

Miia Ridderstad

Crimppi Oy:n turvallisuusjohtamisen kehittäminen

Opinnäytetyö

Kevät 2021

SeAMK Tekniikka

Teknologiaosaamisen johtaminen, YAMK

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Tekniikan yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Teknologiaosaamisen johtaminen, YAMK

Tekijä: Miia Ridderstad

Työn nimi: Crimppi Oy:n turvallisuusjohtamisen kehittäminen

Ohjaaja: Seliina Päälylysaho

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 86

Liitteiden lukumäärä: 3

Globaalisti yritysten odotetaan kiinnittävän aiempaa enemmän huomiota työturvallisuuteen. Myös Crimppi Oy:ssä tunnistettiin tarve työturvallisuusasioiden systematisempaan hallintaan ja kehittämiseen. Organisaation ylin johto asetti tavoitteeksi ISO 45001 -työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmästandardin vaatimukset täyttävän johtamisjärjestelmän.

Turvallisuusjohtamisen kehittäminen aloitettiin selvittämällä yrityksen sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien, velvoittavan lainsäädännön sekä ISO 45001 -standardin työterveys- ja työturvallisuusjohtamiselle asettamat vaatimukset kirjallisuusselvityksen ja teemahaastattelun avulla. Sen jälkeen selvitettiin työterveys- ja työturvallisuusasioiden nykytila ja kehittämiskohteet tutkimalla yrityksen dokumentaatiota. Organisaation toimintoja kehitettiin monin tavoin täyttämään ISO 45001 -standardin vaatimukset. Menetelminä työssä käytettiin kyselyitä, havainnointia ja haastatteluja. Työterveys ja työturvallisuusasiat integroitiin osaksi yrityksen laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmää.

Syyskuussa 2020 yrityksen toiminnan todettiin täyttävän standardin vaatimukset ja integroidulle laatu-, ympäristö- sekä työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmälle myönnettiin ISO 45001 -sertifikaatti DNV GL:n toimesta.

Työn tavoitteet saavutettiin. Organisaation turvallisuusjohtamiselle asetetut vaatimukset selvitettiin. Turvallisuusjohtamista kehitettiin järjestelmälliseksi ja vaatimukset täyttäväksi ISO 45001 -standardin pohjalta. Johtamisjärjestelmälle saatiin yritysjohdon tavoitteeksi asettama sertifikaatti.

Crimppi Oy:n työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä on melko uusi eikä sen vaikuttavuutta voida siten vielä luotettavasti arvioida. Turvallisuusmittareista voidaan kuitenkin nähdä positiivista kehitystä turvallisuushavaintojen raportoinnin ja tapaturmataajuuden osalta.

Avainsanat: turvallisuusjohtaminen, työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä, ISO 45001

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Technology

Master's Degree programme: Technology Competence Management

Author: Miia Ridderstad

Title of thesis: Development of Crimppi Oy's occupational safety management

Supervisor: Seliina Päällysaho

Year: 2021

Number of pages: 86

Number of appendices: 3

As a global trend, more focus on occupational health and safety is expected from business partners. In Crimppi Oy similar need for more systematic management and development of occupational safety was recognized, and top management set an objective to achieve a system that would fulfil the requirements of the new ISO 45001 occupational health and safety management standard.

The development of safety management was started by determining requirements and expectations set by the organization's internal and external stakeholders, legislation, and the ISO 45001 standard. The requirements were gathered by literature search and theme interview. The current state of occupational health and safety was assessed, and development needs were determined using the organization's documentation. Several operation related development actions were conducted to ensure a compliance with the ISO 45001 standard. Questionnaires, observation, and interviews were used as methods in the study. Occupational health and safety issues were integrated to the organization's quality and environmental management system.

In September 2020 the operations of the organization were found to meet the requirements of the ISO 45001 standard and the ISO 45001 certificate was issued for the integrated quality, environmental, occupational health and safety management system.

The objectives of the thesis were achieved. Requirements on safety management were set. Related procedures and practises were developed to be systematic based on the ISO 45001 requirements.

Because the occupational health and safety management system of Crimppi Oy was taken in use recently, reliable evaluation of its effectiveness is not possible. However, the safety metrics already show improvement in the number of safety observations and in occupational accident rate.

Keywords: occupational safety management, occupational health and safety management system, ISO 45001

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	1
Thesis abstract.....	2
SISÄLTÖ.....	3
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
Käytetyt termit ja lyhenteet	8
1 JOHDANTO	10
1.1 Työn tausta	10
1.2 Työn tavoite	10
1.3 Työn rakenne	11
1.4 Kohdeorganisaatio	12
2 TYÖTURVALLISUUSJOHTAMINEN.....	13
2.1 Turvallisuusjohtaminen	13
2.2 Hyvän turvallisuusjohtamisen vaatimukset.....	13
2.2.1 Turvallisuuspolitiikka	15
2.2.2 Turvallisuusjohtamisen organisointi	15
2.2.3 Turvallisuusjohtamisen menetelmät	16
2.3 Turvallisuusjohtamisjärjestelmä	20
2.4 Johtamisjärjestelmien integrointi	22
2.5 Vaikuttava turvallisuusjohtamisjärjestelmä	22
2.6 Turvallisuuskulttuuri	23
3 MENETELMÄ JA AINEISTOT	24
3.1 Kirjallisuuskatsaus.....	24
3.2 Dokumentit.....	24
3.3 Teemahaastattelu	25
3.4 Havainnointi ja haastattelut	26
3.5 Kyselyt	27
4 TYÖN AIKATAULU JA VAIHEISTUS	29
4.1 Tutkimus ja määrittely	29
4.2 Järjestelmän luonti	30
4.3 Käyttö ja ylläpito	31

5	TURVALLISUUSJOHTAMISELLE ASETETUT VAATIMUKSET ...	32
5.1	Velvoittavan lainsäädännön asettamat vaatimukset.....	32
5.2	ISO 45001 -standardin vaatimukset.....	33
5.3	Pääasiakkaiden vaatimukset toimittajien työterveys- ja työturvallisuusjohtamiselle	34
5.3.1	ABB:n vaatimukset toimittajien työturvallisuusjohtamiselle	35
5.3.2	Danfossin vaatimukset toimittajien työturvallisuusjohtamiselle	35
5.3.3	Eatonin vaatimukset toimittajien työturvallisuusjohtamiselle	36
5.3.4	Planmecan vaatimukset toimittajien työturvallisuusjohtamiselle	36
5.3.5	Schneider Electricin vaatimukset toimittajien työturvallisuusjohtamiselle	37
5.3.6	Yhteenveto pääasiakkaiden vaatimuksista turvallisuusjohtamiselle	37
5.4	Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen vaatimukset.....	37
5.5	Organisaation sisäiset vaatimukset ja tavoitteet.....	38
6	NYKYTILAN KARTOITUS.....	39
6.1	Tapaturmatilastot	39
6.2	Sairauspoissaolot.....	41
6.3	Läheltä piti -ilmoitukset.....	43
6.4	Asiakasauditointien tulokset.....	43
6.5	Työsuojelutarkastukset	43
6.6	Siisteys ja järjestys, 5S	44
6.7	Ohjeistukset	45
6.8	Tiedonkulku ja vuorovaikutus.....	46
6.9	Yhteistoiminta työsuojeluasioissa.....	46
6.10	Yhteenveto nykytilasta ja kehittämiskohteista	47
7	NYKYTILAN KARTOITUKSEN PERUSTEELLA TEHDYT TOIMENPITEET	48
7.1	Tapaturmatutkinta	48
7.2	Läheltä piti -ilmoituksista turvallisuushavaintoihin	48
7.3	Käyttöturvallisuustiedotteet sähköisiksi	49
7.4	5S:n uudistaminen	49
7.5	Toimenpiteiden seuranta.....	49
7.6	Korvaavan työn malli.....	50

8	JÄRJESTELMÄN LUOMINEN - STANDARDIN VAATIMUKSET JA NIIHIN VASTAAMINEN.....	51
8.1	Organisaation toimintaympäristö.....	51
8.2	Johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen	54
8.3	Suunnittelu	55
8.3.1	Toimintaan liittyvät riskit ja mahdollisuudet	56
8.3.2	Työturvallisuusriskien arviointi	56
8.3.3	Lakisääteiset vaatimukset	62
8.3.4	Tavoitteet ja mittarit.....	63
8.4	Tukitoiminnot.....	64
8.4.1	Resurssit.....	64
8.4.2	Pätevyudet	64
8.4.3	Tietoisuus.....	65
8.4.4	Viestintä	66
8.4.5	Dokumentoitu tieto	66
8.5	Toiminnan suunnittelu ja ohjaus.....	67
8.5.1	Vaarojen poistaminen ja riskien vähentäminen	67
8.5.2	Muutosten hallinta.....	68
8.5.3	Tuotteiden ja palveluiden hankinta.....	68
8.5.4	Valmius ja toiminta hätätilanteissa	69
8.6	Suorituskyvyn arviointi	70
8.7	Parantaminen.....	71
9	JÄRJESTELMÄN SERTIFIOINTI	73
10	TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN JA JÄRJESTELMÄN VAIKUTTAVUUS	75
11	TULEVAISUUDEN HAASTEET JA KEHITTÄMISKOHTEET	78
12	YHTEENVETO.....	80
	LÄHTEET	83
	LIITTEET.....	86

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Onnistuneen turvallisuusjohtamisen käytännöt.	14
Kuvio 2. Turvallisuuden eri osa-alueisiin liittyviä mittareita.	18
Kuvio 3. Työn aikataulu ja vaiheistus.	29
Kuvio 4. Nykytilan kartoituksessa käsitellyt alueet.	39
Kuvio 5. Tapaturmataajuuden kehitys vuosina 2012–2018.....	40
Kuvio 6. Tuotannon työntekijöiden sairauspoissaoloprosentti kuukausittain vuosina 2016–2019.	42
Kuvio 7. Järjestystä ja siisteyttä mittaavan 5S-indeksin kehitys Q1/2018–Q2/2019.	45
Kuvio 8. Organisaation sisäinen ja ulkoinen toimintaympäristö.	52
Kuvio 9. Henkilöstöryhmän vuosikello esittää kuukausittain palaverissa läpikäytäviä aihealueita.	55
Kuvio 10. Toimihenkilöiden vastausten perusteella toimenpiteitä vaativat asiat. ...	58
Kuvio 11. Toimihenkilöiden vastausten perusteella kunnossa olevat asiat.	59
Kuvio 12. Toimihenkilöiden vastaukset työn järjestelyihin liittyvistä kuormitustekijöistä.	60
Kuvio 13. Toimihenkilöiden vastaukset työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä.	61
Kuvio 14. Toimihenkilöiden vastaukset työyhteisön toimivuuteen liittyvistä kuormitustekijöistä.	62
Kuvio 15. Hätäpuheluohje.	70
Kuvio 16 Tapaturmataajuuden kehitys vuosina 2017–2020.....	76

Taulukko 1. Riskien arviointien kohteet ja ajankohdat.	26
Taulukko 2. Sisäiset auditoinnit ja niiden ajankohdat.....	27
Taulukko 3. Standardin vaatimukset eri osa-alueille.	34
Taulukko 4. Tapaturmien ja poissaolopäivien määrät vuosina 2015–2018.....	40
Taulukko 5. Tapaturmien syyt ja poissaolopäivien määrät vuonna 2018.	41
Taulukko 6. Sidosryhmien tarpeet ja odotukset.	53
Taulukko 7. Tuotannon riskien arviointipohjan riski- ja vaaratekijät.	57

Käytetyt termit ja lyhenteet

DNV GL	Akkreditoitu sertifiointilaitos, joka tekee usean järjestelmän, mm. ISO 9001 -laatu järjestelmän, ISO 14001 -ympäristöhallintajärjestelmän ja ISO 45001 -työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän, sertifiointia
ISO	International Organization for Standardization on maailmanlaajuinen kansallisten standardisoimisjärjestöjen (ISO:n jäsenten) liitto, jonka teknisissä komiteoissa yleensä laaditaan kansainväliset ISO-standardit (SFS-ISO 45001 2018, 4).
ISO 45001	Kansainvälinen hallintajärjestelmästandardi, joka määrittelee vaatimukset työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmälle. ISO 45001 -standardi on vahvistettu ja julkaistu Suomessa SFS-ISO 45001 -standardiksi. Julkaisu sisältää alkuperäisen standardin ja sen suomennoksen. (SFS-ISO 45001 2018, 1.)
SFS-ISO 45001	Suomen standardisoimisliitto SFS ry:n Suomessa kansalliseksi vahvistama ja julkaisema standardi, joka sisältää alkuperäisen englanninkielisen ISO 45001 -standardin lisäksi sen suomenkielisen käännöksen (SFS-ISO 45001 2018, 1).
Sidosryhmä	Organisaatio tai henkilö, joka voi vaikuttaa johonkin päätökseen tai toimintaan tai joka voi olla tai kokea olevansa päätöksen tai toiminnan vaikutuksen kohteena (SFS-ISO 45001 2018, 10).

Turvallisuusjohtaminen

Tässä lopputyössä käytetään termiä turvallisuusjohtaminen tarkoittamaan työterveys- ja työturvallisuusjohtamista

sekä termiä turvallisuus, jolla tarkoitetaan lähinnä työterveyttä ja työturvallisuutta. Työ ei käsittele muita yritysturvallisuuden osa-alueita, esimerkiksi tieto-, henkilö-, rikos-, ympäristö-, kiinteistö- tai toimitilaturvallisuutta.

Turvallisuuskulttuuri Yrityksen tapa suhtautua turvallisuuteen (Hämäläinen & Anttila 2008, 9) ja toimia turvallisuuden suhteen (Työsuojeluhallinto 2010, 6).

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä

Se osa yrityksen johtamisjärjestelmää, jota käytetään työterveys- ja työturvallisuuspolitiikan toteuttamiseen (SFS-ISO 45001 2018, 11).

Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka

Organisaation ylimmän johdon esittämä organisaation tarkoitus ja suunta, jolla ehkäistään työntekijöiden työhön liittyviä vammoja tai terveyden heikentymistä sekä luodaan turvallinen ja terveellinen työpaikka (SFS-ISO 45001 2018, 12).

Työturvallisuusriski Työhön liittyvän vaarallisen tapahtuman tai altistuksen todennäköisyyden ja tapahtumasta tai altistuksesta mahdollisesti aiheutuvan vamman tai terveyden heikentymisen vakavuuden yhdistelmä (SFS-ISO 45001 2018, 13).

Vaara Tekijä, joka voi aiheuttaa vamman tai terveyden heikentymisen (SFS-ISO 45001 2018, 13).

1 JOHDANTO

1.1 Työn tausta

Globaalisti yritysten odotetaan kiinnittävän aiempaa enemmän huomiota työturvallisuuteen. Myös kohdeyrityksessä on tunnistettu tarve systemaattisempaan työturvallisuusasioiden hallintaan. Työturvallisuusasiat päätettiin integroida osaksi jo olemassa olevaa laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmää. Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmälle valittiin pohjaksi ISO 45001 -standardi, joka ilmestyi maaliskuussa 2018 ja jonka suomennos julkaistiin toukokuussa 2018.

Työn teoreettinen viitekehys muodostuu turvallisuusjohtamisesta ja siihen liittyvistä vaatimuksista, turvallisuusjohtamisjärjestelmästä, eri johtamisjärjestelmien integroinnista, riskien arvioinnista ja turvallisuuskulttuurista.

1.2 Työn tavoite

Työn tavoitteena on selvittää kohdeorganisaation turvallisuusjohtamiselle asetettuja vaatimuksia ja kehittää organisaation turvallisuusjohtamista järjestelmälliseksi ja vaatimukset täyttäväksi.

Tutkimusongelma

- Miten luoda ja vakiinnuttaa vaatimukset täyttävä, vaikuttava ja toimiva työturvallisuusjohtamisjärjestelmä?

Tutkimuskysymykset

- Mitä ISO 45001 -standardi, lainsäädäntö ja kohdeyrityksen asiakkaat ja muut sidosryhmät vaativat työturvallisuusjohtamiselta?
- Millainen on organisaation turvallisuusjohtamisen nykytilanne ja mitkä asiat vaativat kehittämistä?

- Miten eri johtamisjärjestelmät (turvallisuus, laatu, ympäristö) voidaan integroida?
- Miten saada työturvallisuudesta huolehtiminen osaksi päivittäistä normaalia toimintaa?

1.3 Työn rakenne

Luvussa 1 käsitellään työn taustaa, tavoitteita ja rakennetta sekä esitellään kohdeorganisaatio Crimppi Oy.

Työn teoriaosuus, luku 2, kertoo turvallisuusjohtamisesta, turvallisuuskulttuurista ja eri johtamisjärjestelmien integroinnista. Luvussa käsitellään, mitä turvallisuusjohtaminen ja turvallisuusjohtamisjärjestelmät ovat ja millaisia vaatimuksia on hyvälle turvallisuusjohtamiselle. Lisäksi käsitellään johtamisjärjestelmien integrointia ja turvallisuuskulttuuria.

Luku 3 kuvaa työssä käytettyjä menetelmiä ja aineistoa.

Luvussa 4 kuvataan työn suunniteltu vaiheistus, aikataulu ja eri vaiheiden sisältö.

Kohdeorganisaation turvallisuusjohtamiselle asetetut vaatimukset on esitetty luvussa 5. Työssä on käsitelty lainsäädännön, ISO 45001 -työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmästandardin, kohdeorganisaation pääasiakkaiden, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä organisaation itsensä asettamat vaatimukset.

Luvussa 6 esitetään yrityksen turvallisuuden nykytilan kartoituksen tulokset ja luvussa 7 sen pohjalta tehtyjä toimenpiteitä. Nykytilaa on kuvattu tapaturmien, sairauspoissaolojen, läheltä piti -ilmoitusten, auditointien ja tarkastusten tulosten, järjestyksen ja siisteyden, ohjeistuksen, tiedonkulun ja yhteistoiminnan osalta.

Luvussa 8 käsitellään yksityiskohtaisemmin ISO 45001 -standardin vaatimuksia työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmälle, kohdeorganisaation tilannetta näiden vaatimusten täyttämisen suhteen sekä pääosin järjestelmää luotaessa tehtyjä toimia vaatimusten täyttämiseksi. Luku etenee ISO 45001 -standardin otsikoinnin mukaisesti.

Luku 9 kuvaa työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän sertifiointia.

Luvussa 10 käydään läpi tavoitteiden saavuttamista ja järjestelmän vaikuttavuutta siltä osin, kun sitä on järjestelmän tuoreudesta huolimatta mahdollista arvioida.

Luvussa 11 käydään läpi tulevaisuuden haasteita ja kehittämiskohteita turvallisuusjohtamisen osalta.

Viimeisenä, luvussa 12, esitetään työn yhteenveto ja pohdintaa.

1.4 Kohdeorganisaatio

Crimppi-konserniin kuuluvat yritykset ovat sopimusvalmistajia, jotka tuottavat sähköjohdinsarjoja ja valokuitutuotteita sekä tarjoavat erilaisia sähkömekaanisia kokoonpanopalveluja muulle teollisuudelle. Konserniin kuuluvat vaasalainen Crimppi Oy ja sen kaksi tytäryhtiötä. Tytäryhtiöt ovat Crimppi Istra doo Kroatianssa ja Crimppi Suzhou LTD Kiinassa. Crimppi Oy:llä on n. 160 ja koko konsernilla n. 350 työntekijää. (Crimppi, [viitattu 22.11.2018].)

Työn kohdeorganisaationa oleva Crimppi Oy on perustettu vuonna 2000. Sen tuotannon pääpainoalue on pienivolyymisissä ja vaativissa tuotteissa, prototuotannossa, uusien tuotteiden tuotannollistamisessa sekä sähkömekaanisissa kokoonpanoissa. (Crimppi, [viitattu 14.6.2018].)

Crimppi Oy:llä on kolmannen osapuolen sertifioima ISO 9001:2015- ja ISO 14001:2015 -standardien vaatimukset täyttävä laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmä.

2 TYÖTURVALLISUUSJOHTAMINEN

Tässä luvussa käsitellään työn teoreettista viitekehystä, joka koostuu turvallisuusjohtamisesta, turvallisuusjohtamisjärjestelmästä, eri johtamisjärjestelmien integroinnista ja turvallisuuskulttuurista. Luvussa kerrotaan, mitä turvallisuusjohtaminen ja turvallisuusjohtamisjärjestelmät ovat ja mistä hyvä turvallisuusjohtaminen koostuu. Lisäksi käsitellään eri johtamisjärjestelmien integrointia, turvallisuusjohtamisjärjestelmien vaikuttavuutta ja turvallisuuskulttuuria.

2.1 Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtamiselle on olemassa useita eri määritelmiä. Levä (2003, 35) määrittelee väitöskirjassaan turvallisuusjohtamisen ihmisten, ympäristön ja omaisuuden suojelemiseksi sekä turvallisuuden päämäärätietoiseksi kehittämiseksi. Laitinen, Vuorinen ja Simola (2013, 31) määrittelevät sen puolestaan johdon ja esimiesten toiminnaksi, jolla kehitetään työpaikan prosesseja, toimintatapoja, olosuhteita, henkilöstön osaamista, yhteistyötä sekä ilmapiiriä turvallisuustason ja kilpailukyvyn jatkuvaksi parantamiseksi. Turvallisuusjohtamisella pyritään vahinkoriskien hallintaan ja toiminnan kehittämiseen, mikä turvallisuuden ohella vaikuttaa tuottavuuteen, laatuun ja yrityksen kilpailukykyyn.

Turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista, niin lakisääteisen kuin omaehtoisen, turvallisuuden hallintaa. Siinä yhdistyvät menetelmien ja toimintatapojen (management) sekä ihmisten johtaminen (leadership) (Työsuojeluhallinto 2010,6; Hämäläinen & Anttila 2008, 9). Turvallisuusjohtaminen käsittää jatkuvan turvallisuuden ja terveellisyyden edistämisen työpaikalla. Se pitää sisällään jatkuvan suunnittelun, toiminnan ja seurannan (Työsuojeluhallinto 2010, 6).

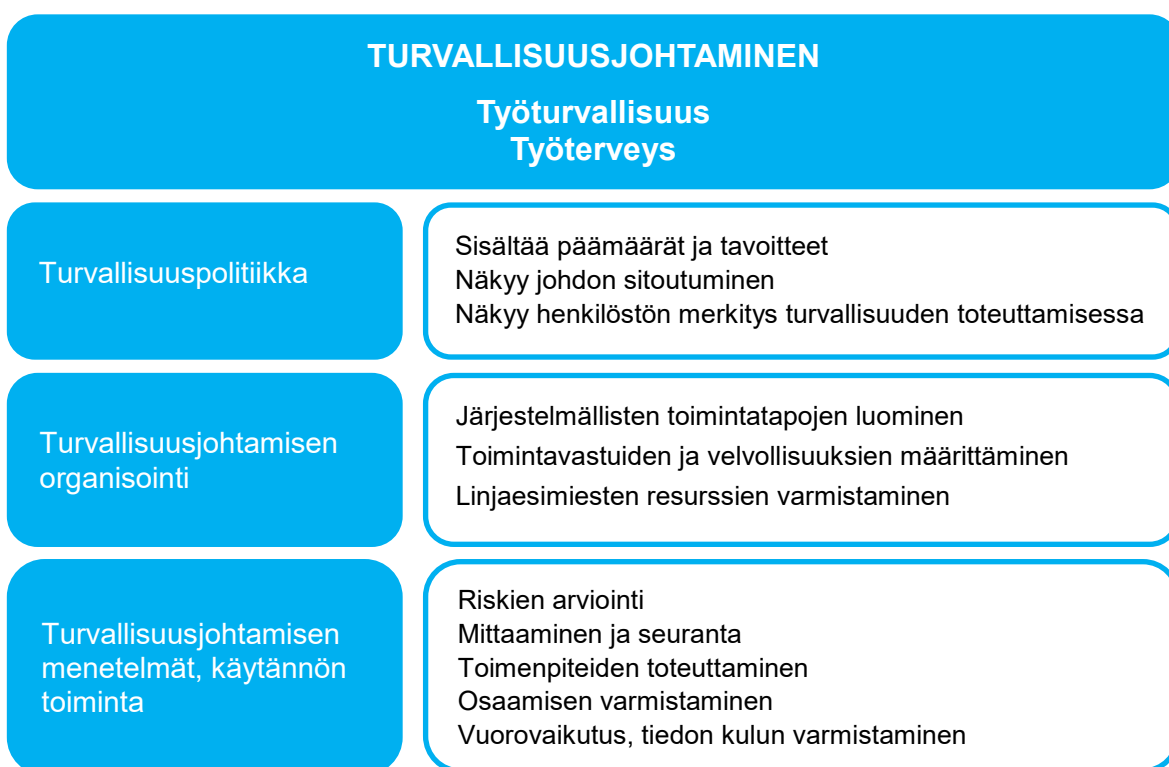
2.2 Hyvän turvallisuusjohtamisen vaatimukset

Onnistuneen turvallisuusjohtamisen lähtökohtia on useita. Koko organisaation johdon on oltava näkyvästi sitoutunut turvallisuusjohtamiseen, jotta muu henkilöstö

saadaan sitoutumaan. Vasta koko henkilöstön sitoutuminen varmistaa turvallisuusjohtamisen onnistumisen ja turvallisuuskulttuurin kehittymisen. (Työsuojeluhallinto 2010, 6, 10.) Johdon sitoutumisen tulee näkyä konkreettisella tasolla mm. riittävien resurssien varaamisena (Lanne 2007, 23). Johto voi osoittaa sitoutumisensa mm. toteuttamalla säännöllisesti työturvallisuuskierroksia, seuraamalla turvallisuuden tunnuslukuja ja hoitamalla esille tulleet puutteet kuntoon (Tappura ym. 2010, 8).

Turvallisuusjohtamisen on oltava myös jatkuvaa toimintaa ja integroiduttava yrityksen muuhun johtamiseen (Hämäläinen & Anttila 2010, 9).

Hämäläinen ja Anttila (2008, 45) löysivät tutkimuksissaan vaatimuksia hyvälle turvallisuusjohtamiselle. Onnistuneen turvallisuusjohtamisen käytännöt voidaan jakaa kuviossa 1 esitetyn mukaisesti turvallisuuspolitiikkaan, turvallisuusjohtamisen organisointiin sekä menetelmiin johtamisen varmistamiseksi.



Kuvio 1. Onnistuneen turvallisuusjohtamisen käytännöt (Hämäläinen & Anttila 2008, 45; Työsuojeluhallinto 2010, 8).

Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan tarkemmin näitä onnistuneen turvallisuusjohtamisen käytäntöjä.

2.2.1 Turvallisuuspolitiikka

Ylin johto laatii ja ylläpitää turvallisuuspolitiikan (SFS-ISO 45001 2018, 17). Poliitikassa johto määrittelee yleiset turvallisuuden päämäärät ja ilmentää kantansa turvallisuustyön merkityksestä (Työsuojeluhallinto 2010, 7).

SFS-ISO 45001 -standardin (2018, 17-18) mukaan politiikan on muodostettava perusta turvallisuustavoitteiden asettamiselle ja sisällettävä sitoutuminen turvallisten ja terveellisten työskentelyolosuhteiden luomiseen sekä lakisääteisten ja muiden vaatimusten täyttämiseen, vaarojen poistamiseen ja riskien vähentämiseen, järjestelmän jatkuvaan parantamiseen sekä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kuulemiseen ja osallistamiseen.

Turvallisuuspolitiikan on oltava yritykselle sopiva ja linjassa sen muiden toimintaperiaatteiden kanssa (SFS-ISO 45001 2018, 35). Hyvässä politiikassa korostuu päämäärien ja tavoitteiden näkyvyys ja konkreettisuus (Hämäläinen & Anttila 2010, 45).

Työntekijöitä on tiedotettava politiikasta ja heidän on ymmärrettävä osuutensa sen käyttöönotossa. Poliitiikka on dokumentoitava ja tarpeen mukaan sen on oltava sidosryhmien saatavilla. (DNV GL 2018, 9.)

2.2.2 Turvallisuusjohtamisen organisointi

Onnistunut turvallisuusjohtaminen vaatii organisointia. Systemaattinen ohjelma tai järjestelmä työterveys- ja työturvallisuusasioiden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi on hyvin toimivan organisoinnin edellytys. Lain vaatima työsuojelun toimintaohjelma tai esimerkiksi standardin ISO 45001 mukainen turvallisuusjohtamisjärjestelmä ovat menetelmiä systemaattisen turvallisuustyön tueksi.

Organisoinnissa oleellista on roolien, toimintavastuiden ja -velvollisuuksien määrittäminen sekä osaamisen varmistaminen (Hämäläinen & Anttila 2008, 46; SFS-ISO

45001 2018, 35). Linjaesimiehillä tulee olla riittävät resurssit ja turvallisuustietämys sillä linjaorganisaation yleisjohtamisella on merkittävä vaikutus työturvallisuuteen (Laitinen ym. 2013, 185). Työsuojeluhenkilöstö toimii asiantuntijaroolissa johdon ja esimiesten tukena sekä työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestäjänä (Hämäläinen & Anttila 2008, 46; Työturvallisuuskeskus 2010, 11).

2.2.3 Turvallisuusjohtamisen menetelmät

Turvallisuusjohtamisessa keskeisiä menetelmiä ovat riskien arviointi, osaamisen varmistaminen, toimenpiteiden toteuttaminen, mittaaminen ja seuranta sekä vuorovaikutus, johon kuuluu myös toimiva tiedonkulku (Hämäläinen & Anttila 2008, 46; Työsuojeluhallinto 2010, 7-8). Keskeisiä menetelmiä on käsitelty tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

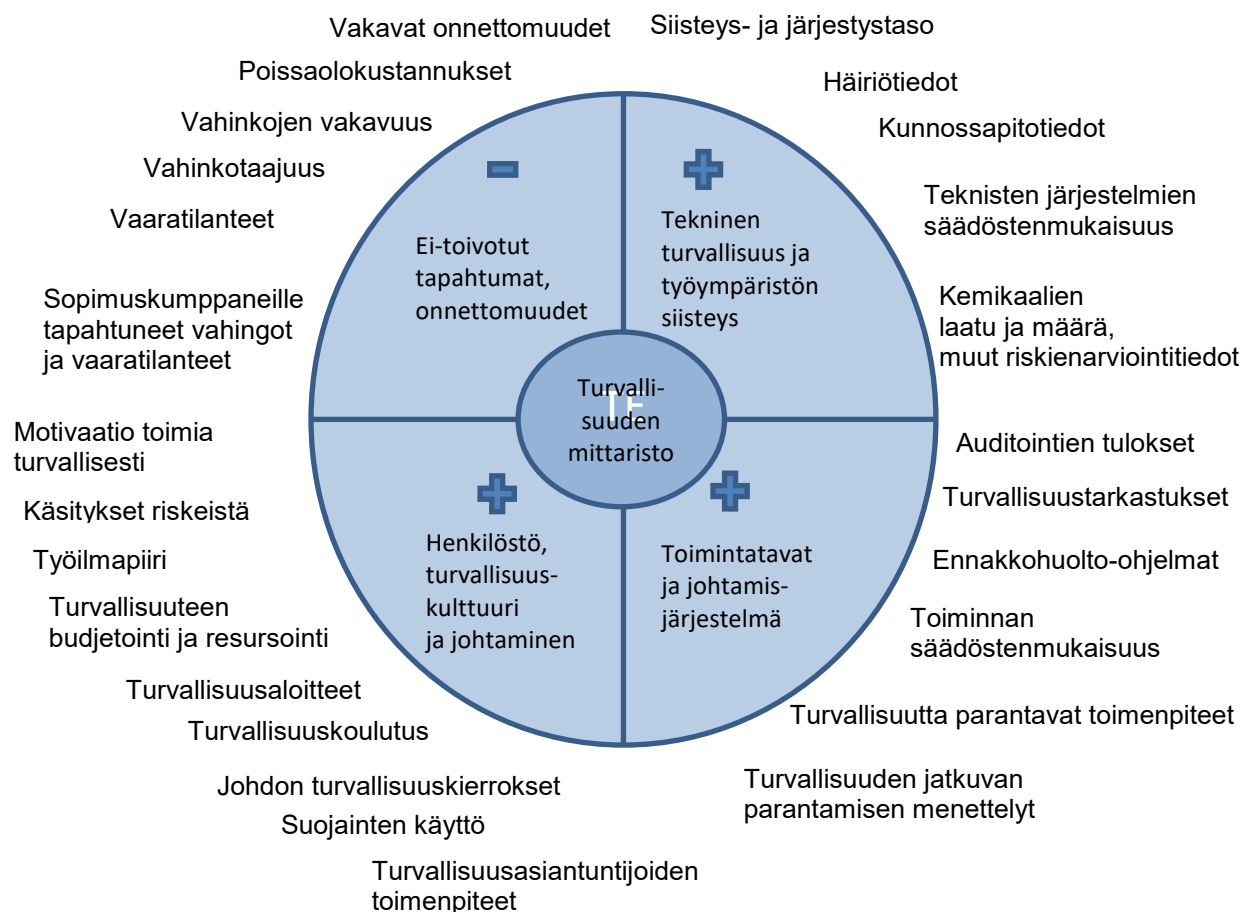
Riskien arviointi. Turvallisuusjohtaminen ja riskienhallinta liittyvät kiinteästi toisiinsa. Molemmat ovat keskeisiä prosesseja turvallisuutta tavoiteltaessa. Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi auttavat kohdistamaan turvallisuutta parantavat riskienhallintatoimet oikein. (Lanne 2007, 25, 28.) Voidaankin sanoa, että riskilähtöinen ajattelu, vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi muodostavat turvallisuusjohtamisjärjestelmän perustan (Levä 2003, 53; Breslin 2018, 4).

Vaarojen selvittämisen ja tunnistamisen velvoite koskee kaikkia yrityksiä. Työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat vaara- ja haittatekijät on selvitettävä järjestelmällisesti. Jos niitä ei voida estää tai poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Riskien arvioinnin keskeisin tavoite on löytää tehokkaat toimenpiteet turvallisuuden parantamiseksi. Onnistunut riskien arviointi korostaa merkittävimpiä riskejä ja auttaa suunnittelemaan riskienhallintatoimenpiteet oikeisiin asioihin. Riskien esiintymistodennäköisyyttä ja seurausten vakavuuden ja merkittävyyden arviointia käytetään päätettäessä toimenpiteiden kohdistamisesta ja tärkeysjärjestyksestä. (Juvonen ym. 2014, 75-76.)

Mittaaminen ja seuranta. Onnistunut turvallisuusjohtaminen edellyttää turvallisuuden mittaamista, sillä vain mitattavaa toimintaa voidaan johtaa. Työturvallisuuden mittaamisvaatimuksia tulee myös lainsäädännöstä ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmästandardeista. Mittaustietoa tarvitaan turvallisuustason seurantaan ja päätöksenteon tueksi, esimerkiksi parannustoimenpiteiden ja investointien suunnitteluun sekä vaikuttavuuden ja tehokkuuden seurantaan. (Tappura ym. 2010, 7-8.)

Turvallisuusjohtamisen tueksi tarvitaan monenlaisia, ennakoivia ja jälkikäteisiä sekä määrällisiä että laadullisia, mittareita (Tappura ym. 2010, 8). Perinteisesti turvallisuutta on mitattu seuraamalla tapaturma-, onnettomuus- ja sairaustilastoja ja tavoitteena on ollut niiden määrän vähentäminen. Ohjauksen kannalta tällaiset tavoitteet ja mittarit ovat ongelmallisia, sillä tason parantuessa mittaushavainnot vähenevät. (Uusitalo ym. 2009, 8.) Näiden ei-toivottuja tapahtumia mittaavien jälkikäteismittareiden rinnalle tarvitaan ennakoivia mittareita ja mittareita, joiden tuotokset lisääntyvät turvallisuuden parantuessa. Päätöksenteon pohjaksi tarvitaan tietoa turvallisuustasosta ja siinä tapahtuvista muutoksista jo ennen kuin tapaturmia tai onnettomuuksia sattuu (Levä 2003, 56-57). Ennakoivat mittarit kertovat esimerkiksi työturvallisuuteen tehdystä panostuksesta ja työstä. Näitä voivat olla mm. turvallisuushavaintoihin, vaarojen kartoitukseen ja riskien arviointiin, turvallisuuskierrokseen, siisteyteen ja järjestykseen sekä turvallisuuskoulutuksiin liittyvät mittarit (Tappura ym. 2010, 8, 10; Juvonen ym. 2014, 78). Ennakoivien mittareiden osalta haasteena on valita mittarit, jotka todellisuudessa kertovat turvallisuudesta ja sen kehittymisestä (Uusitalo ym. 2009, 8).

Levä (2003, 57) esittää, että turvallisuuden mittareiden tulee liittyä niihin piileviin tekijöihin, joiden on todettu olevan keskeisiä syytekijöitä onnettomuuksien synnyssä. Mittaristoon suositellaan valittavan sekä tuloksiin liittyviä mittareita että tuloksiin pyrkimiseksi tehtäviä toimenpiteitä kuvaavia mittareita. Mittareita tulee valita tasapainoisesti eri osa-alueilta. Turvallisuuden eri osa-alueisiin liittyviä mittareita on esitetty kuviossa 2.



Kuvio 2. Turvallisuuden eri osa-alueisiin liittyviä mittareita (Levä 2003, 57).

Mittareiden valinnan lähtökohtana on oltava yrityksen strategia ja riskien arviointi. Mittareiden tulee kattaa koko organisaatio ja tukea sen tarpeita. Mittareille on asetettava tavoitteet ja niiden toteutumista on seurattava. Mittausjärjestelmän avulla on pystyttävä ohjaamaan päivittäistä toimintaa ja arvioitava toimintaa pitemmällä aikavälillä. Mittareista ja niiden tavoitteista on viestittävä koko organisaatiolle. (Tappura ym. 2010, 8-9.)

Toimenpiteiden toteuttaminen. Turvallisuusjohtamisen keskeinen ajatus on turvallisuustoiminnan kokonaisvaltainen ja jatkuva parantaminen. Tavoitteiden ja vaatimusten, riskien ja mahdollisuuksien arviointien, mittarien tulosten sekä muun saadun turvallisuuteen liittyvän tiedon perustella suunnitellaan ja toteutetaan toimenpiteitä turvallisuuden parantamiseksi.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava turvallisuuden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet (Työturvallisuuskeskus 2010, 3; Juvonen ym. 2014, 78). SFS-ISO 45001 -standardi (2018, 22) edellyttää, että toimenpiteitä suunniteltaessa tarkastellaan parhaita käytäntöjä, teknologisia vaihtoehtoja sekä taloudellisia, toiminnallisia ja liiketoiminnallisia vaatimuksia.

Toimenpiteitä valittaessa on noudatettava periaatetta, että ensisijaisesti vaarat ja haittatekijöiden syntyminen estetään. Mikäli syntymistä ei pysty estämään, vaarat ja haittatekijät poistetaan. Poistamisen ollessa mahdotonta korvataan vaaraa tai haittaa aiheuttavat tekijät vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla vaihtoehdoilla. Yleisesti vaikuttavat turvallisuustoimenpiteet toteutetaan aina ennen yksilöllisiä toimenpiteitä. (Juvonen ym. 2014, 78.)

Toimenpiteiden vaikuttavuutta on arvioitava. Toimenpiteitä suunniteltaessa on määriteltävä, kuinka tuloksia arvioidaan ja millaisilla indikaattoreilla niitä seurataan (SFS-ISO 45001 2018, 23).

Osaamisen varmistaminen. Henkilöstöllä on oltava riittävä työturvallisuustietämys, jotta oma ja toisten työturvallisuus pystytään itsenäisesti huomioimaan erityisesti tilanteissa, joita ei ole täsmällisesti ohjeistettu. Turvallisuuden tason jatkuvaksi parantamiseksi henkilöstön on tunnistettava ja korjattava turvallisuuden kannalta huonoja työtapoja ja työympäristön puutteita tai ilmoitettava niistä. (Laitinen ym. 2013, 189.)

Työturvallisuuslain mukaan henkilöstö on perehdytettävä työturvallisuusasioihin, kuten haitta- ja vaaratekijöihin, toimintaan hätätilanteissa, vastuisiin ja velvollisuuksiin sekä työterveyshuoltoon. Lisäksi heidät on perehdytettävä työhönsä varmistuen turvallisten ja terveellisten työtapojen omaksuminen ennen itsenäisen työn aloittamista. (Laitinen ym. 2013, 212.) Ohjausta on annettava vaarojen ja terveyshaittojen ehkäisyyn eri työvaiheissa sisältäen esim. säätö-, korjaus- ja puhdistustyöt sekä poikkeus- ja häiriötilanteet. Myös esimiestehtävissä toimiville on annettava työssä tarvittava opetus ja ohjaus. Asioiden omaksumista on seurattava ja tarvittaessa osaamista täydennettävä. (Laitinen ym. 2013, 180.)

Ohjeita ja sääntöjä tarvitaan turvallisuuden varmistamiseksi, mutta kaikkea ei voi eikä pidä ohjeistaa yksityiskohtaisesti. Perussäännöillä luodaan turvallisen työn perusteet. Koska kaikkea ei voi ennakoida, on huolehdittava, että henkilöstö osaa toimia turvallisesti myös tilanteissa, joissa sääntöä ei ole. Tämä vaatii yksilön ja organisaation riskitietoisuuden lisäämistä. (Uusitalo ym. 2009, 34.)

Vuorovaikutus ja tiedon kulun varmistaminen. Lanteen (2007, 91-95) väitöskirjatutkimuksen keskeisin havainto on, että vuorovaikutuksella ja yhteistyöllä on merkityksellinen rooli turvallisuuden hallinnassa. Hyödyt liittyvät eri toimijoiden kokemusten, käsitysten, näkökulmien ja tietojen jakamisen kautta tapahtuvaan organisatoriseen oppimiseen. Tietojen jakamista ja vuorovaikutusta tarvitaan toimintojen, vastuiden ja tehtävien koordinoinnissa, tavoitteiden asetannassa, oppimisessa, ongelmanratkaisuisissa, muutostilanteissa sekä päätöksenteossa. Yhteistyötä tulee kehittää konkreettisesti luomalla vuorovaikutukseen kannustavat puitteet ja menettelytavat. Esimerkiksi esimiehet tarvitsevat riittävästi aikaa kiertää työntekijöiden keskuudessa ja käydä turvallisuuteen liittyviä keskusteluja, jotta tieto kulku varmistetaan sekä alas- että ylöspäin organisaatiossa (Uusitalo ym. 2009, 32).

On huomioitava, että ihmisten välinen aito ja luottamuksellinen vuorovaikutus ei synny itsestään. Se vaatii, aikaa, työtovereihin tutustumista sekä mahdollisuuden ja tilan keskusteluille. Kokouskäytäntöjä ja viestintää on kehitettävä avoimeksi ja yhteisöllisyyttä tukevaksi. Oleellista on varmistaa oikea-aikainen ja riittävä tiedonkulku, rakentavan palautteen saanti sekä henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet itseä ja työyhteisöä koskevassa päätöksenteossa ja toiminnan kehittämisessä. Tietojen näkyvyys ja avoin tiedonkulku lisäävät luottamusta, työntoia ja sosiaalista läsnäolon kokemusta, mikä vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. (Työturvallisuuskeskus 2010, 76-77.)

2.3 Turvallisuusjohtamisjärjestelmä

Turvallisuusjohtamisjärjestelmä on organisaation turvallisuusjohtamisen työkalu (Hämäläinen & Anttila 2008, 10). ISO 45001 -standardi määrittelee työterveys- ja

työturvallisuusjärjestelmän hallintajärjestelmäksi, joka on osa organisaation johtamisjärjestelmää ja jota käytetään työterveys- ja työturvallisuuspolitiikan toteuttamiseen. Järjestelmän tavoitteena on turvallisen ja terveellisen työpaikan luominen sekä työntekijöiden vammojen ja terveyden heikentymisen estäminen. (SFS-ISO 45001 2018, 11.)

Turvallisuusjohtamisjärjestelmän käyttöönotto on organisaation strateginen ja operatiivinen päätös ja sen toteuttaminen vaatii organisaation kaikkien tasojen ja toimintojen johtamista, sitoutumista ja osallistumista (SFS-ISO 45001 2018, 5). Järjestelmä on luotava yksilöllisesti organisaation koon ja tarpeiden mukaan (Hämäläinen & Anttila 2008, 11).

ISO 45001 –standardin mukainen turvallisuusjohtamisjärjestelmä perustuu Demingin ympyrän mukaiselle iteratiiviselle jatkuvan parantamisen Plan-Do-Check-Act (PDCA) -prosessille. PDCA-lähestymistapaa voidaan käyttää koko johtamisjärjestelmään ja jokaiseen sen yksittäiseen osaan seuraavasti:

- Suunnitteluvaiheessa (Plan) tunnistetaan ja arvioidaan riskit ja mahdollisuudet, asetetaan tavoitteet sekä luodaan prosessit organisaation turvallisuuspolitiikan toteuttamiseksi
- Toteutusvaiheessa (Do) toteutetaan suunnitellut prosessit
- Tarkistusvaiheessa (Check) valvotaan ja mitataan toimintoja ja prosesseja verrattuna turvallisuuspolitiikkaan ja asetettuihin tavoitteisiin sekä raportoidaan tulokset
- Toimintavaiheessa (Act) tehdään toimenpiteitä turvallisuuden jatkuvaksi parantamiseksi ja haluttujen tulosten saavuttamiseksi. (Breslin 2018, 4.)

Turvallisuusjohtamisjärjestelmän luomiseen kuluva aika riippuu siitä, onko organisaatiolla jo aiemmin jokin johtamisjärjestelmä, esimerkiksi laatu- tai ympäristöjohtamisjärjestelmä. Mikäli turvallisuusjohtamisjärjestelmä integroidaan jo olemassa olevaan johtamisjärjestelmään, on sen luontiin kuluva aika keskimäärin hieman lyhyempi kuin silloin, jos turvallisuusjohtamisjärjestelmä on organisaation ensimmäinen johtamisjärjestelmä. Puolalaisessa tutkimuksessa turvallisuusjohtamisjärjestelmän laatimiseen oli organisaatioilta kulunut keskimäärin noin vuosi. (Kafel 2016, 318.)

2.4 Johtamisjärjestelmien integrointi

Turvallisuusjohtaminen ei voi olla irrallinen osa muusta yrityksen johtamisesta. Turvallisuusjohtamisjärjestelmä voidaan integroida yhdeksi kokonaisuudeksi muiden johtamisjärjestelmien, yleisimmin laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmän kanssa (Kauppila, Härkönen & Väyrynen 2015, 232; Työturvallisuuskeskus 2010, 71). Niiden osatekijöistä voidaan löytää monia yhtäläisyyksiä. Yleisesti järjestelmät pyrkivät riskien laaja-alaiseen tarkasteluun, ongelmien ennaltaehkäisyyn sekä jatkuvaan parantamiseen. Integroidun johtamisjärjestelmän vahvuutena on toiminnan tarkastelu useammalta näkökannalta samanaikaisesti ja kehittäminen siten, että turvallisuus-, laatu- ja ympäristövaikutukset huomioidaan yhdellä kertaa. Integroinnin hyötyinä on esitetty prosessin jatkuvuus, tuotannon kasvu, uudet mahdollisuudet liiketoiminnassa, houkuttelevuus työnantajana, puhtaampi, terveellisempi ja turvallisempi tuotantoprosessi sekä yhteistyön ja kommunikaation parantuminen. (Hämäläinen & Anttila 2008, 11; Levä 2003, 50.) Yhtenäinen laatu-, turvallisuus- ja ympäristöjohtamisjärjestelmä selkeyttää organisaation tavoiteasetantaa ja seurantaa (Työturvallisuuskeskus 2010, 71).

Integrointia helpottaa se, että ISO 45001 -standardissa on käytetty ISO:n yleistä johtamisjärjestelmien kehystä, jonka ansiosta standardien ylätasoinen rakenne ja terminologia ovat nykyään yhtenäisiä (Kauppila ym. 2015, 237; DNV GL 2018, 3). Sama rakenne löytyy laadunhallintajärjestelmästandardista ISO 9001:2015 sekä ympäristöjohtamisjärjestelmästandardista ISO 14001:2015 (DNV GL 2018, 3).

Integroinnin aste voi eri organisaatioiden järjestelmissä olla erilainen vaihdellen täysin erillisistä järjestelmistä täysin integroituihin järjestelmiin. Yleisimmin integroinnin aste on jotain näiden kahden ääripään väliltä. (Kafel 2016, 313-314.)

2.5 Vaikuttava turvallisuusjohtamisjärjestelmä

Laajassa vuosina 1980–2012 julkaistuihin vertaisarvioituihin tutkimusartikkeleihin kohdistuneessa kirjallisuustutkimuksessa on selvitetty turvallisuusjohtamisjärjestelmien vaikuttavuutta. Useissa tutkimuksissa sertifioitujen turvallisuusjohtamisjärjestel-

män on todettu vaikuttavan turvallisuuteen ja alentavan tapaturmataajuutta. Tutkimukset eivät ole yksimielisiä siitä, mitkä turvallisuusjohtamisjärjestelmän osatekijät vaikuttavat turvallisuustasoon eniten. Yleisesti on kuitenkin havaittu, että johdon sitoutuminen ja turvallisuusviestintä ovat tärkeitä. (Thomas 2012, 18.)

Wuzelbacher ja Jin (2011, 199-202) ovat tutkineet työterveys- ja työturvallisuusohjelmien tehokkuutta USA:n valmistavassa teollisuudessa. Tutkimuksen mukaan kolme vaikuttavinta osatekijää olivat riskien hallintatoimenpiteiden seuranta, terveyttä edistävät ohjelmat sekä vaarojen tunnistaminen etenkin ergonomiaan liittyvien vaarojen osalta.

2.6 Turvallisuuskulttuuri

Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen keskeinen tavoite on hyvän työturvallisuuskulttuurin saavuttaminen (Laitinen ym. 2013, 85). Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan yrityksen tapaa suhtautua turvallisuuteen (Hämäläinen & Anttila 2008, 9) sekä toimia turvallisuuden suhteen (Työsuojeluhallinto 2010, 6).

Kulttuuri vaikuttaa kaikkialle organisaatiossa. Vääränlainen turvallisuuskulttuuri näkyy vaarantavien tekojen todennäköisyyttä lisäävinä asioina, kuten aikapaineena ja puutteellisina välineinä, mitkä yhdistyvät inhimilliseen taipumukseen tehdä virheitä ja vaarantavia tekoja (Hämäläinen & Anttila 2008, 9).

Organisaation johto on avainasemassa turvallisuuskulttuurin luonnissa ja kehittämisessä (Hämäläinen & Anttila 2008, 9). Tämä tulee esiin monissa tutkimuksissa ja selvityksissä (Uusitalo ym. 2009, 33).

3 MENETELMÄ JA AINEISTOT

Opinnäytetyö on luonteeltaan kehityshanke ja sen tutkimusmenetelmänä on toimintatutkimus. Toimintatutkimuksessa tutkija itse on mukana muutosprosessissa. Toimintatutkimuksen tavoitteena on muutos ja sen läpivieminen. Tutkimuksen toteuttaja toimii eräänlaisena muutosagenttina yrityksessä. Toimintatutkimus on sekoitus erilaisia tutkimusmenetelmiä. Tutkimus etenee sykleittäin nykytilan kartoituksesta ja analyysistä parannusehdotusten kokeiluun ja toteuttamiseen sekä arviointiin. (Kananen 2014, 20-28.)

Menetelminä on käytetty kirjallisuuskatsausta, kohdeorganisaation dokumentaation läpikäyntiä, haastattelua, kyselyitä ja havainnointia.

3.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuushaulla ja internethaulla kartoitettiin aiheeseen liittyvää teoriaa ja aikaisempia tutkimuksia sekä lainsäädännön ja standardien vaatimuksia.

Johtamisjärjestelmiä ja turvallisuusjohtamista käsitteleviä julkaisuja löytyi runsaasti. Turvallisuusjohtamis-termin vakiintumattomuus ja moniulotteisuus näkyi kuitenkin siten, että suuri osa julkaisuista käsitteli muita tai muitakin yritysturvallisuuden osa-alueita kuin työturvallisuuden johtamista. ISO 45001 -standardin tuoreuden vuoksi sen käyttöä käsittelevää tutkimusta ei vielä juuri ollut olemassa.

3.2 Dokumentit

Työturvallisuuden nykytilan arvioinnissa tutkittiin organisaation työtapaturmatilastoja, sairauspoissaolotietoja, työterveyshuollon asiakasraporttia, työsuojelun toimintaohjelmaa, työsuojelutoimikunnan kokousten pöytäkirjoja, henkilöstökyselyn tuloksia, läheltä piti -ilmoituksia sekä tietoja riskien arvioinneista, turvallisuusohjeista sekä -suunnitelmista.

Asiakasvaatimuksia selvitettiin kohdeorganisaation pääasiakkaiden toimittajilleen laatimista materiaaleista ja ohjeista, jotka on julkaistu asiakkaiden toimittajilleen tarkoitamilla internetsivustoilla. Työntekijäjärjestöjen vaatimuksia käytiin läpi yritystä velvoittavista työehtosopimuksista.

3.3 Teemahaastattelu

Organisaation sisäisiä vaatimuksia turvallisuusjohtamiselle ja turvallisuusjohtamisjärjestelmälle selvitettiin haastatteleamalla yrityksen johtoa ja muita henkilöstöryhmän jäseniä.

Henkilöstöryhmän haastattelu oli teemahaastattelu, joka toteutettiin ryhmähaastatteluna. Teemahaastattelussa aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymyksiä tai niiden järjestystä ei ole tarkasti muotoiltu (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 208). Ryhmähaastattelussa on mahdollista saada tehokkaasti tietoja monelta eri henkilöltä kerralla (Hirsjärvi ym. 2016, 210). Ryhmähaastattelu valittiin myös siksi, että haastateltavien välille voisi syntyä keskustelua haastattelun aiheista. Teemoina olivat organisaation omat halut ja vaatimukset turvallisuusjohtamiselle ja turvallisuusjohtamisjärjestelmälle sekä järjestelmältä halutut tulokset. Haastattelu toteutettiin henkilöstöryhmän palaverin yhteydessä ja siitä tehtiin muistiinpanot.

Haastatteluun osallistuivat yrityksen työsuojelutoimikuntana toimivaan henkilöstöryhmään kuuluvat henkilöt. Henkilöstöryhmään kuuluvat yrityksen toimitusjohtaja, työsuojelupäällikkö, tuotannon työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu ja kaksi työsuojelutarvavaltuutettua, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu, tuotannon työntekijöiden luottamusmies ja varaluottamusmies, ylempien toimihenkilöiden luottamusmies, tuotantopäällikkö tuotannon esimiehenä, henkilöstöpäällikkö sekä tuotannon kehittämisestä vastaava tekninen päällikkö.

Organisaation sisäiset vaatimukset ja tavoitteet turvallisuusjohtamisjärjestelmälle on esitetty luvussa 5.5.

3.4 Havainnointi ja haastattelut

Havainnoimalla on mahdollista saada välitöntä ja suoraa tietoa organisaation ja henkilöiden toiminnasta. Sen avulla voidaan tarkkailla ja tutkia, toimitaanko todellisuudessa niin kuin väitetään toimittavan (Hirsjärvi ym. 2016, 212-213). Havainnointia käytettiin työntekijöiden haastattelun ohella riskien arvioinnissa ja sisäisissä auditoinneissa. Havainnoitavat olivat tietoisia havainnoinnista, joten kyseessä oli suora havainnointi (Kananen 2014, 80).

Tuotannon riskien arvioinneissa havainnointiin toimintaa ja työympäristöä. Haastateltavina ja havainnoitavina olivat 1–2 riskien arvioinnin kohteena olevaa työtä tekevää työntekijää. Kysymykset liittyivät työn vaaratekijöihin ja riskeihin. Henkilöitä pyydettiin kertomaan tai näyttämään, miten he tekevät kyseisen tehtävän ja ovatko he havainneet tai kokeneet vaaratilanteita tai riskejä kyseistä työtä tehtäessä. Apuna kysymysten asettelussa ja raportoinnissa käytettiin valmiita Sosiaali- ja terveystieteiden työsuojaosaston ja Työturvallisuuskeskuksen vuonna 2015 julkaiseman Riskien arviointi työpaikalla -työkirjan riskienarviointipohjia. Tehdyt riskien arvioinnit ja niiden ajankohdat on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Riskien arviointien kohteet ja ajankohdat.

Riskien arvioinnin kohde	Ajankohta
Juottaminen ja tinassa kasto	12.01.2018
Johtimien parin kierto	21.08.2018
Paksujen kaapeleiden katkonta ja merkkkaus	08.11.2018
Huolto- ja kunnossapitotyöt	10.12.2018
Kemikaalien käyttö ja varastointi	03.01.2019
Puoliautomaattikoneiden käyttö	01.04.2019
Vastaanotto-, varasto- ja lähettämötyö	04.11.2019
Antureiden kokoonpanotyö	04.11.2019
Johtosarjojen kokoonpanotyö	18.11.2019
Materiaalien keräily ja mustesuihkumerkkkaus	11.12.2019
Automaattikoneiden operaattoreiden työ	24.02.2020
Suojareleiden kokoonpanotyö	24.02.2020

Sisäisissä auditoinneissa haastateltiin ja havainnointiin prosessin omistajaa ja 2–3 kyseistä työtä hoitavaa henkilöä. Kysymykset ja havainnoitavat asiat pohjautuivat yrityksen prosessikuvauksiin, menettely- ja työhohjeisiin sekä ISO 9001-, ISO 14001- ja ISO 45001 -standardien vaatimuksiin. Sisäisiin auditointeihin osallistuneilta kysyttiin ja/tai heitä pyydettiin näyttämään, miten he tekevät tai hoitavat tietyn tehtävän tai millaista näyttöä heillä on siitä, että tehtävä on tehty ohjeiden ja vaatimusten mukaisesti. Tehdyt sisäiset auditoinnit ja niiden ajankohdat on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Sisäiset auditoinnit ja niiden ajankohdat.

Auditoitava prosessi tai kohde	Ajankohta
Osto	12.2.2019
Tekninen myynti	21.1.2020
Myynti	22.1.2020
Tilausten käsittely	11.3.2020
Tuotannon suunnittelu ja johtaminen	11.3.2020
Tuotanto ja varasto	12.3.2020
Johtaminen ja henkilöstöhallinto	18.5.2020

3.5 Kyselyt

Toimihenkilötyön vaarojen ja haittojen sekä psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamiseksi tehtiin kaksi lomakekyselyä 21.–22.10.2019. Kyselyt toteutettiin samanaikaisesti käyttäen valmiita kyselylomakkeita. Paperiset lomakkeet jaettiin kaikille toimihenkilöille ja heitä informoitiin samalla tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitista sekä vastausten käsittelijöistä ja käsittelytavoista.

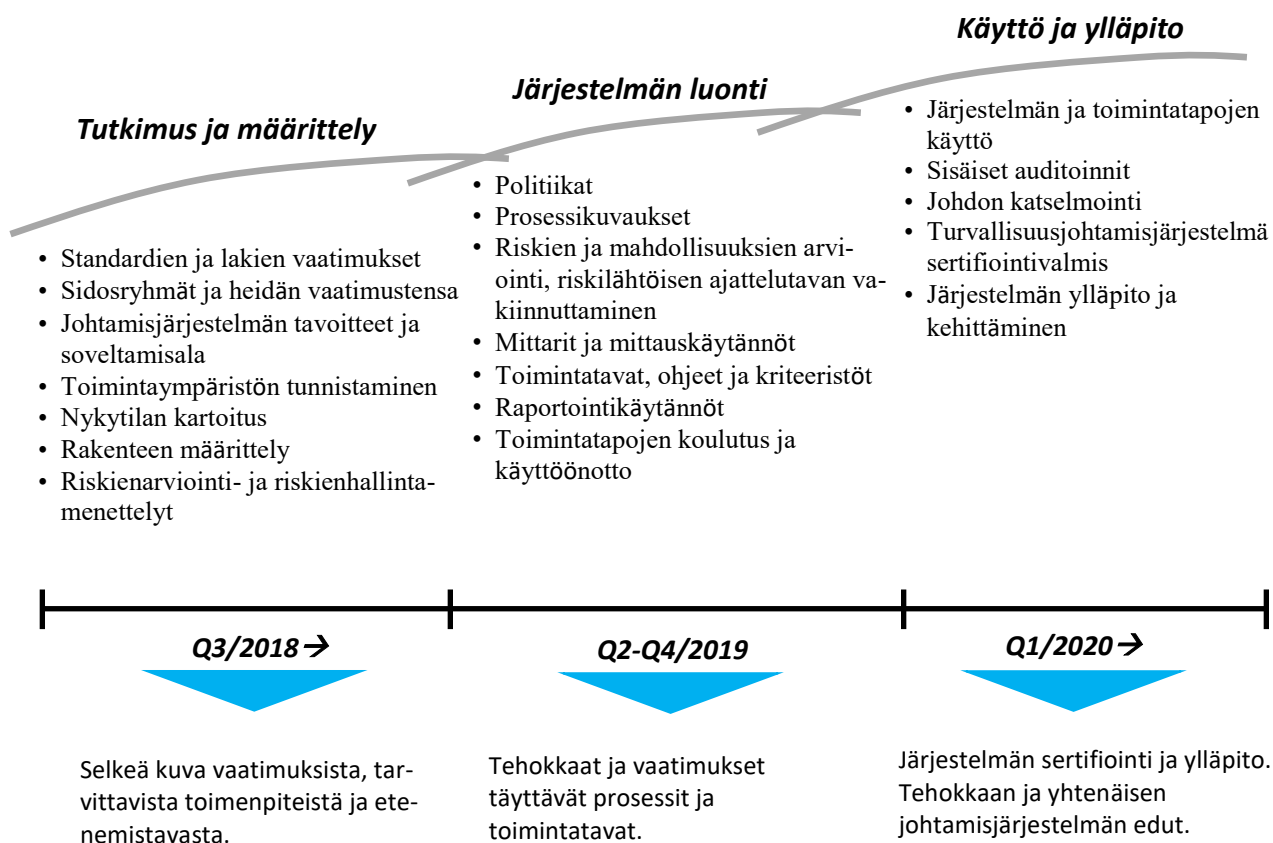
Vaarojen ja haittojen tunnistamisessa lomakkeena käytettiin Työturvallisuuskeskuksen toimistotyön vaarojen tunnistamiseen kehitettyä kyselyä, joka on tarkoitettu toimistotyypin asiantuntijatyön fyysisen, teknisen ja toiminnallisen ympäristön vaarojen ja haittojen tunnistamiseen sekä riskien arvioinnin tueksi (Työturvallisuuskeskus 2019, 1). Kyselyssä oli 43 kysymystä, jotka koskivat omaa työpistettä ja työasentoja, työpaikan yleistiloja, kulkuväyliä ja laitteita, etä- ja mobiilityötä ja työmatkoja, turvallisuutta sekä ensiapu- ja pelastusvalmiutta. Kyselyyn vastattiin omalla nimellä.

Psykososiaalisen työympäristön ja kuormituksen osalta käytettiin Työsuojeluhallinnon kehittämää Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -lomaketta, jota voidaan käyttää työpaikoilla kartoittamaan psykososiaalisia kuormitustekijöitä yleisellä tasolla (Työsuojeluhallinto 2019, 9). Kysely koostui 24 kysymyksestä, jotka käsittelivät työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä. Vastajat arvioivat, kuinka paljon eri asiat ovat kuormittaneet heitä haitallisesti työssä edeltävän 6 kuukauden aikana. Tähän kyselyyn vastattiin nimettömänä.

Kyselytutkimus valittiin menetelmäksi sen tehokkuuden vuoksi. Sen avulla voidaan kerätä laaja aineisto nopeasti ja helposti analysoitavassa muodossa (Hirsjärvi ym. 2016, 195-196). Kyselyt toteutettiin kontrolloituina informoituina kyselyinä eli lomakkeet jaettiin henkilökohtaisesti vastaajille. Kyselyt jaettiin 29 toimihenkilölle, joista 27 vastasi kyselyihin. Kaksi toimihenkilöä, joiden työsuhde oli alkanut alle 2 kuukautta sitten, ilmoittivat, etteivät osaa vielä arvioida kysytyjä asioita ja jättivät siten vastamatta. Lomakkeita jaettaessa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta ja tavoitteista. Vastauksista laadittiin yhteenvedot.

4 TYÖN AIKATAULU JA VAIHEISTUS

Työn suunniteltiin etenevän vaiheittain. Vaiheet ovat tutkimus ja määrittely, järjestelmän luonti sekä käyttö ja ylläpito. Työn suunniteltu aikataulu ja eri vaiheiden sisältö on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3. Työn aikataulu ja vaiheistus.

Seuraavissa luvuissa on tarkasteltu kunkin vaiheen sisältöä pääpiirteittäin.

4.1 Tutkimus ja määrittely

Tutkimus ja määrittely -vaihe sisälsi vaatimusten ja tavoitteiden selvittämistä, nykytilan kartoitusta ja järjestelmän määrittelyä.

Turvallisuusjohtamiselle asetettuja vaatimuksia selvitettiin käymällä läpi lainsäädännön, ISO 45001 -standardin, yrityksen pääasiakkaiden, yrityksen itsensä asettamat sekä työnantaja- ja työntekijäliittojen vaatimukset. Näitä vaatimuksia on käsitelty luvussa 5.

Nykytilan kartoituksessa käytiin kattavasti läpi ja analysoitiin organisaation työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvää dokumentaatiota, asiakirjoja ja mittaritietoja kokonaiskuvan saamiseksi ja kehityskohteiden tunnistamiseksi. Mittaritiedoista laadittiin diagrammeja kehityssuuntien havainnollistamiseksi.

Luvussa 6 esitellään tarkemmin nykytilan kartoituksessa läpikäytyt asiat ja mittarit sekä niiden tilanne ja keskeisimmät kehittämiskohteet.

4.2 Järjestelmän luonti

Järjestelmän luontivaiheessa kehitettiin toimintaa vastaamaan ISO 45001 -standardin vaatimuksia. Luvussa 8 on kuvattu standardin otsikointia seuraten vaatimukset ja kyseisen vaatimuksen täyttämiseksi tehdyt toimet.

Organisaation toimintokäsikirja, johtamisjärjestelmään liittyvät menettelytapa- ja työohjeet, turvallisuussuunnitelma ja työsuojelun toimintaohjelma käytiin läpi ja päivitettiin. Lisäksi luotiin uuden turvallisuusjohtamisjärjestelmän tarvitsema dokumentaatio.

Toimintokäsikirjaan lisättiin työterveys- ja työturvallisuusasiat. Menettelytapa-, turvallisuus- ja työohjeisiin lisättiin työturvallisuuteen liittyvää ohjeistusta. Turvallisuussuunnitelmaan ja työsuojelun toimintaohjelmaan lisättiin ISO 45001 -standardin vaatimia asioita.

Muuttuneista ja päivitetystä ohjeistuksista tiedotettiin asiasta riippuen joko koko henkilöstön tai ryhmänvetäjien palaverissa. Koko henkilöstölle pidettiin koulutus turvallisuusjohtamisesta ja turvallisuusjohtamisjärjestelmästä.

4.3 Käyttö ja ylläpito

Käyttö- ja ylläpitovaihe kattaa järjestelmän vakiinnuttamisen, sertifiointin ja ylläpidon.

Uudet ja päivitettyt ohjeet ja toimintatavat otettiin käyttöön niiden valmistuttua. Ohjeiden ja toimintatapojen ylläpito, kehittäminen ja päivittäminen vastuutettiin jatkossa osastojen esimiehille ja prosessien omistajille.

Työterveys- ja työturvallisuusasiat sisällytettiin sisäisiin auditointeihin ja johtamisjärjestelmän johdon katselmukseen.

Työterveys- ja työturvallisuusjohtaminen auditoitiin ulkoisen sertifiointilaitoksen toimesta ja sen todettiin täyttävän ISO 45001 -standardin vaatimukset. Sertifiointi on käyty läpi tarkemmin luvussa 9.

Järjestelmää ylläpidetään ja kehitetään jatkossa säännöllisten riskien arviointien, sisäisten ja ulkoisten auditointien, turvallisuushavaintojen, poikkeamatietojen ja muun palautteen pohjalta.

5 TURVALLISUUSJOHTAMISELLE ASETETUT VAATIMUKSET

Organisaation turvallisuustoimintaa ohjaavia velvoitteita tulee niin lainsäädännöstä kuin sidosryhmiltä (Lanne 2007, 24). SFS-ISO 45001 -standardi (2018, 16) vaatii, että organisaation on selvittävä, määrittävä ja ymmärrettävä, mitä tarpeita, odotuksia ja vaatimuksia lainsäädäntö ja organisaation sidosryhmät asettavat, ja huomioitava nämä tarpeet ja vaatimukset työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmässään. Standardin vaatimusten täyttämisen lisäksi sidosryhmien vaatimusten selvittäminen on tärkeää siksi, että yritys haluaa turvallisuusjohtamisjärjestelmältä myös imago- ja kilpailuetua.

Seuraavissa luvuissa esitetään kirjallisuusselvityksellä ja vaatimusdokumenttien läpikäynnillä selvitettyjä vaatimuksia, joita työturvallisuuslainsäädäntö, työterveys- ja turvallisuusstandardi ISO 45001, yrityksen pääasiakkaat sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöt asettavat kohdeyrityksen turvallisuusjohtamiselle. Lisäksi on käsitelty yrityksen sisäisiä vaatimuksia.

5.1 Velvoittavan lainsäädännön asettamat vaatimukset

Työturvallisuuslaki (2002/738) käsittelee työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä yleisiä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia sekä yhteistoimintaa työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Se sisältää työnantajan työturvallisuuden ja työterveyden johtamistoimintaan liittyviä keskeisiä vaatimuksia ja määrää työnantajan laatimaan työsuojelun toimintaohjelman turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. Laki sisältää määräyksiä vaarojen selvittämistä ja arviointia sekä työolosuhteita koskien. Laissa työnantajan veloitetaan seuraamaan työturvallisuutta ja tarkkailemaan jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työturvallisuuslain nojalla on annettu lukuisia säädöksiä tiettyjä vaara- ja kuormitustekijöitä tai tiettyjä toimialoja koskien (Laitinen ym. 2015, 106).

Työturvallisuuslain lähtökohtana on työpaikkojen oma-aloitteisuus työturvallisuuden edistämisessä ja hallinnassa. Turvallisuutta on johdettava, ja laki asettaakin työnantajalle laajan yleisen huolehtimisveloitteen työturvallisuudesta. Turvallisuuden johtamisen on oltava järjestelmällistä ja tavoitteellista. (Työterveyslaitos 2014, 23.)

Lain tavoitteena on, että työturvallisuus ei ole oma erillinen osa-alueensa vaan turvallisuusajattelu on keskeinen periaate johtamisjärjestelmässä ja kaikessa työnantajan toiminnassa kaikilla organisaatiotasolla (Työterveyslaitos 2014, 29).

Turvallisuuslaki ei vaadi turvallisuusjohtamisjärjestelmää, mutta se perustuu turvallisuusjohtamisen ajatukselle ja sisältää asioina turvallisuusjohtamisen peruselementit. Keskeiset elementit ovat: työsuojelun toimintaohjelma, riskien arviointi, työntekijöiden opetus ja ohjaus, työympäristön ja työyhteisön tilan jatkuva tarkkailu sekä toimintaohjelman ja riskien arvioinnin ajan tasalla pitäminen. (Työsuojeluhallinto 2010, 10.)

5.2 ISO 45001 -standardin vaatimukset

Kansainvälinen SFS-ISO 45001 -standardi (2018, 5) määrittelee vaatimukset työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmälle (TTT-järjestelmä). Järjestelmän tarkoituksena on auttaa organisaatiota edistämään työpaikan turvallisuutta ja terveellisuutta, ehkäisemään työhön liittyviä vammoja ja terveyden heikentymistä sekä jatkuvasti parantamaan työterveys- ja työturvallisuustoiminnan tasoa. Järjestelmä luo perustan työterveys- ja työturvallisuusriskien ja -mahdollisuuksien hallintaan. Periaatteena on, että organisaatio poistaa vaarat ja minimoi riskejä ehkäisevin ja suojaavin toimenpitein.

Standardi ei kerro, kuinka organisaation tulee täyttää standardissa asetetut vaatimukset. Järjestelmän soveltamisala, rajaukset sekä toteutustapa on organisaation joustavasti ja vapaasti päätettävissä (SFS-ISO 45001 2018, 34). Kaikkien organisaatioiden, jotka ilmoittavat noudattavansa standardia, tulee kuitenkin sisällyttää kaikki standardin vaatimukset turvallisuusjohtamisjärjestelmäänsä (DNV GL 2018, 5). Osa-alueet, joille standardin asettaa vaatimuksia, on kuvattu taulukossa 3.

Taulukko 3. Standardin vaatimukset eri osa-alueille (SFS-ISO 45001 2018, 16-31).

Standardin pääkohta	Alikohdat
Organisaation toimintaympäristö	Organisaation ja sen toimintaympäristön ymmärtäminen, Työntekijöiden ja muiden sidosryhmien tarpeiden ja odotusten ymmärtäminen, TTT-järjestelmän soveltamisalan määrittäminen, TTT-järjestelmän luonti ja käyttöönotto
Johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen	Johtajuus ja sitoutuminen, TTT-politiikka, Organisaation roolit, vastuut ja valtuudet, Työntekijöiden kuuleminen ja osallistaminen
Suunnittelu	Riskien ja mahdollisuuksien käsittely, TTT-tavoitteet ja niiden saavuttamiseen tarvittavien toimien suunnittelu
Tukitoiminnot	Resurssit, Pätevyys, Tietoisuus, Viestintä, Dokumentoitu tieto
Toiminta	Toiminnan suunnittelu ja ohjaus, Valmius ja toiminta hätätilanteissa
Suorituskyvyn arviointi	Seuranta, mittaus, analysointi ja suorituskyvyn arviointi, Sisäinen auditointi, Johdon katselmus
Parantaminen	Parantamismahdollisuudet ja toimenpiteet haluttuihin tuloksiin pääsemiseksi, Vaaratilanteet, poikkeamat ja korjaavat toimenpiteet, Jatkuva parantaminen

ISO 45001 -standardin vaatimuksia on kuvattu yksityiskohtaisemmin luvussa 8.

5.3 Pääasiakkaiden vaatimukset toimittajien työterveys- ja työturvallisuusjohtamiselle

Crimppi Oy:n pääasiakaskuntaan kuuluu energia- ja elektroniikka-alan sekä lääketieteellisen teknologian alalla toimivia yrityksiä. Crimppi Oy:n yhteistyökumppaneita

ovat mm. ABB, Danfoss, Eaton, Planmeca ja Schneider Electric. (Crimppi, [viitattu 22.11.2018].)

Osa Crimppi Oy:n asiakkaista on julkaissut verkkosivuillaan vaatimuksia toimittajilleen. Pääasiassa vaatimukset käsittelevät toimitus- ja laatuasioita, mutta myös työturvallisuuteen liittyviä vaatimuksia ja ohjeistuksia löytyy.

5.3.1 ABB:n vaatimukset toimittajien työturvallisuusjohtamiselle

ABB vaatii Supplier Code of Conduct -dokumentissaan toimittajiaan noudattamaan soveltuvaa lainsäädäntöä ja määräyksiä ja tarjoamaan terveellisen ja turvallisen työpaikan kaikille työntekijöille. ABB edellyttää toimittajia nimittämään pätevän henkilön johtamaan terveyden ja turvallisuuteen liittyviä suunnitelmia ja kehittämistä, luomaan organisaatorakenteen ja menettelytavat terveyden ja turvallisuuden tehokkaalle johtamiselle sekä varmistamaan työntekijöiden riittävän tietoisuuden riskeistä ja koulutuksen riskien hallitsemiseksi. (ABB 2018, 2.)

5.3.2 Danfossin vaatimukset toimittajien työturvallisuusjohtamiselle

Danfoss ei vaadi toimittajiltaan työturvallisuusjohtamisjärjestelmää. Toimittajille asetettuja työturvallisuutta koskevia vaatimuksia on esitetty Danfoss Code of Conduct -dokumentissa. Vaatimuksena on, että toimittajat takaavat hyvän ja turvallisen työympäristön, joka on lakien ja määräysten mukainen. Minimivaatimuksina esitetään, että työntekijöiden ei pidä joutua tekemään vaarallista työtä ilman suojaimia ja opastusta niiden käyttöön, tilojen tulee täyttää rakennus- ja paloturvallisuusvaatimukset sekä soveltuvan lainsäädännön vaatimukset, tiloissa tulee olla tarkoituksenmukainen ilmanvaihto ja valaistus, vaaralliset materiaalit on varastoitava turvallisesti, koneiden tulee olla asianmukaisesti huollettuja ja suojattuja sekä tauko- ja lepotilat on pidettävä siistinä ja turvallisina. (Danfoss 2018, 3.)

5.3.3 Eatonin vaatimukset toimittajien työturvallisuusjohtamiselle

Code of conduct -dokumentissaan Eaton kertoo sitoutuneensa olemaan globaali johtaja työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden turvallisuuden ja terveyden turvaamisessa. Toimittajien tulisi täyttää Eatonin turvallisuuspolitiikan ja Eatonin Environment, Health and Safety -käsikirjan vaatimukset. Eatonin tiloissa ja toimipaikoilla toimittajan on lisäksi täytettävä kyseisen toimipaikan turvallisuusvaatimukset. Eaton vaatii toimittajiaan ottamaan vastuun työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta, takaamaan turvallisen työympäristön ja minimoimaan fyysiset ja kemialliset vaarat suunnittelun, hallinnan, ennakkohuollon, turvallisten työmenetelmien sekä turvallisuuskoulutuksen avulla, tarjoamaan työntekijöille asianmukaiset suojavälineet, tarjoamaan ja kunnossapitämään fyysiset suojaukset, lukitukset ym. koneturvallisuusriskien varalta, minimoimaan hätätilanteiden vaikutukset suunnitellulla sekä tarjoamaan koulutusta ja varmistamaan, että henkilöstö on asianmukaisesti koulutettu terveys- ja turvallisuusasioissa. (Eaton 2017, 1-2.)

5.3.4 Planmecan vaatimukset toimittajien työturvallisuusjohtamiselle

Distributor and Supplier Code of Conduct -dokumentissaan Planmeca kertoo seuraavansa Yhdistyneiden kansakuntien Global Compact -periaatteita sekä kansainvälisen työjärjestö ILO:n suosituksia sekä odottavansa toimitusketjunsä noudattavan näihin liittyviä periaatteita ihmisoikeuksista, työnteosta ja ympäristöstä (Planmeca 2020, 1).

Työterveydessä ja -turvallisuudessa Planmeca odottaa toimittajiensa noudattavan paikallista lainsäädäntöä ja tarjoavan työntekijöille turvalliset ja terveelliset työolosuhteet. Lisäksi toimittajia vaaditaan toteuttamaan turvallisuusmenettelyjä sekä koulutusjärjestelmä työtapaturmien ja sairauksien ehkäisemiseksi. (Planmeca 2020, 2.)

5.3.5 Schneider Electricin vaatimukset toimittajien työturvallisuusjohtamiselle

Schneider Electric käyttää vaatimuksinaan Responsible Business Alliancen code of conduct -dokumenttia. Sen työterveydelle ja työturvallisuudelle asetetut vaatimukset perustuvat tunnustettuihin turvallisuuden johtamisjärjestelmästandardeihin, kuten OHSAS18001-standardiin sekä ILO Guidelines on Occupational Safety and Health -dokumenttiin. Toimittajia rohkaistaan käyttämään niitä myös lisätiedon lähteinä. Code of conduct -dokumentissa esitetään vaatimuksia työturvallisuudelle, hätätilanteisiin varautumiselle, työtapaturmien ja työperäisten sairauksien hallinnalle, työhygienialle, fyysisesti raskaan työn säätelylle, koneturvallisuudelle, sosiaalituloille, tiedonjaolle ja turvallisuuskoulutukselle. Dokumentti vaatii toimittajia luomaan johtamisjärjestelmän, joka kattaa dokumentissa käsitellyt aihepiirit, mm. työterveyden ja työturvallisuuden, painottuen niissä kuitenkin tuotannon, varaston ja sosiaalitulojen työterveys- ja työturvallisuusriskien arviointiin ja hallintaan. (Schneider Electric 2018, 5-7, 12.)

5.3.6 Yhteenveto pääasiakkaiden vaatimuksista turvallisuusjohtamiselle

Crimppi Oy:n pääasiakkaat eivät vaadi toimittajiltaan sertifioitua työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmää. Asetetut vaatimukset ovat melko yleisluontoisia ja yhdenmukaisia Suomen työturvallisuuslainsäädännön vaatimusten kanssa.

5.4 Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen vaatimukset

Kohdeorganisaatio noudattaa alan työehtosopimuksia yleissitovuuden perustella. Organisaatiota koskevat Teknologiateollisuuden ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen työehtosopimus, Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus sekä Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus.

Työehtosopimuksissa esitettyjä työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyviä vaatimuksia on käyty läpi vuosina 2017–2019 voimassa olevista työehtosopimuksista.

Ylempien toimihenkilöiden ja toimihenkilöiden työehtosopimuksien allekirjoituspöytäkirjoissa on yleisiä suosituksia työhyvinvoinnin ja työkyvyn huomioimiseksi. Ne velvoittavat työnantajan käymään 58-vuotta täyttäneen toimihenkilön kanssa työnantajan selvityksen pohjalta keskustelun toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän jaksamista.

Ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus määrää työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta, ajankäytöstä, koulutuksesta sekä korvauksista. Toimihenkilöiden ja työntekijöiden työehtosopimukset sisältävät edellä mainittujen lisäksi määräyksiä työsuojeluyhteistoiminnan järjestämisestä.

Työntekijöiden työehtosopimus sisältää työnantajan velvollisuuden huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä sekä vaatimuksia vaarojen tunnistamisesta ja riskien arvioinnista, henkilönsuojaimista ja suojavaatetuksesta.

Työehtosopimukset eivät käsittele tarkemmin turvallisuuden johtamista tai turvallisuusjohtamisjärjestelmiä. Vaatimukset työsuojeluun liittyen ovat linjassa työsuojelulakien vaatimusten kanssa.

5.5 Organisaation sisäiset vaatimukset ja tavoitteet

Yrityksen johto on asettanut tavoitteeksi turvallisuusjohtamisjärjestelmän ISO 45001-standardin mukaisuuden ja sertifiointikelpoisuuden. Sertifioitu turvallisuusjohtamisjärjestelmä nähdään pitkällä aikavälillä yritykselle imago- ja kilpailuetuna.

Turvallisuusjohtamisjärjestelmän avulla yrityksessä halutaan turvata henkilöstön työkykyä, parantaa ergonomiaa sekä minimoida työhön liittyvät sairauspoissaolot. Tavoitteeksi on asetettu nolla työtapaturmaa ja työperäistä sairautta.

Työntekijöiden vaatimukset liittyvät turvalliseen, terveelliseen työympäristöön, työkykyyn, työhyvinvointiin sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukemiseen.

6 NYKYTILAN KARTOITUS

Turvallisuuden nykytila kartoitettiin kattavasti kokonaiskuvan saamiseksi ja kehittämistarpeiden määrittämiseksi. Nykytilan kartoituksen avulla selvitettiin, mitä tietoja ja tunnuslukuja organisaatiolla oli jo käytössä, tunnistettiin kehittämiskohteet, joihin turvallisuusjohtamisessa on panostettava, ja asiat, joissa oltiin jo hyvällä tasolla.

Seuraavissa luvuissa on kuvattu organisaation nykytilaa tapaturmien, sairauspoissaolojen, läheltä piti -ilmoitusten, auditointien ja tarkastusten tulosten, järjestyksen ja siisteyden, ohjeistuksen, tiedonkulun ja yhteistoiminnan osalta. Käsitellyt aihealueet on esitetty kuviossa 4.



Kuvio 4. Nykytilan kartoituksessa käsitellyt alueet.

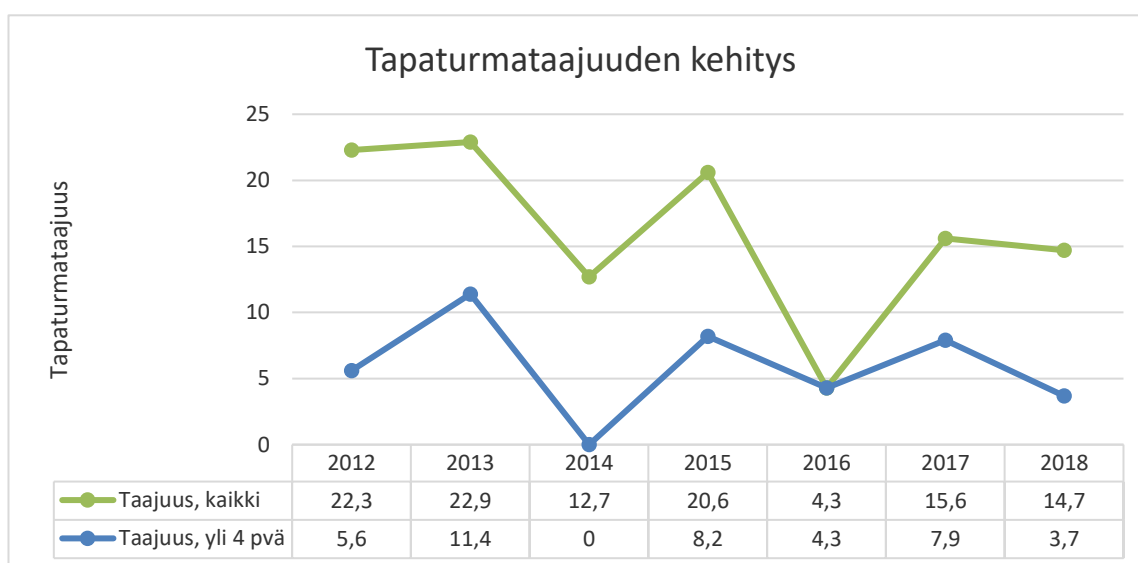
6.1 Tapaturmatilastot

Yrityksessä tapaturmiksi tilastoidaan kaikki tapaturmat, joista aiheutuu käynti terveysasemalla riippumatta siitä, johtaako tapaturma sairauslomaan vai ei. Vuosina 2015–2018 on tapahtunut 1–5 työtapaturmaa ja 0–3 työmatkatapaturmaa vuosittain. Tapaturmat ovat aiheuttaneet 10–18 poissaolopäivää vuosittain. Tarkemmat tapaturmien ja poissaolopäivien määrät on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4. Tapaturmien ja poissaolopäivien määrät vuosina 2015–2018.

	2018	2017	2016	2015
Työtapaturma kpl / poissaolopvää	4 kpl 8 päivää	4 kpl 12 päivää	1 kpl 10 päivää	5 kpl 12 päivää
Työmatkatapaturma kpl/ poissaolopvää	2 kpl 4 päivää	1 kpl	0 kpl	3 kpl 6 pvää

Tapaturmataajuuden kehitys vuosina 2012–2018 kaikkien tapaturmien ja yli 4 päivän työkyvyttömyyteen johtaneiden tapaturmien osalta on esitetty kuviossa 5.



Kuvio 5. Tapaturmataajuuden kehitys vuosina 2012–2018.

Tapaturmataajuus kuvaa tapaturmien ja tehtyjen työtuntien suhdetta. Suhde laskeaan miljoonaa työtuntia kohden. Kaikkien toimialojen tapaturmataajuus oli 29,4 työpaikkatapaturmaa miljoonaa työtuntia kohti vuonna 2017. Teollisuudessa tapaturmataajuus on vuonna 2017 ollut 32,1. Vuonna 2016 tapaturmataajuus oli 6 % pienempi. (Tapaturmavakuutuskeskus 2018.)

Crimppi Oy:llä tapaturmataajuus on vuosina 2012–2018 ollut huomattavasti keskimääräistä teollisuuden ja keskimääräistä kaikkien toimialojen tapaturmataajuutta pienempi. Kuvio 5 voidaan nähdä, että tarkasteltaessa kaikkia tapaturmia, tapaturmataajuuden trendi vuosina 2012–2018 on ollut laskeva. Yli 4 päivän poissaoloon johtaneiden tapaturmien määrät tehtyjen työtuntien määrään verraten ovat myös

vähentyneet, mutta eivät yhtä merkittävästi kuin kaikkien tapaturmien määrät. Nollaan tapaturmaan ei ole päästy yhtenäkkään vuonna. Tapaturmien syyt ja poissaolopäivien määrät vuonna 2018 on esitetty taulukossa 5.

Taulukko 5. Tapaturmien syyt ja poissaolopäivien määrät vuonna 2018.

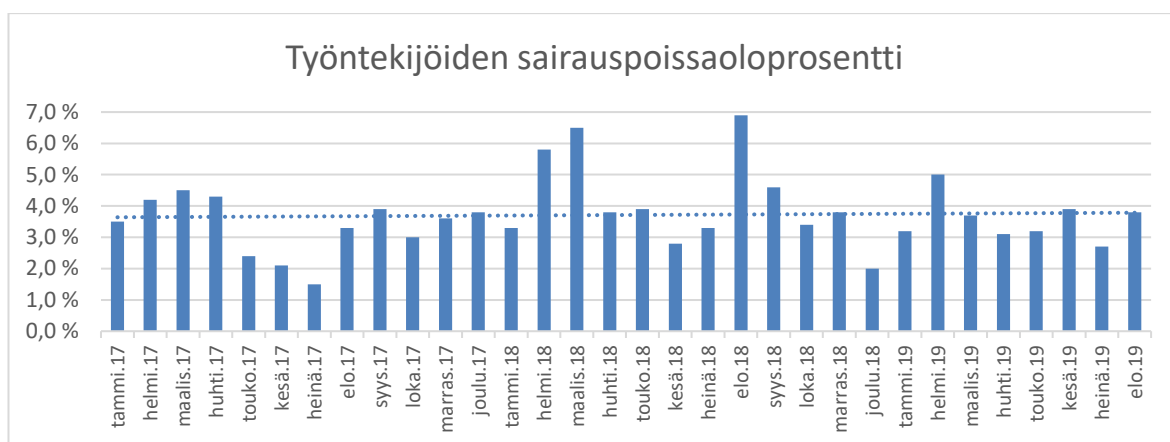
Tapahtui	Kuvaus	Poissaolopäiviä
työssä	Puoliautomaattikoneeseen jigiä asennettaessa jigi putosi peukalon päälle.	2
työssä	Työntekijä sai haavan käteensä laatikkoa nostaessaan laatikon reunassa olleesta terävästä metallinkappaleesta.	0
työpaikalla	Työntekijän jalka jäi työpaikan ulko-oven väliin ja jalkaan tuli tikkausta vaatinut haava.	6
työpaikalla	Työntekijä löi päänsä pukuhuoneessa pukukaapin oven kulmaan kumarasta noustessaan. Päähän tuli vertavuotava haava.	0
työmatkalla	Työntekijän ranne venähti hänen kaatuessa pyörällä.	2
työmatkalla	Työntekijä liukastui kotipihalla rappusissa ja kaatui. Peukalo murtui kaatumisessa.	2

Tapaturmatapauksissa vakuutusyhtiölle oli täytetty tapaturmailmoitus, mutta varsinaista kattavampaa tapaturmatutkintaa organisaatiossa ei ollut tehty, ohjeistettu eikä vastuutettu kenenkään tehtäväksi.

Tapaturmien vähentämiseksi on kehitettävä tapaturmatutkintaa ja läheltä piti-tilanteiden raportointia, jotta tapaturmista ja vaaratilanteista voidaan ottaa opiksi ja tehdä toimenpiteitä vastaavien tapahtumien estämiseksi. Vaarojen tunnistamisen ja riskien arviointien säännöllisyyden ja systemaattisuuden parantamisella voidaan vaikuttaa toimenpidetarpeiden havaitsemiseen tapaturmia ennaltaehkäisevästi.

6.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja seurataan henkilöstöosaston ja työterveyshuollon toimesta kuukausi- ja neljännesvuositasolla. Tuotannon työntekijöiden sairauspoissaoloprosentit kuukausittain 01/2017–08/2019 on esitetty kuviossa 6.



Kuvio 6. Tuotannon työntekijöiden sairauspoissaoloprosentti kuukausittain vuosina 2016–2019.

Pitkällä aikavälillä tarkasteltaessa sairauspoissaolot näyttävät hieman nousevaa trendiä. Vuonna 2018 tuotannon työntekijöiden sairauspoissaoloprosentti oli ollut keskimäärin 4,2 %. Sairauspoissaoloja oli enemmän kuin edellisenä vuonna, 2017, jolloin sairauspoissaoloprosentti oli keskimäärin 3,3 %. Kasvu johtuu pitkien sairauspoissaolojen pidentymisestä.

Toimihenkilöiden sairauspoissaoloprosentti on huomattavasti alhaisempi kuin tuotannon työntekijöiden. Toimihenkilöiden määrä on sen verran pieni, että sairauspoissaoloprosentti vaihtelee paljon eri kuukausien ja vuosien välillä sillä yksikin poissaolo vaikuttaa mittariin voimakkaasti.

Sairauspoissaolojen määriä ja syitä käydään säännöllisesti läpi työterveyshuollon kanssa. Eniten sairauspoissaoloja ajalla 1–10/2018 ovat aiheuttaneet tuki- ja liikuntaelinoireet, jotka edustavat 29,4 % sairauspoissaoloista. Toiseksi eniten poissaoloja, 25,5 %, ovat aiheuttaneet hengityselinoireet.

Lyhyt, 1–3 päivän, sairauspoissaolo on tietyissä sairauksissa mahdollista esimiehen myöntämällä luvalla. Muuten sairauspoissaoloon tarvitaan lääkärintodistus tai omasta työterveyshuollosta saatu hoitajan todistus.

Organisaatiolla on käytössä varhaisen tukemisen malli, jonka tavoitteena on kiinnittää huomiota sairastavuuteen mahdollisen aikaisessa vaiheessa ja tätä kautta vähentää poissaoloja ja parantaa työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointia.

Korvaavan työn mallia, joka mahdollistaisi tapaturman tai sairauden vuoksi normaaleihin töihinsä kykenemättömän henkilön työskentelyn työkykynsä mukaan väliaikaisesti muussa kuin vakiintuneessa työssään, ei ole käytössä.

Organisaatiolle sopivan korvaavan työn mallin avulla voitaisiin tukea etenkin pitkissä sairauspoissaoloissa henkilön toipumista ja kuntoutumista. Korvaavan työn mallin käyttö voisi osaltaan pienentää sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia.

6.3 Läheltä piti -ilmoitukset

Yrityksellä on läheltä piti -tapahtumien ilmoitusmenettely, mutta ilmoitusmäärät ovat olleet hyvin vähäisiä. Esimerkiksi vuonna 2017 ilmoituksia oli tehty 7 kappaletta. Lähinnä ilmoitus on täytetty siinä tapauksessa, että työsuojeluhenkilöstö on tullut tietoiseksi läheltä piti -tilanteesta ja kehottanut henkilöä tekemään ilmoituksen. Tulleet ilmoitukset on käsitelty henkilöstöryhmässä ja tällöin on pyritty toteuttamaan toimenpiteitä, joilla vastaavat tapahtumat pystytään jatkossa estämään.

6.4 Asiakasauditointien tulokset

Pääasiakkaat auditoivat organisaatiota säännöllisesti. Auditoinnit keskittyvät yleensä pääosin laadunhallintaan ja kaupallisiin asioihin. Joillain asiakkailla auditoinneissa on kuitenkin myös turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä koskien esimerkiksi tapaturmataajuutta, kemikaaliturvallisuutta tai turvallisuusjohtamisjärjestelmäsertifikaattia.

Asiakasauditoinneissa ei koskaan ole kirjattu poikkeamia tai havaintoja työturvallisuuden tai työterveyteen liittyvistä asioista.

6.5 Työsuojelutarkastukset

Viimeisin viranomaisen suorittama työsuojelutarkastus on tehty syksyllä 2015. Tällöin tarkastuksessa annettiin kehoitus liittyen huoltomiesten käytössä olleen pylvasporakoneen istukan suojaukseen sekä toimintaohje käsin tehtävien nostojen ja

siirtojen kuormituksen vähentämiseen liittyvien toimenpiteiden toteuttamiseen. Toimenpiteenä kyseinen pylväsporakone poistettiin käytöstä ja hankittiin nostoon ja siirtoon apuvälineitä.

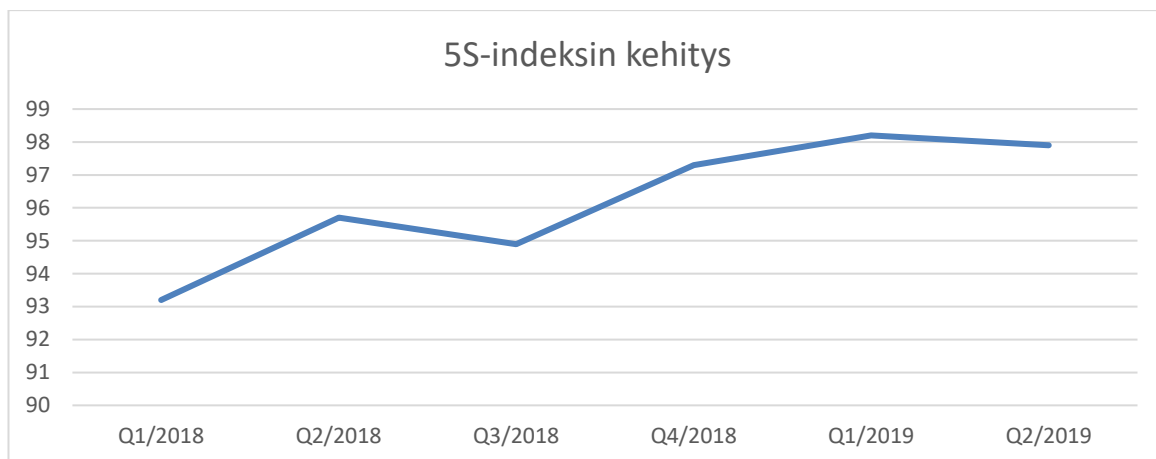
6.6 Siisteys ja järjestys, 5S

Työympäristön järjestyksen ja siisteyden seuraamiseksi ja ylläpitämiseksi yrityksessä otettiin vuonna 2016 käyttöön 5S-menetelmä osassa tuotantoa. Vuonna 2017 se laajennettiin koko tuotantoon.

5S-menetelmä liittyy toimintaympäristön vakiontiin. Se poistaa turhaa tavaroiden etsintään ja hakemiseen liittyvää työtä ja kehittää sitä kautta kannattavuutta ja kilpailukykyä. Lisäksi se lisää työympäristön viihtyisyyttä ja turvallisuutta parantamalla siisteyttä ja järjestystä. Tarpeeton tavara poistetaan työpaikalta, kaikelle jäävälle tavaralle määritellään ja merkitään säilytyspaikat, siivotaan sekä sovitaan ja otetaan käyttöön parhaat käytännöt siisteyden ja järjestyksen ylläpitoon. Tämän jälkeen säännöllisellä seurannalla huolehditaan, että sovittuja menetelmiä noudatetaan jatkuvasti. (Työturvallisuuskeskus 2018, 18.)

Seuranta tehdään Crimppi Oy:llä 5S-auditointien avulla. Auditoinnissa tuotannon johto kiertää tuotannon työryhmien tilat ja arvioi siisteyttä ja järjestystä valmiin pisteytyslomakkeen avulla. Auditointituloksista lasketaan 5S-indeksiä, joka valittiin vuonna 2018 myös henkilöstön vuosibonukseen vaikuttavaksi mittariksi.

Järjestyksen ja siisteyden taso on mittaustulosten mukaan parantunut huomattavasti 5S-menetelmän käyttöönoton jälkeen. 5S-indeksin kehitys neljännesvuositain, Q1/2018–Q2/2019, on esitetty kuviossa 7.



Kuvio 7. Järjestyksestä ja siisteydestä mittaavan 5S-indeksin kehitys Q1/2018–Q2/2019.

5S-auditoinnit ovat keskittyneet lähinnä järjestykseen ja siisteyteen ja niitä on tehty vain tuotantotiloissa. Auditointien laajentamisella kattamaan toimistotilat ja huolto voitaisiin seurata siisteyden ja järjestyksen kehitystä laajemmin. Auditointiin voitaisiin lisätä enemmän työturvallisuuteen liittyviä arviointikohteita, jolloin 5S-indeksi voisi toimia myös turvallisuuden mittarina.

6.7 Ohjeistukset

Työturvallisuuteen liittyviä yleisohjeita on kerätty yrityksen yleisellä ilmoitustaululla olevaan Turvallisuuteen liittyviä ohjeita -dokumenttiin. Laatu- ja ympäristöjärjestelmään liittyvissä työohjeissa on työturvallisuuteen liittyviä ohjeita koskien henkilön suojausten käyttöä tietyissä töissä sekä tietyjä koneita ja laitteita käytettäessä.

Kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet ovat saatavilla paperiversioina tuotannossa. Kemikaaliriskien arvioinnissa tammikuussa 2019 havaittiin, että kemikaalilista ei ollut ajan tasalla ja osa käyttöturvallisuustiedotteista oli useampia vuosia vanhoja. Tämä kertoi, ettei kemikaalien osalta ollut seurattu yrityksen menettelytapaohjeita, jotka vaativat uusien kemikaalien tietojen ja käyttöturvallisuustiedotteiden toimittamista työsuojeluhenkilöstölle.

Kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteisiin liittyvät menettelyt on saatava toimiviksi. Käyttöturvallisuustiedotteiden hallintaa voisi yksinkertaistaa saattamalla ne sähköisessä muodossa työntekijöiden saataville.

6.8 Tiedonkulku ja vuorovaikutus

Yrityksessä oli järjestetty työyhteisökysely yhteistyössä työeläkeyhtiön kanssa vuonna 2018. Kyselyyn vastasi 92 henkilöä eli 66 % työntekijöistä. Kysely koostui viiteen eri teemaan liittyvistä kysymyksistä: oma työni, työyhteisön toimivuus, lähiesimieheni toiminta, osaaminen ja uudistuminen sekä toimintakyky ja voimavarat.

Kyselyn vastausten perusteella kehitystarpeet painottuivat vuorovaikutukseen liittyviin asioihin, kuten työntekijöiden osallistamiseen ja vaikutusmahdollisuuksiin, vaikeiden asioiden puheeksi ottoon ja käsittelyyn, esimiesten antamaan palautteeseen sekä yhteiseen vastuunkantoon ja yhteiseen työn tekemisen tapojen kehittämiseen.

Kehittämistarpeiden selvittämiseksi annettiin tuotannon työryhmien ja toimihenkilöiden pohdittavaksi, mihin asioihin ja miten haluttaisiin päästä vaikuttamaan omassa työssä ja missä tilanteessa, keneltä ja millaista palautetta halutaan.

Tuotannon työntekijöiden antamissa vastauksissa korostui vaikuttamisen halu omiin työtehtäviin, työympäristöön sekä ergonomiaan. Esimiehiltä ja ryhmänvetäjiltä toivottiin välitöntä rakentavaa ja positiivista palautetta.

Toimihenkilöiden vastauksissa korostui työkuorma. Esimieheltä ja työnantajalta toivottiin palautetta sekä aktiivista tiedottamista tulevista muutoksista ja asioista. Lisäksi toivottiin työhön selkeämpiä tavoitteita ja vastuita.

6.9 Yhteistoiminta työsuojeluasioissa

Yrityksellä on työsuojelutoimikuntana toimiva henkilöstöryhmä, johon kuuluu työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut ja -varavaltuutetut, luottamusmiehet ja varaluottamusmiehet, toimitusjohtaja, henkilöstöpäällikkö, tuotannon esimies sekä tuotannon kehittämisestä vastaava tekninen päällikkö. Henkilöstöryhmä on pitänyt vuosittain 7 palaveria, joissa on käsitelty tapaturmat, läheltä piti -tilanteet, työsuojeluun ja luottamushenkilötoimintaan liittyviä tehtäviä ja koulutustarpeita, riskejä, työväli-

neisiin ja koneisiin liittyviä turvallisuusasioita, työkykyä ylläpitävää toimintaa, kehittämishankkeita, henkilöstöetuja sekä muita ajankohtaisia aiheita. Henkilöstöryhmän palaverien pöytäkirjat ovat henkilöstölle julkisia.

Henkilöstöryhmän toiminta on ollut säännöllistä ja melko hyvin toimivaa. Pöytäkirjoista voi kuitenkin havaita, että osin päätettyjen toimenpiteiden toteutus on ollut hidas eivätkä kaikki toimenpiteet ole toteutuneet aikataulussa. Toimenpiteiden vastuu, toteuttaminen ja seuranta vaatisikin enemmän huomiota.

6.10 Yhteenveto nykytilasta ja kehittämiskohteista

Organisaatiossa on tehty työtä työturvallisuusasioiden edistämiseksi pitkään. Turvallisuusasioita on kehitetty etenkin työsuojaushenkilöstön toimesta. Toiminta ei kuitenkaan kaikilta osin ole ollut systemaattista eikä luotuja toimintatapoja ja ohjeita ole aina noudatettu eikä sovittuja toimenpiteitä ole tehty aikataulussa. Osin ohjeistukset ja toimintaohjelmat ovat jääneet vain paperille eikä niillä ole käytännössä ollut suurta vaikuttavuutta.

7 NYKYTILAN KARTOITUKSEN PERUSTEELLA TEHDYT TOIMENPITEET

Nykytilan kartoituksen pohjalta tunnistettiin kehittämiskohteita etenkin tapaturmatutkinnassa, läheltä piti -tilanteiden raportoinnissa, kemikaalien käyttöturvallisuustietojen hallinnassa ja 5S-auditointien laajentamisessa sekä toimenpiteiden seurannassa. Lisäksi päätettiin laatia malli korvaavalle työlle.

7.1 Tapaturmatutkinta

Tapaturmatutkintaan laadittiin selkeät ohjeet ja tutkinta vastuutettiin tapaturman uhrin lähimmälle esimiehelle. Vastuuta jaettiin myös henkilöstöosastolle vakuutusasioiden hoitamisen ja tapaturmarekisterin ylläpidon osalta. Tapaturmatutkintaan osallistuvat jatkossa kaikki asiaan osalliset, esimies, työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu. Ohjeistusta tarkennettiin myös aiempaa paremman tiedonkulun varmistamiseksi.

7.2 Läheltä piti -ilmoituksista turvallisuushavaintoihin

Käytäntöä muutettiin siten, että ilmoitusmenettely laajennettiin läheltä piti -tilanteista turvallisuushavaintojen raportointiin. Turvallisuushavaintoina voi raportoida läheltä piti -tilanteet, havaitsemansa vaarat ja riskit sekä muut turvallisuuteen liittyvät poikkeamat ja positiiviset havainnot. Turvallisuushavaintoraportointi käynnistettiin esittelemällä asia koko henkilöstön palaverissa. Samalla kerrottiin, että raportin tehneiden kesken arvotaan palkinto vuosittain. Turvallisuushavaintojen lisäksi henkilöstölle on mahdollista kirjata turvallisuuteen liittyviä aloitteita yrityksen aloitejärjestelmän kautta. Yrityksen henkilöstöryhmä käsittelee turvallisuushavainnot, päättää niiden perusteella tehtävistä toimenpiteistä ja seuraa toimenpiteiden toteuttamista.

7.3 Käyttöturvallisuustiedotteet sähköisiksi

Osto-osastolle annettiin tehtäväksi hankkia kemikaaleille voimassa olevat suomenkieliset käyttöturvallisuustiedotteet toimittajilta ja pitää ne ajan tasalla. Käyttöturvallisuustiedotteet linkitettiin uuteen toiminnanohjausjärjestelmään. Näin ne ovat koko henkilöstön saatavilla sekä helposti ylläpidettävissä ja päivitettävissä.

7.4 5S:n uudistaminen

Toimistolle laadittiin siisteyden ja järjestykseen arviointiin käytettävä 5S-auditointilomake ja aloitettiin säännölliset auditoinnit myös toimistossa. Tuotantotiloissa käytetty 5S-auditointilomake uudistettiin. Arviointikohteiksi lisättiin työturvallisuuteen liittyviä asioita, esimerkiksi henkilönsuojainten käyttö, tapaturmavaaraa aiheuttavia asioita sekä koneiden suojien ehjyys, puhtaus ja paikallaan olo. Vuonna 2020 päätettiin turvallisuuteen liittyvien arviointikohteiden painoarvoa edelleen lisätä. Arvioinnin nimi muutettiin 6S-auditoinniksi ajatuksella, että perinteiseen 5S-auditointiin lisättiin turvallisuusasiat eli safety. Keväällä 2020 käyttöönotetussa 6S-auditointilomakkeessa puolet arviointikohteista koski työterveyteen ja turvallisuuteen liittyviä asioita. Auditoidjien määrää lisättiin siten, että tuotannon johdon lisäksi auditoinnina toimii työsuojelu- ja ympäristöpäällikkö sekä tuotannon kehittämisestä vastaavia henkilöitä. Näin auditointeihin saatiin eri näkökulmia. Mittaustulosten perusteella laskettava 6S-indeksi valittiin henkilöstön bonukseen vaikuttavaksi mittariksi.

7.5 Toimenpiteiden seuranta

Henkilöstöryhmän palaveripöytäkirjoihin päätettiin alkaa kirjata toimenpiteille selkeästi vastuuhenkilö ja aikataulu. Tällä varmistetaan, että toimenpiteille on aina määritelty vastuuhenkilö ja aikataulu, ja helpotetaan toimenpiteiden toteutumisen seuranta.

7.6 Korvaavan työn malli

Korvaavalle työlle laadittiin, dokumentoitiin ja otettiin käyttöön toimintamalli. Mallin pohjana käytettiin teknologiateollisuuden ohjeistusta korvaavasta työstä. Korvaavan työn käytännön tavoitteena on mahdollistaa työssä jatkaminen sairaudesta huolimatta ja vähentää sairauspoissaoloja. Työterveyslääkäri arvioi, millaiseen kevennettyyn tai korvaavaan työhön työntekijä soveltuu, ja esimies vastaa käytännön työjärjestelyistä työpaikalla.

8 JÄRJESTELMÄN LUOMINEN - STANDARDIN VAATIMUKSET JA NIIHIN VASTAAMINEN

Koska tavoitteena oli aikaansaada sertifiointikelpoinen ISO 45001 -standardin vaatimukset täyttävä työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä, käytiin läpi standardin vaatimukset kohta kohdalta ja yrityksen tilanne näiden vaatimusten täyttämisen suhteen. Tämän jälkeen määriteltiin ja toteutettiin toimenpiteet vaatimusten täyttämiseksi.

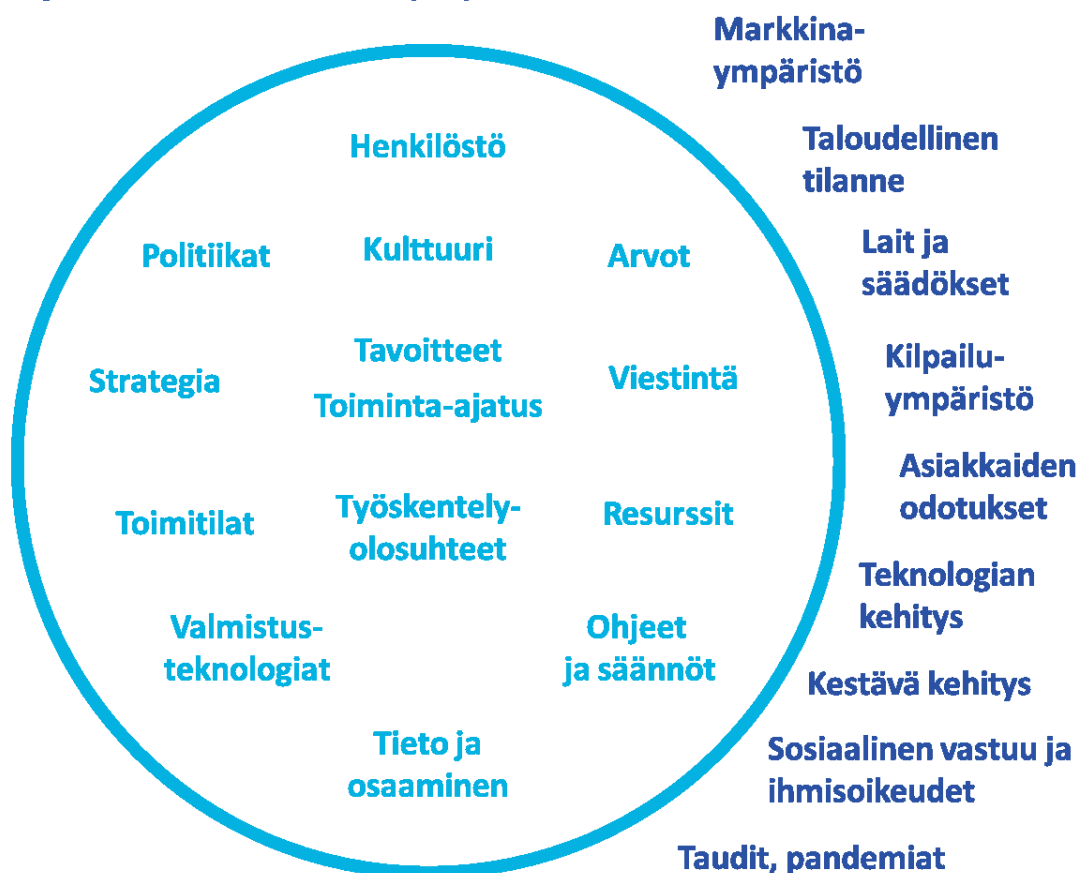
Seuraavissa alaluvuissa on kuvattu ISO 45001 -standardin asettamia vaatimuksia, yrityksen tilannetta vaatimusten täyttämisen suhteen ja pääosiltaan asioita, joita työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmää luotaessa tehtiin. Lukujen otsikot etenevät ISO 45001 -standardin otsikoinnin mukaisesti. Lukujen alussa on kerrottu lyhyesti standardin vaatimukset. Tämän jälkeen on käyty läpi organisaation tilannetta kyseisen vaatimuksen suhteen ja lopuksi on esitetty vaatimuksen täyttämiseksi tehtyjä toimia.

8.1 Organisaation toimintaympäristö

SFS-ISO 45001-standardi (2018, 16-17) vaatii, että organisaatio määrittelee olennaiset sisäiset ja ulkoiset asiat, joka vaikuttavat sen kykyyn saavuttaa työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmältä vaaditut tulokset. Organisaation on myös määriteltävä ja ymmärrettävä työntekijöiden ja muiden sidosryhmien tarpeet ja odotukset. Järjestelmän soveltamisala on määriteltävä ja järjestelmä luotava, otettava käyttöön, ylläpidettävä ja sitä on jatkuvasti parannettava.

Organisaatiolla oli laatu- ja ympäristöjärjestelmiä varten aiemmin tehty toimintaympäristön kuvaus, jota päivitettiin työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän kyvykkyyteen vaikuttavilla asioilla. Tunnistetut asiat liittyivät tavoitteisiin, työolosuhteisiin ja osaamiseen sekä ajankohtaisiksi nousseisiin tauti- ja pandemiavaaroihin. Toimintaympäristö on esitetty kuviossa 8. Ympyrän sisäpuolella on organisaation sisäinen toimintaympäristö ja ulkopuolella ulkoinen toimintaympäristö.

Organisaation toimintaympäristö



Kuvio 8. Organisaation sisäinen ja ulkoinen toimintaympäristö.

Sidosryhmien vaatimusten selvittäminen aloitettiin tarkentamalla ja päivittämällä määrittelyä organisaation sidosryhmistä. Tämän jälkeen käytiin läpi yrityksen pääasiakkaat sekä turvallisuuden kannalta merkittävimpinä pidetyt ulkoiset sidosryhmät ja selvitettiin dokumentaatiota ja asiakirjoja käyttäen heidän vaatimuksiaan organisaation turvallisuusjohtamiselle.

Organisaation omat tavoitteet selvitettiin yrityksen johtoa ja työntekijöiden edustajia haastatteleamalla. Organisaation johto oli asettanut työn tavoitteeksi sertifiointikelpoisen turvallisuusjohtamisjärjestelmän. Organisaation sisäisiä yksityiskohtaisempia vaatimuksia ja tavoitteita turvallisuusjohtamiselle ja -johtamisjärjestelmälle tarkennettiin työsuojelutoimikuntana toimivan henkilöstöryhmän teemahaastattelulla. Haastattelu toteutettiin ryhmähaastatteluna.

Haastattelusta tehtyjen muistiinpanojen pohjalta päivitettiin sidosryhmien vaatimusten kuvaus tunnistetuille uusilla tarpeilla ja odotuksilla. Ne liittyvät asiakkaiden työterveys- ja työturvaisuusasioille asettamiin vaatimuksiin, työhyvinvointiin, työntekijöiden osallistamiseen sekä riskien ja mahdollisuuksien arviointiin. Sidoryhmien tarpeet ja odotukset sekä niiden täyttämiseksi käytettävät keinot ja menetelmät on esitetty taulukossa 6.

Taulukko 6. Sidoryhmien tarpeet ja odotukset.

Sidosryhmät

Sidosryhmät	Tarpeet ja odotukset	Keinot ja menetelmät
Asiakkaat	Tuotteet ja palvelut, jotka täyttävät asiakkaiden vaatimukset ja odotukset, Sitoutuminen laatuun, kestävään kehitykseen, työterveyteen ja työturvallisuuteen sekä vastuulliseen liiketoimintaan	Läheinen yhteistyö asiakkaiden kanssa, Säännölliset palaverikäytännöt, Sopimukset
Työntekijät	Turvalliset, terveelliset ja vakaat työolosuhteet, Työkyky, Terveys, Työhyvinvointi, Työn ja muun elämän yhteensovittaminen, Palkat, Työpaikan varmuus	Työntekijöiden osallistaminen ja kuuleminen, Palaverikäytännöt, Viestintä, Yhteistoiminta työntekijöiden edustajien kanssa, Työterveydenhoitopalvelut, Työaikajärjestelyt ja joustot, Riskien ja mahdollisuuksien arviointi, Palkitseminen ja henkilökuntaedut
Omistajat	Omistuksen arvon turvaaminen, Kannattava kasvu	Taloudellinen raportointi, Strategiasuunnittelu
Tytäryhtiöt	Ohjaus, Tavoitteet	Läheinen yhteistyö, Raportointi
Toimittajat ja yhteistyökumppanit	Yhteisymmärrys vaatimuksista	Toimittajien arviointi ja hyväksyntä, Ongelmien ratkaisu, Palaverikäytännöt valittujen toimittajien ja yhteistyökumppaneiden kanssa, Toimintaohjeet toimittajille ja kolmansille osapuolille, Sopimukset
Viranomaiset ja julkinen sektori	Lakien ja säädösten mukainen toiminta	Lakien ja säännösten seuranta, Yhteistyö viranomaisten kanssa
Yhteiskunta	Työllistäminen ja sitä kautta paikallisten yhteisöjen hyvinvointi, Sitoutuminen kestävään kehitykseen, Sitoutuminen vastuulliseen yritystoimintaan	Näkyvyys (paikallisessa) mediassa
Kilpailijat	Reilu kilpailu	Kilpailija-analyysi

Lainsäädännön ja sidoryhmien turvallisuusjohtamiselle asettamia vaatimuksia käsiteltiin yksityiskohtaisemmin luvussa 5.

Koska työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmä haluttiin integroida organisaation olemassa olevaan johtamisjärjestelmään, päätettiin sen rakenteen ja soveltamisalan olevan sama kuin laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmien. Järjestelmä kattaa kaikki yrityksen toiminnot. Sen laajuusalueeksi määriteltiin johdinsarjojen ja komponenttien myynti, valmistus sekä maahantuonti ja sähkömekaniikan kokoonpanopalvelut.

8.2 Johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen

ISO 45001 -standardin mukaan ylimmän johdon on osoitettava johtajuutta ja sitoutumista työterveyteen ja työturvallisuuteen monin eri tavoin, mm. vastuunkannolla, tavoitteiden asettamisella, resursoimalla, viestinnällä, tavoitteiden saavuttamisen varmistamisella, turvallisuuskulttuurin edistämällä sekä työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistamisella ja kuulemisella. Johdon on laadittava ja käyttöönotettava työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka sekä varmistettava vastuiden ja valtuuksien määrittely ja viestintä. Organisaation on luotava toimintatavat työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistamiseen ja kuulemiseen. (SFS-ISO 45001 2018, 17-19.)

Työterveys- ja turvallisuuspolitiikan laadinnassa lähtökohtina pidettiin yrityksen arvoja, strategiaa, käytäntöjä sekä ISO 45001 -standardin vaatimuksia. Poliitiikka laadittiin yhteistyössä toimitusjohtajan kanssa. Sen kommentointiin ja hyväksymiseen osallistuivat myös työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvalluudet, henkilöstöpäällikkö sekä muut yrityksen henkilöstöryhmän jäsenet. Liitteessä 1 esitetty politiikka hyväksyttiin, julkaistiin ja koulutettiin koko henkilöstölle tammikuussa 2020.

Eri henkilöstöryhmien työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvät olennaiset vastuut ja valtuudet määriteltiin ja kirjattiin osaksi työsuojelun toimintaohjelmaa. Tuotannon ryhmänvetäjien toimenkuvaa päivitettiin lisäämällä siihen työturvallisuuteen liittyviä asioita, esimerkiksi koneturvallisuuteen liittyviä tarkastuksia sekä työnkierron ja osaamisen varmistamista. Vastuista ja valtuuksista viestittiin koko henkilöstölle.

Työntekijöiden kuulemisen osallistamisen varmistamiseksi yrityksen työsuojelutoimikuntana toimivalle henkilöstöryhmälle laadittiin vuosikello, jonka mukaisesti ISO 45001 -standardin kuulemista ja osallistamista vaativat asiat käydään läpi henkilöstöryhmässä. Henkilöstöryhmän vuosikello on esitetty kuviossa 9.



Kuvio 9. Henkilöstöryhmän vuosikello esittää kuukausittain palaverissa läpikäytäviä aihealueita.

8.3 Suunnittelu

ISO 45001 -standardin mukaisesti organisaation on käsiteltävä riskejä ja mahdollisuuksia. Työturvallisuudella ja työterveydelle on asetettava tavoitteita ja suunniteltavat toimet tavoitteiden saavuttamiseksi. Vaaroja on tunnistettava jatkuvasti ja ennakoivasti. Riskit ja mahdollisuudet on arvioitava sekä suunniteltava toimenpiteet riskien, mahdollisuuksien ja lakisääteisten ym. vaatimusten käsittelemiseksi ja hätätilanteisiin valmistautumiseksi. (SFS-ISO 45001 2018, 19-23.)

8.3.1 Toimintaan liittyvät riskit ja mahdollisuudet

Eri osastot olivat laatineet SWOT-analyysejä, joissa oli listattu osaston toimintaan liittyviä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Näistä oli yhdistetty merkittävimmät kohdat organisaation yhteiseen SWOT-analyysiin. Toimintaan liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia oli täten tunnistettu, mutta niiden suhteen ei ollut järjestelmällisesti tehty toimenpiteitä eikä analyysejä ollut säännöllisesti päivitetty.

Yhteistyössä yrityksen johtoryhmän kanssa laadittiin riski- ja mahdollisuusrekisteri, johon listattiin toimintaan liittyvät riskit ja mahdollisuudet, niiden merkittävyys sekä merkittävimmille riskeille ja mahdollisuuksille toimenpidesuunnitelmat aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen. Tarkoituksena on, että rekisteri on säännöllisesti päivitettävä dokumentti.

8.3.2 Työturvallisuusriskien arviointi

Työturvallisuusriskien arviointeja oli tehty työsuojeluhenkilöstön toimesta käyttäen pohjana valmiita riskien arviointi -listoja. Arvioinnit on tehty tuotannon eri työtehtäville, esim. kokoonpanotyölle, koneoperaattoreiden työlle ja varastossa tehtävälle työlle. Vaarojen tunnistamisessa ja riskien arvioinnissa oli keskitytty lähinnä koneturvallisuuteen, kemikaaliturvallisuuteen sekä muuhun ns. fyysiseen ja tekniseen turvallisuuteen liittyviin asioihin. Psykososiaalisten riskien sekä henkilöiden riskikäyttäytymiseen liittyvät asiat olivat jääneet arvioinneissa vähälle huomiolle. Toimihenkilötyön riskejä ei oltu arvioitu.

Tuotannossa tehtävän työn osalta olemassa olleita riskien arviointeja tarkastettiin ja päivitettiin työsuojeluhenkilöstön, tuotannon esimiehen ja työntekijöiden kanssa.

Uusia arviointeja tehtiin haastattelemalla työntekijöitä ja havainnoimalla toimintaa ja työympäristöä. Haastateltavina ja havainnoitavina olivat riskien arvioinnin kohteena olevaa työtä tekevät henkilöt. Arviointien avuksi otettiin käyttöön uusi riskienarviointipohja, joille riskien arvioinnit raportoitiin. Sen sisältämät riski- ja vaaratekijät on kuvattu taulukossa 7.

Taulukko 7. Tuotannon riskien arviointipohjan riski- ja vaaratekiäjät.

Fysikaaliset vaaratekiäjät	Tapaturmavaarat	Ergonomia	Kemialliset vaaratekiäjät	Henkinen kuormittuminen	Muut vaaratekiäjät
Melu, iskumelu	Terien, leikkaus- ja puristumiskohtien suojaukset, muut tarvittavat suojaukset	Toistuvat / raskaat nostot ja työliikkeet, taakan kannattelu	Työkohteessa käytettävät kemikaalit	Aikataulupaineet	Palo- ja räjähdysvaarat
Lämpötila, ilmanvaihto, kohdepoistot, vetoisuus, kylmät ja kuumat esineet	Vahinkokäynnistys, vikatila (hallintalaitteiden käyttö vahingossa, käynnistyminen sähkökatkon tai sähköverkon alijännitteen seurauksena)	Hankalat työasennot	Muut altisteet	Työmäärään liittyvä kuormittuminen (esim. epävarmuus työn riittävydestä)	Sähköisku
Valaistus	Pääsy koneiden liikkuvien osien tai automaattisesti toimivan koneen vaara-alueelle	Puutteelliset laitteet, työvälineet tai -menetelmät		Psykososiaalinen kuormitus	Huoltotoimien turvallisuus
Tärinä	Tasapainon menettäminen: kaatuminen ja liukastuminen	Työtilan riittävyys, asentojen vaihtelumahdollisuus			Tarkastusta vaativat koneet, laitteet, nostovälineet yms. tarkastettu
Ilman epäpuh- taudet	Iskut, työkappaleen tms. sinkoutuminen tai putoaminen	Työpisteen siisteys ja järjestelyt			Ohjeiden riittävyys

Arvioinnissa tunnistettujen vaaratekiäjöiden riskien suuruus arvioitiin määrittelemällä toteutumisen todennäköisyys ja seurausten vakavuus viisiportaisilla asteikoilla, 1–5 (1 erittäin alhainen, 5 erittäin korkea). Todennäköisyyden ja seurausten vakavuuden tulona saatiin riskiluku, joka kuvaa riskin suuruutta asteikolla 1–25. Mitä suurempi riskiluku sitä vakavammasta riskistä on kysymys. Määriteltiin, että riskiluvun ollessa yli 7, on riskin poistamiseksi tai vähentämiseksi tehtävä toimenpiteitä. Myös alemman riskiluvun saaneille riskeille päätettiin tehdä toimenpiteitä, mikäli toimenpiteet olivat helposti toteutettavissa. Toimenpiteitä vaativat asiat kerättiin yhteenvetolistaan ja niille tehtiin toimenpidesuunnitelmat yhdessä tuotannon kehityksestä vastaavan teknisen päällikön kanssa. Toimenpiteiden toteuttamisen jälkeen riskien toteutumistodennäköisyys ja seurausten vakavuus arviointiin ja riskiluku laskettiin uudelleen. Näin pystyttiin toteamaan, oliko toimenpiteillä ollut vaikuttavuutta riskin suuruuteen.

Toimihenkilötyön vaarojen ja haittojen sekä psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamiseksi tehtiin kaksi lomakekyselyä. Kyselyt toteutettiin samanaikaisesti käyttäen valmiita kyselylomakkeita. Vastauksia saatiin 27 toimihenkilöltä.

Vaaroja ja haittatekijöitä koskevan kyselyin tulosten perusteella toimenpiteitä tarvitseviksi kohteiksi nousivat lämpötila (20 vastausta) ja ilmanvaihdon puutteet (14 vastausta) etenkin kesällä, työpisteiden meluisuus (16 vastausta) sekä työtuolien epäsopivuus tai säätöjen toimimattomuus (8 vastausta), valaisimien sijoittelu ja valon sävy (6 vastausta) sekä ulkoalueiden pimeys ja liukkaus talvisin (6 vastausta). Vastausten perusteella toimenpiteitä vaativat asiat on esitetty kuviossa 10. Suluissa oleva numero tarkoittaa niiden vastausten lukumäärää, joiden mukaan kyseinen asia vaatii toimenpiteitä.



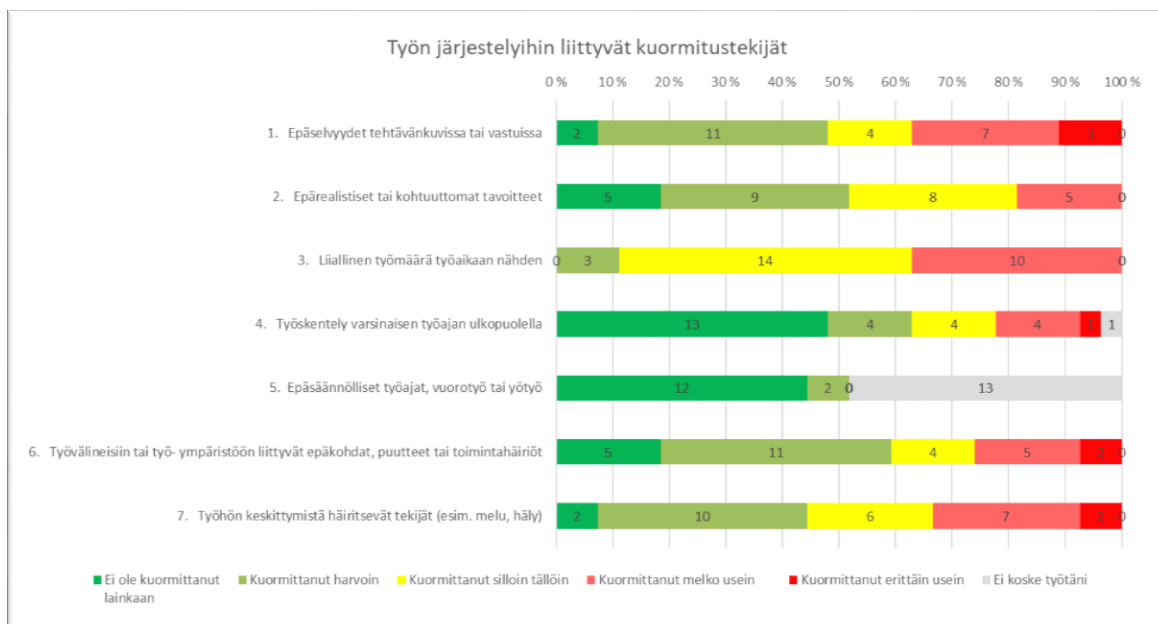
Kuvio 10. Toimihenkilöiden vastausten perusteella toimenpiteitä vaativat asiat.

Kaikkien 27 vastaajan mukaan kunnossa olevia asioita olivat työpöydät, säilytystilat, työpisteen järjestys sekä mahdollisuus työasentojen vaihteluun ja liikkumiseen. Vastausten perusteella kunnossa olevat asiat on esitetty kuviossa 11.



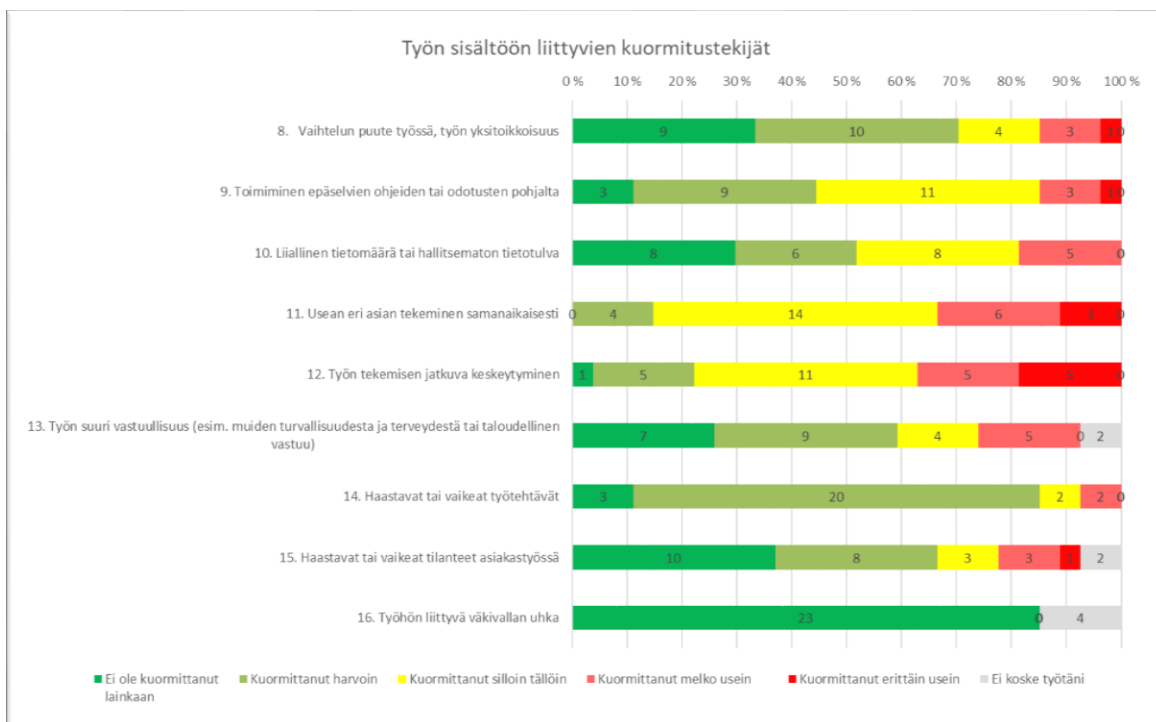
Kuvio 11. Toimihenkilöiden vastausten perusteella kunnossa olevat asiat.

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä käsittelevän kyselyyn saatiin 27 vastausta. Vastausten mukaan työn järjestelyihin liittyvistä tekijöistä kuormitusta aiheuttivat etenkin epäselvyydet tehtäväkuvissa tai vastuissa ja liiallinen työmäärä työaikaan nähden. Nämä olivat viimeisen 6 kuukauden aikana kuormittaneet haitallisesti vähintään melko usein 10 toimihenkilöä (37 % vastaajista). Myös työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, esimerkiksi melu ja häly, mainittiin 9 vastauksessa (33 % vastaajista) vähintään melko usein haitallista kuormitusta aiheuttaviksi tekijöiksi. Toimihenkilöiden vastaukset työn järjestelyihin liittyviin kuormitustekijöihin on esitetty tarkemmin kuviossa 12. Palkeissa olevat numerot kertovat, kuinka moni vastaajista on valinnut kyseisen vastausvaihtoehdon.



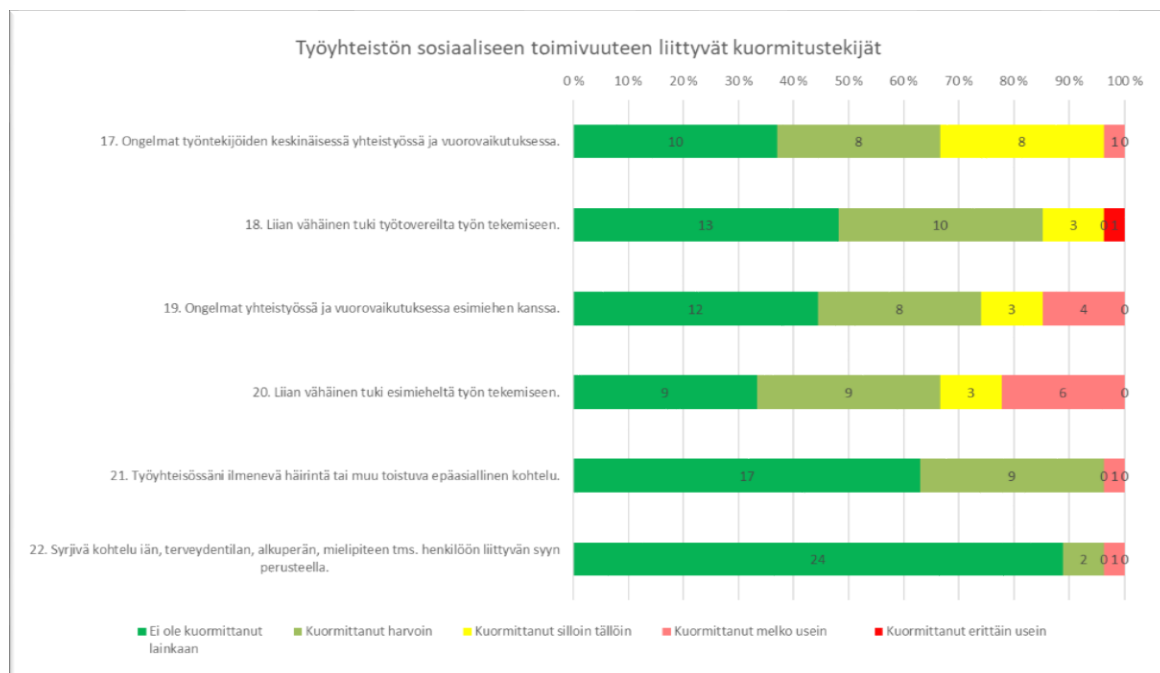
Kuvio 12. Toimihenkilöiden vastaukset työn järjestelyihin liittyvistä kuormitustekijöistä.

Työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä eniten kuormitusta oli aiheuttanut työn tekemisen jatkuva keskeytyminen, joka oli kuormittanut haitallisesti vähintään melko usein 10 vastaajaa (37 % vastaajista). Usean asian tekeminen samanaikaisesti mainittiin kuormittavan haitallisesti vähintään melko usein 9 vastaajaa (33 % vastaajista). Positiivista oli, että kukaan ei kokenut työhönsä liittyvän väkivallan uhkaa eikä työtehtäviä yleisesti pidetty haitallisesti kuormittavan haastavina tai vaikeina. Toimihenkilöiden vastaukset työn sisältöön liittyviin kuormitustekijöihin on esitetty tarkemmin kuviossa 13.



Kuvio 13. Toimihenkilöiden vastaukset työn sisältöön liittyvistä kuormitustekijöistä.

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvien asioiden ei pääsääntöisesti koettu aiheuttavan haitallista kuormitusta. Eniten parantamista koettiin olevan esimiesten tarjoaman tuen määrässä (6 vastaajaa eli 22 % vastaajista) ja vuorovaikutuksessa esimiehen kanssa (4 vastaajaa eli 15 % vastaajista). Huomionarvoista kuitenkin on, että vaikka pääosin vastaajat eivät kokeneet häiritsevää syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua, olivat ne aiheuttaneet haitallista kuormitusta yhdelle vastaajalle melko usein. Koska syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu ovat sekä yrityksen sääntöjen ja arvojen että lakien vastaista toimintaa, tulee niitä kohtaan olla nollatoleranssi. Koska kyselyyn vastattiin nimettöminä, ei vastausten perusteella voitu tietää, kuka oli kokenut haitallista kuormitusta. Tulosten esittelyn yhteydessä muistutettiin nollatoleranssista näiden asioiden suhteen ja läpikäytiin yrityksen toimintamalli ja -ohjeet häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamiseen ja niihin puuttumiseen. Toimihenkilöiden vastaukset työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin on esitetty tarkemmin kuviossa 14.



Kuvio 14. Toimihenkilöiden vastaukset työyhteisön toimivuuteen liittyvistä kuormitustekijöistä.

Molempien kyselyiden vastausten yhteenvedot käsiteltiin johdon ja toimihenkilöiden kanssa. Samalla määriteltiin toimenpiteitä riskien ja kuormitustekijöiden vähentämiseksi. Esimerkiksi tehtävänkuviin ja vastuisiin tehtiin muutoksia ja täsmennyksiä, säädöiltään toimimattomat työtuolit ja valaistus uusittiin sekä hankittiin ergonomisia apuvälineitä.

8.3.3 Lakisääteiset vaatimukset

Organisaatiolla oli ympäristöjohtamisjärjestelmän käyttöönoton vuoksi laadittu jo aiemmin laki- ja sitoumusrekisteri. Työturvallisuusasioihin liittyvät yrityksen toimintaa koskevat lait ja määräykset tunnistettiin ja lisättiin rekisteriin. Niille määritettiin myös lakien ja määräysten seurannasta vastuulliset henkilöt. Lakien tunnistamisessa käytettiin apuna Työsuojeluhallinnon verkkopalvelusta www.tyosuojelu.fi löytyvää listausta työsuojeluviranomaisten valvomista säädöksistä ja Oikeusministeriön Finlex-verkkopalvelua.

8.3.4 Tavoitteet ja mittarit

Organisaation on asetettava työterveys- ja työturvallisuustavoitteet asiaankuuluville toiminnoille ja tasoille johtamisjärjestelmän ylläpitämiseksi ja jatkuvaksi parantamiseksi. Tavoitteiden on oltava yhdenmukaisia työterveys- ja työturvallisuuspolitiikan kanssa. Lisäksi niiden on oltava mitattavia, seurattavia ja viestittäviä. Niissä on huomioitava organisaatiota koskevat vaatimukset, riskien ja mahdollisuuksien arviointien tulokset ja työntekijöiden ja heidän edustajiensa kuuleminen. Tavoitteiden saavuttaminen on suunniteltava. (SFS-ISO 45001 2018, 22.)

Yrityksen olemassa olevat mittarit käytiin läpi ja havaittiin niiden olevan jälkikäteismittareita: tapaturmamäärät, tapaturmataajuus ja sairauspoissaolot. Näiden lisäksi tarvittiin etukäteismittareita. Tällaisiksi valittiin turvallisuushavaintojen ja aloitteiden määrät sekä siisteyttä, järjestystä ja työturvallisuutta mittaava 6S-indeksi.

Tavoitteet asetettiin yhdessä yrityksen johdon ja työntekijöiden edustajien kanssa henkilöstöryhmässä. Tavoitteet perustuivat aiemmin laadittuun ja hyväksytyyn työterveys- ja työturvallisuuspolitiikkaan. Pää tavoitteiksi asetettiin nolla työtapaturmaa ja nolla työperäistä sairastumista. Lisäksi asetettiin tavoite turvallisuushavaintojen määrälle ja sairauspoissaoloille, joissa molemmissa halutaan parannusta edellisen vuoden tuloksiin.

Henkilöstöryhmän lisäksi yrityksen johtoryhmä seuraa mittareiden kehittymistä ja tavoitteiden saavuttamista kuukausipalavereissaan. Johtoryhmässä seurattavaan mittaristoon lisättiin aiemmin siellä olleiden sairauspoissaolo- ja tapaturmamittareiden lisäksi turvallisuushavaintojen ja aloitteiden määrä.

Mittareiden tuloksista viestitään henkilöstölle joko ilmoitustaululla tai henkilöstön kuukausipalavereissa. Viikoittaisten 6S-auditointien löydökset alettiin käydä läpi tuotannon ryhmänvetäjien viikkopalaverissa, jotta toimenpiteet saadaan toteutettua nopeasti.

8.4 Tukitoiminnot

SFS-ISO 45001 -standardi (2018, 23-25) vaatii, että organisaatio määrittelee ja varaa työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän tarvitsemat resurssit sekä pätevyydet. Standardi määrittelee asiat, joista työntekijöille on tiedotettava ja joista on viestittävä sisäisesti ja ulkoisesti. Se asettaa vaatimuksia dokumentoidulle tiedolle ja sen hallinnalle.

8.4.1 Resurssit

Organisaatiolla on nimetty työsuojelupäällikkö, toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu sekä työntekijöiden työsuojeluvaltuutetut, jotka kaikki ovat työsuojelutehtäviin koulutettuja ja hoitavat niitä päätoimensa ohessa. Tuotannon työsuojeluvaltuutetulle on erikseen määritelty aika, jonka hän voi käyttää työsuojeluasioiden hoitoon viikoittain.

Työsuojelutoimikuntana toimivaan henkilöstöryhmään kuuluvat toimitusjohtaja, henkilöstöpäällikkö, tuotannon esimies, tuotannon kehittämisestä vastaava tekninen päällikkö, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut sekä luottamusmiehet. Ryhmä kokoontuu säännöllisesti työajalla. Kokouksissa on käsitelty mm. turvallisuushavainnot, tapaturmat sekä työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät toimintaohjelmat ja -suunnitelmat. Kokousten pöytäkirjat ovat henkilöstölle julkisia.

8.4.2 Pätevyydet

Yrityksen työsuojelupäällikkö, -valtuutetut ja -varavaltuutetut ovat käyneet vähintään työsuojelun perusteet -kurssin ja toimineet työsuojelutehtävissä useiden vuosien ajan. Esimiehillä, työsuojelupäällikköä lukuun ottamatta, yrityksen johdolla tai henkilöstöhallinnolla ei ole työsuojelukoulutusta.

Hätäensiapukurssin tai ensiavun peruskurssin on käynyt yli 12 % henkilöstöstä, minkä on arvioitu olevan riittävä määrä täyttämään lainsäädännön vaatimukset ensiaputaidosta työpaikalla. Yleisesti katsotaan, että vähintään noin 5 % työntekijöistä

pitäisi olla saanut ensiapukoulutuksen kertauskoulutuksineen (Työsuojeluhallinto 2013, 7).

Yrityksen ohjeistuksen mukaan koneita ja laitteita, joiden turvalliseen käyttöön ei ole saanut opastusta, ei saa käyttää. Varsinaisia luvanvaraisia töitä ovat tulityöt, joihin vaaditaan tulityökortti, ja pinoamisvaunujen ja sähkötrukkien käyttö, jota varten on käytävä yrityksen sisäinen koulutus. Lähettämöhenkilökunta, joka käy toimittamassa tuotteita asiakkaille, on käynyt työturvallisuuskorttikoulutuksen. Jotkut koneista on määritelty vain huoltomiesten käyttöön. Tietyt työvaiheet on kiellettyjä alle 18-vuotiailta, koska niihin liittyy mekaanisia tai kemiallisia vaaratekijöitä ja ne siten katsotaan valtioneuvoston asetusten mukaan nuorille vaarallisiksi töiksi. Henkilöstöhallinto pitää kirjaa henkilöiden koulutuksista ja pätevyyksistä.

Henkilöstöryhmän kanssa läpikäytiin luvanvaraiset ja nuorilta työntekijöiltä kielletyt työt eikä niiden suhteen havaittu muutostarpeita.

8.4.3 Tietoisuus

Työntekijöille on tiedotettava työterveys- ja työturvallisuuspolitiikasta, heidän vaikutusmahdollisuuksistaan johtamisjärjestelmän vaikuttavuuteen, turvallisuustoiminnan hyödyistä, vaatimusten noudattamatta jättämisen seurauksista, vaaroista, vaaratilanteista, riskeistä ja niihin liittyvistä toimenpiteistä sekä oikeudesta kieltäytyä vaarallisista töistä (SFS-ISO 45001 2018, 23). Tällaista asioista tiedottamista yrityksessä ei oltu aiemmin tehty kuin satunnaisesti.

Toimihenkilöille pidettiin tammikuussa 2020 koulutus turvallisuusjohtamisesta ja turvallisuusjohtamisjärjestelmistä. Koulutuksessa käsiteltiin turvallisuusjohtamista, ISO 45001 -standardin vaatimuksia, organisaation työterveys- ja työturvallisuuspolitiikkaa, henkilöstön vastuita ja velvollisuuksia työterveys- ja työturvallisuusasioissa, riskien arviointia ja hallintaa sekä organisaation tavoitteita näille asioille. Koulutuksen materiaali on esitetty liitteessä 2.

Koulutuksen materiaali jaettiin myös työsuojeluhenkilöstölle itseopiskeltavaksi.

Koko henkilöstöä koulutettiin yhteisessä tiedotustilaisuudessa helmikuussa 2020 turvallisuusjohtamisesta, työterveys- ja työturvallisuuspolitiikasta ja turvallisuusvastuista sekä oikeudesta kieltäytyä vaarallisesta työstä.

Työtapaturmat, turvallisuushavainnot ja niiden johdosta tehtävät toimenpiteet lisättiin koko henkilöstölle pidettävien kuukausipalaverien asialistalle.

8.4.4 Viestintä

Organisaation on luotava, otettava käyttöön ja ylläpidettävä prosessit työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän kannalta olennaiselle sisäiselle ja ulkoiselle viestinnälle (SFS-ISO 45001 2018, 24). Tällaisia prosesseja ei yrityksessä ollut aiemmin määritetty kuin hätätilanteista viestimisen osalta. Aiemmin, toukokuussa 2018 tehdyssä työyhteisökyselyissä, esiin oli noussut tiedonkulkuun liittyvät kehitystarpeet. Etenkin toimihenkilöiden vastauksissa toivottiin työnantajalta ja esimiehiltä aktiivisempaa tiedottamista tulevista muutoksista ja asioista.

Sisäiselle ja ulkoiselle viestinnälle laadittiin toimintaohjeet, jotka sisältävät viestittävät asiat, viestinnän ajankohdat, viestinnästä vastaavat, viestinnän sisäiset ja ulkoiset kohderyhmät sekä viestintätavat. Ohje kattaa työterveys- ja työturvallisuusasioiden lisäksi ympäristö- ja laatuasioista viestinnän.

8.4.5 Dokumentoitu tieto

ISO 45001 -standardi asettaa vaatimuksia sille, mitä dokumentoitua tietoa työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän on sisällettävä ja miten dokumentoitua tietoa luodaan, päivitetään ja hallitaan.

Yrityksellä oli sertifioitujen laatu- ja ympäristönhallintajärjestelmien myötä olemassa toimintatavat dokumenttien yksilöintiin, tunnistukseen, hyväksyntään ja hallintaan. Yksilöintiin käytetyt dokumenttinumerot oli luotu aiempien ISO 9001- ja ISO 14001 -standardiversioiden otsikkonumeroinnin pohjalta eivätkä ne enää noudattaneet uusimpien, vuonna 2015 julkaistujen, standardien otsikoiden numerointia.

Dokumentaation integroinnin helpottamiseksi muutettiin olemassa olleen johtamisjärjestelmädokumentaation numerointia vastaamaan voimassa olevien ISO 9001-, ISO 14001- ja ISO 45001 -standardien yhteistä päätason rakennetta. Mahdollisuuksien mukaan työterveys- ja työturvallisuusasiat lisättiin olemassa oleviin uudelleen numeroituihin menettelytapaj- ja työohjeisiin, jotta dokumentaatiosta tuli yhtenäinen kokonaisuus. Lisäksi luotiin useita täysin uusia ohjeita ja muita dokumentteja. Näitä olivat mm. sisäiseen ja ulkoiseen viestintään, työntekijöiden kuulemiseen ja osallistamiseen, tietoturvallisuuteen, riskien arviointiin ja hallintaan sekä vaaratilanne- ja tapaturmatutkintaan liittyvät ohjeet ja muut dokumentit.

8.5 Toiminnan suunnittelu ja ohjaus

SFS-ISO 45001 -standardin (2018, 26-29) mukaan organisaation on suunniteltava, otettava käyttöön, ohjattava ja ylläpidettävä prosesseja työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän vaatimusten täyttämiseksi. Prosesseja tarvitaan vaarojen poistamiseksi ja riskien vähentämiseksi, muutosten hallitsemiseksi, hankittavien tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaikutusten hallitsemiseksi sekä hätätilanteisiin reagoimiseksi.

8.5.1 Vaarojen poistaminen ja riskien vähentäminen

Vaarojen tunnistamisen, riskien arviointien ja turvallisuushavaintojen avulla tunnistettujen vaarojen poistamiseksi ja riskien vähentämiseksi määriteltiin toimenpiteitä huomioiden ISO 45001 -standardin määräämä hallintakeinojen hierarkia.

Ensisijaisesti pyrittiin löytämään ja tekemään toimenpiteitä, joilla vaarat saatiin poistettua. Toissijaisesti pyrittiin vähentämään vaaroja ja riskejä ottamalla käyttöön vähemmän vaarallinen vaihtoehto. Esimerkiksi erään tuotteen valmistuksessa pika-liima korvattiin kaksipuolisella teipillä kemikaalialtistumisen vähentämiseksi. Mikäli vaaraa ei saatu poistettua tai vähennettyä vähemmän vaarallista vaihtoehtoa käyttäen, turvauduttiin teknisiin hallintakeinoihin ja töiden uudelleenorganisointiin. Näitä olivat esimerkiksi koneiden entistä parempi kotelointi ja sormisuojaus. Seuraavana hierarkiassa tulivat hallinnolliset ohjauskeinot, mukaan lukien koulutus ja opastus.

Esimerkiksi useille koneille laadittiin entistä selkeämpiä ohjeistuksia. Viimeisenä hallintakeinovaihtoehtona käytettiin henkilönsuojaimia, esimerkiksi suojalaseja tiettyjä työvaihteita tehtäessä.

Vaarojen ja riskien tunnistamisesta ja vähentämisestä laadittiin menettelytapaohjeistus.

8.5.2 Muutosten hallinta

Yrityksessä ei ollut määriteltyjä toimintatapoja työterveys- ja työturvallisuustoiminnan tasoon vaikuttavien muutosten toteuttamiseen tai hallintaan.

Tarjouskatselmuspohjaan lisättiin kohta työterveys- ja työturvallisuusasioiden huomioimiseksi uusien tuotteiden tarjousvaiheessa. Samoin uusista ja merkittävästi muuttuvista tuotteista tehtävään protokatselmusdokumenttiin lisättiin kohta työturvallisuusasioiden arvioimiseksi. Näillä muutoksilla on tarkoitus varmistaa, että työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät seikat huomioidaan ja suunnitellaan uusien ja muuttuneiden tuotteiden osalta.

Tuotantoprosessiin tehtävien muutosten, esim. layout-muutosten, sekä investointien riskien arvioimiseksi laadittiin toimintatavat ja lomakepohja. Näiden avulla varmistetaan, että muutosten suunnittelu- ja toteutusvaiheessa huomioidaan muutosten vaikutus työterveyteen ja työturvallisuuteen.

8.5.3 Tuotteiden ja palveluiden hankinta

Yrityksessä laadittiin toimintaohje toimittajille ja kolmansille osapuolille. Toimittajia ja yhteistyökumppaneita vaadittiin sitoutumaan ohjeeseen ja toimimaan sen mukaisesti. Toimintaohjeessa mm. veloitetaan huolehtimaan terveydestä ja turvallisuudesta sekä noudattamaan yrityksen asettamia turvallisuusvaatimuksia. Ohje julkaistiin yrityksen internetsivuilla.

Lisäksi määriteltiin ja kirjattiin, että sopimuksen tekijä tai työn tilaaja vastaa yhteistyössä urakoitsijan tai ulkoisen toimijan kanssa siitä, että yrityksen alueella tai tiiloissa työskentelevien ulkoisten toimittajien tai urakoitsijoiden toiminnoista mahdollisesti aiheutuvat ja heihin yrityksen toiminnoista kohdistuvat vaarat tunnistetaan, riskit arvioidaan ja hallitaan ja ulkoistettuja toimintoja valvotaan. Lisäksi tilaajan vastuulla on hoitaa ulkoisten toimittajien ja urakoitsijoiden perehdyttäminen turvallisuusasioihin.

Koneiden ja laitteiden sekä kemikaalien hankintaan liittyvät ohjeet läpikäytiin ja päivitettiin. Syöpäsairauden vaaraa aiheuttavien, perimää vaurioittavien ja sikiölle tai lisääntymisterveydelle vaarallisten kemikaalien hankinta ja käyttö kiellettiin. Uusien kemikaalien ostamista suunniteltaessa hankintaa ehdottavan on etukäteen toimitettava kemikaalin tiedot ja suomenkielinen käyttöturvallisuustiedote työturvallisuuspäällikölle riskien arviointia, hankintaluvan saantia ja kemikaalilistalle lisäystä varten.

8.5.4 Valmius ja toiminta hätätilanteissa

Yrityksessä ei ole tapahtunut hätä- tai poikkeustilanteita. Poistumisharjoituksia on pidetty vuosittain. Harjoituksissa tehtyjen havaintojen ja osallistujilta kerätyn palautteen pohjalta oli tehty toimenpiteitä.

Hätä- ja poikkeustilanteiden varalle oli jo aiemmin laadittu turvallisuussuunnitelma, joka sisälsi riskien arvioinnin ja toimenpidesuunnitelmat erilaisten poikkeustilanteiden, esimerkiksi tulipalon, sähköjakeluhäiriön ja kemikaalionnettomuuksien, varalle. Turvallisuussuunnitelman ja hätätilanteiden toimintatapojen läpikäynti kuuluu osaksi työntekijöiden perehdytystä. Lisäksi yritykselle on laadittu jatkuvuussuunnitelma liiketoiminnan jatkumiseksi vakavasta häiriöstä huolimatta.

Turvallisuussuunnitelma käytiin läpi pelastuslaitoksen kanssa palotarkastuksen yhteydessä ja sen todettiin täyttävän lakisääteiset vaatimukset. Suunnitelmaa tarkennettiin kuitenkin henkilöiden vastuiden ja tehtävien osalta. Lisäksi laadittiin ilmoitustaululle kuviossa 15 esitetty erillinen ohje hätäpuheluiden soittamiseen.

112

Hätänumero 112

Soita hätänumeroon 112 kiireellisessä, todellisessa hätätilanteessa

- kun tiedät tai epäilet hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön olevan vaarassa
- kun haluat ilmoittaa poliisille meneillään olevasta rikoksesta tai
- kun tarvitset paikalle kiireellisesti ensihoidon, poliisin tai palokunnan apua

Voit soittaa puhelimella tai käyttää 112 Suomi -sovellusta. Sovellusta käytettäessä soittajan tarkka sijaintitieto välittyy hätäkeskukseen automaattisesti, mikä nopeuttaa hätäpuhelijun käsittelyä.

Kun soitat hätänumeroon 112:

- Soita hätäpuhelu itse, jos mahdollista.
- Kerro, mitä on tapahtunut.
- Kerro tarkka osoite ja kunta:

Crimpin osoite on:

Crimppi Oy
Liikekuja 7
Vaasa

- vastaa sinulle esitettyihin kysymyksiin
- toimi annettujen ohjeiden mukaisesti
- lopeta puhelu vasta, kun saat luvan

Opasta auttajat paikalle.

Soita uudelleen, mikäli tilanne muuttuu.

Kuvio 15. Hätäpuheluohje.

Ulkopuolisia, yrityksen tiloissa työskenteleviä, työntekijöitä varten laadittiin oma ohjeistus. Ohjeistus sisältää mm. tiedot oikeista toimintatavoista palohälytystilanteessa.

8.6 Suorituskyvyn arviointi

SFS-ISO 45001 -standardi (2018, 28-29) vaatii, että suorituskykyä on arvioitava seuraamalla, mittaamalla ja analysoimalla. Organisaation on määriteltävä mittauksen ja seurannan kohteet, menetelmät, kriteerit, seurannan ja mittauksen toteutustavat ja toistuvuus sekä tuloksista viestintä. Seurattavat ja mitattavat asiat liittyvät mm. työntekijöiden terveyteen, työympäristöön, vaaratilanteisiin, toimenpiteiden ja harjoitusten vaikuttavuuteen, pätevyyteen, lainsäädännön ja muiden vaatimusten täyttämiseen sekä organisaation suorituskykyyn (SFS-ISO 45001 2018, 44-45).

Standardi vaatii, että organisaatio auditoi toimintaansa ja että yrityksen ylin johto katselmoi työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän säännöllisesti varmistaakseen järjestelmän soveltuvuuden, tarkoituksenmukaisuuden ja vaikuttavuuden (SFS-ISO 45001 2018, 29).

Yritys teki jo suorituskyvyn mittausta ja seurantaa sairauspoissaolojen, tapaturmien määrän ja tapaturmataajuuden osalta. Työterveyshuollon kanssa käytiin säännöllisesti läpi terveyteen ja sairastuvuuteen liittyviä tunnuslukuja ja niiden tasoa verrattuna muiden organisaatioiden vastaaviin tunnuslukuihin. Kuten aiemmin, luvussa 8.3.4 on esitetty, johtoryhmätasolla seurattavien työterveys- ja työturvallisuusmittareiden määrää lisättiin siten, että ne sisältävät myös ennakoivia mittareita, kuten turvallisuushavaintojen määrän.

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän sisäiset auditoinnit yhdistettiin laatu- ja ympäristöjärjestelmän sisäisiin auditointeihin. Auditoinneissa tarkastellaan toiminnan ja johtamisjärjestelmän vaatimustenmukaisuutta ja vaikuttavuutta yhtäaikaisesti laadun, ympäristön sekä työterveyden ja työturvallisuuden osalta. Auditoinneissa haastateltiin auditoinnin kohteena olevaa toimintaa tekeviä henkilöitä sekä havainnoitiin, toimivatko he ohjeiden ja kertomansa mukaisesti ja täyttikö toiminta standardien asettamat vaatimukset. Auditoinneista kirjattiin poikkeamia, havaintoja, positiivisia huomioita sekä parannuskohteita. Poikkeamien ja havaintojen syyt selvitettiin ja niille määriteltiin ja toteutettiin toimenpiteitä vaatimustenmukaisuuden täyttämiseksi.

Johdon katselmus integroitiin laatu- ja ympäristöjärjestelmän johdon katselmukseen lisäämällä asialistalle ISO 45001 -standardin vaatimat aiheet. Näin koko johtamisjärjestelmän soveltuvuus, tarkoituksenmukaisuus ja vaikuttavuus tulee katselmoitua samalla kertaa.

8.7 Parantaminen

Organisaation on määriteltävä parantamismahdollisuudet ja toteutettava toimenpiteitä työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmältä haluttujen tulosten saavuttamiseksi. Poikkeamien ja vaaratilanteiden määrittelyyn ja hallintaan on luotava ja otettava

käyttöön toimintatavat. Järjestelmän soveltuvuutta, tarkoituksenmukaisuutta ja vaikuttavuutta on parannettava jatkuvasti parantamalla toiminnan tasoa, edistämällä turvallisuuskulttuuria ja työntekijöiden osallistumista, viestimällä ja dokumentoimalla näyttöä jatkuvasta parantamisesta. (SFS-ISO 45001 2018, 30-31.)

Yrityksessä ei ollut toimintaohjeita vaaratilanteiden ja tapaturmien tutkintaan ja niistä johtuvien toimenpiteiden suorittamiseen. Näille laadittiin ja otettiin käyttöön selkeät kirjalliset ohjeet. Lisäksi parannettiin ja lisättiin viestintää työterveys- ja työturvallisuusasioista ottamalla ne vakioaiheeksi koko henkilöstön kuukausipalaveriin.

9 JÄRJESTELMÄN SERTIFIINTI

Kun luvussa 8 esitetyt toimenpiteet työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän ISO 45001 -standardin mukaisuuden varmistamiseksi oli tehty, oltiin valmiit aloittamaan järjestelmän sertifiointiprosessi. Sertifiointilaitokseksi valittiin DNV GL, sillä yrityksellä oli sopimus sen kanssa jo aiemmin laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmien sertifioinnista ja yhteistyö DNV GL:n kanssa oli todettu toimivaksi.

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän sertifiointi tapahtui kahdessa vaiheessa, jotka olivat esiauditointi ja sertifiointiauditointi. Esiauditoinnin tarkoituksena oli tunnistaa asiat, joissa on vielä poikkeamia tai parannettavaa, ja mahdollistaa näiden korjaamisen ennen varsinaisen sertifiointiprosessin aloittamista.

DNV GL esiauditoi työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän standardin mukaisuutta 27.3.2020. Auditoinnissa kirjattiin pääasiallisesti parannettaviksi osa-alueeksi linjaesimiesten roolin korostaminen työterveyden ja työturvallisuuden hallinnan osalta, toimittajahallinnan systematisointi ja olemassa olevien relevanttien dokumenttien selkeämpi linkittäminen johtamisjärjestelmän käsikirjadokumentaatioon. Positiivisina havaintoina kirjattiin mittarit ja tavoitteet, työkyvyn ylläpitämiseen tehdyt panokset sekä johtamisjärjestelmän yleinen valmius. Esiauditoinnissa ei havaittu asioita, jotka olisivat estäneet järjestelmän sertifiointin. Esiauditoinnin tulosten perusteella tehtiin tarkennuksia kuvaukseen linjaesimiesten oikeuksista ja velvollisuuksista sekä alettiin sitouttaa toimittajia ja palveluntuottajia aiempaa selkeämmin täyttämään yrityksen toimittajille ja kolmansille osapuolille asettamat vaatimukset.

Järjestelmän sertifiointiauditointi pidettiin laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmien määräaikauditointien yhteydessä 2.–4.6.2020. Auditoinnissa havaittiin vielä kehittämistarpeita riskien arviointien systemaattisuudessa ja kirjauksissa, etenkin investointien ja tuotannon muutosten osalta, sekä työterveys- ja työturvallisuusvaatimusten soveltamisessa palveluntuottajiin. Näistä kirjattiin yhteensä kaksi lievää poikkeamaa.

Auditoinnissa kirjattiin lisäksi 5 havaintoa, jotka koskivat koneturvallisuutta, palvelutoimittajien hallintaa työterveys- ja työturvallisuusasioissa, työntekijöiden kuulemista ja osallistamista, sairauspoissaolojen vähentämismahdollisuuksien tunnistamista,

kirjauksia esimiesten oikeuksista huomautus- ja varoituskäytännöissä sekä riskien-arviointimenettelyjen systemaattisuutta tuotannon muutoksiin ja investointeihin liittyen.

Parantamismahdollisuuksia kirjattiin yksi koskien sitä, miten johto voisi käytännön tasolla osoittaa osallistumista ja sitoutumista työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmään.

Positiivisia palautteita saatiin kaksi. Ne koskivat työterveysyhteistyötä ja sen suunnitelmallisuutta sekä työturvallisuus- ja kemikaaliasioiden huomioimista uusien tuotteiden osalta.

Sertifiointiauditoinnissa esiin tulleisiin lieviin poikkeamiin ja havaintoihin laadittiin, kirjattiin ja toteutettiin toimenpiteet. DNV GL katselmoi ja totesi toimenpiteiden riittävyyden ja myönsi johtamisjärjestelmälle ISO 45001 -sertifikaatin 10.9.2020. Sertifikaatti on liitteenä 3.

10 TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN JA JÄRJESTELMÄN VAIKUTTAVUUS

Työn tavoitteena oli selvittää kohdeyrityksen turvallisuusjohtamiselle asetettuja vaatimuksia ja kehittää organisaation turvallisuusjohtamista järjestelmälliseksi ja vaatimukset täyttäväksi. Tämä tavoite saavutettiin. Crimppi Oy:n työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmä täyttää ISO 45001 -standardin, velvoittavan lainsäädännön sekä pääasiakkaiden ja sidosryhmien vaatimukset.

Järjestelmä luotiin soveltaen Demingin ympyrän mukaista jatkuvan parantamisen Plan-Do-Check-Act-ajattelutapaa. Ensin selvitettiin vaatimukset ja organisaation tilanne vaatimusten täyttämisen suhteen sekä suunniteltiin tarvittavat toimenpiteet vaatimusten täyttämiseksi. Tämän jälkeen toimenpiteet toteutettiin. Toteutuksen jälkeen tarkastettiin toimenpiteiden riittävyys vaatimusten täyttämiseksi. Sen jälkeen otettiin käyttöön uudet ja päivitetty toimintatavat ja -ohjeet. Yhdessä sovitut toimintatavat, ohjeet ja niiden noudattaminen vakiinnuttavat ja yhdenmukaistavat toimintaa.

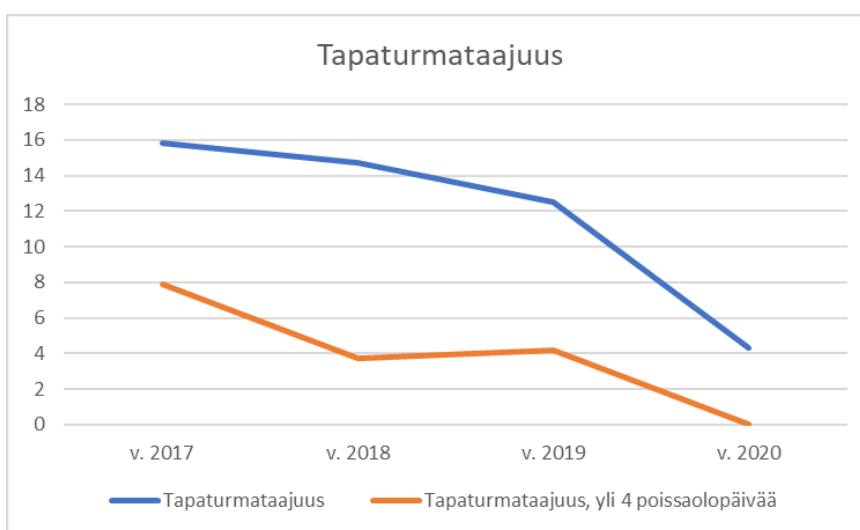
Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän integrointi olemassa olevaan laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmään sujui melko helposti, sillä kaikki johtamisjärjestelmästandardit noudattavat samaa ISO:n yleistä johtamisjärjestelmien kehystä eli niiden rakenne on samankaltainen. Integrointia helpotti myös se, että kaikkien johtamisjärjestelmien hallinta, kehitys ja ylläpito oli organisaatiossa yhden ja saman henkilön vastuulla.

Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmälle myönnettiin yritysjohton tavoitteeksi asettama ISO 45001 -sertifikaatti syyskuussa 2020, joten siltäkin osin työn tavoitteet saavutettiin.

Koska järjestelmän laadinnasta ja sertifiointista on kulunut vasta vähän aikaa, on järjestelmän vaikuttavuutta ja hyötyjä vielä aikaista arvioida syvällisesti. Turvallisuusmittareiden tuloksista voidaan kuitenkin havaita järjestelmän laatimisvaiheen aikaista kehitystä.

Turvallisuusmittareiden perusteella voidaan todeta, että turvallisuushavaintojen raportointi on tehostunut ja tapaturmataajuus pienentynyt. Vuonna 2017 läheltä piti-tilanteita oli raportoitu vain 7 kertaa. Vuonna 2020 raportoitujen turvallisuushavaintojen määrä oli jo 43. Turvallisuushavaintojen tietoon saamisella on merkitystä tapaturmien torjunnassa, sillä niiden avulla voidaan ennaltaehkäistä onnettomuuksia ja vaaratilanteita. Havaintojen määrän kasvu kertoo myös siitä, että turvallisuusasioiden huomiointi ja niistä huolehtiminen on tullut entistä paremmin osaksi päivittäistä toimintaa.

Tapaturmataajuus on laskenut vuoden 2017 15,8 tapaturmasta miljoonaa työtuntia kohti vuoden 2020 4,3 tapaturmaan miljoonaa työtuntia kohti. Koska tapaturmia on kuitenkin tapahtunut melko vähän, ei yksittäisen vuoden tapaturmataajuuslukeman perusteella voi vielä päätellä, onko turvallisuustaso todellisuudessa parantunut pysyvästi. Tapaturmataajuus vuosina 2017–2020 on esitetty kuviossa 16 kaikkien työtapaturmien ja yli 4 päivän poissaoloon johtavien tapaturmien osalta.



Kuvio 16 Tapaturmataajuuden kehitys vuosina 2017–2020.

Vuonna 2019 tuotannon työntekijöiden sairauspoissaoloprosentti oli 4,2 % ja vuonna 2020 se nousi ollen 4,9 %. Toimihenkilöillä kehityssuunta oli päinvastainen. Vuonna 2019 toimihenkilöiden sairauspoissaoloprosentti oli 1,8 % ja vuonna 2020 se laski ollen 1,4 %. Sairauspoissaolojen kehitystä vuonna 2020 ei kuitenkaan voida suoraan verrata aiempien vuosien mittarituloksiin, sillä maailmanlaajuisen covid-19-

pandemian aiheuttamat muutokset sairauslomaohjeisiin ja -käytäntöihin vaikuttivat merkittävästi vuoden 2020 sairauspoissaolomääriin. Toimihenkilöiden osalta etätyön todella merkittävä lisäys vuonna 2020 on oletettavasti vähentänyt sairauspoissaoloja. Näin työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän vaikuttavuutta sairauspoissaoloihin ei pystytä vielä luotettavasti arvioimaan.

11 TULEVAISUUDEN HAASTEET JA KEHITTÄMISKOHTEET

ISO 45001 -johtamisjärjestelmän sertifiointi on merkittävä asia. Se kertoo henkilöstölle ja muille sidosryhmille, että yritys ja sen johto ymmärtävät työterveyden ja työturvallisuuden tärkeyden ja sitoutuvat niiden jatkuvaan parantamiseen.

Työ ei kuitenkaan lopu sertifikaatin saamiseen. Toimivan ja vaikuttavan työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän ylläpito ja kehittäminen vaatii jatkuvaa huomiota sekä työtä ja kaikkien organisaatiotasojen sitoutumista. Erityisesti yrityksen ylimmällä johdolla ja linjaesimiehillä on suuri vastuu työterveyden ja työturvallisuuden huomioimisesta, valvonnasta ja kehittämisestä päivittäisessä toiminnassa.

Tulevaisuuden haasteina ja kehittämiskohteina yritykselle on erityisesti määriteltyjen toimintatapojen ja ohjeiden noudattaminen. Jotta johtamisjärjestelmä olisi vaikuttava ja toimiva, on pidettävä huolta riskien arviointien järjestelmällisyydestä ja säännöllisyydestä. Arviointien perustella on päätettävä toimenpiteitä ja pidettävä huolta niiden toteuttamisen aikataulusta, seurannasta ja vaikuttavuuden arvioinnista. Tämä vaatii, että avainhenkilöillä, etenkin kehittämistyötä tekevillä sekä linjaesimiehillä, on riittävästi resursseja ja osaamista työterveys- ja työturvallisuusasioiden hoitamiseksi ja kehittämiseksi. Vaarojen tunnistamisen ja riskien arviointien tuloksia kannattaisi käyttää aiempaa laajemmin hyväksi materiaalina esimerkiksi perehdytyksessä ja työnopastuksessa.

Järjestelmän ylläpidon ja jatkuvan parantamisen varmistamiseksi linjaesimiesten työterveys- ja työturvallisuusosaamista pitäisi kehittää ja heille varata aikaa ja mahdollisuus säännöllisiin turvallisuuskierroksiin ja riskien arviointeihin. Esimiesten on panostettava turvallisten työtapojen seurantaan sekä riskikäyttäytymiseen ja poikkeamiin puuttumiseen. Myös terveyden ja turvallisuuden kannalta positiivinen käytös on huomioitava ja mahdollisuuksien mukaan palkittava.

Turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi työterveyden ja työturvallisuuden merkitystä on korostettava ylimmän johdon toimesta. Ylin johto voisi osoittaa työterveys- ja työturvallisuusasioiden tärkeyttä esimerkiksi koko talon palavereissa sekä osallistumalla turvallisuuskierroksiin tai 6S-arviointeihin. Esimerkillä johtamisen voimaa ei pidä vä-

hätellä vaan esimiesten ja ylimmän johdon on toimittava työterveys- ja työturvallisuusasioissa positiivisina esikuvina muulle organisaatiolle ja vaikutettava sitäkin kautta vahvan turvallisuuskulttuurin kehittymiseen.

Opinnäytetyön aikana alkanut maailmanlaajuinen covid-19-pandemia on aiheuttanut epävarmuutta, pelkoa ja muutoksia työjärjestelyihin. Yrityksessä otettiin nopealla aikataululla käyttöön toimihenkilöille etätyö ja sen mukana suuri osa yhteydenpidosta muuttui digitaalisten alustojen kautta tehtäväksi. Tämä on tuonut uudenlaisia haasteita ja mahdollisuuksia tiedonkulkuun ja yhteistyöhön. Yrityksessä olisikin hyvä selvittää tarkemmin muutosten vaikutusta työntekijöiden psykososiaaliseen kuormittumiseen ja tehdä toimenpiteitä hyvän etäjohtamisen ja yhteisöllisyyden kehittämiseen etätyöaikana.

Yrityksessä on tekeillä merkittäviä kehityshankkeita digitalisaation, työjärjestelyjen, organisaation ja tehtaan layoutin osalta. Muutosten vaikutusta työterveyteen- ja työturvallisuuteen tulisi selvittää koko projektien ajan yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden, työterveyshuollon ja mahdollisesti selvitystyössä tarvittavien muiden asiantuntijoiden kanssa.

12 YHTEENVETO

Työn tavoitteena oli selvittää Crimppi Oy:n turvallisuusjohtamiselle asetettuja vaatimuksia ja kehittää turvallisuusjohtamista järjestelmälliseksi ja vaatimukset täyttäväksi.

Työ aloitettiin selvittämällä organisaation turvallisuusjohtamiselle asetetut lainsäädännön, ISO 45001 -standardin, asiakkaiden, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä organisaation sisäiset vaatimukset kirjallisuusselvityksen ja teemahaastattelun avulla. Vaatimusten selvittäminen ja läpikäynti toi ilmi, että yritys täytti pääasiakkaiden vaatimukset selvityshetkellä. Opinnäytetyön aikana puhjennut maailmanlaajuinen covid-19-pandemia lisäsi kuitenkin nopeasti huomiota työterveys- ja työturvallisuusasioiden hyvän hoitamisen sekä työnantajien ja työntekijöiden toimivan yhteistoiminnan tärkeyteen toiminnan jatkuvuuden varmistajina. ISO 45001 -sertifikaatin odotetaan luovan sekä henkilöstölle että asiakkaille luottamusta yrityksen toimintaan ja sitä kautta imago- ja kilpailuetua.

Nykytilan kartoitus antoi kattavan kokonaiskuvan työterveys- ja työturvallisuusasioiden mittareista ja tilanteesta. Sen pohjalta havaittiin, että yrityksessä oli tehty jo pitkään töitä työterveys- ja työturvallisuusasioiden eteen etenkin työsuojeluorganisaation toimesta. Toiminta ei kuitenkaan kaikilta osin ollut järjestelmällistä eikä luotuja toimintatapoja ja ohjeita ollut aina noudatettu. Kartoituksen pohjalta havaittiin kehittämistarpeita ja toteutettiin toimenpiteitä.

ISO45001 -standardin vaatimukset käytiin läpi kohta kohdalta ja selvitettiin yrityksen tilanne vaatimusten täyttämisen suhteen. Tämän jälkeen määriteltiin ja toteutettiin toimenpiteet vaatimusten täyttämiseksi. Standardin mukaisen työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän kehittämisen ja käyttöönoton myötä toiminta selkiytyi ja saatiin entistä järjestelmällisemmäksi. Työsuojeluun liittyvät vastuut ja valtuudet dokumentoitiin ja saatiin kaikkien tietoon. Ohjeistusta päivitettiin ja laadittiin. Riskien arviointeja tehtiin sekä tuotannossa että toimistossa. Koko henkilöstö koulutettiin turvallisuusjohtamisen perusteisiin.

Turvallisuusjohtamisjärjestelmän integrointi olemassa olleeseen laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmään sujui melko helposti. Tähän vaikuttivat positiivisesti se, että kaikki standardit noudattivat ISO:n yleistä johtamisjärjestelmien kehystä, ja se, että organisaatiossa yksi ja sama henkilö vastasi kaikkien järjestelmien ylläpidosta ja kehittämisestä.

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä auditointiin ja sertifioitiin DNV GL:n toimesta. Sertifikaatti saatiin syyskuussa 2020, kun auditoinnissa kirjatut lievät poikkeamat ja havainnot oli suljettu.

Vaikka vielä on aikaista luotettavasti arvioida työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän vaikuttavuutta, voidaan turvallisuusmittareiden tuloksista nähdä jo positiivista kehitystä etenkin turvallisuushavaintojen määrän ja tapaturmataajuuden osalta.

Työn aikana kävi selväksi, että työturvallisuudesta huolehtimisen saaminen osaksi päivittäistä normaalia toimintaa vaatii hyvää turvallisuuskulttuuria, konkreettista ja näkyvää ylimmän johdon sitoutumista sekä linjaesimiesten riittäviä resursseja ja päivittäistä työtä asian edistämiseksi. Näissä asioissa kohdeorganisaatiolla on vielä kehittämistä.

Yrityksessä oli käynnissä työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän kehittämisen kanssa samanaikaisesti laaja, taloudellisesti merkittävä ja resursseja paljon vaatinut uuden toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotto, mikä vei paljon johdon ja esimiesten huomiota ja työaika. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän kehittäminen ja siihen liittyvät toimet jäivätkin osin prioriteetissa vähemmälle huomiolle ja resursseille, mikä hidasti sen vaatimien toimenpiteiden toteuttamista ja heikensi käytännön osallistumista ja sitoutumista sen vaatimiin toimiin. Kehittämistyön ajankohta ei ollutkaan paras mahdollinen.

ISO 45001 -standardin käyttäminen työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän ja turvallisuusjohtamisen kehittämisen apuna auttaa organisaatiota luomaan toimivan ja vaikuttavan turvallisuusjohtamisjärjestelmän. Sen vakiinnuttaminen ja vaikuttavuuden varmistaminen vaatii koko organisaation sitoutumista ja sitouttamista yhdessä laadittujen ja päätettyjen toimintatapojen noudattamiseen ja jatkuvaan parantamiseen.

ISO 45001 -standardin mukaisen sertifioidun työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän myötä Crimppi Oy:llä on valmiina toimintamallit, ohjeet, mittaristo ja tavoitteet systemaattisen ja vaikuttavan turvallisuusjohtamisen mahdollistamiseksi. Organisaatiosta itsestään ja etenkin sen ylimmästä johdosta sekä linjaesimiehistä riippuu, kuinka johtamisjärjestelmää ja sen mukanaan tuomia mahdollisuuksia hyödynnetään jatkossa työterveyden- ja työturvallisuuden kehittämiseksi, vaatimusten täyttämiseksi sekä turvallisuuskulttuurin, yhteistyön, ilmapiirin, imagon ja kilpailukyvyn parantamiseksi.

LÄHTEET

- ABB. 2018. ABB Supplier Code of Conduct. Version 2.2. Published 1.8.2018. [Verkkojulkaisu]. ABB. [Viitattu 16.10.2018]. Saatavissa: <https://new.abb.com/about/supplying/code-of-conduct>
- Breslin, K. 2018. The route to ISO 45001:2018. Be the benchmark. [Verkkojulkaisu]. SGS United Kindom Ltd. [Viitattu 15.1.2019]. Saatavissa: <https://www.sgs.co.uk/-/media/local/uk/documents/brochures/SGS-ISO-45001-Pitfalls-Booklet-A5-EN-LR-18-06.pdf>
- Crimppi. Ei päiväystä. Crimppi Oy. [Verkkosivu]. Vaasa: Crimppi Oy. [Viitattu 14.6.2018]. Saatavissa: <http://www.crimppi.fi/tehtaat/suomi>
- Crimppi. Ei päiväystä. Crimppi Oy. [Verkkosivu]. Vaasa: Crimppi Oy. [Viitattu 28.11.2018]. Saatavissa: <http://www.crimppi.fi>
- Danfoss. 2018. Danfoss Code of Conduct for Suppliers. 7.3 issue January 2018. [Verkkojulkaisu]. Danfoss. [Viitattu 15.10.2018]. Saatavissa: <http://files.danfoss.com/download/CorporateCommunication/Procurement/Danfoss-Code-of-Conduct-version-7.3-EN.pdf>
- DNV GL. 2018. ISO 45001 Työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmälle asetettavat vaatimukset. Toimintaohjeet. [Verkkojulkaisu]. DNV GL AS. [Viitattu 14.1.2019]. Saatavissa: <https://www.dnvgl.fi/sertifiointi/Johtamisjarjestelmat/ISO-versiot/transition/siirtyminen-ISO-45001.html>
- Eaton. 2017. Eaton Supplier Code of Conduct. Version 3; 3/3/2017. [Verkkojulkaisu]. Eaton. [Viitattu 15.10.2018]. Saatavissa: http://www.eaton.com/content/dam/eaton/support/selling-to-eaton/files/supplier_code_of_conduct/Eaton%20Supplier%20Code%20of%20Conduct.pdf
- Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. 21. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hämäläinen, P. & Anttila, S. 2008. Onnistuneen työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Seurantatutkimus. Työsuojelujulkaisuja 85. Tampere: Työsuojeluhallinto.
- Juvonen, M., Koskensyrjä, M., Kuhanen, L., Ojala, V., Pentti, A., Porvari, P. & Talala, T. 2014. Yrityksen riskienhallinta. Helsinki: Finanssi- ja vakuutus kustannus Oy FINVA.

- Kafel, P. 2016. The place of occupational health and safety management system in the integrated management system. [Verkkolehtiartikkeli]. International Journal for Quality Research 10(2) s. 311-324. [Viitattu 14.1.2019]. Saatavissa: <http://www.ijqr.net/journal/v10-n2/5.pdf>
- Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauppila, O., Härkönen, J. & Väyrynen, S. 2015. Integrated HSEQ management systems: developments and trends. [Verkkolehtiartikkeli]. International Journal for Quality Research 9 (2), 231-242. ISSN 1800-6450. [Viitattu 14.1.2019]. Saatavissa: <http://www.ijqr.net/journal/v9-n2/4.pdf>
- Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. 2. uudistettu painos. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Lanne, M. 2007. Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoiminnassa. VTT Publications 634. Espoo: VTT. Väitöskirja.
- Levä, K. 2003. Turvallisuusjohtamisjärjestelmien toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa. TUKES-julkaisu 1/2003. Helsinki: Turvallisuus- ja kemikaalivirasto. Väitöskirja.
- Planmeca. 2020. Distributor and Supplier Code of Conduct, reviewed 9.3.2020, originally published on 25.6.2015. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Planmeca Oy. [Viitattu 9.9.2020]. Saatavissa: <https://www.planmeca.com/fi/yritys/kestava-kehitys-ja-laatu/>
- Schneider Electric. 2018. Responsible Business Alliance Code of Conduct. Version 6.0. [Verkkojulkaisu]. Schneider Electric. [Viitattu 31.12.2018]. Saatavissa: <https://www.schneider-electric.com/en/download/document/Supplier-code-of-conduct/>
- SFS-ISO 45001. 2018. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Vaatimukset ja niiden soveltamisohjeita. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto SFS ry.
- Tapaturmavakuutuskeskus. 2018. Tapaturmataajuus ja työmatkatapaturmien määrä nousivat vuonna 2017. [Verkkosivu]. Helsinki: Tapaturmavakuutuskeskus. [Viitattu 14.1.2019]. Saatavissa: <https://www.tvk.fi/uutiset/tapaturmataajuus-ja-tyomatkatapaturmien-maara-nousivat-vuonna-2017/>
- Tappura, S., Hämäläinen, P., Saarela, K.-L. & Luukkonen, O. 2010. Mittaaminen osana työturvallisuuden johtamista. [Verkkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus TTK, sähköalojen työalatoimikunta. [Viitattu 15.1.2019]. Saatavissa: [https://ttk.fi/files/4642/Mittaaminen osana tyoturvallisuuden johtamista.pdf](https://ttk.fi/files/4642/Mittaaminen_osana_tyoturvallisuuden_johtamista.pdf)

- Thomas, M. J. W. 2012. A systematic review of the effectiveness of safety management systems. ATBS Transport Safety Report. [Verkkajulkaisu]. Australian Government. Australian Transport Safety Bureau. [Viitattu 25.9.2019]. Saatavissa: https://www.atsb.gov.au/media/4053559/xr2011002_final.pdf
- Työsuojeluhallinto. 2010. Turvallisuusjohtaminen. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 35. Tampere: Työsuojeluhallinto.
- Työsuojeluhallinto. 2013. Ensiapuvalmius työpaikoilla. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 33. Tampere: Työsuojeluhallinto.
- Työsuojeluhallinto. 2019. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019. [Verkkajulkaisu]. Työsuojeluhallinto. [Viitattu 27.10.19]. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolosuohdemittarit/tyon-psykososiaaliset-kuormitustekijät-kysely>
- Työterveyslaitos. 2014. Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas. 12. korjattu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työturvallisuuskeskus. 2010. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.
- Työturvallisuuskeskus. 2018. Lean Safety: Työkirja. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, teknologia-alojen työalatoimikunta. [Viitattu 12.1.2021]. Saatavissa: https://ttk.fi/files/6395/Lean_Safety_Tyokirja_201804.pdf
- Työturvallisuuskeskus. 2019. Toimistotyön vaarojen tunnistaminen. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 27.10.19]. Saatavissa: https://ttk.fi/files/6842/Toimistotyön_vaarojen_tunnistaminen_nettiin.pdf
- Uusitalo, T., Heikkilä, J., Rantanen, E., Lappalainen, J., Liuhamo, M., Palukka, P. & Hämäläinen, P. 2009. Ennakoiva ja joustava turvallisuuden johtaminen Resilienssi Suomessa. Tutkimusraportti VTT-R-09394-09. [Verkkajulkaisu]. Tampere: VTT. [Viitattu 23.9.2019]. Saatavissa: <https://www.vtt.fi/inf/julkaisut/muut/2009/VTT-R-09394-09.pdf>
- Wurzelbacher, S. & Jin, Y. 2011. A framework for evaluating OSH program effectiveness using leading and trailing metrics. [Verkkolehtiartikkeli]. Journal of Safety Research 42 (2011). 199-207. [Viitattu 25.9.2019]. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/51584640_A_framework_for_evaluating_OSH_program_effectiveness_using_leading_and_trailing_metrics

LIITTEET

Liite 1. Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka.

Liite 2. Toimihenkilöille pidetyn koulutustilaisuuden materiaali.

Liite 3. Crimppi Oy:n ISO 45001 -työterveys- ja työturvallisuussertifikaatti.

Liite 1. Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka.



TYÖTERVEYS- JA TYÖTURVALLISUUSPOLITIikka

Toimimme sekä paikallisesti, alueellisesti että globaalisti vastuullisena yrityksenä. Työskentelemme turvallisesti, ja välitämme sekä ihmisistä että ympäristöstä. Panostamme työntekijöidemme terveyteen ja hyvinvointiin.

Noudatamme kaikkia soveltuvia lakeja ja viranomaismääräyksiä sekä toimialamme standardeja.

Sitoudumme vammojen ja terveyden heikentymisen ennaltaehkäisyyn luomalla turvalliset ja terveelliset työolosuhteet. Tavoitteenamme on nolla tapaturmaa ja työperäistä sairastumista.

Tunnistamme turvallisuuteen ja työterveyteen liittyvät riskit ja mahdollisuudet. Työskentelemme vaarojen poistamiseksi ja turvallisuus- ja työterveysriskien vähentämiseksi. Edistämme turvallisuutta ja työhyvinvointia panostamalla työkyvyn ylläpitoon ja edistämiseen, työterveyshuoltoon ja työyhteisön toimivuuteen. Kannustamme henkilöstöämme myös huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja terveydestään.

Sitoudumme kuuntelemaan ja osallistamaan henkilöstöämme ja heidän edustajiaan turvallisuuteen, työterveyteen ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa ja päätöksenteossa.

Kannustamme kehitystarpeiden tunnistamiseen, palautteen antamiseen, aloitteiden tekemiseen ja henkilökohtaiseen vastuunottoon työterveys- ja työturvallisuusasioista päivittäisessä työssä.

Viestimme avoimesti turvallisuusasioista henkilöstöllemme, kumppaneillemme sekä tarvittaessa asiakkaille ja muille sidosryhmillemme.

Sitoudumme jatkuvasti parantamaan johtamisjärjestelmäämme ja arvioimaan sen sopivuutta, riittävyttä ja vaikuttavuutta.

27.1.2020 / MBI



Liite 2. Toimihenkilöille pidetyn koulutustilaisuuden materiaali.

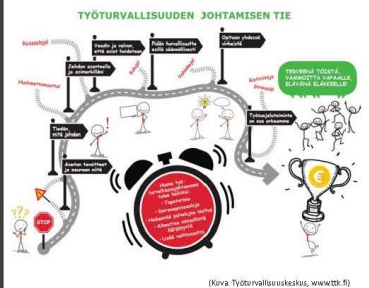


Turvallisuusjohtaminen ISO45001

31.1.2020 / MRI

Turvallisuusjohtaminen

- Kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa
- Yhdistää menettelyjen ja toimintatapojen (management) ja ihmisen johtamisen (leadership)
- Jatkuvaa turvallisuuden ja terveellisyden edistämistä työpaikalla. Turvallisuus ja terveellisyys huomioidaan kaikessa tekemisessä ja johtamisprosessissa.
- Riskien ja mahdollisuuksien tunnistamista ja niihin reagoimista
- Menetelmää käytämässä: riskien arviointi ja hallinta, osaamisen varmistaminen, toimenpiteet, mittaminen ja seuranta, vuorovaikutus, tiedonkokoilu ja viestintä



Mitä ISO 45001 edellyttää?

- Näkyvää sitoutumista turvallisuuteen ja TTT-toiminnan toteuttamisen koko organisaatiomittaisista vastuista (joksin johto vastaa viime kädessä turvallisuusjohtamisesta).
- Työntekijöiden kuulemistä ja osallistamista. Työntekijät aktiivisesti mukana turvallisuuden kehittämässä. Heidät on osallistettava järjestelmän rakentamiseen sekä käytäntöjen viemisessä arkeen.
- Riskiperusteisen ajattelun viemistä kaikkeen toimintaan ja kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa.
- Läpinäkyvyyttä ja avointa viestintää
- Roolien, vastuiden ja valtuuksien selkeyttä
- Toimittajien ja alihankkijoiden hallintaa. Ulkoistetut toiminnot ja prosessit otettava kattavasti hallintaan (sama vaatimus on myös laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmissä).
- Tavoitteiden asettamista ja mittaamista sekä tarvittaessa korjaavien toimenpiteiden toteuttamista.

Työterveys- ja työturvallisuuspolitiikka

Toimimme sekä paikallisesti, alueellisesti että globaalisti vastuullisena yrityksenä. Työskentelemme turvallisesti, ja välitämme sekä ihmisistä että ympäristöstä. Panostamme työntekijöidemme terveyteen ja hyvinvointiin.

Noudatamme kaikkia soveltuvia lakeja ja viranomaismääräyksiä sekä toimialamme standardeja.

Sitoudumme vahvojen ja terveyden heikentyneen ennaltaehkäisyyn luomalla turvalliset ja terveelliset työolosuhteet. Tavoitteenamme on nolla tapaturmaa ja työperäistä sairautta.

Tunnistamme turvallisuuden ja työterveyden liittyvät riskit ja mahdollisuudet. Työskentelemme vaarojen poistamiseksi ja turvallisuus- ja työterveysriskien vähentämiseksi. Edistämme turvallisuutta ja työhyvinvointia panostamalla työkyvyn ylläpitoon ja edistämiseen, työterveyshuoltoon ja työterveyden toteuttamiseen. Kannustamme henkilöstöämme myös huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan ja terveydestään.

Sitoudumme kuuntelemaan ja osallistamaan henkilöstöämme ja heidän edustajiaan turvallisuuteen, työterveyteen ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa ja päätöksenteossa.

Kannustamme kehitystarpeiden tunnistamiseen, palautteen antamiseen, aloitteiden tekemiseen ja henkilökohtaisen vastuunottoon työterveys- ja työturvallisuusasioista päivittäisessä työssä.

Viestimme avoimesti turvallisuusasioista henkilöstöllemme, lunnspanellemme sekä tarvittaessa asiakkaille ja muille sidosryhmillämme.

Sitoudumme jatkuvasti parantamaan johtamistajustelmaamme ja arvioimaan sen sopivaa, riittävyttä ja vaikuttavuutta.

Vaarojen ja mahdollisuuksien tunnistus, riskien arviointi ja hallinta

- Vaaroja tunnistettava jatkuvasti ja ennakoivasti**
- huomiotava mm. työn organisoit, sosiaaliset tekijät, johtajuus, organisaation kulttuuri, tavalliset ja epätavalliset toiminnot ja tilanteet, aiemmat vaarat ja havaitsemat, epäillimit riskit, ihmiset, toteutuneet ja ehtoiset muutokset, vaaroja koskevan tietoa ja tiedonkeruun muutokset
- Riskien arviointi**
- Arvioitain yhdessä vaaroin liittyvät ja muut mahdolliset riskit
- Mahdollisuuksien tunnistaminen ja arviointi**
- Terveellisyden ja turvallisuuden parantaminen esim. mukautamalla työtä, työn organisoit tai työympäristöä työntekijälle sopivammaksi
 - Mahdollisuudet poistaa vaaroja ja vähentää riskkejä
 - Muut mahdollisuudet parantaa turvallisuusjohtamista
- Riskien hallinta**
- Toimenpiteiden suunnittelu, toteutus ja vaikutavuuden arviointi
 - Toimenpiteet vaarojen poistamiseksi, vähemmän vaarallisten vaihtoehtojen käyttö, tekniset hallintatavat ja työn organisoit, hallinnalliset ohjaukset ja koulutus, henkilöstöjohtaminen käytö



Katso 1:45 min video: <https://youtu.be/AllV5s67ccw>

TYÖSUOJELU KUULUU KAIKILLE – TUNNETKO VASTUUSI?

TYÖNTEKIJÄ

- Huolehtii ja välittää itsensä ja toisten
- Noudattaa ohjeita, koulutusta ja varusteita

KESKIJOHTO

- Ohjeistaa, valvoo ja huolehtii työoloista ja työympäristöstä
- Palauttaa tuotanto- ja työympäristön ja hankkimista
- Seuranta ja arviointi

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA-OHJELMISTON TOIMIJAT

- Havainnollistavat työturvallisuuden ja työoloja
- Tunnistavat haavoittuvia
- Tekevät kehittämisehdotuksia

TYÖN JOHTO – MAHDOLLISUUS JA STRATEGINEN TÄSÄ

- Päättää tavoitteista, ohjauksesta ja seurauksesta
- Seuranta ja arviointi

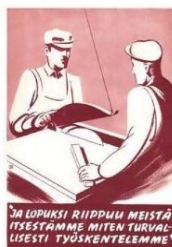
LÄHEISPIES

- Henkilöstön ja ohjeistat
- Vaivoja ja huolesti
- Suora ja arviointi

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA-OHJELMISTON TOIMIJAT

- Havainnollistavat työturvallisuuden ja työoloja
- Tunnistavat haavoittuvia
- Tekevät kehittämisehdotuksia

työturvallisuuskeskus
ttk.fi



Tavoitteena on, että meillä kaikilla on mahdollisuus tehdä mahdollisimman mielekästä työtä turvallisesti, terveellisesti, sujuvasti ja tehokkaasti, reilussa työyhteisössä.

Kuva: Törmä-oin 4/2017, <https://hanna.lm.fi/tyosuojelu-ja-luokitte-ohjauksen-suosittelu-vuosi-ta-sen/>

Liite 3. Crimppi Oy:n ISO 45001 -työterveys- ja työturvallisuussertifikaatti.

		
<h1 style="margin: 0;">MANAGEMENT SYSTEM CERTIFICATE</h1>		
<small>Certificate No:</small> 10000352680-MSC-FINAS-FIN	<small>Initial certification date:</small> 10 September 2020	<small>Valid:</small> 10 September 2020 - 09 September 2023
<p>This is to certify that the management system of</p>		
<p>Crimppi Oy Liikekuja 7, 65380 Vaasa, Finland</p>		
<p>has been found to conform to the Occupational Health and Safety Management System standard: ISO 45001:2018</p>		
<p>This certificate is valid for the following scope: Sales, manufacturing and import of wire harnesses and components as well as electromechanical assembly services.</p>		
		
<small>Place and date:</small> Espoo, 10 September 2020	<small>For the issuing office:</small> DNV GL - Business Assurance Keilasatama 5, 02150 Espoo, Finland	 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin: 5px 0;"/> Kimmo Haarala Management Representative
	 <small>FINAS Finnish Accreditation Service 8001 (EN ISO/IEC 17021)</small>	
<small>Lack of fulfillment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid. ACCREDITED UNIT: DNV GL Business Assurance Finland Oy Ab, Keilasatama 5, 02150 Espoo, Finland. TEL: +358 10 292 4200. www.dnvgl.fi/assurance</small>		