavaa on, että yrityksestä menee automaattinen hälytys palolaitokselle palovaroittimen mennessä päälle. Erittäin tärkeää, jopa välttämätöntä, tämä on pienissä hotelli-ravintoloissa ja muissa paikoissa, joissa ei yöllä ole henkilökuntaa paikalla. Hätäpoistumistiet kuuluu merkitä selvin kyltein ja vihrein valoin. Hätäpoistumistiet on pidettävä vapaina eikä niille saa kerätä tavaraa, vaikka ne eivät normaalisti käytössä olisikaan. Ne eivät myöskään saisi olla takalukossa niin, ettei niitä saa sisäpuolelta auki hätätilanteessa. Näissä asioissa on usein ollut parantamisen varaa yrityksissä. (Pelastustoimi 2003.)

Rakennustekninen auttava seikka on, että rakennuksen ovet on rakennettu aukeamaan ulospäin. Näin ollen tulipalon sattuessa esimerkiksi täydessä yökerhossa ei käy niin, että asiakkaat ehtivät pakkautua sisäänpäin avautuvalle ovelle, ennen kuin se saadaan auki, tehden oven avaamisen sen jälkeen mahdottomaksi. Sisustuksessa ja hotellihuoneiden petivaatteissa käytettäviin tekstiileihin on hyvä kiinnittää huomiota. Suositeltavia ovat vaikeasti syttyvät tekstiilit, joita ovat paksu villa, tiivis ja paksu puuvilla, silkki ja useimmat modakryylit, esimerkiksi villamaiset vaatteet ja huovat sekä palosuojatut tekstiilit. Tekokuidut ovat usein herkästi syttyviä, kuten myös ohuet tekstiilit. Ravintoloissa poltetaan usein kynttilöitä, mikä ei ole paloturvallisuuden kannalta hyvä asia. Jos niitä kuitenkin halutaan polttaa, tulee henkilökunnalle painottaa niiden vahtimisen ja illan päätteeksi sammuttamisen tärkeys. (Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö 1996.)

Tilastosta hotellipaloista vuosina 1998 - 2002 käy ilmi, että yleisin tulipalon syytymissyy tai aiheuttaja oli jokin sähkölaite. Seuraavaksi yleisimmät olivat tupakointi ja tahallinen sytyttäminen eli tuhopoltto. Tupakoinnista aiheutuvaa tulipaloa voi pyrkiä välttämään, esimerkiksi edellisessä kappaleessa mainituilla sisustustekstiilien valinnoilla. Jos palo kuitenkin pääsee syttymään, hotellihuoneisiin asennetut sprinklerit voivat hyvinkin pelastaa tilanteen ja sammuttaa alkaneen palon. Tuhopolttoja on vaikeampi estää varotoimenpiteillä, mutta ainakin niiden aiheuttaminen voidaan tehdä mahdollisimman vaikeaksi. Pitämällä lastauslaituri siistinä ylimääräisestä rojusta vähennetään materiaalia, jonka avulla palon voi aloittaa. Roskakatos kannattaa myös rakentaa riittävän kauas varsinaisesta rakennuksesta, jotta palo ei pääse leviämään, jos joku sytyttää roskakatoksen tuleen. Vaaralliset aineet, kuten nestekaasupullot ja erilaiset kemikaalit, on säilytettävä asiakkaiden ulottumattomissa, suojaisassa paikassa niin, etteivät ne aiheuta turvallisuusriskiä. (Pelastustoimi 2003.)

Hotellihuoneissa tulisi olla kerroksen pohjapiirroskartta, josta näkyy sen hetkinen sijainti sekä hätäpoistumisreitit. Hyvä paikka tälle on esimerkiksi hotellihuoneen oven sisäpuolella. Siihen kannattaa myös laittaa toimintaohjeet tulipalon sattuessa useammilla kielillä. Ohjeissa tulee ilmetä, mitä tehdä, missä järjestyksessä, miten hälyttää apua, hätänumero, paikan nimi ja osoite. Tarkemmat ohjeet voi vielä laittaa huonekansioon, mutta yleiset ohjeet on syytä olla myös helpommin huomattavalla paikalla. Tulipalon leviämisen estämiseen hyvä apu on majoitushuoneiden oviin asennetut sulkijalaitteet, jotka varmistavat oven sulkeutumisen. (Hotellien paloturvallisuus: Vaatimukset Euroopassa 1997.)

Henkilökunnalla on merkittävä rooli paloturvallisuudessa. Selkeät toimintaohjeet tulipalon sattuessa on oltava esillä, ja ne on hyvä käydä läpi henkilökunnan kanssa, jotta kaikki tietävät, kuinka toimia. On tärkeää, että henkilökunta myös tietää, kuinka voidaan välttää tulipaloja ja parantaa turvallisuutta sekä toimii sen mukaisesti.

## **2.6 Työsuojelun toimintaohjelma**

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) toisen luvun yhdeksännessä §:ssä todetaan työsuojelun toimintaohjelmasta seuraavaa. *Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma).* (Finlex a.) Käydään seuraavaksi tarkemmin läpi toimintaohjelman sisältöä.

Työturvallisuuskeskuksen (1999) julkaisemassa Työsuojelun toimintaohjelma – lehtisessä on kerrottu selkeästi toimintaohjelman sisällöstä. Työsuojelun toimintaohjelman sisältö määräytyy kyseessä olevan yrityksen koon, toimialan ja työsuojelutarpeiden mukaisesti. Pienissä alle kymmenen henkeä työllistäväissä hotelli-ravintoloissa, joihin tämä teoria keskittyy, toimintaohjelma voi olla melko yksinkertainen. Isommissa yrityksissä voi olla tarvetta esimerkiksi toimipaikka- ja toimipistekohtaisille tarkennetuille ohjelmille koko yritystä koskevan yleisohjelman lisäksi. Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilta (osoitteesta [http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu\\_tyopaikalla/tyosuojelun\\_toimintaohjelma](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu_tyopaikalla/tyosuojelun_toimintaohjelma)) löytyy myös tietoa työsuojelun toimintaohjelmasta sekä mallipohja sen laatimiseen.

Työnantajilla ja työntekijöillä on molemmilla omat työsuojeluvastuunsa, jotka kirjataan työsuojelun toimintaohjelmaan. Toimintaohjelmaan kirjataan, ketkä muodostavat työsuojeluorganisaation, joka tulee olla kaikissa yli kymmenen työntekijän työpaikoissa. Pienemmissä yrityksissä työnantaja on veloitettu tiedottamaan turvallisuuteen liittyvistä asioista ja käsittelemään niitä yhdessä työntekijöiden kanssa. Näissä pienissä yrityksissä työsuojelun toimintaohjelmaan kirjataan ylös ainoastaan työsuojelupäällikön nimi, koska muuta työsuojeluorganisaatiota ei tarvita. Työsuojelupäällikön nimeää työnantaja, tai hän voi itse toimia työsuojelupäällikkönä. Isommissa yrityksissä työsuojeluorganisaatioon voi koon mukaan kuulua työsuojelupäällikön lisäksi työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamiehet ja työsuojelutoimikunta.

Työsuojelun toimintaohjelmaan kirjataan, miten työterveyshuolto on järjestetty ja kuka toimii sen yhteyshenkilönä. Kirjataan myös työterveyshuollon lakisääteiset tehtävät sekä mahdolliset muut sovitut työterveyshuollon tuottamat palvelut. Työterveyshuollon lakisääteiset tehtävät ovat työpaikkaselvitys, tietojen anta-

minen ja ohjaus, terveystarkastusten järjestäminen töissä, joissa on erityinen sairastumisen vaara, työkykyä ylläpitävä toiminta, vajaakuntoisten työntekijäin terveydentilan seuranta ja ensiapuvalmiuden suunnittelu ja ylläpitäminen. Työterveyshuolto laatii vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelman, jonka voi liittää osaksi työsuojelun toimintaohjelmaa.

Yrityksen sisäisiin turvallisuusohjeisiin kerätään kaikki yritystä koskevat turvallisuusohjeet. Jos ei haluta liittää kaikkia ohjeita itse työsuojelun toimintaohjelmaan, tulisi sinne kirjata ainakin opastus ohjeiden käyttöön ja tieto ohjeiden säilytyspaikasta. Turvallisuusohjeisiin voi kuulua muun muassa erityistoimia edellyttäviin työmenetelmiin liittyvät käyttö- ja toimintaohjeet, henkilöstön turvallisuutta uhkaaviin, kuten ryöstö- ja väkivaltatilanteisiin laaditut toimintaohjeet, uhkatilanteiden jälkihoito-ohjeet, yksintyöskentelyohjeet, paloturvallisuuteen liittyvät ohjeet sekä ensiapuvalmiuden ylläpitoon liittyvät ohjeet.

Otsikon työympäristön kuvaus ja kehittämistarpeet alle kuvataan työolosuhteiden nykytila. Siihen kirjataan ylös, millaisessa ympäristössä työskennellään, millainen on henkilöstön rakenne (naisia/miehiä, ikärakenne) ja millaisia työmenetelmiä ja välineitä käytetään. Kuvataan myös työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet ja käytännön toteutumismuodot. Nykytila-arvion pohjalta tulisi asettaa tavoitteet työsuojelutoiminnalle sekä arvioida lyhyen ja pitkän aikavälin kehittämistarpeet.

Edellisessä kohdassa mainittujen työsuojelutoiminnan tavoitteiden toteutumisen seurantaan tarvitaan erilaisia mittareita. Työolojen seurantakohteisiin kirjataan ylös millaisia mittareita seurannassa käytetään. Niitä voivat olla sairauspoissaolot, työtapaturmat ja läheltä piti –tapaukset, työkyvyn arviointi, väkivallan uhkatilanteet ja työilmapiirikartoitukset.

Sitten käsitellään työsuojeluasioiden huomioonottoa yrityksen toiminnassa. Suunnittelu, kehittämis- ja hankintatoimi kattaa menettelytavat ja vastuuhenkilöt työsuojelun ja työkykytoiminnan huomioimiseen yrityksen muutostilanteissa. Muutostilanteita voivat olla työtilojen uudistus ja työvälineiden tai kalusteiden hankinta. Tekstissä tulee ilmetä, kuinka työsuojelu- ja työkykyasiat on huomioitu

perehdytyksessä ja työnopastuksessa. Tiedotus ja koulutus otsikon alle puolestaan kirjataan, kuinka tiedottaminen henkilöstölle hoidetaan sekä miten arvioidaan henkilöstön työsuojelukoulutustarve ja kuinka koulutus kohdennetaan ja toteutetaan.

Loppuun kirjataan työsuojelun toimintaohjelman seurannasta vastaavat henkilöt. Kuvataan myös kuinka toimintaohjelman ajantasaisuutta seurataan. Työsuojelun toimintaohjelma on väline, jonka avulla ylläpidetään, kehitetään ja seurataan työpaikan työsuojelua, ja siksi sen ajantasaisuuden seuranta on tärkeää.

### **3 TURVALLISUUSSELVITYS HOTELLI-RAVINTOLA KÄGÖS- SÄ**

Hotelli-Ravintola Kägöne on pieni valtatie kuuden varrella Parikkalassa sijaitseva hotelli-ravintola. Kägöne toimii vanhassa nelikerroksisessa hirsirakennuksessa, jonka omistaa Parikkalan Pirtti Oy. Tilat on liiketoimintaa varten vuokrannut Pitopalvelu Piparitähdet. Pitopalvelu Piparitähdet on Marjo Kuittisen perustama yritys, jolla on ollut jo kymmenen vuotta lounaskahvila- ja pitopalvelutoimintaa Imatralla. Kägösessä Pitopalvelu Piparitähdet aloitti majoitus- ja ravitsemistoiminnan 1.9.2008. Ennen kuin sain opinnäytetyöni valmiiksi Pitopalvelu Piparitähdet ehti lopettaa liiketoiminnan Kägösessä vuoden 2010 alussa. Kiinteistön omistaja aloitti itse yritystoiminnan rakennuksessa 27.2.2010 (Maakuntaportaali eKarjala 2010).

Kägösen ravintolassa on 250 asiakaspaikkaa, joista 70 on yläkerrassa. Yläkerrtaa käytetään ravintolatilana vain erikois- ja yksityistilaisuuksissa, ja se toimii pääsääntöisesti kokoustilana. Pääasiallisessa ravintolakerroksessa on vielä osittain eristetty erillinen kabinetti-tila. Kesällä terassilla on lisäksi 65 asiakaspaikkaa. Ravintolassa on päivällä tarjolla buffet-lounas ja iltaisin ruokaa voi tilata à la carte –listalta. Ravintolassa voi käydä myös kahvilla ja vitriineissä on aina suolaisia ja makeita leipomotuotteita. Ravintolassa on A-oikeudet. Ravintola

on savuton, eikä siellä ole tupakkakoppia, vaan vain terassilla voi polttaa. (Hotelli-Ravintola Kägöne 2010.)

Ravintolan myyntitiskillä toimii myös hotellin vastaanotto. Hotellihuoneita Kägönessä on kuusi, joista yksi on kolmen hengen ja muut kahden hengen huoneita. Hotellihuoneet sijaitsevat ravintolakerroksen alapuolella ja ovat kaikki savuttomia. Huoneiden ikkunat ovat rakennuksen takana olevalle lammelle päin, ja niiden ulkopuolella on terassi. Alimmassa kerroksessa on sauna, poreallas ja takkakabinetti, jonka kautta pääsee ulos ja rappuja pitkin laiturille. Kägönessä on myös kolme kokoustilaa: kokouskabinetti 22 hengelle, takkakabinetti 16 hengelle sekä aikaisemmin mainittu yläkerran kokoustila 80 hengelle. (Hotelli-Ravintola Kägöne 2010.)

Talven ja kevään 2009 aikana, jolloin toteutin turvallisuusselvityksen ja muut turvallisuutta lisäävät toimenpiteet, Kägönessä työskenteli seitsemän työntekijää. Kokoaikaisia olivat ravintolapäällikkö ja keittiöpäällikkö, osa-aikaisia kaksi tarjoilijaa ja yksi kokki, lisäksi henkilökuntaan kuului yksi extraaja sekä siivooja. Itse lopetin työt Kägönessä kesäkuun 2009 lopulla.

### **3.1 Turvallisuusselvitys**

Turvallisuusselvityksen tarkoituksena oli saada ajantasainen yleiskatsaus yrityksen turvallisuusasioiden tilasta. Ensimmäisenä vaiheena oli sopivan lomakkeen löytäminen turvallisuusselvitystä varten. Käyttämäni turvallisuuden tarkistuslista löytyi Työterveyslaitoksen verkkosivulta. Sinne oli koottu useita ammattialakohtaisia työsuojelun tarkistuslistoja pientyöpaikoille. Nämä listat työterveyslaitos on laatinut yhdessä Työturvallisuuskeskuksen, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön, Työsuojelurahaston, yrittäjien ja järjestöjen kanssa vuosina 1997-2001, ja ne ovat maksuttomia. Hotellien ja ravintoloiden tarkistuslistan on tehnyt Taru Lankinen.

Tarkistuslista on jaettu kuuteen eri osa-alueeseen, ja se sisältää yhteensä kuuksikymmentä kysymystä. Osa-alueet ovat ergonomia, kone- ja laiteturvallisuus, järjestys ja siisteys, työympäristötekijät, työskentely sekä työterveyshuolto, en-

siapu ja paloturvallisuus. Kysymyksien kohdalle merkitään, onko asia ”kunnossa” vai ”ei kunnossa” tai jos kyseinen asia ei koske yritystä, valitaan kohta ”ei sovellu”. Kysymyksien kohdalla on myös toimenpideideoita, joiden tarkoituksena on auttaa epäkunnossa olevien kohtien korjaamisessa.

Tein turvallisuuskartoituksen Hotelli-Ravintola Kägöseen 24.2.2009. Suureen osaan kohdista pystyin vastaamaan itse, koska työskentelin silloin Kägösessä. Keittiötä ja siivousta koskeviin kohtiin, joihin en itse osannut vastata, kysyin mielipidettä muilta työntekijöiltä. Olin myös etukäteen perehtynyt työturvallisuuden teoriaan ja lain vaatimuksiin, jotta tiesin, miten asioiden pitäisi olla.

Ergonomia osa-alueen ensimmäinen osio koskee työpisteen ja kulkuteiden suunnittelu. Ensimmäinen kysymys on, onko työskentelyyn ja liikkumiseen riittävästi tilaa. Totesin tämän kohdan olevan kunnossa. Työpisteiden ympärillä on riittävästi tilaa, ja työskentelyasennot ovat hyvät. Seuraava kohta, onko työntekijällä käytössä hyvä istuin, puolestaan ei ollut kunnossa. Tietokoneen luona oleva tuoli oli vanha eikä siinä ollut minkäänlaisia säätömahdollisuuksia. Selkänoja ei myöskään tukenut ollenkaan selkää. Suosittelinkin uuden tuolin, jossa on säätömahdollisuudet, hankintaa.

Työpöydän ja työtasojen totesin olevan sopivalla korkeudella. Tässä kohdassa otin huomioon sen, että rakennus on vanha eikä työtasoja ollut tehty säädeltäviksi. Tasot olivat mielestäni kuitenkin keskimääräisesti toimivalla tasolla, kun kukaan työntekijöistä ei ollut huomattavan pitkä tai lyhyt. Seuraava kohta, onko näyttöpäätteet sijoitettu oikein, ei ollut kunnossa. Ohjeistuksen mukaan näyttö pitäisi sijoittaa niin, että kuvaruudun yläreuna on noin 10 - 15 senttimetriä katseen vaakatason alapuolella. Etäisyys näyttöön tulisi olla viidestäkymmenestä kahdeksaankymmeneen senttimetriin. Nämä määreet eivät toteutuneet. Säädettävän istuimen hankkiminen parantaisi jo tilannetta. Suosittelinkin näytön sijoittelua ohjeiden mukaisesti varsinkin, mikäli koneella työskennellään pidempiä aikoja kerrallaan.

Ovatko työvälineet ja työkohteet ulottumisetäisyydellä –kohdan totesin olevan kunnossa. Välineet oli aseteltu niin, että useimmiten tarvittavat olivat lähimpänä

ja helpoiten saatavissa. Järjestelyt olivat mielestäni toimivat, ja myös keittiön henkilökunta ja siivoja sanoivat samaa omista työpisteistään. Seuraava kohta, ovatko portaat, seisoma-alustat ja askelmat turvallisia, ei ollut täysin kunnossa. Henkilökunnan käyttämissä yläkerran rappusissa säilytettiin tavaraa, joka kavensi rappujen käyttötilaa aiheuttaen turvallisuusriskin. Rappusissa säilytettävälle wc- ja käsipyyhepaperueille sekä muille tavaroille täytyi löytää muu säilytyspaikka. Näitä yksiä rappuja lukuun ottamatta kohta oli muuten kunnossa Kägösessä.

Toinen ergonomia osa-alueen osio on työasennot. Siihen kuuluu kolme kohtaa, jotka kaikki olivat kunnossa Kägösessä. Henkilökunta käyttää oikeita työasenoja ja osaa välttää turhaa kumartelua. Mahdollisuuksien mukaan työvaiheita tehdään istualtaan. Työasentoja on mahdollista vaihdella. Työvuoroon sisältyy sen verran vaihtelevia työtehtäviä, että samaa työasentoa ei tarvitse tehdä koko ajan. Henkilökunta tietää myös, kuinka taakkojen nostelu ja siirtely tehdään oikein. Raskaiden tavaroiden, kuten oluttankkien, siirtelyyn on tarjolla apuvälineitä.

Lomakkeen toisena osa-alueena olevan kone- ja laiteturvallisuuden kaikki seitsemän kohtaa olivat kunnossa. Koneet ja laitteet täyttivät turvallisuusmääräykset. Kaikissa 1.1.1995 jälkeen valmistetuissa laitteissa ja koneissa oli CE-merkki ja myös sitä vanhemmat laitteet olivat turvallisia. Koneille ja laitteille löytyi suomen- ja ruotsinkieliset käyttöohjeet. Kaikille laitteita ja koneita käyttäville oli opastettu niiden oikeaoppinen käyttö. Käytettävät laitteet ja koneet olivat ehjiä ja toimivia. Rikkinäisiä laitteita ja koneita ei ollut käytössä.

Seuraava kohta, onko vaaralliset osat suojattu, koski lähinnä keittiöhenkilökuntaa, sillä salin puolella ei vaarallisia laitteita oikeastaan ole käytössä. Kysyin tähän kohtaan kokkimme mielipidettä, ja hän sanoi asian olevan kunnossa. Johdot, pistokkeet ja pistorasiat olivat kunnossa. Tämän kohdan selvittääkseni kävin läpi laitteiden johdot rikkinäisiä etsien. Pistorasiat toimivat myös kaikki normaalisti. Vaaralliset käyttöolosuhteet, kuten keittiö ja muut kosteat tilat, oli huomioitu. Suurin osa Kägösen pistorasioista oli suojamaadoitettuja, mikä parantaa turvallisuutta.

Listan kolmas osa-alue käsitteli järjestystä ja siisteyttä. Ensimmäisenä kysyttiin, onko siisteyden ja järjestyksen pidon yleiset edellytykset kunnossa. Tämä kohta ei täytynyt kunnolla Kägösessä. Työvälineille ja tavaroille oli omat säilytyspaikkansa, ja turha tavara oli pyritty siivoamaan pois tieltä. Ongelmana oli osa työntekijöistä, jotka eivät omalta osaltaan huolehtineet siisteydestä. He eivät olleet sisäistäneet järjestystä ylläpitäviä työtapoja. Toinen kohta, ovatko pöydät, työtasot, hyllyt ja ikkunalaudat ynnä muut päällykset järjestyksessä, ei ollut kunnossa. Pöydillä oli ylimääräistä tavaraa, eivätkä kaikki hyllyt olleet järjestyksessä. Muutamit hyllyt eivät myöskään tuntuneet tarpeeksi tukevilta verrattuna niillä säilytettävän tavaran painoon ja määrään. Järjestyksen ylläpitämistä tulisi painottaa entistä enemmän työntekijöille. Huterammille hyllyille tulisi varastoida vain kevyitä tavaroita tai poistaa hyllyt kokonaan.

Lattiat olivat riittävän puhtaat. Niillä ei lojunut ylimääräistä tavaraa, ja kulkureitit olivat vapaina. Lattiamateriaali oli oikein valittu ja pitävä. Lattiat pidettiin kuivina eikä liukastumisvaaraa aiheuttavia aineita, kuten roiskunutta rasvaa, jätetty lattiapinnoille. Jäteastioita on riittävästi. Eri jätteille oli omat astiansa ja jokaisen työpisteen luota löytyi tarvittavat jäteastiat. Seuraava kohta, ovatko työskentelyalueen ulkopuoliset tilat siistit ja järjestyksessä, ei ollut kunnossa. Kulkureitit ja varastot olivat siistit, mutta ulkokatoksen yhdestä jäteastiasta puuttui kansi. Tämä oli huomattava ongelma, sillä linnut pääsivät levittelemään jäteastian sisältöä pihalle, kun kansi ei ollut niitä estämässä. Ohjeistin ilmoittamaan kiinteistön omistajalle kannen puuttumisesta, koska uuden hankkiminen kuului hänelle. Yrityksen sosiaalitulat olivat asianmukaiset. Pukuhuoneessa oli riittävästi tilaa, ja se oli siisti. Hotellin ulkopuoliset kulkuväylät olivat turvalliset. Pihan aurauksesta ja hiekoituksesta oli sopimukset. Kulkuväylillä ei myöskään ollut tavaraa tiellä.

Neljäs osa-alue työympäristötekijät jakautuu neljään eri tarkastelukohtaan. Ensimmäisenä on valaistus, jonka kaksi kohtaa olivat kunnossa. Työpisteiden ja yleisten alueiden valaistus oli riittävää. Palavat lamput vaihdettiin aina uusiin. Valaistus oli toteutettu siten, ettei se häikäise. Näiden kohtien arvio perustui omaan havainnointiini.

Toisena tarkastelukohtana on lämpöolot, ilmanpuhtaus ja ilmastointi. Lämpötila oli työskentelyyn sopiva. Kuumaan kesäaikaan lämpötilan säätelyn apuna oli ollut pöytätuuletin. Ilmastointi oli riittävä ja työpiste vedoton. Henkilökunta oli opastettu ilmastointilaitteiden käyttöön ja he osasivat säätää niitä tarpeen mukaan. Ulko-ovista ei päässyt tulemaan vetoa tuulikaapin ansiosta. Ilmankosteus oli sopiva, ja hengitysilman puhtaus oli hyvä. Kohta, onko tupakansavun aiheuttama vaara minimoitu, ei ollut täysin kunnossa. Sisällä ravintolassa ei saanut polttaa. Ulko-oven vieressä tupakoiminen oli kielletty kyltillä. Terassikauden aikana myös sisältä ravintolasta terassille vievän oven ulkopuolella tupakointi oli kielletty kyltillä savun sisälle kantautumisen estämiseksi. Henkilökunnan tupakointi lastauslaiturilla aiheutti kuitenkin ongelman, sillä tupakansavu pääsi kantautumaan sieltä sisälle työskentelytiloihin. Ehdotin tupakkapaikan siirtämistä kauemmas ulko-ovelta.

Kemikaalit - kohdan ensimmäinen kysymys, ovatko kemikaalien sisällöstä, vaaroista ja käytöstä kertovat tiedotteet saatavilla, oli kunnossa. Epäkunnossa taas oli toinen kysymys, käytetäänkö ja säilytetäänkö kemikaaleja asianmukaisesti. Säilytys oli toteutettu hyvin, mutta tarvittavia henkilösuojaimia ei ollut hankittuöntekijöiden käyttöön. Muovihanskoja löytyi, mutta esimerkiksi uunia vahvoilla aineilla pestäessä tarvitaan lisäksi myös hengityssuojain. Näitä työpaikalta ei löytynyt.

Työympäristötekijät osa-alueen viimeinen kohta on melu. Tästä oli vain yksi kysymys. Onko työpiste riittävän hiljainen? Tämä kohta oli kunnossa. Melua ei ollut häiritsevän paljon. Melutaso Kägösessä on korkeimmillaan iltapäivätansseissa, jolloin siellä soitetaan tanssimusiikkia. Oman kokemukseni perusteella melu ei tuolloinkaan ole ollut vahingollisen kovaa.

Tarkistuslistan viides osa-alue, työskentely, jakautuu kolmeen eri tarkastelukohtaan. Ensimmäisenä kohtana on työtilanteet. Turvallisten työtapojen käyttö oli kunnossa. Työntekijät osaavat hyödyntää apuvälineitä ja käyttävät työvälineitä vain niille tarkoitettuihin tehtäviin. Kohta, käytetäänkö tarvittavia henkilösuojaimia, ei ollut kunnossa. Kuten jo kohdassa kemikaalit huomattiin, kaikkia tarvittavia henkilösuojaimia ei ole tarjolla. Nämä tulee hankkia. Työvaatteet so-

veltuiivat hyvin työskentelyyn. Työnantaja on hankkinut työntekijöille työvaatteet, ja jokainen huolehtii itse niiden puhtaudesta. Työvälineet olivat tarkoituksenmukaiset. Ne ovat hyväkuntoiset ja turvalliset.

Toisen kohdan, väkivalta- ja vaaratilanteet, kaksi kysymystä eivät olleet täysin kunnossa. Kysymykset ovat, onko rahojen käsittely turvallista ja onko mahdollisiin uhkaaviin tilanteisiin varauduttu. En voi tässä tarkemmin paljastaa esille tulleita puutteita, mutta kerron, mihin tulisi kiinnittää huomiota turvallisuusselvitystä tehtäessä. Rahojen turvallisessa käsittelyssä tulee huomioida muun muassa seuraavia asioita. Rahat tulee säilyttää asiakkaan ulottumattomissa, kassassa ei kannata säilyttää suuria määriä rahaa, ja rahojen laskenta kannattaa toteuttaa lukittavassa tilassa, jonne ulkopuolisilla ei ole näköyhteyttä. Rahojen kuljetuksen turvallisuus pitää varmistaa, ja kassakaapin tulee olla turvallinen ja oikein asennettu. Rahojen käsittelyyn olisi hyvä olla kirjalliset ohjeet työpaikalla.

Uhkaaviin tilanteisiin varautuminen puolestaan voi tarkoittaa seuraavia asioita. Työtiloista on hyvä näkyvyys muihin työntekijöihin ja asiakkaisiin sekä ulos. Ulkopuolisten pääsy muihin kuin asiakastiloihin on estetty, ja takaovet pidetään lukossa kaiken aikaa. Työpisteen lähellä on hälytyspainike tai puhelin, ja työpisteestä pääsee helposti pakenemaan uhkatilannetta. Kirjalliset ohjeet väkivalta- ja uhkatilanteisiin ovat olemassa, ja henkilökunta on koulutettu oikeaan toimintaan. Avainturvallisuudesta on huolehdittu. Turvajärjestelyistä ei kerrota ulkopuolisille eikä asiakkaan tietoja luovuteta ulkopuolisille.

Kahdeksan seuraavaa kysymystä käsittelevät työn organisointia. Työpäivien pituus oli sopiva. Työpäivät eivät olleet liian pitkiä, ja työvuorolista oli laadittu työehtosopimuksen mukaisesti. Taukoja oli riittävästi. Alalle tyypillisesti taukoja ei voi ajoittaa työpäivään etukäteen, vaan henkilökunta pitää taukoja tilanteen mukaan. Kun ravintolassa hiljenee hetkeksi, pidetään tauko. Perehdytyksen hoitamisessa oli puutteita. Työntekijöiden perehdytys oli hyvin vähäistä, eikä minkäänlaista perehdytyskansiota tai materiaalia ollut tehty. Perehdyttäminen pitäisi muistaa myös vanhoilla työntekijöillä silloin, kun työ muuttuu tai hankitaan uusi kone tai laite.

Seuraava kysymys, onko työpaikalle valittu työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta, ei soveltunut Kägöseen. Työpaikalle on valittava työsuojeluvaltuutettu, jos työntekijöitä on yli kymmenen ja työsuojelutoimikunta, jos työntekijöitä on yli kaksikymmentä. Työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti. Vastuut ja oikeudet jaetaan kaikille yhtäläisin perustein.

Kysymys, onko tiedotus riittävää ja avointa, ei ollut kunnossa. Asioista tulisi tiedottaa niin, että tieto menee kaikille. Työntekijöille tulisi antaa sekä myönteistä että kielteistä palautetta työstään. Vastuut on jaettava selkeästi ja niin, että jokainen tietää, kuka vastaa mistäkin. Kägöseltä puuttuivat säännölliset työpalaverit, jotka ovat hyvä tapa jakaa tietoa. Tiedonkulun kannalta ongelmallista oli myös johtajan työskentely lähinnä Imatralla sijaitsevista yksiköistä. Seuraavassa kysymyksessä, onko ilmapiiri kannustava ja vapautunut, tuli myös esille työpalaverien tarve. Niiden avulla voitaisiin lisätä avointa keskustelua asioista, mikä oli vähäistä. Kannustava ja vapautunut ilmapiiri tarkoittaa myös sitä, että sellän takana puhumista ei hyväksytä. Työssä voi kehittää taitojaan ja oppia uutta. Asiat ja taidot on opetettu kaikille niitä tarvitseville.

Kuudes ja viimeinen osa-alue tarkistuslistalla jakautuu kolmeen osioon, jotka ovat työterveyshuolto, ensiapu ja paloturvallisuus. Työntekijöille ei ollut järjestetty työterveyshuoltoa. Ravintolapäällikkö otti asian heti hoitaakseen. Työterveyshuollon järjestämisen lisäksi myös siitä henkilökunnalle tiedottaminen tulee muistaa. Seuraavaan kysymykseen, onko elintarvikkeita käsittelevillä työntekijöillä olemassa tarvittava lääkärintodistus, jouduin kysymään vastausta ravintolapäälliköltä. Hänen mukaansa kohta oli kunnossa. Työpaikan työkykyä ylläpitävä toiminta ei ollut järjestelmällistä ja ennaltaehkäisevää, koska sitä ei käytännössä ollut ollenkaan. Toimintaa olisi hyvä suunnitella ja sisällyttää suunnitelmat työsuojelun toimintaohjelmaan. Tässä asiassa ei ollut voitu myöskään pitää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, koska sinne päin ei ollut tehty minkäänlaisia sopimuksia.

Ensiapu - kohdan molemmat kysymykset olivat kunnossa. Tarvittavat ensiapuvälineet olivat helposti saatavilla. Niitä säilytettiin avoimessa ensiapukaapissa keittiön puolella, eivätkä ne olleet vanhentuneita. Työntekijöillä oli riittävä en-

siaputaito. Tarpeeksi suurella osalla henkilökunnasta oli vähintään EA1-kurssi voimassa.

Viimeisenä kohtana olevasta paloturvallisuudesta yhtä kysymystä lukuun ottamatta kaikki olivat kunnossa. Toimiva paloilmoitinlaitteisto oli olemassa. Palova-roittimia, paloilmoittimia ja muita laitteita oli riittävästi kaikissa tiloissa. Tarvittavat sammutusvälineet olivat olemassa. Jauhesammuttimia, sammutuspeitteitä ja paloposteja oli helposti saattavilla näkyvillä paikoilla joka puolella rakennusta. Jauhesammuttimet olivat tarkastettuja. Palovaara oli huomioitu sisustuksessa. Sisustuksessa oli pyritty välttämään herkästi syttyviä materiaaleja. Ainoa epä-kunnossa oleva asia paloturvallisuudessa oli turvallisuussuunnitelman puuttu-minen. Henkilökunta tulee myös kouluttaa turvallisuussuunnitelmassa esille tuo-tujen riskien, kuten tulipalo, varalle ja opettaa ennakoivaa paloturvallisuutta.

Poistumistiet oli merkitty. Olin jo aikaisemmin käynyt koko rakennuksen läpi merkatessani pohjapiirroksen alkusammutusvälineistön sijainnit. Samalla olin tarkistanut poistumisteiden merkinnät ja vaihtanut palaneet lamput merkkivaloi-hin. Poistumisteillä ei saa olla tavaraa, ja ovien täytyy olla sisältä päin avattavis-sa. Kaasun käyttö oli turvallista. Keittiön työntekijät tiesivät, kuinka kaasua käy-tetään oikeaoppisesti. Kaasupulloja säilyttiin turvallisesti. Koska en itse salin puolella ole tekemisissä kaasun kanssa, kysyin tähän kohtaan neuvoa keittiön puolelta. Hätänumerot olivat näkyvillä puhelimen luona. Puhelimen tulee myös olla kaikkien ulottuvilla.

Käytyäni yllä kuvatulla tavalla turvallisuuden tarkistuslistan läpi, tein tuloksista yhteenvedon. Listaan oli erikseen valittu kohta, johon merkittiin jokaisesta osa-alueesta erikseen, moniko kohta oli kunnossa, epäkunnossa ja ei soveltunut. Tuloksista laskettiin turvallisuusindeksi, joka kertoo kunnossa olevien kohtien prosenttiosuuden kunnossa ja ei kunnossa olevista kohdista yhteensä. Esimer-kiksi, kun turvallisuusselvityksen toteuttaa vuosittain, voi turvallisuuden para-nemista helposti seurata turvallisuusindeksillä ja tähdätä joka vuosi hieman suu-rempaan prosenttiin.

Kysymyksiä läpi käydessäni olin samalla merkinnyt epäkunnossa olevien asioiden kohdalle korjausehdotuksia. Kävin listan läpi ravintolapäällikön kanssa. Kirjasimme tarkistuslistan yhteenveto - kohtaan suurimmat ja tärkeimmät toimenpiteet, joista yhdessä sovimme. Toimenpiteille valittiin vastuuhenkilöt ja aikataulut niiden toteuttamiseen.

### **3.2 Muut toimenpiteet**

Toteutin talven ja kevään 2009 aikana useita pieniä turvallisuutta parantavia toimenpiteitä Kägöseen. Kuten jo turvallisuuskartoituksen yhteydessä mainitsin, merkitsin rakennuksen pohjapiirrokseseen kaiken alkusammutusvälineistön ja hätäpoistumistiet. Samalla tarkastin poistumisteiden merkinnät ja merkkivalot. Kävin ostamassa palaneiden lamppujen tilalle uusia, kun niitä ei Kägösessä ollut. Tulostin hotellihuoneisiin laitettavat toimintaohjeet. Jokaiseen huoneeseen tuli kaksi lappua, toisessa teksti suomeksi ja ruotsiksi, toisessa englanniksi, saksaksi ja venäjäksi. Laminoin paperit ja kiinnitin ne hotellihuoneiden ovien sisäpuolelle.

Järjestelin hyllyjä, pöytiä ja työtasoja pyrkien toimivampaan kokonaisuuteen. Työtasoja pyrin tyhjentämään niin, että niillä olisi vain tarvittavat tavarat eikä mitään ylimääräistä. Hyllyiltä otin pois tarpeettomat tavarat ja muut järjestelin toimivaksi kokonaisuudeksi. Siivosin keittiön siivouskomeron, jonka ylähyllyiltä löytyi rikkonaista ja tarpeetonta tavaraa.

Kävin Imatralla kahdessa lasiliikkeessä selvittämässä hintaa ja saatavuutta yksisuuntaiselle pleksilasille. Lasi oli tarkoitus laittaa saliilta keittiön puolelle näkyvään aukkoon. Tarkoitus oli, että asiakkaat eivät näkisi keittiöön mutta sieltä voisi silti vahtia kassaa ja salia. Lasin ostaminen oli annettu toisen työntekijän vastuulle, minä kävin vain tekemässä alkuselvitystä asiaan.

Keräsin myös toimenpideohjeita erilaisten tilanteiden varalle. Niitä etsin lähinnä Internetistä. Toimintaohjeet oli tarkoitus liittää työsuojelun toimintaohjelmaan, joka jäi tekemättä yrittäjänvaihdoksen takia.

## 4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI

Turvallisuusselvityksessä havaitsin Kägösellä joitain puutteita työturvallisuudessa. Suurimmat puutteet olivat työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyshuollon puuttuminen. Muita selvityksen pohjalta ravintolapääällikön kanssa sovittuja toimenpiteitä olivat esimerkiksi perehdytyskansion tekeminen yritykselle ja tarvittavien henkilösuojaimeiden hankkiminen ja ohjeistaminen niiden käyttöön. Annoin myös muutamia parannusehdotuksia rahojen käsittelyyn ja avainturvallisuuteen. Lisäksi kirjasin turvallisuusselvitykseen ylös pienempiä toimenpide-ehtotuksia, kuten ulkoroskalaatikon kannen hankkiminen, epäkunnossa oleviin kohtiin.

Suosittelen yritystä nimeämään yhden henkilön vastaamaan työturvallisuusasioista yrityksessä. Hänen vastuullaan olisi huolehtia, että määrätyt toimenpiteet työturvallisuuden parantamiseksi toteutetaan. Turvallisuusselvitys olisi hyvä tehdä yrityksessä vähintään vuosittain. Näin voidaan seurata työturvallisuuden kehittymistä ja asettaa sille tavoitteita.

Opinnäytetyöni valmistuminen ei sujunut aivan suunnitelmien mukaisesti. Alkuperäinen tavoite oli saada opinnäytetyö valmiiksi kesän 2009 loppuun mennessä. Ensimmäinen syy valmistumisen pitkittymiseen oli työpaikan vaihto. Aloitin uudessa työpaikassa kesäkuun lopulla, ja siellä riitti niin paljon töitä, ettei minulla ollut aikaa opinnäytetyölle loppukesän aikana. Kevään aikana olin pystynyt tekemään opinnäytetyötä työn ohessa ja joitain turvallisuusparannuksia jopa työajalla. Syksyllä, kun työtahti uudessa työpaikassa kesän jälkeen rauhoittui, sairastuin. Olin sairauslomalla useampaan kertaan, pisin sairausloma oli kuukauden. Sairastelu vei voimia niin, etten jaksanut keskittyä opinnäytetyöhön ja se oli jäissä loppuvuoden 2009.

Jatkoin opinnäytetyön tekemistä vuoden 2010 puolella. Seuraava takaisku työssä oli, kun Pitopalvelu Piparitähdet lopetti liiketoiminnan Kägösessä heti alkuvuodesta. Olin onneksi ehtinyt toteuttaa turvallisuusselvityksen Kägöseen jo edellisenä keväänä. Kägösen kiinteistön omistaja Parikkalan Pirtti Oy aloitti lii-

ketoiminnan rakennuksessa 27.2.2010. Kävin juttelemassa uuden ravintolapäällikön kanssa ja kerroin hänelle tilanteeni. Heillä oli jo tehtynä turvallisuusohjeet. Ehdotin, että voisin tehdä turvallisuusselvityksen uudelleen nyt, kun yrittäjä on muuttunut, jotta he saisivat paremman kuvan yrityksen työturvallisuustilanteesta. Valitettavasti, vaikka kyselin useampaan kertaan, ei ravintolapäälliköltä löytynyt aikaa tai kiinnostusta selvityksen toteuttamiseen.

Vastoinikäymisistä huolimatta sain kuitenkin opinnäytetyön valmiiksi. Mielestäni olen onnistunut melko hyvin keräämään teoriaa aiheesta. Teoriasta oli paljon hyötyä turvallisuusselvitystä tehtäessä ja jatkotoimenpiteitä suunniteltaessa. Uskon, että turvallisuusselvityksestä on ollut hyötyä yritykselle. Tähän opinnäytetyöhön keräämäni materiaalin avulla voi alan yritys suunnitella omaa työturvallisuuttaan.

## LÄHTEET

Ahonen, M., Launis, M. & Kuorinka, T. 2001. Työpaikan ergonomian selvitys. Helsinki: Edita Oyj.

Finlex a. Ajantasainen lainsäädäntö.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (Luettu 7.4.2010)

Finlex b. Ajantasainen lainsäädäntö.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030468> (Luettu 9.4.2010)

Finlex c. Ajantasainen lainsäädäntö.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030787> (Luettu 13.4.2010)

Hotellien paloturvallisuus: Vaatimukset Euroopassa. 1997. Tampere; Tammer-Paino Oy.

Hotelli-Ravintola Kägöne. 2010. <http://www.kagone.fi/> (Luettu 24.5.2010)

Huhtala, J. 1997. Turvallisuus hotelli- ja ravintola-alalla. Uudenkaupungin Kirjapaino Oy.

Maakuntaportaali eKarjala. 2010. Kägöne avaa lauantaina. 22.2.2010. <http://www.ekarjala.fi/etusivu/pp/9538-kaegoene-avaa-lauantaina.html> (Luettu 24.5.2010)

Pelastustoimi. 2003. Hotellien paloturvallisuus. Sisäasiainministeriön julkaisusarja 22/2003.  
[http://www.pelastustoimi.fi/media/raportit/hotellit/hotellien\\_paloturvallisuus.html](http://www.pelastustoimi.fi/media/raportit/hotellit/hotellien_paloturvallisuus.html) (Luettu 12.4.2010)

Sisäasiainministeriön pelastusosasto, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. 2008. Kodin turvaopas.  
[http://turvaopas.pelastustoimi.fi/paloturvallisuus.html?keyword=jauhesammutin#jauhe-\\_\\_hiilidioksidi-\\_ja\\_nestesammuttimet](http://turvaopas.pelastustoimi.fi/paloturvallisuus.html?keyword=jauhesammutin#jauhe-__hiilidioksidi-_ja_nestesammuttimet) (Luettu 14.4.2010)

Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö. 1996. Tekstiilit ja paloturvallisuus. <http://www.pelastustoimi.fi/turvatietao/sisusteiden-paloturvallisuus/> (Luettu 15.3.2010)

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto. 2009. Työtapaturmat ja ammattitaudit: Tilastovuodet 1996-2007. PunaMusta.

Työterveyslaitos: Työturvallisuuskeskus. 1999. Työsuojelun peruskurssi. 7. painos. Espoo: Frenckell.

Työturvallisuuskeskus. 1999. Työsuojelun toimintaohjelma. 4. painos. Nykypaino Oy.

Vartia, M. & Paananen, T. 1992. Henkinen väkivalta työssä. Helsinki: Painotalo Miktor.