

OPINNÄYTETYÖ

Turvallinen ja terveellinen työ HOK-Elannossa

Työtapaturmat ja turvallisuushavainnot.

Osaamisen ja työturvallisuuden laadullisen osaamisen kehittäminen.

Christa Pessi

Yhteisöpedagogi

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

5/2021

TIIVISTELMÄ

Tekijä : Christa Pessi

Opinnäytetyön nimi: Turvallinen ja terveellinen työ HOK-Elannossa. Työtapaturmat ja turvallisuushavainnot. Osaamisen ja työturvallisuuden laadullisen osaamisen kehittäminen.

Sivumäärä: 66 ja 7 liitesivua

Työn ohjaaja: Juha Niiranen

Työn tilaaja: Helsingin Osuuskauppa Elanto tytäryhtiöineen

Opinnäytetyö tehtiin Helsingin Osuuskauppa Elannolle. Työskentelen yrityksessä varatyösuojeluvaltuutettuna kaupan puolella. Työpaikoilla sattuu työtapaturmia ja erilaisia vaaratilanteita. Yrityksessä kirjataan ajallaan työtapaturmailmoitukset sähköiseen järjestelmään. Kehittämisen tarvetta on muissa kirjauksissa ja niiden sisällöllisessä laadussa sekä opitun tiedon jakamisessa työpaikoilla. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ja selvittää työtapaturmien sekä erilaisten turvallisuushavaintojen kirjaamiseen liittyvää osaamisen tasoa. Työn tavoitteena oli parantaa kirjausten sisällöllistä laatua sekä löytää keinoja kirjausten kehittämiseen ja lisäämiseen.

Työssäni pohdin myös työturvallisuuskulttuurin kehittämiseen liittyviä asioita. Tutkimuksessa osallistettiin henkilökuntaa sekä esimiehiä. Käytin myös havaintojani omassa työssäni esille tulleista asioista ja ajatuksista. Tämä opinnäytetyö on tehty kaupan- ja ravintolan toimialalle. Työn ulkopuolelle on jätetty asiantuntijatehtävissä työskentelevät työntekijät sekä konttorin henkilökunta. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin laadullisina menetelminä henkilökunnalle tekemääni kyselyä, haastattelua ja fasilitointipajaa. Pajassa käsiteltiin työntekijöiden vastauksia ja niiden pohjalta jalostimme kehitettäviä asioita askeleen eteenpäin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää osallistamisen keinoilla eväitä työturvallisuuden kehittämiseen, työturvallisuuskulttuurin kirkastamiseen sekä ymmärryksen lisäämiseen turvallisuuden näkökulmasta. Tietopohjana käytettiin tutkittua tietoa, tapahtuneiden vahinkojen määriä ja syitä sekä vakuutusyhtiön raportteja taustatietona. Kyselyn ja fasilitointipajan yksi tarkoitus oli myös tuoda esille henkilökunnan ajatuksia ja ideoita asioiden kehittämiseen. Tutkimuksessa pohdin myös syvällisesti johdon, esimiesten ja työntekijöiden vastuuta turvallisuusasioihin liittyen.

Tutkittu tieto vahvisti omia päätelmiä useista asioista. Tutkimus tuotti kehitysajatuksia esiin tulleiden asioiden kehittämiseen sekä jatkokehittämiseen tulevaisuudessa. Suuri osa kehittämisajatuksista on suhteellisen helppoja toteuttaa. Ne vaativat kuitenkin jatkuvaa ja systemaattista tekemistä sekä sitä, että asiat valmistellaan ja suunnitellaan valmiiksi. Työturvallisuusasioiden kehittäminen vaatii jatkuvaa keskustelua aiheesta sekä valvontaa. Sitä kautta yrityksessä tapahtuu oppimista ja työturvallisuuskulttuuri muuttu ennakoivaksi sekä yhdeksi osaksi joka päiväistä toimintaa. Työ tuotti myös toimipaikkojen ilmoitustaululle helpot ja konkreettiset ohjeet työtapaturmailmoituksen ja työtapaturmatutkinnan tekemiseen.

Asiasanat: työtapaturma, läheltä piti tilanne, perehdytys, osallistaminen, oppiminen, työturvallisuus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator, Workplace Community Developer

Author: Christa Pessi
Title: Safe and healthy work at Hok-Elanto
Number of Pages: 66 and 7 attachment pages
Supervisor : Juha Niiranen
Commissioned by: Helsingin Osuuskauppa and its subsidiaries

The thesis was done for Helsinki Trade Cooperative Elanto, where I work as health and safety representative.

Workplace accidents and various incidents occur in the workplace and although the company registers all accidents in an electronic system, in a timely manner, there is a need for development in other areas of reporting and in their quality of the content; as well as in the sharing of learned information.

The purpose of the thesis was to find out the level of competence related to the recording of accidents and of various safety observations at work.

The aim was to improve the quality of the recorded entries by finding various ways of developing them, whilst at the same time increasing the methods of reporting. The thesis also includes issues related to the development of an occupational safety culture.

This thesis is aimed specifically for the trade and restaurant sector and employees working in expert positions, as well as office staff, have been excluded from the work. Frontline staff and supervisors were included in the study, as was my observations on issues and various ideas, which I had come across in my own work at HOK Elanto. A survey, an interview and a facilitation workshop was used as a data collection method.

The workshop concentrated on the answers of the employees and on that basis development areas were defined, as a step forward. Further aim was to find ways to develop occupational safety, to clarify the occupational safety culture and to increase understanding from the perspective of safety, by means of involvement.

The data used was the researched data, the volume and causes of the accidents recorded, and the insurance company's reports as background information. One of the purposes of the survey and the facilitation workshop was also to bring out the thoughts and ideas of the staff, on how to improve workplace safety and environment. In the study I also reflect in depth on the responsibilities of management, supervisors and employees in relation to safety issues. The findings confirmed my own conclusions on several issues. The research provided development ideas for issues that arose and for their further development in the future. Much of the development ideas are relatively easy to implement, however, they require constant and systematic action, preparation and planning. The responsibilities of each person involved has to be clear and agreed in advance. The development of occupational safety issues requires constant supervision and discussion on the topic. As a result, learning takes place in the company and the occupational safety culture has become proactive and part of everyday activities. An outcome of the thesis also resulted in providing practical and concrete instructions for filing and investigating accidents at workplace, which is now used on the notice board of various premises of Elanto Cooperative.

Keywords: occupational accident, close to the situation, orientation, involvement, learning

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖTURVALLISUUS.....	8
	2.1 Turvallisuustoiminnan lähtökohdat	8
	2.2 Työturvallisuuslaki sekä riskien ja vaarojen arviointi	8
	2.3 Työnantajan, esimiehen ja työntekijän vastuut sekä velvollisuudet työturvallisuuden näkökulmasta	10
3	KOHDEORGANISAATIO.....	14
	3.1 HOK-Elanto Liiketoiminta	14
	3.2 Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	14
	3.3 Työtaturman kuvaus sekä ohje työtaturmailmoituksen ja työtaturmatutkinnan tekemiseen.....	15
	3.4 Työtaturmat ja läheltä piti – tilanteet HOK-Elannossa.....	17
	3.5 Perehdytys yrityksessä työturvallisuus- ja ergonomia asioihin	18
4	TYÖTURVALLISUUSKULTTUURIN YMMÄRRYKSEN LISÄÄMINEN	
	20	
	Työhyvinvointi työturvallisuuden näkökulmasta.....	20
	4.1 Työn imu ja psykologinen turvallisuus.....	21
	4.2 Osallistaminen ja oppiminen.....	23
	4.3 Tiedottaminen ja toistaminen.....	26
	4.4 Johdon tuki ja esimerkki	29
	4.5 Hyvän toimintasuunnitelman tunnusmerkit.....	31
5	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT	32
	5.1 Kysely henkilökunnalle	32
	5.2 Fasilitointipaja esimiehille sekä asiantuntijoille	33

5.3	Fasilitointipajan menetelmien valinta ja pajan kulku	33
5.4	Kodin Terran johtajan haastattelu	36
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	37
6.1	Opinnäytetyön aikataulu ja toteutus	37
6.2	Nykyisen toimintatavan selvittäminen.....	38
7	TULOKSET JA TUOTOKSET	39
7.1	Työntekijöiden kyselyn tulokset ja analyysi.....	39
7.2	Avointen kysymysten vastauksia ja analyysi.....	40
7.3	Fasilitointipajan tulokset ja analyysi.....	44
7.4	Kodin Terran johtajan haastattelu	49
7.5	Työntekijämäärät tutkimuksessa.....	52
7.6	Toimivat asiat työturvallisuuden näkökulmasta	52
8	KEHITYSAJATUKSET	53
8.1	Yhteenvedo kehittämisehdotuksista	54
8.2	Perehdytysmateriaali työtaturmailmoitus, työtaturmatutkinta ja läheltä piti tilanteet toimipaikkojen ilmoitustaululle	61
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	62
	LÄHTEET	65
	LIITTEET	67

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on tilaustyönä tehtävä kehittämistyö HOK-Elannolle, jossa itse työskentelen varatyösuojeluvaltuutettuna. Opinnäytetyön tekeminen oli luontainen valinta oman työni kautta ja koska koin, että asiaa on hyvä tarkastella syvemmin koko yrityksen taholta. Yrityksessä nähtiin sama kehitystarve. Olen noudattanut työssäni empiirisen tutkimuksen periaatteita, jonka mukaan eri vaiheet kyetään erottamaan toisistaan. Ensin kerätään valituilla menetelmillä aineisto, tarkistetaan tiedot, todetaan tulokset, kuvataan ja analysoidaan ne ja vasta sen jälkeen päästään tutkintaan sekä johtopäätöksiin. (Mattila ym., 2008 100.) Opinnäytetyö sisältää myös johtopäätöksiin perustuvan kehittämissuunnitelman sekä jatko kehittelyyn ajatuksia työturvallisuuskulttuurin kehittämiseen yrityksessä.

Työn tavoitteena on selvittää työntekijöiden ja esimiesten osaamisen taso työtaturmailmoitusten-, työtaturmatutkinnan sekä yleisesti työturvallisuus asioiden hoitamiseen. Tarkoitus on lisäksi löytää yleisesti työturvallisuuskulttuurin, tiedottamisen ja työtaturmatutkintojen kehittämiskohteita ja kehittää laadullista osaamista.

Tutkimuksen kohteena on kauppa- sekä ravintolatoimiala. Jätin opinnäytetyön ulkopuolelle muut toimialat sekä konttorin asiantuntijat. Tutkimuksessa eivät ole mukana myöskään työmatkataturmat, koska niihin harvemmin voidaan työpaikalla valmistautua tai estää. Suurin osa yrityksessä tapahtuneista työtaturmista ja läheltä piti - tilanteista tapahtuu kaupassa tai ravintolassa.

Työtaturmailmoitukset tehdään sähköiseen järjestelmään yrityksessä pääsääntöisesti hyvin. Asiaa seurataan vuositason ja on tärkeää, että kirjaukset tehdään oikein, jotta kustannukset myös työtaturmista kohdentuvat oikeille toimipaikoille. Suurempi haaste yrityksessä on työtaturmatutkinnan tekeminen ja tutkinnan laatu. Haastetta on myös tapahtumista saadun opinjakaminen työpaikalla. Asiat ovat usein samankaltaisia, esimerkiksi työpaikoilla on pääsääntöisesti samanlaiset apuvälineet käytössä kaikilla työpaikoilla.

Aluksi keräsin tietopohjaan laajasti tutkittua tietoa, sekä hyödynsin yhteistyökumppaneiden asiantuntemusta sekä omia havaintoja varatyösuojeluvaltuutettuna yrityksessä. Tiedonkeruu menetelmänä tein työntekijöille kyselyn ja siitä saatujen tulosten perusteella tein analyysin. Sen

jälkeen osallistin¹ esimiehiä sekä työsuojelun asiantuntijoita fasilitointipajan muodossa. Lisäksi haastattelin Kodin Terran johtajaa, koska olen havainnut, että siellä ollaan asioissa edelläkävijöitä. Käsittelen työssäni myös ymmärryksen lisäämistä ja lähestyn asioita työssäni työhyvinvoinnin, osallistamisen, tiedottamisen sekä tiedon jakamisen näkökulmasta. Eri tutkimustapojen jälkeen yhdistän esille tulleista asioista kehittämisehdotukset peilaten tutkimuskysymyksiin.

Korona- aika tuo tutkimustyön tekemiseen myös omat haasteensa, ja työpaikoilla käydään myös työsuojelun toimesta vähemmän, kuin normaalissa arjessa. Ravintolatoimiala on muutoksen kourissa koronan vuoksi ja voikin olla haasteellista saada selvitettyä asioita ravintolan osalta tarkasti. Osa ravintolan työntekijöistä on kaupan puolella töissä, koska suurin osa ravintoloista on osaksi tai kokonaan kiinni koronan vuoksi.

Työsuojelutoimintaa sekä työturvallisuutta ohjaa pitkälti työturvallisuuslaki ja siihen liittyvät määräykset. Uskon, että moni työtapaturma olisi vältettävissä, kun läheltä piti tilanteisiin kiinnitetään enemmän huomiota ja esteet sekä vaarat poistettaisiin ennen, kuin niistä aiheutuu vaaratilanteita. Myös varoittaminen vaaranpakoista on ratkaisevassa asemassa.

Vähentyneistä työtapaturmista olisi yritykselle suurta hyötyä. Työntekijöitä on paljon ja työtapaturmia tapahtuu suhteellisen usein. Kustannuksissa näkyy heti loukkaantuneen henkilön menetetty työpanos sekä loukkaantuneen henkilön tilalle joudutaan ottamaan toinen työntekijä, hoitamaan mahdollinen opastus ja perehdytys. Olen käsitellyt asioita monesta eri lähteistä, tutkittuna tietona ja selvittänyt kokonaisvaltaisesti asioita. Liitteet koostuvat henkilökunnan kyselypohjasta, kehitysideoiden yhteenvedosta sekä valmiista perehdytysmateriaalisehdotuksesta toimipaikkojen ilmoitustaululle. Pohdin työssäni myös työryhmän osallistamista, psykologista turvallisuutta sekä työturvallisuuskulttuurin merkitystä työhyvinvoinnin ja jatkuvan kehittämisen näkökulmasta yrityksessä. Yrityksen turvallisuuskulttuurin valvonta ja tiedottamisen vastuu on yritysjohdolla. Sitä kautta asian tärkeyden kirkastaminen ja toiminnan jalkauttaminen kentälle. Esimiesten tulisi toimia esimerkkinä ja pitää asiat puheissa ja teoissa päivittäin. Työturvallisuusasiat vaativat jatkuvaa toistoa ja perustelua, että niiden tärkeys ymmärretään paremmin. Käytän työssäni esimies sanaa, koska se on yrityksessämme käytössä puhuttaessa tulosvastuullista henkilöistä.

¹ Osallistaminen tarkoittaa aktiivista mukaan ottamista asioiden kehittämisessä. Osallistujalle tulee positiivinen tunne mahdollisuudesta vaikuttaa työpaikan asioihin.

2 TYÖTURVALLISUUS

2.1 Turvallisuustoiminnan lähtökohdat

Työpaikan työturvallisuuteen liittyvä toiminta on tuloksellista ja yhteiskuntavastuullista työpaikan johtamista. Aito halu turvallisuuden parantamiseen ja pyrkimys kohti nollatapaturmavoitetta luo hyvän pohjan työturvallisuuden edistämiseksi. Turvallisuuskulttuuri peilaa työpaikan julkista kuvaa. Myönteinen yrityskuva edistää hyvän työvoiman saatavuutta. Hyvä työturvallisuustaso voi vähentää myös liiallista vaihtuvuutta. Myönteisen julkisuuskuvan rakentaminen on hyvin työlästä, mutta sen voi menettää hetkessä. (Työterveyslaitos 2010, 137.) Turvallisuusasiat vaativat niiden pitämistä esillä säännöllisesti ja oikeanlaista asennetta.

On hyvä huomioda, että lakisääteinen tapaturmavakuutus on perustettu turvaamaan vahingoituneen taloudellinen asema tapaturman jälkeen, mutta sen kustannukset maksavat vakuutuksen ottajat eli suomalaiset työpaikat. (Työterveyslaitos 2010, 141.) Jokaisella työpaikalla on omalta osaltaan huolehtia työpaikan turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

2.2 Työturvallisuuslaki sekä riskien ja vaarojen arviointi

Työturvallisuuslain eri pykälät ohjaavat myös yrityksessä työsuojelun ja työpaikkojen toimintaa. Työturvallisuuslaki velvoittaa toimimaan siihen kirjatulla tavalla ja toimintaa seurataan Työsuojeluviranomaisen taholta. Aluehallintovirasto tekee työpaikoille työpaikkatarkastuksia, missä tekee arvion, onko työpaikalla toimittu lain velvoittamalla tavalla ja antaa tarvittaessa toimintaohjeita tai toimintavelvoitteita, jos katsoo sen tarpeelliseksi. Tarkastaja käy kierroksellaan myös toimitilat läpi ja haastattelee henkilökuntaa, esimiestä sekä työsuojeluvaltuutettua.

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämä tarkoittaa riittävää opetusta ja ohjausta työpaikalla. Myös mahdolliset riskit työpaikalla ja niistä kertominen on työnantajan vastuulla. (Työturvallisuuslaitos 2008, 23.) Pehdytyksessä on huomioitava myös erilaisten apuvälineiden, laitteiden ja koneiden käyttöön liittyvä asiat.

Riskien ja vaarojen arviointi

Hyvä ja perusteellinen riskien ja vaarojen arviointi on tärkeää kaikilla työpaikoilla.

Asioihin perehtyminen yhdessä työyhteisön kanssa voi tuoda esille asioita, mitä ei työtä tehdessä huomata. Ihmiset myös kokevat samoja asioita eri tavalla ja se on myös tärkeä asia ottaa huomioon. Avoin keskustelu myös epäkohdista on tärkeää vaarojen poistamisen näkökulmasta.

Jokaisella työpaikalla vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi antaa kokonaiskuvan työpaikan työturvallisuudesta ja työterveydestä. Se luo lähtökohdat työpaikan työturvallisuustavoitteiden asettamiselle keskeisiin kehittämiskohteisiin. Vaarojen selvittäminen on perusta organisaation työsuojelun toimintaohjelman sisällölle.

Haitallinen tapahtuma voi olla tapaturma, ammattitauti, onnettomuus tai fyysinen, psyykinen tai sosiaalinen kuormittuminen. Vaaratekijöitä ovat esimerkiksi melu, liukkaat lattiat, huono työasento, jatkuva kiire tai työyhteisön huonon toimivuuden aiheuttamat ongelmat, kuten häirintä ja epäasiallinen kohtelu. (Työturvallisuuskeskus 2019, 17.)

Tilanne työpaikalla voi olla sellainen, että asiaa ei voi korjata. Tämänkaltaisen tilanne voisi olla esimerkiksi tilojen ahtaus. Näissä tilanteissa on erityisen tärkeää kiinnittää tilojen siisteyteen ja järjestykseen huomiota. Havaitusta riskistä on kerrottava työntekijöille, jotta voivat huomioida sen työtä tehdessään sekä varoittaa muita. Työturvallisuuslaissa on kirjattuna myös työnantajan tarkkailuvelvoite. Työnantajan tarkkailuvelvoitteeseen kuuluu esimerkiksi tarkkailla työtapojen turvallisuutta ja osaamisen tasoa. Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta on tarvittaessa täydennettävä, jos tarkkailu osoittaa puutteita opetuksessa ja ohjauksessa sekä yleensä muutostilanteissa. (Työterveyslaitos 2008, 37.) Tämä on tärkeä asia, mihin on hyvä kiinnittää työpaikalla huomiota. Esimiehen vastuulla on varmistaa, että annettu perehdytys on riittävä.

2.3 Työnantajan, esimiehen ja työntekijän vastuut sekä velvollisuudet työturvallisuuden näkökulmasta

Yrityksen johdon vastuut ja velvollisuudet

Ylimmällä johdolla tarkoitetaan toimitusjohtajaa ja hänen suorassa alaisuudessaan toimivia johtajia ja itsenäisten tulosityksiköiden johtajia. (Työturvallisuuskeskus 2019 b), 8.)

Johdon tärkeä tehtävä on tukea työsuojeluorganisaatiota työn tekemisessä mahdollisimman hyvin. Johdon viesti asian tärkeydestä lisää uskottavuutta ja ymmärrystä siitä, että asia on tärkeä myös johdon näkökulmasta. Johdolta tuleva viesti työturvallisuuden tärkeydestä saa asia vaikuttavuutta sekä tukee myös työsuojelun toimintaa. Turvallisuusasioita joskus vähätellään, mutta kun viesti tulee johdolta ei asiaa vähätellä ehkä samalla tavalla. Yrityksen johdon vastuulla on suunnitella työturvallisuuteen liittyvät asiat, sekä varmistaa riittävät resurssit ja osaaminen esimiehillä, työsuojelun henkilöstöllä sekä henkilökunnalla. Työnantaja asettaa tavoitteet ja ne tulee olla saavutettavissa ja mahdollisia arjessa toteuttaa. Työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvät asiat on pitkälti kirjattu työturvallisuuslakiin ja sen pohjalta työpaikoilla toimitaan. Kuitenkin laatuun tulee kiinnittää huomiota ja siihen, että työsuojelutoiminta on aktiivista ja työpaikkojen turvallisuutta kehittävää yhdessä työntekijöiden kanssa.

Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työturvallisuuden toteuttamiseksi ja työsuojelun yhteistoiminnan perusteet (Työturvallisuuskeskus 2019 b),4). Työnantajan yleinen velvollisuus on huolehtia tarpeellisin toimenpitein työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä (Työturvallisuuslaitos 2008, 9).

Työpaikoilla työnantajan tulee arvioida työpaikkojen turvallisuutta ja terveyttä, sekä pohtia mahdollisia riskejä. Paras tilanne työturvallisuuden näkökulmasta on silloin, kun riski huomataan jo ennen kuin tapahtuu työtapaturma. Tässä tapauksessa työturvallisuuskulttuuri on ennakkoivaa ja vähentää työtapaturmia. Työsuojelun tehtävänä on arvioida näitä asioita ja käydä työturvallisuuteen liittyvät koulutukset työsuojeluorganisaation osalta. Työpaikalla tulee olla myös työsuojelun toimintaohjelma, työpaikan ja työn suunnittelu sekä työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Työturvallisuuslain näkökulmasta työpaikoilla kehitetään työturvallisuutta omaloitteisesti. Nämä asiat on työturvallisuuslakiin kirjattuja ja vähintään nämä asiat tulee toteuttaa. (Työturvallisuuskeskus 2019 b), 4.)

Työpaikoilla työturvallisuustoiminnan tulisi olla suunnitelmallista, järjestelmällistä ja dokumentoitua. Työnantajan on oltava jatkuvasti tietoinen työympäristön ja työolojen vaara- ja haittatekijöistä sekä työn kuormitustekijöistä ja näitä tulee seurata työpaikalla. Käytännössä huolehtimisvelvoite toteutuu työturvallisuuslain edellyttämällä; työsuojelun toimintaohjelmalla, vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisella ja työntekijöille annettavalla opetuksella ja ohjauksella. (Työturvallisuuskeskus 2019 b), 6). Työturvallisuusasiat sekä työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat koko yrityksen yhteisiä asioita ja yrityksen johdon tuella ja avulla on äärimmäisen tärkeä rooli ja tulisi näkyä toiminnassa. Hyvä dokumentointi helpottaa turvallisuusasioiden seurantaa ja ylläpitoa. Työturvallisuuden kehittäminen vaatii johdolta aktiivista osallistumista, valvontaa ja asian tärkeyden tuomista esille.

Keskijohdon vastuut ja velvollisuudet

Keskijohdolla tarkoitetaan pääsääntöisesti päällikkötasoisia työntekijöitä, jotka työskentelevät ylimmän johdon alaisuudessa ja joilla on alaisina esimiesasemassa olevia työntekijöitä.

Keskijohdon työturvallisuustehtävät määräytyvät toimenkuvaan kuuluvien töiden ja työympäristön perusteella. Toimivalta määrittää keskijohdon työturvallisuusvelvoitteet. Keskijohdon vastuulla on työnjohdon toiminnan valvonta sekä ohjaaminen, perehdyttämisen varmistaminen ja selkeät tavoitteet työnjohdolle. Työjohto tarvitsee työturvallisuustyössään oman esimiehen tukea ja asioiden perehdyttämiseen ja tiedottamiseen vaadittavat resurssit. (Työturvallisuuskeskus 2019 b), 9.)

Esimiehen vastuut ja velvollisuudet

Työnjohdolla tarkoitetaan lähiesimiehiä, joiden tehtävänä on välittömästi johtaa ja valvoa työntekijöiden työtä.

Käytännössä työnantajan työturvallisuuden velvoitteet ja vastuut toteutuvat siten, että työnantaja delegoi toimivaltaansa ja asettaa sijalleen henkilöitä hoitamaan määrättyjä tehtäviä. Työnantajan sijaisia työpaikalla ovat esimiehet, joilla on työnjohdollista vastuuta. Moniportaisessa organisaatiossa työnantajan vastuu jakautuu ylimmän johdon lisäksi keskijohdolle ja lähiesimiehille. Esimiehen tärkeimpänä vastuuna on toteuttaa suunnitelmaa työpaikalla ja varmistaa, että perehdyttäminen ja opastaminen on yhtä laadukasta kaikkien työntekijöiden osalta. Esimiehen vastuuta on tärkeä kirkastaa yrityksessä ja tuoda sitä paremmin esille sekä varmistaa

osaaminen työturvallisuusasioissa. Esimiehen asenne työturvallisuusasioihin on ratkaisevan tärkeää. (Työturvallisuuskeskus2019 b), 9.)

Työntekijän vastuut ja velvollisuudet

Työntekijän velvollisuus on myös ilmoittaa mahdollisista epäkohdista, vaaran paikoista, kehittämiskohteista tai muista turvallisuuteen liittyvistä havainnoistaan. Kehittyvässä työpaikassa on avoin keskustelun ilmapiiri ja työntekijän on mahdollisuus tuoda virheitä ja kehittämiskohteita esille. Kun keskustelukulttuuri on työpaikalla avointa, on työntekijän myös helpompi myöntää, että jotain asiaa ei osaa ja tarvitsee lisäopetusta. Työntekijällä on myös omalta osaltaan vastuu toimia työpaikalla annettujen ohjeiden mukaisesti.

Työturvallisuuslakiin on kirjattu, että työntekijän tulee noudattaa työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyysylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä varovaisuutta. Työntekijän on myös omalta osaltaan huolehdittava muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua. (Työterveyslaitos 2008, 9.) Investointi työturvallisuuteen kuvaa sitä, kuinka työpaikalla suhtaudutaan turvallisuuteen ja vaara- ja häirtatekijöihin. Turvallisuuskulttuuri ottaa kantaa siihen, kuinka vastuullisesti henkilöt, esimiehet ja johto toimivat erilaisissa turvallisuusasioissa. Hyvään turvallisuuskulttuuriin kuuluvat jatkuva seuranta: varmistetaan, että organisaatiossa on riittävät resurssit ja toimivat prosessit työturvallisuuden tukemiseen ja henkilöstöllä riittävä osaaminen eli perehdytys ja mahdollisuus sitä kautta töiden tekemiseen turvallisesti. (Työturvallisuuskeskus 2019 b), 62). Työturvallisuuteen sijoitettu aika ja raha tulee moninkertaisena takaisin. Vähentyneet työtapaturmat tuovat säästöä yritykselle ja vähentävät työpaikkojen poikkeustilanteita, lisäävät sitoutumista työpaikkaan sekä parantavat työhyvinvointia. Työntekijät kokevat olevansa tärkeitä ja merkityksellisiä, kun työturvallisuusasiat ovat työpaikalla tärkeässä asemassa ja poikkeustilanteita yritetään välttää.

Taloudelliset vaikutukset ja Lean Safety

Henkilöstönkehittämisestä tulee taloudellista hyötyä sekä kustannussäästöistä että liiketoiminnan parantumisesta. Uusimpien tutkimusten mukaan liiketoiminnan parantumisen tuomat taloudelliset hyödyt ovat usein kolminkertaiset verrattuna kustannussäästöihin. Kustannussäästöjä tulee sairauspoissaolojen ja vaihtuvuuden pienentymisen kautta. Liiketoimintahyötyä saadaan, kun henkilöstö toimii tehokkaammin ja laadukkaammin, jolloin tehdään enemmän liikevaihtoa työntekijää kohti. Liikevaihdon avulla saadaan enemmän tulosta loppuriville. Terve

liiketoiminta mahdollistaa paremmat työolot, ja näin positiivinen kierre mahdollistuu. Positiivinen kierre on mahdollinen hyvän johtamisen ja henkilöstön osallistamisen avulla. (Työturvallisuuskeskus 2017, 6.) Työntekijän poissaolo työpaikalta aiheuttaa aina poikkeustilanteen ja vaikuttaa toiminnan sujumiseen. Lisäksi se työllistää muuta henkilökuntaa hoitamaan loukkaantuneen henkilön tilalle toisen työntekijän, kenen osaamisen taso pitää tässä vaiheessa varmistaa. Lisääntyneet työtapaturmakustannukset nostavat myös yrityksen vakuutusten kustannuksia.

Valitsin tähän Työturvallisuuskeskuksen kehittämän mallin, koska näen että tämänkaltainen malli toimisi yrityksessä sen ketjumaisen toiminnan vuoksi. Ohjeet ja ohjeistukset ovat yrityksessä useiden asioiden suhteen samanlaisia, työturvallisuus sopii mielestäni näihin asioihin hyvin mukaan. Mielestäni yrityksessä olisi tärkeää kehittää työturvallisuuskulttuuri yhdeksi kokonaisuudeksi, mitä toteutettaisiin jokaisella työpaikalla samanlaisten vaatimusten ja ohjeistusten avulla. Tämänkaltainen toimintatapa varmistaisi tasalaatuisen tekemisen kaikilla työpaikoilla.

Lean Safety - toimintamalli hakee yhteistä hyötyä ja onnistumista niin yritykselle kuin ihmisille, jotka yrityksen toiminnan ja menestyksen saavat aikaan. Toimintamalli on hahmottanut erilaisten keskustelujen ja kehittämisprojektien kautta. Työturvallisuuskeskuksen oppaassa kerrotaan, että Lean safety ajattelun tarkoituksena on tuoda paljon käytetyn ja toimivaksi havaitun Lean filosofian sisälle toimintamalli ja työkalut, joissa turvallisuusasiat huomioidaan kehitystyön eri vaiheissa systemaattisesti ja konkretisoidaan oikeanlaisen työympäristön ja työtavan kautta käyttöön. (Työturvallisuuskeskus 2019) alaviite myös

Lean Safetyn käytännön toteutuksessa toimintamallissa käytetään usein tietoa, mikä on olemassa sekä tarkastellaan toimintamalleja. Kaikki lähtee siitä, että ensin tehdään päätös toiminnan kehittämisestä. Toisessa vaiheessa tunnistetaan ja kuvataan tuotannon ja toiminnan ydinprosessit ja arvovirtaukset. Ydinprosessien ja virtausten kannalta keskeisten työtehtävien ja työvaiheiden tunnistaminen sekä kuvaaminen kokonaisuutena (Value ja Safety stream mapping). (Työturvallisuuskeskus 2019, 21.) Mallissa siis ensin selvitetään asiat ja tulosten perusteella lähdetään suunnittelemaan esimerkiksi työhohjeita ja suunnittelua. Mallissa korostetaan sitä, että suunnitteluun otetaan mukaan mahdollisuuksien mukaan kaikki työntekijät ja henkilöstön edustajat. Tätä kautta saadaan myös ”hiljaiset” työtavat näkyviksi ja kaikkien tietoon. Toimintamalli vaatii ylläpitoa työpaikalla ja tarvittaessa päivittämistä.

3 KOHDEORGANISAATIO

3.1 HOK-Elanto Liiketoiminta

HOK-Elanto on S-ryhmän suurin alueosuuskauppa ja yksi alueensa tärkeimmistä työllistäjistä. Asiakkaiden omistaman HOK-Elannon tehtävänä on tuottaa etuja ja palveluita asiakasomistajilleen eli tavallisille suomalaisille kotitalouksille. Yrityksen tarjoamat palvelut ja edut on suunniteltu erityisesti asiakasomistajille. Liikevaihto oli vuonna 2019 2125,1 miljoonaa euroa, asiakasomistajia on noin 638 000. Yritys työllistää noin 6000 työntekijää. Osuuskaupan päätoimialat ovat marketkauppa, tavaratalokauppa, ravintolatoiminta sekä polttoneste- ja autopesukauppa. Toimipaikkoja on 337 kappaletta ja yrityksen toimialue on Helsinki, Vantaa, Espoo, Nurmijärvi, Hyvinkää, Mäntsälä, Tuusula, Kerava ja Järvenpää.

3.2 Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Yrityksessä sattuu työtaturmia sekä läheltä piti tilanteita vuositasolla suhteellisen paljon. Kehittämistyön tarkoitus on selvittää työtaturmailmoitusten ja läheltä piti ilmoitusten tekemiseen liittyvä osaamisen taso. Ilmoitusten laadullisen puolen kehittämiseen on myös tarkoitus löytää keinoja. Työsuojeluvaltuutetut seuraavat tutkintojen tekemistä aktiivisesti, muistuttavat niistä toimipaikkojen esimiehiä sekä ottavat kantaa työtaturmatutkinnan laatuun. Raportointi toimii järjestelmien kautta reaaliajassa. Aktiivisella seurannalla on asioita saatu jo hieman parempaan suuntaan. Työsuojeluvaltuutetut ovat mukana vakavammissa työtaturmissa työtaturmatutkinnassa.

Yrityksessä ryhmäpäällikön vastuulla on valvonta omien myymälöiden osalta ja jos työtaturman kohteena on yksikön esimies, tekee ryhmäpäällikkö ja loukkaantunut esimies tutkinnan yhdessä. Yksi tärkeimmistä tavoitteista olisi saada työturvallisuuskulttuuria parannettua sille tasolle, että tulevaisuudessa aina ennen työn aloittamista pohdittaisiin mahdolliset vaaranpaikat ja haasteet sekä niin, että työturvallisuuskulttuuri olisi ennakoivaa erilaisissa tilanteissa. Toiminta tulisi saada ennaltaehkäisevälle tasolle.

Tiedon hankinnassa käytän tutkittua tietoa, tietopohjaa sekä omaa osaamista ja havaintoja varatyösuojeluvaltuutettuna yrityksessä. Teen kyselyn henkilökunnalle, mikä on tehty yhdessä työn tilaajan kanssa. Kyselyn vastausten pohjalta järjestän ideointipajan, missä pohdimme yhdessä esimiesten ja asiantuntijoiden kanssa, miten osaamista ja resursseja asian saattaminen

paremmalle tasolle vaatii. Itselläni on käsitys, että työntekijät ja esimiehet eivät välttämättä tiedä asioista ja siitä syystä näen, että tiedottamisella sekä perehdyttämisellä on tässä suurin rooli. Lisäksi turvallisuusasiat vaativat niiden pitämistä esillä ja puheissa mukana jatkuvasti. Päädyin vielä haastattelemaan Kodin Terra ketjun johtajaa, koska olen havainnut, että kyseisessä toimipaikassa on tehty paljon hyviä asioita työturvallisuuden kehittämiseksi ja työtapaturmat ovat vähentyneet vuosien varrella.

Kehittämistyön tavoitteena on selvittää, mitä toimia työntekijä- ja esimiestasolla tarvitaan, että saisimme osaamista ja ymmärrystä työturvallisuusasioihin paremmalle tasolle. Työni tärkein tavoite on saada työntekijät, esimiehet sekä mahdollisesti keskijohto yhteisen kehittämisen äärelle pohtimaan toimintamalleja ja kehittämisideoita työtapaturmatutkinnan sekä läheltä piti tilanteiden kirjaamiseen sekä laadun parantamiseen työturvallisuuden näkökulmasta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

- minkälaista oppia ja perehdytystä tarvitsemme koko yrityksen tasolla työturvallisuusasioiden kirkastamiseen ja ymmärryksen lisäämiseen?
- millä keinoilla saamme työturvallisuusasioihin yhteiset toimintatavat jokaiselle työpaikalle yhteisiksi ja ennakoiviksi?
- millä keinoilla läheltä piti ja turvallisuushavaintoihin liittyviä kirjauksia saadaan lisättyä ja sitä kautta työtapaturmia vähennettyä?
- minkälaista tiedottamista ja viestintää tarvitaan työturvallisuuskulttuurin parantamiseksi?

3.3 Työtapaturman kuvaus sekä ohje työtapaturmailmoituksen ja työtapaturmatutkinnan tekemiseen

Työtapaturma on äkillinen, odottamaton, ulkoisten tekijöiden aiheuttama ja työntekijän loukkaantumiseen johtava tapahtuma työssä. Työtapaturmana pidetään tapahtumaa, mikä sattuu omaan työpaikkaan kuuluvalla alueella, matkalla kotoa työhön tai päinvastoin tai työnantajan määräämän työ- tai asiointimatkan aikana. (Työturvallisuuskeskus 2020, 25.) HOK-Elannossa sattuu työtapaturmia eri työpaikoilla. Työntekijällä on vastuu huolehtia, ettei toiminnallaan aiheuta itselleen tai muille vahinkoa, mutta työnantajalla ja tämän edustajalla on kokonaisvastuu huolehtia, että työ on organisoitu, perehdytys annettu, työvälineet kunnossa ja resurssit riittävät, jotta työ sujuisi häiriöttä ja turvallisesti. (Työturvallisuuskeskus 2020, 25.)

Työtaturmailmoituksen- ja tutkinnan laatu

HOK-Elannossa työtaturmailmoitukset kirjataan pääsääntöisesti hyvin. Työtaturmailmoituksen sekä – tutkinnan laatua olisi sen sijaan tarpeellista kehittää laadullisesti parempaan suuntaan. Työtaturmailmoituksen- ja tutkinnan tulee olla mahdollisimman tarkka kuvaus tapahtuneesta niin, että lukija ymmärtää kuvauksen perusteella täysin, mitä on tapahtunut. Tutkinta tulee tehdä esimiehen toimesta yhdessä työntekijän kanssa, koska työsuojeluvastuu on esimiehellä. Työtaturmatutkinnassa tärkeintä on pohtia, olisiko työtaturma voitu välttää ja millä varmistetaan, ettei vastaavaa työtaturmaa enää sattuisi. Jos tutkinnassa tulee esille mahdollisia korjaustoimenpiteitä tulevat ne tietoon tai laitetaan eteenpäin korjattavaksi. Tapahtumaan palaaminen yhdessä työntekijän kanssa lisää oppia, ymmärrystä ja toimintaa jatkossa. Se myös antaa työntekijälle tunteen, että hän on tärkeä ja hänen turvallisuudestaan välitetään.

Työtaturmailmoituksen ja -tutkinnan ohje laadullisesti hyvään ilmoitukseen sekä tutkintaan.



Kuvio 1. Pessi 18.4.2021

3.4 Työtaturmat ja läheltä piti – tilanteet HOK-Elannossa

LähiTapiola on yhteistyökumppani vakuutusasioissa. LähiTapiola tuottaa yritykselle analyyssejä ja ajankohtaista tietoa yrityksen työturvallisuudesta sekä vertaa asioita esimerkiksi muihin osuuskauppoihin. HOK-Elannon työtaturmataajuusluku² oli vuonna 2020, 59. Vuonna 2019 vastaava luku oli 58. Alueosuuskauppojen keskimääräinen työtaturmalaaajuusluku oli vuonna 2020, 39 ja vuonna 2019, 39. (Luomanen, 2021.) Luvussa on koko HOK-Elannon työssä sattuneet työtaturmat eli aloja ei ole tässä eroteltu.

Palkansaajien ammattiryhmäkohtainen työpaikkaturmien taajuus (työtuntitiedot Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta). Ravintola ja suurtaloustoiminta 2019, 34,0 ja ennakkotieto 2020, 35. Tarjoilutyöntekijät 2019, 49,4 ja ennakkotieto 2020, 58. Myyjät ja kauppiat 2019, 29,5 ja ennakkotieto 2020, 29. Muut myyntityöntekijät 2019, 34,3 ja ennakkotieto 2020, 30. (TVK, Janne Sysi-Aho, 2021.)

HOK-Elannossa työtaturmalukuja on yrityksessä saatu jo alemmas mutta 2020 oli pientä nousua. Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on saada työturvallisuuteen liittyvien kirjausten määrää suuremmaksi ja työturvallisuuskulttuuria ennakoivaksi ja sitä kautta kirkastettua turvallisuuden merkitystä jokapäiväisessä arjessa.

Suurimmat aiheuttajat työtaturmissa ovat olleet vuonna 2020 käsiin kohdistuneet, jalkoihin kohdistuneet sekä päähän kohdistuneet vahingot.

Läheltä piti tai turvallisuushavaintoja oli vuonna 2019, 152 ja 2020, 123 kappaletta, joten lisäämisen tarvetta on verrattuna toimipaikkojen määrään nähden. Yhtä vakavaa työtaturmaa kohtaan satoja pieniä vahinkoja tai vaaratilanteita.

Läheltä piti – tilanteet ja turvallisuushavainnot

Työturvallisuuden kehittämisen kannalta on tärkeää saada tietoa tilanteista, joissa onnettomuus oli vähällä sattua. Tapahtumien tutkinnassa on tärkeää päästä juurisyihin; miten esimerkiksi perehdytystä voidaan kehittää. Olisiko tarpeellista kiinnittää huomiota viestintään, päivittäisjohtamiseen, koulutukseen ja erilaisten koneiden käyttöön. (Työturvallisuuskeskus 2019 a), 13). Vahinkojen ehkäisytyössä on tärkeää saada tieto kaikista poikkeustilanteista ja havainnoista, joita työpaikalla sattuu. Tulleiden havaintojen perusteella tehdään korjaustoimenpiteitä

² Työtaturmataajuusluku lasketaan pääsääntöisesti työtaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohti.

tai poistetaan vaaranpaikkoja. Järjestelmällinen ilmoitusmenettely helpottaa tällaisen tiedon keräämistä. Läheltä piti – tilanteesta olisi voinut seurata työtapaturma, vahinkoa ympäristölle tai omaisuusvahinko.

Läheltä piti ja turvallisuushavaintojen ilmoitusten määrä ja laatu

Tapahtumia on paljon työpaikoilla, mutta niiden kirjaaminen ja niistä kertoiminen eteenpäin jää usein tekemättä. Henkilökunta ei välttämättä tiedosta työtapaturman vaaraa näissä tilanteissa eikä asiaan ole perehdytty työpaikalla tai käyty asiasta keskustelua. Oma kokemukseni on, että näitä asioita ei pidetä kovin tärkeinä ja ei ajatella asiaa laajemmalla perspektiiviltä. Uskon, että suurin haaste on ymmärryksen lisääminen sekä järjestelmän perehdytys koko henkilökunnalle sekä asian tärkeydestä muistuttaminen arjessa. Minulla on vahva usko siihen, että kirjauksia lisäämällä sekä asioihin enemmän huomiota kiinnittämällä työtapaturmien määrä laskee yrityksessä ja työturvallisuuskulttuuri muuttuu ennaltaehkäisevään suuntaan. Kun työpaikalla tunnistetaan ja ilmoitetaan pienimmästäkin turvallisuushavainnoista sekä ongelmista, puutteet pystytään poistamaan, ennen kuin kukaan loukkaa itseään. (Mannermaa 2018, 101).

3.5 Perehdytys yrityksessä työturvallisuus- ja ergonomia asioihin

HOK-Elannossa on tehty paljon erilaisten koulutusten eteen. Käytössä on esimerkiksi Turvapassi koulutus. Jokaisessa toimipaikassa on aina työvuorossa henkilö, joka on käynyt turvapassikoulutuksen. Sähköisellä alustalla ³Pecussa on monia erilaisia koulutuksia. Pecu on hyvä ja helppo tapa perehdyttää uusiin asioihin. Toki verkon välityksellä tehty koulutus ei ole sama asia, kuin henkilökohtaisesti annettu ohjaus, mutta koulutuksen käyneillä on sama tasalaatuinen opastus asioihin. Esimiehen vastuulla on varmistaa, että työntekijät sisäistävät koulutuksissa käydyt asiat ja tämä on hyvä pitää mielessä.

Yrityksessä on käytössä keskitetty perehdytys, minkä käyvät kaikki uudet työntekijät, myös kesätyöntekijät. Turvallisuusasioita perehdytyksessä käydään suhteellisen vähän. Työpaikoilla on käytössä trukkikoulutukset henkilöille, jotka sitä työssään tarvitsevat. Trukkia ei saa ajaa, ennen kuin kurssit on suoritettu ja trukilla ajaminen on varmaa. Sähköinen trukkikoulutus on Pecussa vapaasti käytettävissä oleva perehdytyskoulutus ja löytyy jokaisen työntekijän koulutuksista.

³ Pecu on työpaikalla suoritettava sähköinen henkilökohtainen koulutus

Yrityksessä on kuvattu tietoisuuden lisäämiseksi sekä muistutukseksi erilaisia ergonomiavideoita. Ne kuvattiin myymälässä tai ravintolaympäristössä ja kuvattavana oli työntekijä. Tarkoitus oli kuvata haasteellisimmista ergonomiaan liittyvistä tilanteista. Videoita on jaettu työpaikkojen infotauluille taukokuoneeseen ja Workplace⁴ ryhmissä. Kuvallinen viestintä toimii hyvin tämän kaltaisessa viestinnässä ja työntekijän on helppo niitä katsoa sekä pohtia omaa ergonomiaa. Työsuojelu on päässyt mukaan tekemään ja suunnittelemaan kyseisiä videoita.

HOK-Elannossa koulutetaan ergonomialähettiläitä. Heille on tarjolla perus- ja jatkokoulutuksia. Koulutuksissa käydään ergonomiaan sekä henkiseen jaksamiseen liittyviä asioita. Ergonomialähettiläs opastaa ja ohjaa omassa toimipaikassaan muita työntekijöitä ergonomian asioiden suhteen. Ergonomialähettiläinä on esimerkiksi myyjiä, ravintolan työntekijöitä, apulaispäälliköitä ja muita vastuuhenkilöitä. Koulutus on suunniteltu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

⁵S Turvassa on erilaisia sähköisiä lyhyitä perehdytysvideoita kirjausten tekemiseen ja ne ovat helppo tapa perehdyttää henkilökuntaa kirjausten tekemiseen. S Turvassa on myös esimiehille suunnattuja ohjevideoita esimerkiksi toimipaikan turvallisuuskävelystä.

Yrityksessä on toteutettu esimiehille suunnattuja Teema Teams⁶ koulutuksia. Yksi näistä koulutuksista on ollut työtaturmiin ja työtaturmatutkintaan liittyvä koulutus. Koulutuksessa käydään läpi ilmoitusten tekeminen, tutkinnan tekeminen sekä vastuut työtaturmista. Asiaa lähestytään myös kustannusten kautta. Koulutukset ovat olleet hyviä ja niihin on ollut hyvin osallistujia. Olen päässyt mukaan suunnittelemaan koulutusta työsuojelun näkökulmasta yhdessä työsuojelupäällikön ja muiden työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Olen kokenut tärkeäksi sen, että asiat pitää olla mahdollisimman konkreettisia ja kertoa, mitä esimiehiltä odotetaan ja mitkä ovat tavoitteet hyvän työtaturmailmoituksen ja työtaturmatutkinnan suhteen. Tämä on yhteistyötä parhaimmillaan ja siinä yhdistetään kaikkien asiantuntemus.

⁴ Workplace on yrityksessä käytössä oleva Facebook pohjainen sähköinen viestintäväline.

⁵ S Turva on sähköinen järjestelmä, minne kirjataan erilaisia kirjauksia ja sisältää koulutuksia ym

⁶ Teams koulutus on verkossa tapahtuva koulutus

4 TYÖTURVALLISUUSKULTTUURIN YMMÄRRYKSEN LISÄÄMINEN

Työhyvinvointi työturvallisuuden näkökulmasta

Työturvallisuus kuuluu myös kiinteänä osana työhyvinvointiin. Kun työpaikalla ollaan avoimia ja kerrotaan avoimesti epäkohdista tai korjattavista asioista se vaikuttaa kaikkien hyvinvointiin. HOK-Elannossa on tehty paljon työhyvinvoinnin eteen ja asioihin kiinnitetään huomiota. Käytössä on laajat työterveyspalvelut sekä Sairauskassa.

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (TTL julkari, 18). Esimiehet ovat avainasemassa työhyvinvoinnin edistämässä. He vastaavat työntekijöiden henkisistä ja aineellisista toimintaedellytyksistä. Esimiehen arvot heijastuvat hänen toimintatavoissaan ja näkyvät hänen erilaisissa reaktioissaan päivittäisjohtamisessa. Pienilläkin reaktioilla on merkitystä. Työhyvinvointi edellyttää eettisiä arvoja ja johtamista. (Vestermäen 2006, 141). Esimiehen toiminta jokapäiväisessä arjessa on tärkein osa työhyvinvointia työpaikalla. Esimiehen asenne ja suhtautuminen työturvallisuusasioihin ja työhyvinvointiin ovat oltaava kunnossa terveellisen työpaikan luomiseksi. Tätä asiaa olisi mielestäni tarpeellista edelleen kirkastaa esimiesten tiedottamisen ja ymmärryksen lisäämisen kautta, jotta toiminta olisi tasalaatuista jokaisella työpaikalla. Juholin tuo kirjassaan esille sen, että lähiesimies on nimensä mukaisesti lähellä. Ihanteellista olisi, jos voitaisiin puhua yhteistyöstä esimiehen kanssa. Esimies voisi olla läsnä ja kuunnella vähintään yhtä paljon kuin tiedottaa asioista. (Juholin 2017, 134.) Olen asiasta täysin samaa mieltä ja tätä haluaisinkin peräänkuuluttaa tämän päivän työelämässä. Esimiehen kiinnostus alaisiaan kohtaan on merkityksellistä, lisää työhyvinvointia sekä sitoutumista työpaikkaan. Työntekijä kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon. Erilaiset tutkimukset päättyvät siihen, että työhyvinvoinnilla on suuri merkitys kaikkeen mitä työpaikalla tapahtuu. Jos henkilön työhyvinvoinnissa on haastetta, se näkyy monella eri tavalla työyhteisössä. Esimerkiksi erilaisten ristiriitatilanteiden kautta tai työssä jaksamisen osalta. Kun ihminen voi hyvin työssä, on hän sitoutuneempi organisaatiossa ja antaa omalta osaltaan panoksensa työyhteisöön.

Marja-Liisa Manka tuo esille työhyvinvointi mallissaan esille tärkeitä asioita. Omassa toiminnassa pääasiassa ovat oma asenne, oma elämänhallinta, kasvumotivaatio sekä terveys ja fyysinen kunto. Organisaation osalta työn tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja toimiva työympäristö. Johtamisen osalta osallistuva ja kannustava johtaminen. Työn hallinnan kautta vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, kannustearvona oppiminen sekä ulkoiset palkkiot. Ryhmähenki nousee myös esille ja siinä avoin vuorovaikutus sekä ryhmän toimivuus yhdessä. (Alahautala, Huhta 2018, 17.) Samankaltaiset asiat toistuvat Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointimallissa ja ovat hyviä ja mielestäni oikeanlaisia huomioita. Olen samaa mieltä, että työhyvinvointi on kokonaisuus mihin vaikuttaa kaikki asiat yhteensä. Ihmisen oma henkilökohtainen asenne ja perhetilanteet sekä työpaikalla tapahtuvat asiat sekä ilmapiiri. Työhyvinvoinnista voi hyvin sanoa, että se on monen asian summa. Kaikki vaikuttaa kaikkeen. Asioita on siis hyvä pohtia monelta eri näkökulmalta, mistä asiat tulevat.



(Kuvio 2. Työturvallisuuskeskus 2016, 6).

4.1 Työn imu ja psykologinen turvallisuus

Työn imusta puhutaan ja kirjoitetaan paljon ja sitä on myös tutkittu yleisesti erilaisissa työyhteisöissä paljon. Työn imua syntyy, kun voi keskittyä tehtäviinsä ja työskennellä vapautuneesti kokemustaan ja harkintaansa hyödyntäen. Työn ilo sekä imu kasvaa, kun työyhteisössä on kan-

nustava ja hyväksyvä ilmapiiri. Työpaikalla voi myös tuntea työn riemua yllättävissäkin haasteissa. (Hakanen 2011, 6.) Työpaikoilla olisikin tärkeää puhua asioista avoimesti ja tuoda myös kehitettäviä asioita esille. Tämä on myös työturvallisuuden näkökulmasta tärkeä asia. On ensiarvoisien tärkeää, että henkilökunta uskaltaa tuoda haastavat asiat esille myös silloin, jos on itse tehnyt virheen tai toiminut ohjeiden vastaisesti. Joskus ajatus vaan ei pysy mukana työntöössä. Työn imu merkitsee työntekijöille hyvinvointia ja parempaa tuottavuutta työorganisaatioille ja yritykselle. Vaativassakin työssä viihtyy työn imun seurauksen. Kun henkilö on innostunut työstään ja kokee työn imua, ei raskaatkaan työt tunnu niin raskailta. Työn imun saavuttaminen edellyttää kyynisyydestä luopumista, inhimillisyyttä ja halua parantaa voimavaroiltaan arkisia työyhteisön vuorovaikutus- ja toimintatapoja. Tämä vaatii myös uskallusta unelmoida ja rakentaa aidosti hyvää työelämää. Työn imu parantaa työhyvinvointia ja työn imua kokeva työntekijä lähtee mielellään töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Hän on sinnikäs vastoinkäymistenkin hetkinä ja ylpeä työstään. Kolme myönteistä asiaa kuvaa työn imua hyvinvoinnin näkökulmasta: omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen. Työntekijät kenellä on työn imua saavat aikaan enemmän, ovat aloitteellisia ja uudistushakuisia työssään. He auttavat myös vapaaehtoisesti työtovereitaan ja kertovat havainnoistaan, jotta muutkin voivat oppia niistä. Mielestäni hyvä yhteishenki ja yhdessä tekeminen lisäävät myös tuottavuutta sekä asiakastyytyväisyyttä- ja uskollisuutta. Hyvässä tilanteessa työn imua kokevat työntekijät tartuttavat työn imua myös työtovereihin ja haluavat jatkaa työelämässä pidempään. (mt. 2011, 7,8,38.)

Psykologinen turvallisuus

Jokaisella työpaikalla luottamus työyhteisössä on tärkeää myös työturvallisuuden näkökulmasta, siellä on mahdollisuus olla myös avoimia. Työpaikalla missä on epäluottamusta, ei uskalleta olla avoimia, eikä tuoda omia ajatuksia ja kehitysideoita esille. Organisaation johdolla ja esihenkilöllä on erityinen rooli psykologisen turvallisuuden kehittämisessä, mutta pelon ilmapiirin luomiseen voi jokainen työntekijä vaikuttaa. (Työterveyslaitos, opas a) Psykologista turvallisuutta ei voi kehittää tai vahvistaa irrallaan muusta organisaation toiminnasta, vaan sen on oltava aidosti johdon agendalla. (Työterveyslaitos b). Psykologisesti turvallisessa työpaikassa on yhteinen tekemisen tunnelma ja voi sanoa, etten tiedä jotain asiaa. Siellä on myös mahdollisuus epäonnistua ja ottaa opiksi.

Rehellisyys on yksi työntekijän samoin kuin johtajan tärkeimmistä ominaisuuksista. Aidon viestinnän lisäksi luottamusta herättää kyky kuunnella, mitä toisella on sanottavana. Samanaikaisesti voi ymmärtää toisen näkökulman ja olla asiasta eri mieltä. Luottamus vahvistaa organisaatiokulttuuria hyvinvoivaksi ja yhteisölliseksi. Työhyvinvoinnin muodostamiseen vaikuttaa paitsi fyysinen pääoma ja yksilöllinen työpanos, myös työpaikan ihmissuhteet, luottamus, sosiaaliset verkostot ja normit. (Kärkkäinen 2005, 33.) Mielestäni kun turvallisuuden tunne on kunnossa voi myös epäkohdista ja korjattavista asioista kertoa avoimesti ja tulee tunne, että voi vaikuttaa työpaikan asioihin. Tätä kautta työpaikalla voi tulla esille hyviä, konkreettisia kehitysideoita kun työntekijöillä tai esimiehillä on tunne, että voivat aidosti vaikuttaa asioihin. On myös tärkeää, että epäonnistumisista ei rangaista, vaan otetaan opiksi. Kun työpaikalla voi luottaa siihen, että huomiot ja palautteet otetaan vastaan asiallisesti, ilman syyllistämistä on uskallus kertoa epäkohdista paremmalla tasolla ja tämä vaikuttaa sitä kautta myös työturvallisuuteen. Virheistä pyritään oppimaan. Psykologinen turvallisuus vahvistaa työtyytyväisyyttä ja työhön sekä organisaatioon sitoutumista. Psykologinen turvallisuus lisää myös positiivisten asioiden esille tuomista ja työkaverin onnistumisesta aitoa iloa työryhmän sisällä. (Työterveyslaitos b.) Kun psykologinen turvallisuus on kunnossa, on oman opin jakaminen luontevampaa ja voi myöntää, että tein virheen, mutta opin siitä ja haluan sen opin jakaa myös muille, ettei vastaavaa sattuisi. Tätä kautta työpaikan työturvallisuuskulttuuri muuttuu jokapäiväiseksi tekemiseksi ja osaksi toimintaa.

4.2 Osallistaminen ja oppiminen

Osallistamisen merkitys työyhteisöissä uusien asioiden suunnittelussa on lisääntynyt ja sen hyödyt ovat olleet merkittäviä uusien asioiden eteenpäin viemisen näkökulmasta. Henkilökuntaa osallistamalla mahdollisimman monista tasoista saadaan myös työntekijät mukaan tekemiseen ja sitoutumaan asioihin paremmin. Osallistujilla tulee olo, että voivat vaikuttaa työpaikan asioihin ja olla mukana niiden kehittämisessä. Tässä työssä en päässyt koko henkilökuntaa osallistamaan fyysisesti, mutta jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus vastata kyselyyni. Pidän tätä työntekijöiden kyselyä yhtenä tutkimukseni tärkeimmistä asioista. Tärkeimpiä kysymyksiä oli saada tietoa keinoista, millä myös henkilökunta saadaan kehittämiseen mukaan ja mitä se vaatii yrityksessä kehittämisen näkökulmasta.

Yksilötyö muuttuu ryhmätyöksi ja parhaimmillaan yhteistyöksi, kun keskenään vuorovaikutuksessa oleva joukko pyrkii yhteisen tekemisen avulla kohti ennalta sovittuja päämääriä. Fokus

hetkessä, erilaisuuden ymmärtämisessä, toisessa ja luottamuksen rakentamisessa luovat kaikki maaperää sille, että ryhmässä oleva potentiaali saadaan käyttöön yrityksen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Joskus menestyksellisestä ryhmästä käytetään sanaa huipputiimi. Silloin ryhmä on parhaimmillaan. Muuten tiimin ja ryhmän erottelu käsitteinä ei ole tärkeää valmentavassa johtamisessa. Vaikutuskohteena on johdettavien joukko, ryhmä ihmisiä, jotka tekevät yhteisen päämäärän eteen töitä. (Ristikangas M-L & Ristikangas V 2011, 213.) Kun ajatus on ryhmässä ja yhteisessä tekemisessä tavoitteessa, tulevat ryhmän parhaimmat puolet todennäköisemmin käyttöön. Fasilitointiryhmän tarkoituksena on tuoda uusia ajatuksia ja jalostaa työntekijöiden tuomia asioita vielä konkreettisempaan suuntaan tekemisen osalta. Kuka tekee ja kuka vastaa kysymysten pääkohtina. Onnistuimme hyvin ryhmässä tuomaan erilaisia näkökulmia ja hyviä jatkokehittelyyn ajatuksia. Myöskin esimiestyö on mielestäni muutoksessa ja tämän hetken esimiehen tulisi olla enemmänkin valmentaja tyyppinen esimies. Helposti lähestyttävä ja kuunteleva, mutta kuitenkin asioista perillä oleva ja ohjaava henkilö. Työryhmän kanssa yhdessä tekemällä sekä yhteisesti ajatuksia jakamalla saadaan kaikkien ääni kuuluviin ja yhdessä sovittua toimintatavat. Myös esimies voi myöntää, että ei jotakin asiaa tiedä tai osaa. Autoritääriinen ylhäältä päin johtaminen ei ole enää tätä päivää mielestäni.

Oppiminen

Työturvallisuusasioista oppiminen ja opitun tiedon jakaminen on tärkeässä roolissa työpaikalla. Oppiminen ja uuden luominen työyhteisössä edellyttää, että työyhteisö ryhtyy tarkastelemaan omaa toimintatapaansa, kehitystään sen ristiriitoja ja ongelmia. Tämä puolestaan edellyttää uudenlaisia työn tarkastelun välineitä sekä aikaa pysähtyä tutkimaan ja kehittämään ja työtä. Kehittämistyö vaatii toteutuakseen aikaa riittävästi. Työtä on opittava tarkastelemaan kokonaisuutena. Työn tarkastelu erillisinä tehtävinä estää havaitsemasta, että työtehtävät ovat osa laajempaa kokonaisuutta. (Kärkkäinen 2005, 69.)

Työpaikoilla lähdetään työturvallisuusasioiden koulutuksessa formaalista oppimisesta. Mitä tiukemmin opetusta säädellään, sitä formaalisempaa oppimisen käsittely on. Formaali eli virallinen oppiminen on aina tavoitteellista. (Peda.net 2021). Esimerkiksi turvallisuuskoulutuksen tarkoituksena on antaa valmiudet toimia hätätilanteissa. Siirtyminen formaalista oppimisesta informaaliin oppimiseen työpaikalla tarkoittaa opitun tiedon siirtämistä käytännön työhön. Informaalisen oppimisen lähtökohtana on yksilön oma toiminta. (työ ja tekeminen), jossa tietoa voi saada vain oppija itse oman kokemuksen perusteella. (mt. 2021). Informaali oppiminen,

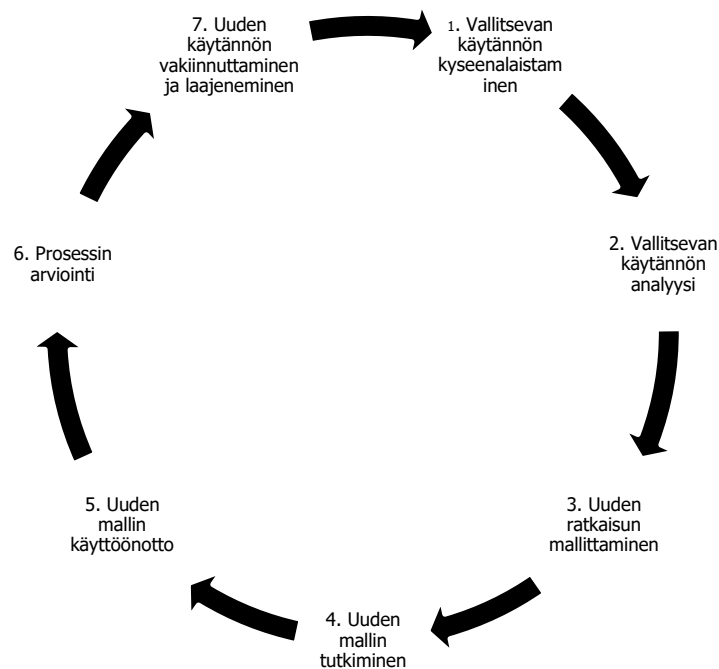
arkiosaaminen ja arkielämässä oppiminen tarkoittaa elämässä ja mm. työssä tapahtuvaa oppimista. Se on usein sattumanvaraista, ikään kuin vahingossa tapahtuvaa. (mt. 2021.) Usein puhutaan käytännössä oppimisesta tai tekemällä oppimisesta. Oppiminen ei usein ole suunniteltua ja tavoitteellista, mutta esimerkiksi erilaisissa perehdytystilanteissa voidaan tuoda esille omia oppeja uudelle työntekijälle. Palautteen saaminen ja antaminen ovat osa oppimista, ja niillä on työntekijän taholta suuri merkitys.

Työturvallisuusasioiden hyvä perehdytys on tärkeässä asemassa ja poikkeustilanteista raportin tekeminen sekä asian läpikäyminen lisää työntekijässä sekä esimiehessä ymmärrystä ja oppimista tapahtuu siinä samalla. Opitusta tiedosta voidaan ottaa opiksi ja välttää vastaavat työtapaturmat, jolloin työturvallisuuskulttuuri siirtyy ennaltaehkäisevään suuntaan. Asioita tulee käydä läpi niin, että sävy ei ole syyttävä vaan enemmänkin opastava; mitä tästä opimme? Ja miten vältämme vastaavat työtapaturmat? Ja askel eteenpäin on vielä, olisiko työtapaturmasta saatu oppi aiheellista jakaa muiden kanssa?

Erilaisia toimintatapoja pilotoidaan yleensä ensin ja sitä kautta selvitetään erilaiset ongelmat ja haasteet uudessa toiminnassa. Tätä kautta ongelmat koskevat pienempää ryhmää ensin ja ne korjataan pilotoinnin aikana kuntoon, ennen uuden toimintatavan käyttöönottoa.

Ekspansiivinen oppiminen

Valitsin yhdeksi näkökulmaksi oppimisen suhteen ekspansiivisen oppimisen. Kyseinen oppimistapa on hyvin sopiva yritykseen mielestäni. Toimintatavat yrityksessä ovat ketjumaisia ja asiat usein suunnitellaan hyvin valmiiksi ja jalkautetaan kentälle. Kyseisessä mallissa toimintaa ensin analysoidaan, tarkastellaan ja sitten tarvittaessa muokataan sopivaksi yrityksen tarpeeseen. Ekspansiivisessa oppimisessa organisaatio ei ainoastaan erittele ja arvioi uudelleen toimintansa pohjana olevia arvoja ja normeja vaan rakentaa itselleen uuden toimintamallin ja ottaa sen käyttöönsä. Organisaatio oppii jotakin, mitä ei vielä ole. Ekspansiivinen oppiminen ei ole suoraviivaista, vaan etenee moniaskeleisena kehänä. Ajoittain tulee yllättäviä esteitä ja joudutaan palaamaan taaksepäin. Merkittävän toimintatavan muutokseen johtavat oppimissyklit kestävät organisaatioissa yleensä kuukausia, joskus jopa vuosia. (Engeström, 59,60). Ekspansiivinen oppiminen sopii hyvin yrityksen kehittämiseen.



Kuvio 3. Ekspanstiivinen oppimissykli ja oppimisteot. (Engeström, 61)

4.3 Tiedottaminen ja toistaminen

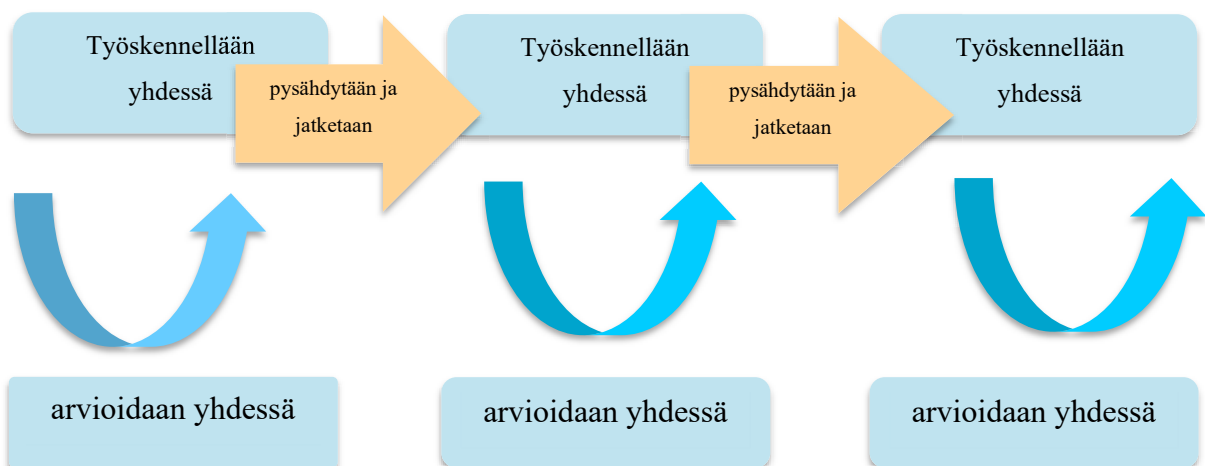
Uusien asioiden tullessa käyttöön, on tiedottaminen tärkeimmässä roolissa. Tiedottaminen on hyvä aloittaa jo hyvissä ajoin ennen asian käytäntöön tuleamista. Tätä kautta asiaa saa jo valmiiksi pohtia ja valmistautua muutokseen. Kun asiaan saa valmistautua hyvissä ajoin sen voimaantullessa on jo muutoksen aiheuttama hämmennys ja mahdolliset kysymykset on ehditty selvittämään jo kuntoon. Uudet asiat vaativat myös aina useita toistoja ennen kuin ne sisäistään. Myöskin muistuttaminen uusien toimintatapojen käyttöönotosta on tärkeä muistaa. Mielestäni olisi hyvä päästä eroon muutosvastarinta ajattelusta. Usein uuden asian esille tullessa se herättää paljon kysymyksiä työntekijöissä ja esimiehissä. On hyvä huomioida, että kyse on enemmänkin siitä, että asia on tärkeä ja merkityksellinen ihmisille. Kun välittää työstään, niin haluaa, että omat näkökulmat tulevat kuulluksi ja huomioiduksi. Kritiikin esittäminen ei aina siis tarkoita sitä, että asiasta oltaisiin eri mieltä vaan uusi tilanne mietityttää ja joskus jopa pelottaa. Miten tämä koskee minua? Ja miten vaikuttaa minun työhöni? Ja aika usein on tilanne, että moni muu henkilö pohtii samaa asiaa, kuin minkä joku toinen työntekijä tuo esille.

Selkeä tavoitteiden asettaminen tiedottamisen suhteen

Esimiehet ja työryhmät tarvitsevat työlleen selkeät tavoitteet. Ilman tavoitteita voi keskittyminen siirtyä vähemmän olennaisiin. Selkeät tavoitteet kertovat, mihin suuntaan tulee suunnata. Valmentava johtajuus on tavoiteorientoitunutta tekemistä, jossa puhutaan tavoitekieltä ja tehdään yksilöiden ja ryhmän kanssa kehittämiseen liittyviä sitoumuksia. Yleisissä keskusteluissa käydään lävitse yksilölliset tavoitteet ja arvioidaan niitä sovituin väliajoin. Tavoitteista käytävät keskustelut ovat tärkeitä yhteisen ymmärryksen luomisessa. Yrityksen tavoitteet määrittävät isossa kuvassa suunnan, jota yksilöiden ja tiimien tavoitteet tulisi noudattaa. Myös ryhmä tarvitsee omat tavoitteensa, jotka linkittyvät koko yksikön ja organisaation tavoitteisiin.

- Mihin olemme tiiminä menossa? Mikä on tiimin yhteinen tavoite?
- Miten yksilöiden ja tiimin tavoitteet liittyvät toisiinsa?
- Mitä tiimissä voidaan tehdä paremmin, jotta tavoitteisiin päästään?

(Ristikangas ym. 2011, 218.)



Kuvio 4. Jatkuvan arvioinnin työskentelykulttuuri (Ristikangas ym. 2011, 220)

Johdon vastuu tiedottamisen suhteen

Johdon vastuu työturvallisuusasioissa on olennaisin asia kehittämisessä. Ilman johdon tukea ja valvontaa laadukasta toimintaa on vaikea toteuttaa. Johdon tehtävänä on viestiä työntekijöille yrityksen strategiasta ja tavoitteista. Johto pyrkii viestimään tavoitteet ja strategiat henkilökunnalle eli jakamaan ne henkilökunnan kanssa. Merkittäviä viestinviejiä ovat myös johdon jokainen kirjallinen ja suullinen viesti henkilökunnalle, sekä oma käyttäytyminen. (Mattila ym. 2005, 137.)

Yrityksessä olisi parannettavaa tämän asian suhteen. Työturvallisuusviestintä on mielestäni tällä hetkellä irrallaan yrityksen muusta toiminnasta ja viestintää tekee pääsääntöisesti työsuojelutiimi. Näin on ainakin virallisen Workplace viestinnän suhteen työturvallisuusasioihin liittyen. Koronaan liittyen viestintä on hoidettu kiitettävällä tasolla, samankaltaista viestintää voisi pohtia työturvallisuuden perusasioista ja tiedottamisen osalta. Turvallisuusviestinnässä on todettu, että johtamisesta suurin osa on viestintää. Turvallisuuden viestinnässä on olennaista herättää työntekijä huomaamaan, mitä hyötyä turvallisuuden kehittämisessä on. Työntekijälle tulee tunne, että hänestä välitetään, kun turvallisuusviestintä on huomiota herättävää ja oikein suunnattua. (Mannermaa 2018, 134.) Näkisin, että työturvallisuusviestinnässä on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, minkälaista viestintää tehdään. Asioiden tulisi olla mahdollisimman konkreettisia sekä opastaa oikeaan suuntaan. Miten minä voin vaikuttaa työturvallisuuteen työpaikalla? Sekä miten ja miksi toteutan. Muistuttaa, että tämä on meidän kaikkien yhteinen asia. Työsuojelutermit on monille outoa ja vaarana on, etteivät esimiehet ja työntekijät ymmärrä, mistä puhutaan. Työturvallisuusasioiden viestinnän tulee olla mahdollisimman selkokielistä.

Työyhteisöissä tietojohtaminen ja tiedonhallinta vaatii oman strategiansa. Se, että tietoa on runsaasti saatavilla tietoverkoissa, ei vielä takaa tiedon siirtymistä yhteiseen käyttöön koko työryhmässä. Kun tietotekniikan hyödyntämisen rinnalla käytetään erilaisia kasvokkain vuorovaikutuksen foorumeita, päästään parhaaseen lopputulokseen. (mt. 2011, 249.) Vuorovaikutteisia kohtaamisia voivat olla esimerkiksi yhteiset palaverit ja työn lomassa käydyt keskustelut. Näissä tilanteissa on suhteellisen helppoa varmistaa, että viesti on oikein ymmärretty.

Lehtori Laura Castrenin sanoin; *”Kun asioista puhutaan jatkuvasti ne pysyvät olemassa. Kun asioista puhuminen jokapäiväisessä arjessa lopetetaan, myös asia lakkaa olemasta.”*

Tiedottamisen ja viestinnän ero

- tiedottamisessa viestintää annetaan yksisuuntaisesti ja tarkoituksena ei ole odottaa vastausta
- viestintä on kaksisuuntaista, ja siinä tulee vastaan työntekijöiden mielipiteet ja ajatukset
- viestintää on esimerkiksi keskustelu työntekijän ja esimiehen välillä
- keskeisin osa turvallisuusviestintää on keskustelut työntekijöiden kanssa arjessa
- onnistunut viestintä parantaa työyhteisön toimivuutta ja tuottavuutta
- hyvä viestintä parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja avoimuus lisää luottamusta

(Mannermaa 2018, 134–135.)

Viestinnästä ei voida puhua ilman, että se liitetään organisaation johtamiseen ja esimiestyöhön. Strateginen viestintä lähtee organisaation tehtävästä, tavoitteista ja strategioista, jotka kulkevat punaisena lankana päivittäisessä toiminnassa, tulevaisuuden suunnittelussa ja menneen arvioinnissa. (Juholin 2017, 47.) Viestintä turvallisuudesta tulee olla hyvin perusteltua, jotta se ei aiheuta vastarintaa henkilökunnassa. Henkilökunta ei pidä aina pieniä asioita niin tärkeänä, koska eivät näe kokonaisuutta koko yrityksen tasolla tapaturmien osalta. Kokevat usein erilaisten ohjeiden hidastavan omaa työtään. Tässä tilanteessa on tärkeä selventää asiaa, miksi näin tehdään?

4.4 Johdon tuki ja esimerkki

Työturvallisuuden johtaminen näkyy johdon asenteessa, sitoutumisessa ja esimerkissä. Johdon asennetta kuvaa se, millainen tahtotila työpaikalla vallitsee ja miten työturvallisuus näkyy käytännössä. Selkeiden tavoitteiden asettaminen sekä vastuun ottaminen ja kantaminen kuvaavat johdon sitoutumista. Johdon esimerkki näkyy kaikessa, esimerkiksi miten turvallisuus ensiperiaatteita noudatetaan ja miten säännöt koskevat tasapuolisesti ja yhdenmukaisesti kaikkia työntekijöitä heidän asemastaan riippumatta. Nollatapaturmaa- ajattelu korostaa työturvallisuuden johtamista, työympäristön jatkuvaa arviointia ja kehittämistoimintaa sekä sitoutumista ja vastuunottoa, jotta työpaikalla välttyttäisiin tapaturmilta. (Työturvallisuuskeskus2019 b), 61.)

Selkeä tavoitteiden asettaminen työturvallisuusasioissa on tärkeää ja tavoiteorientoitunut tekeminen, jossa puhutaan tavoitekieltä ja tehdään yksilöiden ja ryhmän kanssa kehittämiseen liittyvää sitoumuksia. Yhteisissä keskusteluissa käydään lävitse jokaisen yksilölliset tavoitteet ja arvioidaan niitä sovituin väliajoin. Tavoitteista käydyt keskustelut ovat tärkeitä yhteisen ymmärryksen luomisessa. Yrityksen tavoitteet määrittävät isossa kuvassa suunnan, jota yksilöiden ja tiimin tavoitteiden tulisi noudattaa. Keskusteluja tavoitteiden saavuttamisesta voidaan käydä esimerkiksi erilaisissa henkilöstöpalavereissa tai henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa. Tiimin tavoite alkaa ohjaamaan toimintaa, kun se on riittävän selkeä ja siihen on luotu yhteistä ymmärrystä. Välitavoitteiden sopiminen ja edistyksestä juhliminen on tärkeitä etappeja tavoitteiden juurruttamiseen. Kun yhteinen tavoite on keskusteluissa esillä ja siihen systemaattisesti vedotaan, ryhmä ryhtyy myös itse ottamaan vastuuta sen toteuttamisesta. Johtajuutta tarvitaan siinä, että tavoitteet tulevat sovittua, niihin sitoudutaan ja niiden toteutumista arvioidaan. Jos arvioinnit jätetään tekemättä, hienot tavoitteet menettävät merkityksensä. Valmentava johtaja osaa myös vaatia hyvää suoritusta ja itsensä likoon laittamista. (Ristikangas ym. 2011, 218.) Esimiehen tai johtajan toiminta esimerkkinä on matka oikeaan suuntaan ja lisää työntekijöiden

arvostusta johdon suuntaan. Mielestäni olisi hyvä määritellä tavoitteet turvallisuusasioille ja niiden kehittämisen suhteen. Uskon, että kun asiaan kiinnitetään enemmän huomiota jokaisella taholla, työtaturmat vähenevät. Asioiden pitäminen jokapäiväisessä arjessa lisää ymmärrystä.

Työpaikoilla on varmasti usein valmiit suunnitelmat ja sovitut tavat asioiden hoitamiseen, mutta suurin haaste on asian tärkeyden ymmärtäminen vastuiden näkökulmasta ja sovittujen asioiden seuraaminen käytännöntasolla. Työpaikoilla olisi tärkeää saada työturvallisuus asiat jatkuvaan pohdintaan ja keskusteluun mukaan. Tähän tarvitaan myös johdon sitoutumista ja asian tärkeyden esilletuomista. Se antaa vaikuttavuutta työturvallisuusasioista tiedottamiselle ja puhumiselle. Jokaisella työpaikalla olisi hyvä käydä kyseisellä työpaikalla tapahtuneita työtaturmia oman esimiehen kanssa esimerkiksi tavoitekeskusteluissa ja verrata niitä edelliseen vuoteen. Esimerkiksi kaksi- kolme kertaa vuodessa. Asian pitäminen puheissa on tärkeää ja työpaikat erottuvat joukosta, missä sattuu paljon työtaturmia. Silloin voidaan yhdessä pohtia, mistä ne johtuvat. Ovatko työtilat turvalliset ja perehdytys hyvällä tasolla?

Työturvallisuuden johtamisella tarkoitetaan kaikkia niitä menettelytapoja, joita työpaikalla käytetään turvallisen työympäristön ja terveellisten työolojen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Työturvallisuusjohtamisen lähtökohtana on tavoitteellisuus ja järjestelmällisyys. Työturvallisuuden johtamisessa jokainen esimies on avainasemassa. (Työturvallisuuskeskus 2019 b), 62.)

Työturvallisuuden mittaaminen

Turvallinen ja terveellinen työympäristö ja työhyvinvointi ovat lähtökohtia hyvälle tuottavuudelle ja toiminnan laadulle. Työturvallisuuden mittaaminen on edellytys onnistumiselle työturvallisuuden johtamiselle. Vain aidosti ja oikeasti mittaamalla toimintaa voidaan johtaa. Erilaisien tilastojen tuonti työntekijöiden tietoon lisääisi mielestäni ymmärrystä. Työntekijät voivat verrata oman työpaikan tuloksia muihin ketjuihin tai edelliseen vuoteen verrattuna. Tiedottamisessa olisi hyvä huomioida positiivinen vire ja tuoda myös onnistuneita työpaikkoja esille. Esimerkiksi tarinoiden kautta, mitä kyseisellä työpaikalla tehdään työturvallisuuden eteen ja millä toimilla vaaran paikat vältetään.

Vastuulliset yritykset edellyttävät myös toimittajiltaan hyvää työturvallisuuden hoitamista ja raportointia. Käytettävän mittarin tulee olla mahdollisimman luotettava, yksiselitteinen ja helpokäyttöinen. Mittareille tulee määritellä vastuuhenkilö, laskenta ja raportointitapa sekä tulosten käsittely- ja seurantamenettely.

Asioiden toteutumisen seuraaminen on tärkeä osa käytännön työtä. Ettei asiat jää avain kausiksi ajatuksiksi suunnitelmassa, vaan että niitä aidosti myös seurataan. (Työturvallisuuskeskus 2019 b), 63.) Mittausjärjestelmän tehtävänä on ohjata päivittäistä toimintaa sekä arvioida toimintaa kauaskantoisesti. Päivittäistä toimintaa on seurattava jatkuvasti, jotta siihen voidaan tarvittaessa puuttua nopeasti. Tärkeimmät seurattavat asiat ovat työtapaturmamittarit, sairauspoissaolomittarit, ennakoivat mittarit sekä tilastot. (Työturvallisuuskeskus 2011 b), 62–63.)

4.5 Hyvän toimintasuunnitelman tunnusmerkit

Valitsin tähän mielestäni toimivan tavan mitata työturvallisuutta ja sen toimintaa. Tärkeää on, että tavoitteet ovat saavutettavissa, mitattavissa ja tärkeitä.

Nolla tapaturmaa- tavoite sekä kokonaisvaltainen turvallisuuskulttuuri ovat nykyaikaista turvallisuusjohtamista. Näillä tarkoitetaan työpaikan turvallisuuden kannalta olennaisiin, usein tiedostamattomiin arvojen, asenteiden ja käyttäytymisen taustalla oleviin tekijöihin vaikuttamista. Lähtökohtana on, että kaikki tapaturmat torjutaan ennakolta. Nolla tapaturmaa- tavoitteen ja turvallisuuskulttuuriin vaikuttamisen edellytyksenä on johdon ja henkilöstön sitoutuminen, vaaratilanteista oppiminen, jatkuva turvallisuustyö sekä seuranta. (työturvallisuuskeskus 2020, 27.)

Tavoitteeseen pääsy edellyttää konkreettista ja mitattavissa olevaa suunnitelmaa toimenpiteistä, joita voidaan seurata ja arvioida. Tavoite muuttuu todennäköisemmin todeksi ja tekemiseksi, kun suunnitelma on SMART.

S= saavutettavissa, M= mitattavissa, A= aikaan sidottu, R= Rajattu, T= tärkeä

S, R ja T- kohtien tehtävänä on varmistaa, että suunniteltu tekeminen on saavutettavissa, riittävän rajattu ja tavoitteen asettajalle itselleen tärkeä. Vastaukset ovat joko kyllä tai ei. Ne ovat tietynlaisia tarkistusnäkökulmia, jotka varmistavat, että ollaan menossa oikeaan suuntaan. Lisäksi tarvitaan vielä kohdat M (mitattavissa) ja A (aikaan sidottu), jotka varmistavat, että tekemiselle on omat mittarinsa sekä sovitut ajankohdat, jolloin tekemistä voidaan arvioida. Toimintasuunnitelman on oltava mahdollisimman konkreettinen tai se jää helposti liian abstraktiksi.

(Ristikangas ym.2011, 219.)

Mielestäni mallissa on hyvin kuvattu ydinasiat, mitä noudattamalla asiat kehittyvät sekä pysyvät arjessa mukana. Tavoitteiden tulee olla mitattavissa ja saavutettavissa kaikessa tekemisessä.

5 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT

5.1 Kysely henkilökunnalle

Määrälliset aineistokeruumenetelmät ovat laajoille joukoille kohdistetut standardisoidut kyselyt, haastattelut ja havainnointitutkimukset sekä kokeelliset tutkimukset. Valmiita tilastoaineistoja voidaan käyttää. (Mattila ym.2008, 100.)

Kyselyn laatimiseen ja toteuttamiseen liittyy runsaasti tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa kyselyssä saataviin vastauksiin, vastausten informatiivisuuteen, kyselyn vastausprosenttiin ja kyselyn luotettavuuteen. Kyselyn toteuttaminen edellyttää sen ongelmakohtiin paneutumista. Kyselyn muodosta riippuen vastauksia voidaan analysoida laadullisesti sekä määrällisesti. (Koppa 2015). Työssäni olen kiinnittänyt erilaisiin kehittämiskohteisiin huomiota ja sen pohjalta kysymyksiä suunnittelin.

Tein kyselyn Webropol⁷ ohjelmalla henkilökunnalle. Oivalsin sen, että kyselyyn on hyvä panostaa ja sitä on tärkeää myös testata ennen käyttöönottoa. Kysymykset kävimme läpi työn tilaajan kanssa ennen kyselyn julkaisemista, jotta tulee oikeanlaiset kysymykset mihin haluamme vastauksia. Ihmiset myös kokevat asiat kovin eri tavalla. Laitoin kyselyyn myös avoimia kysymyksiä, jotta jos joku oleellinen asia jäi kysymysten vuoksi kysymättä sen saisi avointen kysymysten kautta kerrottua. Avoimia vastauksia tuli lähes kaikkiin kysymyksiin yli puolelta vastaajista ja joukossa oli paljon samana toistuvia asioita ja kehittämisaikatuksia. Kysymysten asettelussa pohdin tarkkaan niiden asettelua, ettei kysymys jo itsessään oleta mitään. Esimerkiksi; mitä pitäisi parantaa? Se jo olettaa, että parannettavaa on.

Itselläni oli vahva uskomus siitä, että henkilökunta haluaa kertoa omia ajatuksia ja sitä kautta varmasti saisin hyvää materiaalia asioiden kehittämiseen. Uskon myös, että osallistaminen lisää sitoutumista ja myöskin ymmärrystä asioista kokonaisuuden kannalta. Kyselyn tarkoitus on selvittää yritykselle henkilökunnan ja esimiesten osaamisen taso työtapaturma asioiden sekä läheltä piti tilanteiden suhteen. Kyselyllä on tarkoitus myös selvittää työtapaturmatutkinnan laatu. Kysely linkki lähetetään sähköisen viestikanavan kautta. Esitän työssäni tulokset kohdassa eniten vastauksia saaneet asiat kehitysehdotuksineen.

⁷ Webropol on kyselytyökalu kyselytutkimuksen laatimiseen sähköisessä ympäristössä

Analyysimenetelmien perusjaotteluna voidaan pitää jakoa määrällisen ja laadulliseen analyysiin. Käytin määrällistä sekä laadullista jaottelua vastausten analysoinnissa. Jaoin ensin vastaukset aihepiiriin mukaan ja sen jälkeen selvitin määrän niiden osalta sekä valitsin niistä kehityskohteet. Muut vastaukset käsittelen kirjallisessa muodossa pohdinnassa. Saatujen vastausten pohjalta ne ovat tietopohjana fasilitointipajassa, missä yhdessä esimiesten ja asiantuntijoiden kanssa niiden pohjalta suunnitellaan kehittämiskohteita.

5.2 Fasilitointipaja esimiehille sekä asiantuntijoille

Suunnittelin fasilitoinnin Teams sovelluksella korona tilanteesta johtuen. Alkuperäinen suunnitelmani oli pitää paja fyysisenä, mutta yrityksessä on vielä vahva etätyösuositus niin siitä syystä suunnittelin pajan verkkoon. Ideapajan kesto on 1,5 tuntia. Asiaa on paljon ja siitä syystä olen pyrkinyt suunnittelemaan aikataulun hyvin. Ideointipajan tarkoituksena on pohtia esimiesten ja asiantuntijoiden näkökulmasta asioita, miten saisimme työturvallisuusasioita kehitettyä siihen suuntaan, kuin mitä henkilökunnan vastauksissa tuli esille. Tavoitteeni on saada luottamuksellinen ilmapiiri ja kaikki pohtimaan yhdessä kehittämistoimenpiteitä. Fasilitointipajan tulokset ovat kirjattuina tulokset kohtaan taulukkona sekä yhteenvetona.

5.3 Fasilitointipajan menetelmien valinta ja pajan kulku

Toteutin fasilitointipajan alla olevan taulukon mukaisesti.

taulukko 1. Pessi 8.5.2021

Pajan valmistelu	rungon suunnittelu, aikataulutus, kysely osallistumisesta pajaan sekä kalenterikutsu pajaan. Tein myös ennakkokyselyn virittääkseni osallistujien omat pohdinnat jo valmiiksi aiheeseen.
Aloitus Tavoitteet ja lämmittely teemaan	Esittäytyminen ja asennoituminen kehittämispajaa kohtaan. Kokouskäytäntöjen läpikäynti ja pyysin pitämään kamerat auki vuorovaikutuksen parantamisen näkökulmasta. (vuorovaikutussopimus)
Tietopohjan ja tutkimuksen esittely Päämenetelmä Pienryhmätyöskentelyä	Menetelmänä oli pienryhmätyöskentely fasilitointimenetelmiä hyödyntämällä. Ensimmäisessä olimme kaikki samassa tilassa ja sen jälkeen jäsenet menivät pienempiin ryhmiin pohtimaan kysymyksiin vastauksia. Vastaukset kirjasin ylös yhteenvedossa sekä pyysin mahdollisia muistiinpanoja itselleni. Ryhmissä jaettiin myös omia kokemuksia.

Loppuyhteenveto	Lopuksi vedin yhteen, mitä teimme ja missä onnistuimme. Kyselin ajatuksia pajan toiminnasta ja siitä, mitä saimme aikaan osallistujien mielestä.
Palautekysely	Tein palautekyselyn osallistujille pajan onnistumisesta. Käytin vain avoimia kysymyksiä.
Oivallukset vastaavien pajojen järjestämiseen oman oppimisen näkökulmasta	Kirjoitin analyysin omasta oppimisesta sekä pajan kulusta. Miten onnistuin ja saimmeko yhdessä niitä asioita kehitettyä, mitä oli tarkoitus.

Alkuun suunnittelin ideapajaan rungon ja sen sisälle menetelmät sekä tietopohjaan liittyvät asiat. Alkukyselyn tarkoitus virittää henkilöt jo valmiiksi asian äärelle ainakin pohtimisen tasolla. Pajan pituus ei ole kovin pitkä ja siitä syystä halusin varmistaa, että asioita ei jäisi käsittelemättä. Aloitimme ideapajan aikataulussa ja kaikki osallistujat olivat paikalla. Varmistin alkuun, olivatko kaikki toisilleen tuttuja, koska en ollut asiasta aivan varman. Kerroin, miksi olemme paikalla ja mitkä ovat pajan tavoitteet. Kävimme jokaisen osallistujan yksitellen vapaassa järjestyksessä läpi. (Kantojärvi 2012, 48). Tämän jälkeen kävin pelisäännöt läpi; kameran käyttö, vapaa kommentointi, koska osallistujia vähän ja avoin vuorovaikutteinen ilmapiiri. Kerroin, että jaan osallistujat pienryhmiin, missä vastauksia ja ratkaisuja pohditaan sekä sen jälkeen tuodaan ajatukset koko ryhmälle. Tämän jälkeen kävimme tietopohjaa ja henkilökunnan kyselyn vastauksia läpi ja kun ne olivat käsitelty, siirryimme pienryhmiin.

Valitsin päämenetelmäksi pienryhmäharjoitukset. Pienryhmäharjoituksessa osallistujat jaetaan pienryhmiin ja ryhmän sisällä pohditaan vastauksia annettuihin kysymyksiin. Muistutin ryhmää siitä, että kaikkien ajatukset ovat tärkeitä saada ja lopuksi kehitysideoita kirjataan ylös. Pyysin ottamaan kysymyksistä kuvan ja varmistamaan, että joku kirjaa ajatukset ylös. Valitsin pienryhmät siitä syystä, koska käytettävä aika ei ollut kovin pitkä ja kysymyksiä oli monia. Pienemmissä ryhmissä pääsee useampi kertomaan omat ajatukset, kuin samassa ajassa suuremmassa ryhmässä. Laitoin ryhmiin automaattisen jaon, enkä itse siis siltä osin vaikuttanut työpareihin. Loppuyhteenvedossa kävimme taas kuulumisia läpi ja vedin yhteen asioita, mitä ryhmät saivat aikaan. Keskustelimme vielä asian tärkeydestä sekä siitä, että saimme paljon hyviä ajatuksia vedettyä yhteen. Kiitin kaikkia aktiivisesta ja positiivisesta osallistumisesta pajaan ja kerroin laittavani palautekyselyn pajan onnistumisesta jälkikäteen. (mt. 2012, 60).

Tein Webropolilla lyhyen kyselyn pajan kulusta selvittääkseni osallistujien ajatukset pajasta ja siitä, oliko meillä samanlaiset ajatukset.

Fasilitaattorin rooli

Fasilitaattorin rooli eroaa selkeästi kouluttajan tai valmentajan roolista. Kouluttaja on sisällön asiantuntija eikä käytä ryhmäprosesseja tai reflektointityökaluja tukena, vaan kertoo, miten asia on. (Nummi 2008, 18.) Fasilitaattori auttaa ryhmän jäseniä tuomaan ideoita esille ja toimimaan yhdessä asetettua tavoitetta kohti. Fasilitaattori auttaa myös yhteisen **ymmärryksen luomisessa** ja **ratkaisuihin sitoutumisessa**: osallistujat aidosti vaikuttavat lopputulokseen. Nyt kyseessä on opinnäytetyöhön liittyvä ideointipaja, mutta usko kaikilla osallistujilla oli sama, eli varmasti osaa ideoista tullaan toivon mukaan yrityksessä toteuttamaan. Fasilitaattori varmistaa myös **ajankäytön** ja **varmistaa tuloksellisuuden**. Aineiston rakentaminen on avainasemassa, jotta päästään kehittämään oikeita asioita. Mielestäni onnistuin fasilitaattorina hyvin ja tästä on hyvä jatkaa harjoittelua.

Fasilitointia käytetään, kun ryhmällä on jo asian ratkaisemiseen tarvittava tieto. Käytännön työssä fasilitaattori on sisällön osalta neutraali, mutta hänen ryhmälle suunnittelemansa toiminnot ja käsiteltävät kysymykset voivat olla tiettyyn päämäärään pyrkiviä. Koska fasilitaattori ei käske ryhmää muuttumaan, vaan pyytää heitä pohtimaan muutosta kanssaan, on hänen läsnäolonsa helpompi hyväksyä. (mt. 2008, 18–19.)

Työntekijöille suunnatun kyselyn pohjalta kehitettävät asiat fasilitointipajassa

Tein työntekijöille tehdystä kyselystä analyysin ja sen pohjalta suurimpina asioina nousi perehdyttäminen, tiedottaminen, työntekijöiden- ja esimiesten asenne, työturvallisuuskulttuurin tärkeyden ymmärtäminen sekä yhdessä tekeminen. Näiden asioiden pohjalta suunnittelin pajassa olevat kysymykset. Koin, että kysymyksiä tuli ehkä muutama liikaa. En kuitenkaan halunnut poistaa mitään, koska koin että jotakin oleellista voi jäädä käsittelemättä, jos niin olisin tehnyt.

Pohdintaa pajan onnistumisesta sekä opeista

Valmistauduin hyvin materiaalin tekoon ja otin mukaan vain oleellisen tiedon sekä tietopohjaa, miksi käsiteltäviin asioihin on hyvä panostaa. Käytössäni oli pajassa suhteellisen lyhyt aika ja siitä syystä tein osallistujille ennakkokyselyn. Saimme heti alkuun hyvän ja keskusteleavan ilmapiirin ja suurin pelkoni siitä, että keskustelua ei synny oli turha. Pyysin osallistujia pitämään kamerat auki ja uskon tämän osaltaan vapauttaneen tunnelmaa sekä lisäämään vuorovaikutuksellista ilmapiiriä. Tämä on mielestäni erityisen tärkeää kehittämiseen liittyvissä pajoissa, jotta jokainen pääsee osallistumaan. Kävimme pajan materiaalin läpi etukäteen työsuojelupäällikön

kanssa. Sähköisessä ympäristössä on aina pelko siitä, että toimiiko tekniikka. Fyysisessä ympäristössä tuntisin oloni osallistavammaksi, koska silloin olisi helpompi kiertää ja varmistaa kaikkien osallistuminen. Nyt kävin ryhmissä vierailemassa, kuuntelemassa keskusteluja ja kommentoimassa. Ryhmissä oli hyvä, avoin ja innokas keskustelu kaikkien osallistujien osalta. Mielestäni kaikki pääsivät hyvin osallistumaan. Aikaa olisi voinut olla puoli tuntia enemmän, tai minun olisi pitänyt tehdä muutama kysymys vähemmän. Tämä oli kuitenkin haaste, koska mielestäni henkilökunnalta tuli paljon hyviä ajatuksia. Nyt hieman harmitti, että oli vietävä pajaan eteenpäin. Toisaalta se on fasilitaattorin yksi tärkeimmistä rooleista, aikataulussa pysymisen lisäksi. Syvempää pohdintaa ja keskustelua olisi riittänyt ja siitä voi miettiä jatkokon kehittämisen näkökulmasta. Saimme hyvin kehitysajatuksia jalostettua askeleen eteenpäin. Jatkossa pitää vielä paremmin muistaa se, ettei kommentoi suuntaan eikä toiseen, mutta joissakin kohdissa meinasin lähteä mukaan. Mutta olen tyytyväinen omaan suoritukseen ja suunnitelman toteutumiseen. Halusin saada pajaan hyvän vuorovaikutuksellisen ilmapiirin ja mielestäni onnistuinkin hyvin. *”Kehittämistyössäkin on hyvä muistaa sanonta, että elefanttia ei voi syödä kerralla, vaan pala kerrallaan.”* Asioiden kehittäminen vaatii aikaa ja resursseja avoimeen keskusteluun ja ajatusten vaihtoon. Lopussa kävimme asiat mitä pajassa käsitelimme yhteenvedon läpi ja kiitin aktiivisesta osallistumisesta.

Tein vielä pajan jälkeen palautekyselyn. Siinä oli pelkästään avoimia kysymyksiä ja opin sen, että vaihtoehto kyselyt ovat viisaampia, koska avoimia kysymyksiä ei kannata olla liikaa. Ihmiset eivät niihin jaksa vastata. Palautteita sain 3/5 osallistujalta. Materiaalia pidettiin hyvänä. Kehittämiskohteina nousi rajallinen aika sekä toivottiin kehittämiseen liittyviä pajoja fyysisesti järjestettäväksi. Näkisinkin, että vastaavanlaisia pajoja olisi hyvä yrityksessä järjestää, antaa siihen riittävä aika sekä osallistaa ihmisiä eri tasoilta. Tämä lisäisi yhteistyötä ja tiedon jakamista eri ketjujen välillä. Positiivinen palaute tuli asian tärkeydestä ja tekemästäni työstä yrityksen työturvallisuuden eteen.

5.4 Kodin Terran johtajan haastattelu

Haastattelin Kodin Terran johtajaa, koska olen työssäni havainnut, että kyseisessä ketjussa työturvallisuusasiat hoidetaan hyvin ja ovat osa jokapäiväistä toimintaa. Työpaikalla oli erilaisia tilanteita ja työtapaturmia. Asioihin kiinnitettiin huomiota ja työturvallisuus on sitä kautta parantunut. Tulokset kohdassa on haastattelukysymykset, vastaukset sekä pohdin asiaa tarkemmin analyysin muodossa tulokset kohdassa.

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

6.1 Opinnäytetyön aikataulu ja toteutus

Olen aloittanut tutkimuksen tekemisen loppuvuodesta 2020. Ajatus on saada työ valmiiksi keuhkoon 2021 mennessä. Tärkeintä on tehdä työ mahdollisimman hyvin ja niin, että siitä on työn tilaajalle hyötyä ja löytää hyviä kehittämiskohteita. Tutkittua tietoa löytyy paljon ja olenkin ahkerasti tutustunut erilaisiin tutkimuksiin ja työpaikkojen toimintamalleihin. Tarkoituksena on kirjoittaa työtä päivittäin, jotta ajatukset pysyvät aiheessa ja pohdintaa syntyy. Kahden kuukauden opintovapaa on mahdollistanut sen, että olen pystynyt syvemmin paneutumaan erilaisiin tutkimuksiin ja tutkittuun tietoon eri suunnista ja aloilta. Se oli tutkimustyön kannalta hyvä ratkaisu ja syvällisempää pohdintaa syntyi.

Kyselyn päätyttyä analysoin vastaukset ja koodaan ne vastausmäärien perusteella. Selvitän myös raporttien kautta yleisimmät syyt työtapaturmiin ja poissaolojen pituudet. Näitä käytän taustatietona. Pohdin myös erilaisten kirjausten kysymysten laatua, ja sitä onko niistä mahdollista tehdä vastaajien näkökulmasta selkeämpiä. Palautetta tulee kentältä välillä siitä, että ilmoitukset ovat vaikeita osaksi täyttää. Työn rajaamisen kanssa on itselläni ollut jonkin verran haastetta, koska haluaisin ratkaista kaikki asiat ja ongelmat kokonaisvaltaisesti.

Koronan vaikutus opinnäytetyön tekemiseen

Koronalla on ollut jonkin verran haastetta opinnäytetyön tekemiseen. Ensin ajattelin, että olisin kiertänyt eri ketjuissa haastattelemassa henkilökuntaa. Siitä saadun tiedon perusteella olisin järjestänyt fasilitointipajat esimiehille ja mahdollisesti keskijohdolle. Koronasta johtuen päädyin tekemään kyselyn verkon välityksellä Webropol ohjelmalla työntekijöille. Tätä kautta sain varmasti enemmän vastauksia, kuin olisin haastattelemalla saanut. Sen jälkeen oli tarkoitus järjestää kolme (3) osallistavaa työpajaa esimiehille Teamsin välityksellä. Tein kyselyn esimiesten sähköiseen viestikanaavaan, mutta yhtään esimiestä ei ilmoittautunut pajaan.

Olen tässä pohtinut syitä, että mistä se johtuu ja päättelin että juuri pahimmillaan oleva korona tilanne aiheutti sen. Uskon, että yrityksessä on halua työturvallisuusasioita kehittää, mutta osallistamiseni työpajaan osui huonoon kohtaan. Kysely sähköisen alustan kautta myös kertoo sen, että sitä kautta tulee paljon asioita ja sitä ei koeta ehkä henkilökohtaiseksi viestiksi. Alustan kautta tulevaa tietoa ei ehkä oteta niin henkilökohtaisesti, kuin jos olisin laittanut kutsun esi-

miehille ja ketjujohdolle henkilökohtaisiin sähköposteihin. Tärkeä oppi juuri tiedottamisen näkökulmasta. Saimme kokoon työsuojelupäällikön ehdotuksesta pienemmän pajan, mihin osallistui esimiehiä, Hr päällikkö sekä työsuojelun asiantuntijoita.

6.2 Nykyisen toimintatavan selvittäminen

Suurin selvitys ja tietopohja nykyisen toimintatavan selvittämisen osalta tulee kyselyn kautta. Myöskin oma kokemukseni varatyösuojeluvaltuutettuna on suuressa osassa opinnäytetyötä. Työssäni valvon erilaisten kirjausten määrää ja kyselen lisätietoja tarvittaessa kirjauksiin, joten tilanne esimerkiksi kirjausten osalta on hyvin tiedossani. Päädyin myös haastattelemaan Kodin Terran johtajaa, koska olen havainnut, että siellä asiat tehdään hyvin perusteellisesti. Työtapa-turmia sattuu vähän, vaikka työympäristössä on paljon vaaranpaikkoja, suuria laitteita ja asiakkaat siellä mukana. Koin, että on hyvä yrittää löytää monia erilaisia näkökulmia samasta asiasta. Selvitin myös erilaisten koulutusten määrää laatua sekä sisältöä eri paikoista. Sähköisiä koulutuksia ja perehdytyksiä on paljon. Niitä olisi hyvä vielä enemmän hyödyntää ja tuoda esille erilaisissa yhteyksissä. Niihin on helppo palata työn lomassa, jos esimerkiksi joku kirjaaminen on hankalaa tai ei muista miten se tuli tehdä.

7 TULOKSET JA TUOTOKSET

Kyselyn päätyttyä analysoin vastaukset ja koodasin ne. Vastausten kautta etsin kehittämiskohteita työturvallisuuteen liittyen. Ideapajan tulokset ja työntekijöiden palautteet analysoin sekä yhdistän ne kehitysehdotuksiksi. Tuon esille myös omaa pohdintaa ja ehdotuksia työturvallisuuden kehittämiseksi yrityksessä tulevaisuudessa. Haastattelu toi lisää tietoa yrityksen sisältä työturvallisuuteen liittyen.

7.1 Työntekijöiden kyselyn tulokset ja analyysi

Tutkimus lähti liikkeelle työntekijöille suunnatusta kyselystä. (liite 1). Kyselyssä oli mukana HOK-Elannon kauppa sekä ravintolatoimiala. Vastauksia tuli 249 kappaletta. Määrä ei ole tutkimuksessa mukana olleeseen työntekijä määrään verrattuna kovinkaan suuri (n. 4200), mutta suuntaa antava varmasti. Kysely oli kuitenkin vapaaehtoinen ja henkilöt siihen vastasivat varmaankin vapaa-ajalla. Kyselyssä oli 16 kysymystä, sisältäen taustatietokysymykset. Mukana oli myös avoimia kysymyksiä, koska on tarpeen selvittää, mitä asioita henkilökunta kokee olevan kunnossa ja missä olisi kehitettävää. Ajatus oli myös se, jos jotain oleellista olisikin jäänyt kysymyksissä kysymättä. Itselläni oli suuri odotus myös erilaisten keinojen ja ideoiden jakamiselle. Kyselyssä on tarkoituksena selvittää myös työturvallisuus tiedottamisen ja perehdyttämisen tilannetta kentällä. Tutkimuksessa ei ole eroteltu asioita ketju- tai alakohtaisesti vaan asiat on tarkasteltu kaikkien vastanneiden kesken.

Vastaajia oli Alepa 20 % (45), S-market 20 % (46), Prisma 40 % (96), Food Market Herkku 6 % (15), Kodin Terra 1 % (vain yksi myymälä), ravintolatoimiala 6% (14) ja Sokos ja Emotion ketju 12% (30). *Vastaajamäärän % on laskettu kyselyyn vastaajien määrästä*, ei verrattuna koko ketjun työntekijämäärään. Suurin osa (41 %) vastanneista on työskennellyt alalla yli 15 vuotta. Alle 5 vuotta 29 % ja 10–15 vuotta 14 % vastanneista.

Noin kolme-neljästä osaa vastaajista (70 %) vastasi, että on perehdytetty työtaturma asioihin, vastaajista 17 % vastasi, että ei ole perehdytetty ja 13 % vastasi, ettei osaa sanoa. Vastausten perusteella asia on hyvällä tasolla ja henkilökunta on suurelta osin perehdytetty työtaturmien osalta. Kysyttiin, tiedätkö miten toimia, jos sinulle on sattunut työtaturma? 80 % vastaajista kertoi, että tietää miten toimia tilanteessa. En ole varma vastasi 11 % eli epävarmuutta asiasta on tämän kysymyksen perusteella osalla. Yksi tärkeistä asioista työtaturmatutkinnassa on se,

että käydäänkö siinä keskustelu loukkaantuneen henkilön kanssa tapaturman syystä ja sitä, miten jatkossa työtapaturma voitaisiin välttää. Kaikista vastanneista 45 % vastasi, että keskustelu on käyty esimiehen kanssa. Vastanneista 45 % ei ollut sattunut työtapaturmaa ja 11 % kertoi, että keskustelua ei ole käyty. Tässä asiassa on vielä kehitettävää.

Tämän jälkeen kysyttiin, että kävittekö esimiehen kanssa läpi; mitä tapahtui, miksi tapahtui ja miten jatkossa vältettäisiin vastaavat työtapaturmat? Vastaajista 36 % vastasi, että on käyty läpi esimiehen kanssa, 22 % ei ollut keskusteltu esimiehen kanssa, 30 % vastasi ei ole sattunut työtapaturmaa ja 12 % ei osannut sanoa, onko keskustelu käyty. Vastaukset vahvistavat aiempaa havaintoa, että tähän tulisi kiinnittää jatkossa enemmän huomiota. Kaikista vastaajista noin 1/10 (9 %) vastasi, mikä on S Turva? Tämä vastaus kertoo, että järjestelmä ei täysin ole vielä kaikkien tiedossa. Kysyin myös työturvallisuusasioiden tasoa yrityksessä. Noin 63 % vastaajista vastasi työturvallisuuden olevan hyvällä tasolla, noin 17 % vastasi olevan erinomaisella tasolla, n. 20 % vastaajista vastasi, että työturvallisuudessa on jonkin verran parannettavaa ja noin 4 % paljon parannettavaa. Noin puolet vastaajista vastasivat, että työturvallisuuteen liittyvää tiedottamista voisi lisätä.

7.2 Avointen kysymysten vastauksia ja analyysi

Avoin kysymys. Vastauksia 123/249. Yhdessä vastauksessa saattaa olla useampi kehitysajatus. Taulukossa aiheet, missä vastauksia vähintään kaksi kappaletta.

Mitä työtapaturmasta saatua oppia voisi jakaa työpaikalla tai yrityksessä toisille työntekijöille? Voit myös kertoa, mitä itse opit mahdollisesta työtapaturmasta.

taulukko 2. Pessi 27.4.2021

kehittävä asia	vastaajien määrä	muut huomiot
opin jakaminen sattuneesta tapahtumasta	33	avoin keskustelu asioista ja oman opin jakaminen työkavereille
perehdytyksen merkitys	26	heti alkuun ja muistutus asiasta tasaisin väliajoin
kiire/huolimattomuus/ennaltaehkäisy	23	kiire ei ole hyvä kaveri
viestintä ja tiedottaminen	21	esimiehen ja työsuojelun toimesta. Avointa keskustelua työpaikalla.
varovaisuus (trukit, rullakot yms.)	12	oikeat työtavat. Asiakkaiden ja työkaverin huomioiminen trukin kanssa
vaaran poiston/ ilmoittamisen merkitys	10	poistetaan heti kun huomataan tai ilmoitetaan heti työtapaturman jälkeen
työergonomian merkitys	7	oikeat työtavat ja työkaverilta avun pyytäminen, jos taakka on liian painava

turvajalkineet	5	työtaturma olisi vältetty turvakengillä
työvälineet/ työtilat kunnossa	5	varastot ym. järjestyksessä ja tavarat paikallaan.
yhteistyön merkitys	3	yhdessä opitaan ja opastetaan työkaveria.

Työntekijät kertoivat, että ovat jakaneet oppia omista työtaturmistaan esimerkiksi uudelle työntekijälle perehdytyksessä. Työ- ja apuvälineiden kunto nousi myös esille sekä tilojen siisteys ja tavarat omilla paikoillaan. Esille tuli myös virheiden korjaamisen merkitys sekä valvonta esimiehen suunnalta sovittujen asioiden valvomisen suhteen arjessa.

Työturvallisuusasioista tiedottaminen koettiin tarpeelliseksi ja sitä toivottiin enemmän. Kiire ja huolimattomuus aiheuttaa suuren osan työtaturmista. Tuli esille, että asioita usein mietitään vasta sitten kun jotain on tapahtunut. Työtaturmia sattuu kaikille työntekijöille, myös pitkään työssä olleille. *Työturvallisuusasioiden jatkuvaa muistuttamista pidettiin tärkeänä.*

Yleisesti vastauksissa toivottiin tiedon lisäämistä ja sitä, että työtaturman sattuessa käydään henkilökohtainen keskustelu esimiehen kanssa. Vastaajat kokivat, että tilanteeseen palaaminen lisäisi ymmärrystä. Viidessä vastauksessa nostettiin esille hyvien työkenkien tai turvakengien merkitystä. Kahdessa tapauksessa työtaturmasta saatu oppi oli saanut henkilön hankkimaan työkengiksi turvakengät.

Avoin kysymys. Vastauksia 116/249 kappaletta. Yhdessä vastauksessa saattaa olla useampi kehitysjatatus. Taulukossa aiheet, missä vastauksia vähintään kaksi kappaletta.

Millä keinoilla saamme läheltä, piti tilanteiden kirjaaminen S Turvaan jokapäiväiseen tekemiseen mukaan? Omia ajatuksia ja ideoita saa jakaa.

taulukko 3. Pessi 27.4.2021

kehittävä asia	vastaajien määrä	muut huomiot
perehdytys koko henkilökunnalle	46	harjoitusominaisuutta S Turvaan kaivattiin useissa vastauksissa sekä perehdytys yhdessä ensimmäisiä kertoja esimiehen kanssa
esimiehen viestintä aiheesta	31	jatkuvaa muistuttamista ja asian pitämistä puheissa. Esimerkkien kautta tiedottamista.
järjestelmä	23	helppokäyttöisyys ja kaikilla helppo pääsy järjestelmään
työsuojelun viestintä	20	Workplacen kautta tietoiskua, tilastoja, ohjeita, säännöllistä ja systemaattista viestintää
kiire/ aika kirjauksille työajalla	17	kirjausten tärkeyden merkitys. Kaikki kirjattava järjestelmään. Kirjaamisen mahdollistaminen työajalla.
esimiehen ymmärrys/asenne asiaan	15	tärkeyden painottaminen kirjaamisen ja puuttumisen suhteen.

opastus koko henkilökunta, ei vain vastuuhenkilöt	14	ymmärryksen lisääminen, jokaisen vastuulla.
ymmärryksen lisääminen	4	laajemman ymmärryksen lisääminen, miksi tehdään?
mikä S-turva on?	4	järjestelmä ei ole tuttu
suomen kieli	2	ohjeiden ymmärtäminen ei ole kaikille yhtä helppoa. Myöskään kirjaaminen ei ole kaikille helppoa.
Pecu koulutukseen turvaosus	2	työsuhteen alkupuolella. Samaan tapaan kuin esimerkiksi tietoturvakoulutus. Toistoa määrääjain.
työtaturmarasti koko talon koulutuksiin	2	yhdessä tekeminen ja oppiminen

Perehdyttäminen koettiin läheltä-piti tilanteiden osalta kehitystä vaativaksi asiaksi. Suuri osa vastaajista vastasi, ettei asiasta ole puhuttu työpaikalla ja ei ollut tietoa, että läheltä piti tilanteista pitäisi kirjata S turvaan. Osa tiesi kirjaamisesta, mutta toi esille, että kiireessä kuormanpurku ja muut työt vievät kaiken ajan ja tätä ei nähdä tarpeeksi tärkeänä asiana. Tiedottaminen koettiin tärkeäksi ja sitä toivottiin enemmän sekä opastusta asioihin myös työsuojelulta. Työsuojelun tekemä video tasokärryjen aiheuttamista ongelmista myymälöistä koettiin hyvänä ja vastaavanlaisia konkreettisia tietoiskuja toivottiin lisää. Työsuojelulta toivottiin myös aktiivisempaa tiedottamista asioista ja kiertämistä myymälöissä aktiivisemmin. Henkilökunta toivoi enemmän avointa keskustelua asioista työpaikalla. Sitä kautta työntekijöillä olisi uskallusta kirjata tapahtumia tai tilanteita. *Esimiehen esimerkillä* on suuri merkitys ja sillä, että pitää asioita tärkeänä sekä miten esimies itse toimii erilaisissa tilanteissa. Toivottiin henkilökohtaista opastusta kirjausten tekemiseen ja ensimmäiset kerrat mielellään yhdessä esimiehen tai vastuuhenkilön kanssa. Tämä nousi useissa vastauksissa. Toivottiin myös esimieheltä aktiivista ja kannustavaa otetta kirjaamisten tekemiseen. Esimiehen asenne ja toiminta esimerkkinä tuli esille vastauksissa ja koettiin, että asioita joskus vähätellään.

Avoin kysymys. Vastauksia 113/249. Yhdessä vastauksessa saattaa olla useampi kehitysajatus. Taulukossa aiheet, missä vastauksia vähintään kaksi kappaletta.

Minkälaista tiedottamista toivoisit toimipaikan esimieheltä tai työsuojelun suunnalta liittyen työtaturmiin ja läheltä piti tilanteisiin?

taulukko 4. Pessi 27.4.2021

kehitettävä asia	vastaajien määrä	muut huomiot
esimiehen toiminta	38	tiedottaminen, perehdytys, puuttuminen ja seuraaminen
työsuojelun tiedottaminen	37	tilastoja, oppeja, videoita

tiedottaminen, avoin keskustelu, muistuttaminen	25	avoin keskustelu koko työryhmän kesken työpaikalla myös korjattavista asioista
opin jakaminen/ ymmärryksen lisääminen	17	oppia jakamalla voidaan välttää työtaturmia
selkeä ohjeistus	15	kaikille sama ohjeistus ja esimerkiksi ilmoitustaululla
esimiehen asenne	6	asenne turvallisuusasioihin ratkaisee paljon
turvallinen työympäristö	6	trukit, varasto, koneet ja laitteet kunnossa ja järjestyksessä. Valvonta myös kunnossa.
työsuojelun aktiivisuus	3	kiertämistä myymälöissä, opastusta järjestelmiin työpaikalla työntekijöille ja esimiehille.

Vastauksissa tuli esille, että erityisesti läheltä piti- tilanteet tulee ottaa puheeksi, jotta ne eivät muutu työtaturmiksi. Avoimuus esimerkkien avulla nostoja toivottiin myös. Konkreettiset asiat kuvien kanssa koettiin hyväksi tavaksi kertoa asioista.

Vastauksissa tuli esille, että epäkohdista ei aina haluta kertoa esimiehelle tai eteenpäin. Esimiehen asenne asioiden esille tullessa ratkaisee paljon. Miten viesti otetaan vastaan, vähätelläänkö vai otetaanko tosissaan ja tehdään tarvittavat korjaavat toimenpiteet esimerkiksi työnohjauksessa. Koettiin, että henkilökohtainen asian käsittely on tärkeää. Asioiden läpikäyminen sanallisesti on tehokkaampaa, kuin viestien kautta tai yleinen palaute kaikille. Se ei välttämättä tavoita juuri sitä henkilöä, ketä se oikeasti koskee. Poikkeustilanteista ja korjattavista asioista tulisi kertoa palaute esimiehelle, ei työkaverille, jotta siihen on mahdollista puuttua.

Nykyisen kaltaista *selkeää* ja *konkreettista viestintää* toivottiin jatkossa lisää ja koettiin hyväksi tavaksi jakaa tietoa. Toivottiin myös erilaisista tilastoista työsuojelulta, koska silloin ei tapahtumia yhdistetä keneenkään tiettyyn henkilöön, vaan tilastot ovat yleisellä tasolla. Toivottiin jatkuvaa, systemaattista tiedotusta sekä ketjukohtaisia tilastoja sattuneista työtaturmista tai läheltä piti tilanteista.

Tiedottaminen, puuttuminen epäkohtiin ja kiinnostus työturvallisuusasioihin esimiehen taholta koettiin tärkeäksi useissa vastauksissa. Työntekijät odottavat, että esimies puuttuu aktiivisesti epäkohtiin, jos esimerkiksi sovitusta asioista ei ole pidetty kiinni. Vastauksissa toivottiin myös esimiehiltä aitoa kiinnostusta asioihin. Esimiehen esimerkin merkitys nousi vastauksissa esille. Turvallisuusasioita voisi käydä talon yhteisissä palaverissa ja tapaamisissa läpi yleisellä tasolla. Koettiin tärkeäksi, että esimies ja koko työryhmä ottaa työturvallisuusasiat osaksi työpaikan toimintakulttuuria. Toivottiin parempaa perehdytystä turvallisuusasioihin. Toivottiin mm. pientä taskuopasta, ilmoitustaululle ohjeita ja opastusta sähköisen viestintäkanavan kautta.

Muita huomioita, hyviä käytänteitä tai kehitysideoita muille jaettavaksi ja pohdittavaksi työturvallisuusasioihin liittyen? Sana on vapaa.

Avoin kysymys. Vastauksia 60/249. Yhdessä vastauksessa saattaa olla useampi kehitysjatatus. Taulukossa aiheet, missä vastauksia vähintään kaksi kappaletta.

taulukko 5. Pessi 27.4.2021

kehittettävä asiat	vastaajien määrä	muut huomiot
esimiehen toiminta	16	esimiehen oma esimerkki, valvonta, puuttuminen epäkohtiin, tiedottaminen, asenne turvallisuudesta
perehdyttäminen	13	tsekkauslista, myös harjoittelijat
saatu oppi/ergonomia/ennaltaehkäisy	16	asioiden läpikäymistä avoimesti
tiedottaminen työsuojelu/esimies	10	tilastoja, videoita, esimerkkejä tapahtumista. Saman tyyppistä, kuin nyt ollut.
työvälineet/ työympäristö	7	varasto, turkit, pumppukärret jne.
avoin keskustelu työpaikalla	6	myös vaikeista asioista avointa keskustelua ja opin jakamista koko henkilökunnan kanssa.
työkengät	5	hyvät työkengät, turvakengät ehkäisevät tapaturmilta. (myös talutettavan sähkötrukin käyttäjille)
turvallisuuden tunne, kiire, mahdollisuus kirjaamiseen	4	riittävä vartiointi ja aika kirjaamiseen työajalla. Asian tärkeyden muistuttaminen kirjausten suhteen.
selkeä ohjeistus ilmoitustaululla	3	joka toimipaikassa samassa paikassa.

Viimeisessä kysymyksessä tuli suureksi osaksi toistoa aiemmista vastauksista. Samankaltaiset asiat toistuvat. *Ymmärryksen lisääminen ja avoimuus* ovat tärkeimpiä asioita kehittämisen kannalta. Avoimuus lisää keskustelua ja epäkohdat sekä kehitettävät asiat tulevat helpommin esille, kun asiasta ei ketään syyllisetä, vaan mietitään korjaustoimenpiteitä yhdessä. Lisäsin tämän kysymyksen mukaan, koska koin että on tärkeää saada tietää, jos jotain olennaista jäänyt kysymättä mikä ei tule vastausten perusteella esille.

7.3 Fasilitointipajan tulokset ja analyysi

Fasilitointipaja järjestettiin työntekijöille tehdyn kyselyn pohjalta. Suunnittelin pajassa kysyttävät kysymykset sekä aiheet yhdessä työn tilaajan kanssa. Tärkeimmät asiat olin poiminut henkilökunnan vastauksista. Tavoitteena oli yhdessä suunnitella ajatuksia ja ideoita asioiden kuntoon saamiseksi. Mitä vaatii työntekijöiden vastauksissa tulleiden asioiden kuntoon saaminen yrityksessä? Jalostettiin ajatuksia askeleen eteenpäin suunnitelman muodossa. Ideapajaan osallistui yrityksestä esimies ravintolatoimialalta, esimies kaupan puolelta, henkilöstöressurssipäällikkö ja työsuojelun asiantuntijoita. Itse toimin pajassa fasilitoijana.

Pohjustin ja perustelin asioita tutkitun tiedon avulla työturvallisuuden panostamisen ja tiedottamisen näkökulmasta.

Millä keinoilla työtapaturmailmoituksen tekeminen saadaan koko henkilökunnan tietoon?
taulukko 6. Pessi 7.5.2021

kehittävä asia	toimenpide	tehtävä	vastuu
perehdyttäminen	työntekijöiden, esimiesten ja vastuuhenkilöiden. Työsuhteen alussa ja matkan varrella.	työvuorosunnittelussa huomioidaan perehdytys ja vastuuhenkilö kuka perehdytyksen varmistaa.	esimies mahdollistaa työvuorojen osalta. Johto varmistaa riittävät resurssit.
viestintävälineet	Sähköisen viestintä kanavan aktiivinen käyttö sekä viestintä työpaikalla jokapäiväisessä arjessa. Asioiden läpikäyminen palaverissa.	Työsuojelu tuottaa materiaalia yhteistyössä turvaryhmän kanssa.	Esimies jakaa oman työpaikan ryhmässä ja varmistaa työpaikalla asioiden läpi käynnin. Ketjujohto valvoo toteutumista.
työtapaturmatutkinta	tutkinnan tekeminen aina yhdessä loukkaantuneen kanssa tavoiteajassa	työsuojelu jatkaa aktiivista muistuttamista ja on apuna tarvittaessa	esimiehen vastuulla, Keskijohto varmistaa oman vastualueen
turvallisuusasiat työpaikalla ja tiedottaminen työpaikalla	vuosikello suunnitteluun turvallisuusasioiden osalta. Virallista ja säännöllistä tiedottamista.	ketjujohto ja turvaryhmä suunnittelee yhdessä. Asiat tiedoksi myös työsuojelulle.	esimies varmistaa asioiden läpi käynnin työpaikalla. Keskijohto valvoo toteutumista ja tukee.
Ilmoitustaulun ajantasaisuus	turvaseinä jokaiselle työpaikalle samaan paikkaan.	työsuojelu ja turvaryhmä valmistelee aineiston	esimies varmistaa ajantasaisuuden, työsuojelu valvoo kierroksella

Fasilitointipajassa pohdittiin myös paljon esimiesten osaamisen tasoa, ja sitä miten missäkin vaiheessa erilaisissa koulutuksissa työturvallisuusasioita perehdytetään ja koulutetaan. Ja miten varmistetaan jo pitkään esimiehenä toimineiden esimiesten osaamisen taso? Yleisessä osassa tarkempaa kehittämishdotusta perehdyttämisen lisäämiseen.

Millä keinoilla työtaturmatutkinta tulisi aina tehtyä yhdessä loukkaantuneen henkilön kanssa?

taulukko 7. Pessi 7.5.2021

kehittävä asia	toimenpide	tehtävä	vastuu
perehdyttäminen	esimiesten ja vastuuhenkilöiden perehdyttämisen ajan tasalle	vastuuhenkilöiden perehdytyksen taso selvitukseen eri ketjuissa.	keskijohdon vastuulla on valvonta ja johto varmistaa osaamisen tason.
työtaturmatutkinnan tekeminen	muistutus ja laadun varmistaminen	työsuojelu tarkkailee tutkintoja, auttaa tarvittaessa ja muistuttaa tekemättä jääneistä tutkimuksista aktiivisesti.	keskijohdon vastuulla varmistaa, että tutkinnat tulevat tehtyä. Johdon vastuulla osaamisen taso esimiesten ja keskijohdon osalta sekä valvonta
työturvallisuuskulttuurin ja uskottavuuden kirkastaminen.	johdon tuki työturvallisuusasioissa	asian pitäminen puheissa mukana. Ennakoiva asenne.	johdon tuki turvallisuusasioissa on avainasemassa.

Miten työntekijät saadaan kertomaan aktiivisesti epäkohdista tai korjattavista asioista sekä kiinnittämään niihin huomioita?

taulukko 8. Pessi 7.5.2021

kehittävä asia	toimenpide	tehtävä	vastuu
tasalaatuisuus	toiminnan varmistaminen ja asiasta avoin keskustelu palaverissa ja arjessa	ohjeistusten selkiyttämistä. Esimiesten perehdyttämistä ja osaamisen varmistaminen.	kaikkien yhteinen tehtävä. Johto, keskijohto, esimiehet rohkaisevat henkilökuntaa
asenne	työturvallisuusasioiden puheissa pitämistä jokaisella tasolla	palaverit, jokapäiväinen keskustelu. Työntekijöiden kuuntelu, kun epäkohtia tuodaan esille. Esimiehen esimerkki ja suhtautuminen ovat avainasemassa.	kaikkien yhteinen vastuu. Johto, keskijohto ja esimiehet rohkaisevat henkilökuntaa
tiedottaminen yhteiseksi koko yrityksessä	työsuojelu tekee materiaalia yhdessä turvaryhmän kanssa. Selkeää tiedottamista ja paremmalle tasolle.	esimiehet jakavat omissa ryhmissä ja käyvät asioita läpi palaverissa. Tiedon saannin varmistaminen myös muuta kautta kuin sähköinen viestintä.	kaikkien yhteinen vastuu.

järjestelmän perehdytys	riittävä perehdytys työntekijöille. Toivetta tuli yhdessä tekemiseen esimiehen kanssa.	esimies varmistaa työpaikalla riittävän perehdytyksen	johto ja keskijohto tukee ja mahdollistaa perehdytyksen vaadittavat resurssit
konkreettiset opastusvideot	työsuojelu työstää lisää uusia opastavia videoita	esimies jakaa videoita myös omassa ryhmässä	johto ja keskijohto tukee ja varmistaa toiminnan

Johdon ja esimiehen asenne on avainasemassa. Sen tulisi olla kannustavaa ja ottaa huomioon se, että ihmiset kokevat asiat hyvin eri tavalla. Asioiden vähättely johtaa siihen, ettei työntekijä tuo ajatuksiaan avoimesti esille. Suurin osa riskeistä on samankaltaisia koko talossa. Tiedottamisesta ja viestinnästä tuli paljon keskustelua ja nähtiin ongelmana se, että ei ole yhteistä tapaa hoitaa näitä asioita ja työpaikoilla kiinnitetään kovin eri tavalla asioihin huomiota. Kehitysjatoksena tuli, että turvaryhmä voisi jatkossa tehdä suunnitelmaa kehitettävien asioiden pohjalta ja tuottaa materiaalia esimiehille sekä aikatauluttaa asiat, missä ajassa ne on käytävä työpaikoilla läpi. Näin saisimme varmistettua asioiden läpikäynnin sekä lisättyä toiston kautta kehitettävä asioiden ymmärtämistä paremmalle tasolle ja toiminta olisi yhdenmukaista.

Miten työturvallisuusasioiden tiedottamista voisi lisätä? Mitä asian lisääminen vaatii eri tahoilta?

taulukko 9. Pessi 7.5.2021

asia	toimenpide	tehtävä	vastuu
Tiedottamista lisättävä	Työturvallisuusasioille oma Workplace ryhmä	työsuojelu perustaa ja sopii vastuuhenkilön. Toimitaan vuosikellon mukaisesti	johto ja keskijohto tukee ja varmistaa toiminnan
Asenne	esimiesten sekä henkilökunnan asenne työturvallisuusasioihin	asian kirkastaminen ja asiasta keskustelu	johto ja keskijohto tukee ja tuovat asian tärkeyttä esille. Yhteinen asia ja vaatii kaikkien sitoutumista
Työturvallisuusmateriaali	työsuojelu valmistelee ajankohtaista materiaalia yhteistyössä turvaryhmän kanssa.	Esimies jakaa omassa ryhmässä ja tulostaa ilmoitustaululle	johto ja keskijohto tukee omalta osaltaan. Valvontavastuu johdolla.
turvaseinä jokaiseen työpaikkaan näkyvälle paikalle (helpottaa myös perehdytystä)	kaikki työturvallisuuteen liittyvät asiat ja ohjeet samassa paikassa	työsuojelu ja turvaryhmä tekee asiasta suunnitelman. Esimies työpaikalla varmistaa turvaseinän päivityksen	johto ja keskijohto tukee ja varmistaa resurssit sekä valvonnan. Työsuojelu valvoo kierroksilla toteutumista

Millä keinoilla perehdytystä/ ymmärrystä työturvallisuuteen liittyen saadaan lisättyä ja osaksi jatkuvaa tekemistä?

taulukko 10. Pessi 7.5.2021

kehittävä asia	toimenpide	tehtävä	vastuu
perehdyttäminen	koko työsuhteen ajan varmistettava	keskitetty perehdytys, sähköinen koulutus 3–6 kk kuluttua ja vuosittain käytävä koulutus	Johto varmistaa tarvittavat resurssit
tiedottaminen	jatkuvaa tiedottamista/toistoa 1–2 krt/kk	esimies jakaa työsuojelun tiedotteita omassa ryhmässä. Vaatii asian toistamista	johto ja keskijohto tukee ja varmistaa toiminnan työpaikalla
Esimiehen tueksi koulutusmoduulit. S turva videoiden hyödyntäminen.	Sähköinen koulutus tai S turva koulutus. Kerraan vuosittain.	keskijohto varmistaa, että koulutukset tulee tehtyä	johto ja keskijohto tukee ja varmistaa resurssit ja koulutuksen.

Sähköisen koulutukseen jatkoa/päivitystä määrääjoin olisi hyvä pohtia. Kertaus koko henkilökunnalle kerran vuodessa varmistaisi toiston. Koulutuksen ei tarvitse olla pitkä, perusasioiden muistuttamista. Työsuojelu tekee tiedottamisen osalta valmista materiaalia, mitä on helppo jakaa omiin ryhmiin toimipaikoissa. Esimiehen vastuulle jää julkaisujen jakaminen talon omiin ryhmiin ja henkilökunnan tiedon saannin varmistaminen. Esimiehen asenne ratkaisee paljon.

Mitä perehdyttämisen lisääminen vaatii eri tahoilta?

Perehdyttämisen tärkeyden ymmärrystä ja kirkastamista. Hyvin hoidettu perehdytys tulee moninkertaisena takaisin työntekijän tekemisissä sekä vähentää virheitä ja lisää sitoutumista. Hyvä perehdytys vaatii systemaattista tekemistä ja aikaa tehdä asiat kunnolla. Johdon tulee varmistaa, että asiat tulee työturvallisuuslain mukaisesti jokaisella työpaikalla hoidetuksi. Johdon vastuulla on varmistaa, että asiat on mahdollista hoitaa työpaikalla ja perehdytys varmistetaan myös esimerkiksi työtehtäviä vaihtavan henkilön osalta. Johdon tulee varmistaa riittävät resurssit toiminnan hoitamiseen. Johdolla on **valvontavastuu** työturvallisuusasioista ja niiden toiminnasta. Esimiehen on varmistettava työntekijän perehdytys työpaikalla. Esimiehen vastuulla on seuranta ja valvonta, että sovittuja toimintatapoja noudatetaan. Työntekijän vastuulla on

noudattaa perehdytyksessä sekä muuten saamaansa ohjeistusta. Työntekijä jakaa avoimesti omaa osaamistaan muille työntekijöille.

Ergonomialähettilään ja työsuojeluasioiden yhdistäminen toimipaikoissa

Fasilitointipajassa tuli kehitysideana, että voisiko ergonomialähettilään toimeen yhdistää työsuojeluasiat? Perehdyttäminen ja kouluttaminen työturvallisuusasioihin sekä voi olla esimiehen tukihenkilönä työsuojelullisissa asioissa sekä toisin päin, esimies tukea tärkeän asian eteenpäin viemisessä. Nämä asiat kulkevat käsi kädessä. Saimme paljon ajatuksia ja ideoita kokoon pajassa.

Fasilitointipajassa tulleet huomiot olivat suurelta osin samanlaisia, kuin työntekijöiltä tulleet havainnot sekä vastaukset. Useassa asiassa tuli puheeksi, että asioita ei vain lopulta ole pidetty tarpeeksi puheissa eikä tarpeeksi tärkeinä. Kiireessä asiat unohtuvat ja voiton vie työntekeminen ja ajatus joskus unohtuu matkasta. Myöskin esimiesten ja työntekijöiden osaamisen taso työturvallisuusasioihin herätti keskustelua. Ei ollut selkeää, miten esimiehiä turvallisuusasioiden osalta koulutetaan erilaisissa valmennuksissa. Toimintatapa olisi hyvä saada koko yrityksessä samanlaiseksi ja samalle tasolle. Ennaltaehkäisevälle tasolle.

7.4 Kodin Terran johtajan haastattelu

Haastattelu on aineistonhankintamenetelmä, jossa tutkija osallistuu vuorovaikutteisesti aineiston tuottamiseen. Haastatteluni oli puolistrukturoitu haastattelu. Kävimme vapaata keskustelua työpaikan työturvallisuusasioihin liittyen. Päädyin haastattelemaan Kodin Terran johtajaa, koska olen työssäni havainnut, että kyseisellä työpaikalla työturvallisuusasioiden eteen on tehty töitä ja erilaisia kirjauksia tulee enemmän kuin muista työpaikoista ennaltaehkäisevästi. Työpaikalla oli aiemmin haastetta erilaisten vaaratilanteiden ja työtapaturmien suhteen. Kyseisen myymälän on työympäristönä hieman erilainen ja myytävät tuotteet ovat suurelta osin suurempia ja painavampia. Osa myymälästä on myös varastoaluetta. Työturvallisuusasiat on huomioitu niiden osalta hyvin ja työntekijöillä on käytössä turvakengät työn luonteen vuoksi. Kyseisessä myymälässä kirjataan poikkeustilanteet aktiivisesti järjestelmään. Osa varmasti kirjataan talon omiin raportteihin, joten S turvaan kirjaamiseen olisi hyvä kiinnittää vielä huomiota. Kuitenkin pääasia on, että asiat huomioidaan etukäteen suurelta osin, ennen kuin työtapaturma on sattunut. Kysyin, miten teillä on sovittu työtapaturmailmoituksen tekemisestä? Johtaja vastasi, että kaikki työtapaturmat ja läheltä piti-tilanteet kirjataan järjestelmään. Jos tulee myöhemmin

esille, että joku tilanne olisi pitänyt kirjata niin asiaan puututaan ja kirjataan yhdessä ja jos ei ole osaamista perehdytetään tekemään kirjaukset yhdessä.

Kysyin, kuka teille tekee työpaikalla työtaturmatutkinnan?

Johtaja vastasi, että hän tai esimies tekee tutkinnan. Työtaturmatutkinta tehdään aina yhdessä työntekijän kanssa ja pohditaan, miten jatkossa voisimme välttää vastaavat työtaturmat.

Pyysin kertomaan vapaasti erilaisista tilanteista sekä turvallishavainnoista? Lähinnä, miten niitä on käyty henkilökunnan perehdytyksessä ja keskusteluissa läpi? Henkilökunta on perehdytetty heti alkuun alkuperehdytyksestä lähtien. Turvallisuusasioista käydään jatkuvaa vuoropuhelua. Jos jotain sattuu, käydään tapahtuma läpi, että voi sattua mutta miten varmistamme, ettei sattuisi jatkossa samanlaista.

Johtaja kertoi, että työntekijöiden kanssa käydään aina läpi, että ”*trukilla ei ole kiire.*”

Seuraavaksi kysyin: miten olette hoitaneet perehdytyksen uusien työntekijöiden kanssa? (työturvallisuusasiat). Alkuperehdytyksessä käydään jokaisen työntekijän kanssa S-Turva koulutus, työturvallisuuskoulutus ja trukkikoulutus. Koko henkilökunta käy trukkikoulutuksen läpi, jotta trukien kanssa olevat riskit tiedostetaan. Myös vuokratyövoima suorittaa samat koulutukset. Turvallisuusasioita kerrataan säännöllisesti työpaikalla. Kerran vuodessa kerrataan sähköisenä koulutuksena myymäläturvallisuuskoulutus ja trukkikoulutus. Koulutusten tekemistä valvotaan ja varmistetaan, että ne tulee tehtyä. Trukkikoulutus järjestetään työpaikalla. Johtajalla ja yhdellä työntekijällä koulutusosoikeus. Ovat tarkkoja siitä, että jos henkilö on epävarma trukin käytössä, ei saa kaikkia koneita käyttää. Trukkikoulutuksesta on kertauksia säännöllisesti ja kertausta enemmän henkilöillä, kenellä on epävarmuutta. Ergonomia asioista muistutetaan ja opastetaan säännöllisesti. Esimerkiksi painavia lavoja pyritään liikuttamaan sähkökäyttöisillä trukeilla. Ergonomiassa on huomioitu painavien taakkojen käsittely ja muistutettu henkilökuntaa, että painavia tavaroita ei nosteta yksin. Tällä on huomattu olevan positiivista vaikutusta tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuneisiin poissaoloihin. Turvapassi koulutuksen ja ensiapu kertauskurssin käyvät vastuuhenkilöt sekä osa myyjistä. Palokierros koko henkilökunnan kanssa ennen kevään sesonkia. Käydään pienryhmissä ja käydään läpi kaikki ja mitä pitää huomioida: sprinklerit, mistä vesi saadaan kiinni, hätä ilmastointi päälle. Tämä käydään läpi koko henkilökunnan kanssa osaamisen varmistamiseksi hätätilanteessa. Evakuointiharjoitus tehdään vähintään kerran vuodessa. Käydään jatkuvaa vuoropuhelua työturvallisuusasioista, ei ole vain

johton ja esimiesten asia, vaan jokainen on asioista vastuussa. Johto kuitenkin määrittelee tavoitteet sekä varmistaa, että perehdytykset ym. on mahdollista suorittaa. Turvallisuusasiat ovat tärkeitä ja puheissa ja toiminnassa mukana. Terrajohtajalla on selkeä käsitys siitä, että lopullinen vastuu on hänellä työturvallisuusasioissa.

Kysyin, miten olette kannustaneet henkilökuntaa tekemään ilmoituksia? Ilmoituksia tehdään hyvin ja kaikista poikkeustilanteista tehdään raportti tai ilmoitus. Myös tehdystä korjauksesta viestitään. Vuorovastaava on työvuorossaan asiasta vastuussa. Jos tulee jälkikäteen tieto, että asiaa ei ole ilmoitettu siihen puututaan ja asia käydään läpi.

Positiiviseen palautteeseen kiinnitetään myös huomiota. Radiopuhelimella tai kasvokkain annetaan positiiviset palautteet ja viestintää pyritään tekemään oman sähköisen viestintäkanavan kautta myös.

Onko sinulla käsitystä, onko turvakenkien käytöllä saatu vältettyä jalkoihin kohdistuneita työtapaturmia?

Aivan varmasti on vaikutusta työtapaturmien syntyyn. Noin 90 % työntekijöistä käyttää turvakenkiä. Kuitenkin ergonomia asioita käydään läpi ja kenkiä käytetään silloin kun on tarvetta. Tarvittaessa hankitaan henkilöille tukipohjallisia. Turvakenkiä käytettäessä on hyvä vaihdella kenkiä ja käyttää tavallisia työkenkiä, kun työtehtävä ei vaadi turvakenkiä. Jatkuva turvakenkien käyttö voi aiheuttaa jaloille erilaisia haasteita, esimerkiksi luupiikkejä.

Haastatteluanalyysi

Kodin Terrassa ollaan mielestäni työturvallisuusasioissa kiitettävällä tasolla. Työturvallisuusasiat ovat osa jokapäiväistä tekemistä ja työturvallisuuskulttuuri on kunnossa. Haastattelussa tulleet huomiot toivat esille samoja asioita, kuin mitä tutkimuksessa tuli esille. Samoja ajatuksia mitä henkilökunta toi kyselyssään esille ja ideapajan osallistujat vahvistivat. Kun työturvallisuuden ymmärtämisen tärkeyttä kirkastetaan ja käytetään aikaa jatkuvaan vuoropuheluun vaaranpaikoista, niin henkilökunta oppii myös itse puuttumaan epäkohtiin ja tuomaan ne esille. Tätä kautta työturvallisuus on yhtenä osana työpaikan kulttuuria ja sen tärkeys ymmärretään. *Johtaja kertoi, että muutos ei tapahtunut hetkessä ja on vaatinut jatkuvaa ja pitkäjänteistä asian muistuttamista sekä pitämistä arjen puheissa.* Hyödyt työpaikalla ovat suuret ja työtapaturmia sattuu työpaikalla vähän, vaikka työympäristö onkin hieman haastava. Kodin Terran johtaja oli

hyvin sisäistänyt sen, että hän on henkilökohtaisesti vastuussa työturvallisuusasioista ja ohjeiden noudattamisesta. Tällä työpaikalla työturvallisuusasiat ovat ennakoivia ja jokapäiväisessä arjessa sekä keskusteluissa aktiivisesti mukana koko henkilökunnan osalta. Asia on yhteinen.

7.5 Työntekijämäärät tutkimuksessa

Tutkimuksessa on mukana Alepa, S-market, Food Market Herkku, Kodin Terra, Prisma, Sokos ja Emotion ketju sekä ravintolatoimiala. Tutkimuksessa mukana olleet kaupan työntekijät noin 4100 ja esimiehiä 231 henkilöä. Ravintolatoimialalla työntekijöitä noin 270 henkilöä ja tulosvastuullisia esimiehiä 380 henkilöä (sis. vuoropäälliköt). (Työsuhdetiimi HOK-Elanto 5.2.2021)

7.6 Toimivat asiat työturvallisuuden näkökulmasta

Työsuojelun tiedottamista Workplacessa pidettiin hyvänä asiana. Nykyiset videot oikeista työskentelyyn liittyvät videot on koettu hyväksi sekä ergonomiavideoita on pidetty myös tärkeinä. Sähköiset järjestelmät ovat helppokäyttöisiä. Perehdytys koko henkilökunnalle on hyvä varmistaa, koska kaikille sähköiset järjestelmät eivät ole helppoja. Myös esimiesten osaamisen taso on hyvä varmistaa.

HOK-Elannossa toiminta on ketjumaista. Tämä on hyvä asia myös työturvallisuusasioiden kehittämisen näkökulmasta. On tärkeää sopia yhdessä vastuut ja velvollisuudet siitä, mikä taho tekee mitä. Yrityksessä on hyvää osaamista erilaisista koulutuksista. Uskonkin, että tulevaisuudessa Hybridi malli toimii hyvin koulutuksissa. Kuitenkin tärkeä huomioida, että paras osallistuminen ja ymmärryksen varmistaminen saadaan yhdessä asioita pohtimalla esimerkiksi fasilitaattorin tai kouluttajan ohjaamana. Näistä asioista on hyvä lähteä. Teoriatieto lisää ymmärrystä ja antaa asialle uskottavuutta. Ketjumainen toiminta tulisi saada osaksi myös työturvallisuuskulttuurin kirkastamista ja sopia vastuuihmiset eri tasoista asiaa hoitamaan ja ilosanomaa kertoamaan eteenpäin. Työturvallisuusasiat tulisi olla tasalaatuisia koko yrityksessä ja jokaisella työntekijällä on oikeus hyvänlaatuiseen perehdyttämiseen ja ohjaamiseen työpaikalla. Yrityksen strategia on hyvä esimiestyö ja siitä on hyvä pitää kiinni. Kehittyvä työturvallisuuskulttuuri vaatii työpaikalla asian kirkastamista, avointa keskustelua sekä jatkuvaa muistuttamista. Ihminen tarvitsee varsinkin uusien asioiden sisäistämiseen lähes kaksikymmentä toistoa, ennen kuin asia tiedostetaan. Tämä on hyvä muistaa turvallisuusviestinnässä. Joskus toistoa halutaan välttää, mutta turvallisuusasioissa toistaminen on kaiken ydin.

8 KEHITYSAJATUKSET

Kehitysideoita tuli matkan varrella paljon. Olen kerännyt yhteen ne asiat, mitkä on tullut kailta tahoilta opinnäytetyön tekemisen ajalta. Asiat ovat suurelta osin suhteellisen helppoja asioita saada kuntoon, mutta vaativat sitä, että varmistetaan vastuuhenkilöt ja yrityksen johto varmistaa työturvallisuuslain näkökulmasta valvonnan toiminnan kannalta sekä sitoutuu tavoitteisiin. Yrityksen johdon vastuulla on varmistaa riittävät resurssit sekä se, että tavoitteet ovat sellaisia mitkä on mahdollista realistisesti toteuttaa arjessa. Tämän päivän työelämässä on paljon asioita, mitä eri tahoilta velvoitetaan tehtäväksi ja työturvallisuus on yksi niistä tärkeimmistä. Kun työturvallisuuteen kiinnitetään huomiota ja panostetaan, ovat hyödyt yritykselle suuria. Kustannusten, työssä viihtymisen, sitoutumisen ja työn sujuvuuden osalta. Myöskin henkilökunta arvostaa asiaan panostamista. Kehittämisen näkökulmasta on tärkeää, että työturvallisuuden kehittämiseen panostetaan. Yrityksessä olisi hyvä varmistaa tarvittava aika suunnitella toimintatavat yhdessä ja varmistaa, että on mahdollisuus tehdä päätöksiä uusista toimintatavoista. Tämä vaatii siis johdon sitoutumista asiaan, sekä jokaisen esimiehen kohdalla ymmärrystä, jotta asian tärkeys näkyy työntekijälle jokapäiväisessä arjessa ja tulee pikkuhiljaa tekemisen myötä osaksi työpaikan toimintakulttuuria. Koskaan ei varmasti täysin valmiiksi ja vaatii siis jatkuvaa työturvallisuusasioiden muistuttamista ja perehdyttämistä. Seuraavaksi esittelen kysymysten, fasilitointipajan, tutkimuksen sekä oman pohtimisen kautta pohjalta tulleita kehitysajatuksia.

8.1 Yhteenvedo kehittämisehdotuksista

Yhtenäinen tapa hoitaa työturvallisuusasioita koko yrityksessä kaikissa ketjuissa ja toimipaikoissa takaa tasalaatuisen toiminnan sekä helpottaa työturvallisuusasioiden toteutumisen seuraamista johdon taholta.

Kehitysehdotuksia työntekijöille tehdyn kyselyn, esimiesten- ja asiantuntijoiden fasilitointipajan sekä tutkimuksen pohjalta. Yksityiskohtaisempi taulukko liitteenä.

taulukko 11. Pessi 22.5.2021

kehittävä asia	kehitysehdotus	ideointi, suunniteluvastuu	seuranta	vastuu, valvonta ja resurssit
PEREHDYTTÄMINEN TYÖTURVALLISUUSASIOIHIN	perusperehdytys turvallisuusosuus	Hr, koulutustiimi, työsuojeluorganisaatio ja ketjujohto yhteistyössä	Hr, ketjujohto ja keskijohto	johto resurssit ja valvonta
	uudelle työntekijälle PECU koulutus turvallisuusasioista 3–6 kk kuluttua aloituksesta	Hr, koulutustiimi, Sok, työsuojelu ja ketjujohto yhteistyössä	Hr, ketjujohto ja keskijohto	johto resurssit ja valvonta
	jatkuva lyhyt PECU koulutus turvallisuusasioille koko henkilökunta kerran vuodessa.	Hr, koulutustiimi, Sok, työsuojelu ja ketjujohto yhteistyössä	Hr, ketjujohto, keski-johto varmistaa	johto resurssit ja valvonta
	ensiapukoulutukseen kertaosioon voisi liittää työturvallisuusasiat mukaan. (nyt lyhyt päivä)	Työsuojelu ja riskienhallinta yhteistyössä	Hr, ketjujohto ja keskijohto varmistaa koulutusten suorittamisen	johto resurssit ja valvonta
Vastuuroolien kirkastaminen ergonomialähteiläät	ergonomialähtelään roolin kirkastaminen yrityksessä. Selkeät tavoitteet ja tekemiset	Hr, hyvinvointipäällikkö, työsuojelu ja ketjujohto yhteistyössä	Hr, ketjujohto ja keskijohto. Esimies tukee ja varmistaa työvuoroissa	johto resurssit ja valvonta
työsuojeluasiamiehet	työsuojeluasiamiesten aktivointi. Perehdytystä turvallisuusasioihin	työsuojelu ja Hr yhteistyössä. Esimies tukee ja varmistaa työvuoroissa 1–2 kertaa vuodessa	Hr, ketjujohto ja keskijohto yhteistyössä	johto varmistaa ja valvonta
Työturvallisuus asioiden kirkastaminen työpaikoilla	turvallisuuskävelyt kerran vuodessa koko henkilöstön osalta. ohje S Turvassa	työsuojelu suunnittelee yhdessä ketjujohtoon sekä riskienhallinnan kanssa	Esimies varmistaa työvuorosuunnittelussa. Ketjujohto ja keskijohto tukee ja varmistaa	johto resurssit, tukeminen ja valvonta
	Vastuutehtävissä olevien henkilöiden	asian selvitys hr, ketjujohto, työsuojelu ja koulutusyksikkö yhteistyössä	ketjujohto ja keski-johto varmistaa, että toteutuu jokaisessa toimipaikassa	johto varmistaa resurssit ja valvonta

	perehdytyksen varmistaminen turvallisuusasioihin			
Kehitettävä asia	kehitysehdotus	ideointi ja suunnittelu vastuu	seuranta	valvonta, vastuu ja resurssit
TIEDOTTAMINEN YRITYKSESSÄ TYÖTURVALLISUUS	turvaseinä jokaiseen toimipaikkaan Kaikki turvallisuuteen liittyvät asiat samassa paikassa	Hr, työsuojelu, riskienhallinta ja ketjujohto yhteistyössä. Esimies varmistaa toimipaikassa ajantasaisuuden	ketjujohto ja keski-johto varmistaa asian toteutumisen omien toimipaikkojen osalta	johto varmistaa resurssit ja valvonta. Asian tärkeyden tuominen esille
	Workplace ryhmä työsuojelulle työturvallisuuteen liittyen. Säännöllistä viestintää ja tiedottamista vuosikellon mukaisesti.	työsuojelu, Hr ja ketjujohto yhteistyössä. Vastuuhenkilö ryhmän ylläpitoon, organisointiin ym. sovitava yhdessä	ketjujohto ja keski-johto mukana viestinnässä tukemassa ja nostamassa asian tärkeyttä myös johdon näkökulmasta	johto resurssit ja valvonta.
Kehitettävä asia	Kehitysehdotus	ideointi ja suunnittelu vastuu	seuranta ja valvonta	vastuu, valvonta ja resurssit
Workplace tiedottamista ja viestintää työpaikoilla	valmista materiaalia työtaturmista ja turvallisuushavainnoista kvartaaleittain ketjukohtaisesti	työsuojelupäällikkö ja turvaryhmä	työsuojelupäällikkö valvoo toteutumista	johto varmistaa riittävät resurssit
	johdon, keskijohdon ja työsuojelupäällikön yleistä viestintää turvallisuudesta	johto, keskijohto ja työsuojelupäällikkö. esimerkiksi 1–2 kertaa vuodessa		johto ja työsuojelupäällikkö
	Tiedottamista kaikki ryhmässä vuosikellon mukaisesti	työsuojelu, riskienhallinta ja turvaryhmä apuna materiaalin tuottamisessa	työsuojelupäällikkö valvoo toteutumista. Esimies jakaa oman työpaikan ryhmässä ja mahdollisesti ilmoitustaululla	johto valvonta ja tuki
opetusvideot	konkreettisia opetusvideoita yleisimmistä työtaturmista ja vaaran paikoista	työsuojelu ja turvaryhmä yhteistyössä. Esimies jakaa omassa ryhmässä	työsuojelupäällikkö valvoo. Ketjujohto, keskijohto valvoo toteutumista	johto varmistaa resurssit ja välineet
kehitettävä asia	kehitysidea	ideointi ja suunnittelu vastuu	seuranta ja varmistaminen	vastuu, valvonta ja resurssit
viestintä ja tiedottaminen työpaikalla	toimipaikan yhteisiin kokouksiin vuosikello turvallisuusasiat huomioiden	työsuojelu ja ketjujohto yhteistyössä. Esimies varmistaa läpikäynnin työryhmissä.	ketjujohto ja keski-johto varmistaa, että asiat tulee käytyä aikataulussa. Tukevat esimiehiä	johto resurssit ja valvonta. Johdon tuki esimiehille
asenne ja ymmärryksen lisääminen	keskeisin osa turvallisuusviestintää ovat keskustelut työntekijöiden kanssa arjessa	esimiesten ymmärryksen lisääminen. Ketjujohto ja Hr yhteistyössä. Turvaryhmä tarvittaessa apuna	ketjujohto ja keski-johto pitävät asiaa esillä ja tukevat esimiehiä	johto tukee ja valvonta
	keskustelut turvallisuuteen liittyen	esimiehen asenteella on keskeinen	ketjujohto ja keski-johto pitävät asiaa	johto varmistaa ja valvoo

	opastavaa, kun työntekijät tuovat asioita esille	vastuu tämän asian kanssa	esille keskusteluissa ja muistuttavat asiasta	
työsuojelutoimikunnan toiminnan kirkastaminen ja perehdytys	riittävästi aikaa asioiden läpikäyntiin. Jäsenille tarvittava aika asioiden selvittämiseen	työsuojelu ja ketjujohto yhteistyössä. Esimies varmistaa työvuorosuunnittelussa	ketjujohto ja keski-johto. Esimies tukee. Hyvä yhteistyö tärkeää	työsuojelu työsuojelupäällikön johdolla. Johto valvonta

Toimivat asiat sähköisen viestinnän osalta

Workplace kanavan hyvä puoli on se, että tietoa on mahdollista saada nopeasti suurelle joukolla. Nyt korona aikaan tiedottamisen näkökulmasta sähköinen sovellus on ollut hyvä ratkaisu. Sovelluksen kautta henkilökunta on voinut laittaa avoimia kysymyksiä ja palautteita ilman rajoja koko yrityksessä. Vastauksia on saatu hyvin ja tiedottamista on hyvässä yhteistyössä koko talossa toteutettu järjestelmän suhteen. Kysymyksiin on löytynyt vastaukset. Sovelluksen voi halutessaan hiljentää, jolloin se ei häiritse vapaa-ajalla.

Sähköisen viestinnän toiminta

Selvitin Workplace ryhmien toimintaa ketjujohdoilta eri ketjujen sekä ravintolan näkökulmasta sekä yrityksemme viestinnän asiantuntijalta. Koko HOK-Elannossa sovelluksen on ladannut 89 % henkilökunnasta. Henkilökunnasta 86 % käyttää sovellusta aktiivisesti. Puuttuva 14 % on yrityksen työntekijä määrästä noin 800 henkilöä, mikä on suhteellisen paljon. Eri ketjujen välillä oli eroa asioissa, miten tiedottamista hoidetaan. Workplace ryhmää pidettiin joissakin ketjuissa virallisena tiedottamisen kanavana. Työntekijöille annetaan työajalla mahdollisuus lukea viestintää ja tähän on tärkeää kiinnittää huomiota. Työntekijät lataavat sovelluksen pääasiassa omaan puhelimeen ja lukevat sitä kautta tiedotteet. Jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta ladata sovellusta omaan puhelimeen voi samat asiat lukea työpaikalla selaimen kautta työpaikan taustakoneelta työajalla.

Kehitysjatoksia viestinnän ja tiedottamisen suhteen

Kaikilla ei ole mahdollisuutta ladata sovellusta henkilökohtaiseen puhelimeen. Näissä tilanteissa työntekijä voi käydä työpaikalla taustakoneilla lukemassa ajankohtaiset viestit. Sähköisen viestinnän pelisääntöjä on hyvä muistuttaa säännöllisin väliajoin. Kaikista ketjuista tuli viestiä, että vapaa-ajalla ei tarvitse tiedotusta lukea. Viestinnän ymmärryksen varmistaminen kuuluu esimiehelle työpaikalla ja joskus asiat vaativat enemmän asian avaamista ja pohdintaa. Myöskin julkaisuajat ovat hyvä huomioida, vaikka aukiolot ovatkin laajat. Tietoa tulee tänä

päivänä paljon joka suunnasta ja onkin tärkeää varmistaa, ettei viestintää ole liikaa. Liiallinen viestintä voi kuormittaa työntekijöitä ja esimiehiä liikaa. Tärkeää on huomioida, että koko henkilökunta ei käytä sovellusta aktiivisesti ja se, että sovelluksessa näkyvät henkilöt ketkä viestintä ovat nähneet, eivät välttämättä asiaa ole sisäistäneet tai havainneet, koska tiedotusta tulee paljon tällä hetkellä. Esimiehen vastuulla on kuitenkin aina varmistaa, onko työntekijät saaneet tarvittavat tiedot ja myös sisäistäneet ne. Pelkkä sähköiseen viestikanavaan laitettu tieto ei riitä asian varmistamiseksi. Työpaikoilla on tärkeää varmistaa osaamisen taso. Kaikille sähköisten välineiden käyttäminen ei ole helppoa ja tuttua. Jos halutaan sovellus vielä aktiivisempaan käyttöön, voisi jonkinlainen kysely henkilökunnalle olla paikallaan, minkälaista tiedotusta henkilökunta toivoo sekä kuinka usein. Palautetta on tullut, että viestintää tulee jonkin verran liikaa ja siitä syystä osa jättää sovelluksen kokonaan asentamatta omaan puhelimeen.

Viestinnän suunnittelu voidaan jakaa esimerkiksi seuraaviin osa-alueisiin

Jatkuvan tiedottamisen kaavio taulukko 12. Pessi mukaillen Juholin, 1.5.2021

Organisaation strategia	Päivittäisviestintä	Mitä? (asiat)
	Toistuvat, tiedossa olevat tehtävät	Keille, keiden kanssa (osapuolet, toimijat)
Viestintästrategia tai muu linjaus	Mahdolliset projektit, kampanjat ja muut kertaluontoiset	Miten usein? (rytmitys)
	Ohjeet, politiikat ja muut kuvaukset	Missä ja miten? (foorumit, mediat ja kanavat)
	Yhtäkkiset muutokset organisaatiossa, toiminta tai viestintäympäristössä.	Kuka vastaa ja järjestää? (organisointi ja vastuut)

(Juholin 2017, 94.)

Sähköisen viestinnän suunnittelu ja sujuva toiminta työsuojelun taholta

Vuosikellosuunnitelma kerrattavista asioista yhteistyössä työsuojelun ja turvaryhmän kanssa. Varmistetaan vastuhenkilö kuka ottaa vastuun ryhmästä ja varmistaa ajankohtaisen sekä aktiivisen tiedottamisen Johdon ja ketjujen tuki kannustaa henkilökuntaa liittymään ryhmään on tärkeää asian tärkeyden kirkastamisessa. Viestinnän tulee olla asiantuntevaa ja vuorovaikutteista viestintää. Henkilökunnan osallistaminen viestinnässä esimerkiksi jonkun kilpailun muodossa. (positiiviset turvallisuushavainnot?). Erilaisia raportteja työtapaturmista ja muista kirjauksista. Materiaali turvaryhmältä. Mahdollisesti erilaisia työturvallisuuskampanjoita? Myös esimiesten säännöllinen tiedottaminen ja asian esillä pitäminen on oleellista.

Jatkokehittelyyn ajatuksia

Olen tähän kerännyt yhteen omia ajatuksia työturvallisuusasioiden kehittämiseen.

Työsuojelutoimikunnan toiminta

Työsuojelutoimikunnan toimintaa voisi kehittää enemmän vuorovaikutteiseen suuntaan. Työntekijöiden jäsenet edustavat kyseistä ketjua, joten olisi hyvä, jos toimintatapaa saisi osallistavampaan suuntaan. Odotuksena, että asioita pohdittu etukäteen ja tuodaan esille toimikunnassa, mitä kyseessä olevaan ketjuun kuuluu heidän näkökulmastaan. Toki vaatii resursseja käydä asioita työpaikalla läpi sekä selvittää muilta työpaikoilta asioita. Ajankäyttö asioiden selvittämiseen ja kirjaamiseen. Tässä asiassa voisi työsuojeluorganisaatio miettiä asioita, mitä käydään läpi sekä auttaa jäseniä asian suhteen. Asian suunnittelussa voisi käyttää esimerkiksi fasilitointipajaa, missä osallistujat ovat mukana. Sitä kautta sitoutuminen asiaan on paremmalla tasolla. Tämä vaatii myös jäseniltä sitoutumista, mutta uskon että sitä löytyy ja uusia ideoita varmasti tulisi. Tärkeintä on asettaa selkeät tavoitteet.

Ergonomialähettilään ja työturvallisuusasioiden yhdistäminen

Yhteistyötä koulutuksissa ja asioiden yhdistämistä yhdeksi kokonaisuudeksi. Työergonomia ja työturvallisuusasiat ovat kytköksissä toisiinsa läheisesti. Samat koulutetut henkilöt voisivat olla työpaikoilla yhteyshenkilöitä ja tuoda asioita esille myös yhteisissä palavereissa sekä olla esimiesten tukena asioiden jakamisessa. Esimies antaisi tukensa kyseisille henkilöille ja varmistaisi sen työvuorojen osalta. Johto varmistaisi tuen sekä resurssit.

Ergonomialähettilään roolin kirkastaminen

Ergonomia lähettiläille tulisi varmistaa resurssit hoitaa heille koulutettujen asioiden jakaminen työpaikalla. Toiminta tulee olla ohjattua ja tuki tulisi saada omalta esimieheltä asian suhteen. Sujuvassa työssä tulee olla *tarkoitus*, *tavoite* sekä *selkeät tekemiset ohjattuna*. Tähän tulisi kiinnittää huomiota, jotta koulutuksen käyneiden osaamista saadaan jaettava niin kuin se alun perin on varmaankin suunniteltu. Henkilön esittely turvaseinällä. Roolia olisi hyvä kirkastaa perehdytyksissä ja tehdä valmiiksi tavoitteet lähettiläiden ja asiantuntijoiden kanssa yhteistyössä.

Työsuojeluasiamiesten roolin kirkastaminen

Yhteistä tekemistä ja koulutusta työsuojeluorganisaation järjestämänä ja suunnittelemana olisi mielestäni syytä lisätä. Työsuojeluasiamiehiltä voisi kysyä, minkälaista opetusta, oppia tai keskustelua he tarvitsevat. Tällä hetkellä jäsenet käyvät työsuojelun peruskurssin, mutta kurssi ei ole yrityksen itse järjestämä ja tavallaan irrallaan yrityksestä. Johdon tulisi varmistaa tähän riittävät resurssit esimerkiksi kerran tai kaksi vuodessa yhteisiin tapaamisiin ja toiminnan suunnitteluun. Työsuojeluorganisaatio voisi mahdollisesti suunnitella tarvittavat koulutukset ja perehdytykset. Roolin kirkastaminen olisi tarpeen myös työpaikalla sekä hyvä yhteistyö esimiesten kanssa. Asioita voisi työpaikalla käydä läpi henkilökunnan kanssa esimerkiksi yhteisissä palaverissa. Henkilön esittely turvaseinällä niissä toimipaikoissa, missä työsuojeluasiamies on valittuna tärkeää, jotta henkilökunta tietää kenen puoleen mahdollisissa asioissa kääntyä. Esittelyyn voisi suunnitella yhteisen mallin, mikä olisi toimipaikan ilmoitustaululla turvaseinällä mukana muiden työturvallisuuteen liittyvien asioiden kanssa. Uskon, että yhteisellä tekemisellä saisimme hyviä ideoita jalostettua ja jaettua hyviä käytänteitä myös toimipaikkatasolla

Kielitaitoasiat

. Osallistuin 24.3.2021 Työturvallisuuskeskuksen avoimeen strategiapajaan, missä pohdittiin miten vastaamme työelämän muutokseen tulevaisuudessa ja autamme parhaiten suomalaisia työpaikkoja jatkossa? Yhtenä tärkeänä huomioitavana asiana tänä päivänä ja entistä enemmän tulevaisuudessa on muunkielisten kuin suomen kieltä äidinkielenään puhuvien työntekijöiden määrän kasvaminen yrityksissä. Yrityksen viestinnässä ja tiedottamisessa olisi huomioitava muita kieliä, kuin suomea puhuva henkilökunta. Ohjeiden ja viestinnän tulee olla mahdollisimman selkokielistä ja kuvat voivat olla vahvistamassa viestintää. Henkilökunnan kyselyssä tuli ehdotus siitä, että joku henkilökunnasta voisi tehdä käännökset tai videoita esimerkiksi englannin kielellä. Henkilökuntaa on osallistettu tämän asian suhteen nyt korona aikana

S Turvan kehittäminen

Työtapaturmailmoitus sekä – tutkinnan kysymyksiä olisi hyvä pohtia helpommin ymmärrettäväksi. Tai saada mukaan selitystekstiä kysymyksen tarkoituksesta avaamaan asiaa paremmin. Ilmoitusten laadulliseen osuuteen videoissa sekä kirjaamisen suhteen olisi hyvä pohtia. Nyt kyseiset asiat eivät kiinnitä tähän asiaan huomiota. Kuitenkin tutkinnan laadulla on suuri merkitys ennaltaehkäisyyn ja oppimisen näkökulmasta. Kyselyssä tuli vastausten kanssa palautetta siitä, että ilmoitus koetaan hankalaksi ja se olisi hyvä saada mahdollisimman käytännönläheiseksi.

Läheltä piti- tilanne ja turvallisuushavainnot ovat helppokäyttöisiä. Esimiesten ja työntekijöiden perehdytys olisi varmistettava tämän osalta. Ryhmäpäälliköt voisivat myös S Turvan kautta antaa palautetta hyvin hoidetuista asioista. Helppo ja nopea tapa antaa palautetta. Viestit S turvan kautta tulevat reaaliajassa ja menevät suoraan sähköpostiin esimiehille ja ketjujohdolle.

Sähköisten koulutusten lisääminen

Pecu koulutus on helppo tapa toteuttaa erilaisia koulutuksia aukioloajat tuovat omat haasteensa siihen, että palaveria on vaikeampi pitää tai ainakin niin, että koko henkilökunta on paikalla. Niitä voi myöskin ajastaa tai sopia suoritettavaksi suunniteltujen aikataulujen mukaisesti. Ideapajassa tuli esille, että koulutuksia on jo paljon sähköisenä, joten niiden yhteismäärään tulisi kiinnittää huomiota. Heti uuden työntekijän aloittaessa ei koulutuksia kannata paljon tehdä peräkkäin, koska käytännön työ ei vielä ole tuttua. Siitä syystä ryhmässä ehdotettiin, että Pecun koulutus turvallisuusasioissa olisi noin 3–6 kuukauden kuluttua siitä, kun työntekijä on aloittanut. Myös jo pitkään työssä oleville henkilöille työturvallisuusasioita on hyvä kerrata, koska työtatapaturmista useimmat sattuu myös jo pitkään työssä olleille henkilöille. Tällä tavalla saadaan jatkuvuutta sekä toistoa asian tärkeyden ymmärtämisen osalta.

Riskien ja vaarojen arviointi työpaikalla

Mielestäni arviointia voisi kehittää enemmän työntekijöitä osallistamaan suuntaan. Nyt kierros tehdään esimiehen, työsuojeluvaltuutetun ja yleensä yhden työntekijän kanssa ja päivityksen usein tekee esimies yksin. Suuri osa henkilökunnasta ei ole kuullutkaan kyseisestä arvioinnista. Jos arviointia haluttaisiin kehittää laadullisesti parempaan suuntaan, olisi varsinkin isommissa työpaikoissa hyvä ottaa mukaan kaikilta osastolta osallistujia. Tai ennen kierrosta voisi työpaikalle tehdä työntekijöille kyselyn, mihin vastaamisen esimies varmistaa samaan tyyliin, kuin Työtyytyväisyystutkimukseen vastaamisen. Vaatii resursseja työsuojelulta sekä työpaikalta, mutta uskon että laadukkaasti tehty arviointi tuo esille korjattavia asioita paremmin, sekä lisää työturvallisuuden ymmärrystä. Laajempi tarkastus voisi olla viiden vuoden välein, niin kuin myös työpaikkaselvityskäynnit ja päivitys vuosittain. Uskon kuitenkin, että hyvään arviointiin käytetty aika tulee takaisin moninkertaisena, kun riskit huomioidaan tarkemmin ja laajemmin työpaikoilla ja samalla korjataan kuntoon. Hyvä riskien arviointi on koko työpaikan perusta. Tällä hetkellä suuri osa työntekijöistä ei tiedä kyseisestä selvityksestä, varsinkaan suurilla työpaikoilla. Myös arvioinnilla tulleista huomioista on tärkeää viestiä esimerkiksi palaverien yhteydessä.

Selkeät tavoitteet kirjauksille

Kun henkilökunta on perehdytetty kirjausten tekemiseen, voisi asialle asettaa tavoitteen. Esimerkiksi tavoitteeksi jokaisen työntekijän tulisi kirjata 1 asia S turvaan/vuodessa. Ei suuri tavoite näin alkuun, mutta varmasti mahdollinen. Kirjattu asia voi olla esimerkiksi turvallisuushavainto, positiivinen turvallisuushavainto, läheltä piti- tilanne tai muu vastaava. Pienemmissä myymälöissä kirjaamisten tekeminen on suhteellisen tuttua kaikille, mutta suuremmissa työryhmissä asia on monille vieras. Tässä kirjaamisessa on tärkeää muistaa myös tiedotus, eli esimerkiksi toimipaikan esimies voi viestiä oman toimipaikan tuloksia kuukausittain ja työsuojelu tehdä omaa tilastoa esimerkiksi 3 kuukauden välein ketjutasolla. Asian pitämällä puheissa ja tiedottamisessa saamme ymmärrystä asian suhteen parannettua. Positiivisella tiedottamisella saadaan paljon hyvää aikaan. Olisi hyvä nostaa onnistuneita työpaikkoja ja heidän keinojaan esille. Esimerkiksi Kodin Terran johtajan kokemuksen jakamista koko yrityksessä ja ehkä kyseisen työpaikan työntekijän näkökulmaa haastatteleamalla. Miten parantunut työturvallisuus näkyy työntekijän silmin?

Työturvallisuusasioiden läpikäynti esimiehen ja ketjujohdon välillä

Kehittävä toiminta työturvallisuusasioiden osalta vaatii jatkuvaa seuranta. Näkisin, että tässä kohtaa johdolla ja keskijohdolla on keskeinen rooli. Tavoitekeskusteluja käydään esimiesten kanssa säännöllisesti. Olisiko mahdollista lisätä tähän keskusteluun esimerkiksi kaksi kertaa vuodessa työturvallisuusosio, missä tarkastellaan kyseisen työpaikan työturvallisuuteen liittyviä asioita. Tarkastelussa on hyvä ottaa esimerkiksi edellisen vuoden vastaavat määrät ja tapah- tumat. Asioiden esille ottaminen kirkastaa myös esimiehen ymmärrystä omasta vastuusta ja mitä omalla työpaikalla on sattunut. Antaa myös hyvää tietoa työpaikan tilanteesta työturvalli- suuden tilanteesta myöskin ryhmäpäällikölle ja ketjujohdolle jokaisen työpaikan osalta. Ra- portoinnissa voisi hyödyntää riskienhallinnan ja vakuutusyhtiön osaamista.

8.2 Perehdytysmateriaali työtapaturmailmoitus, työtapaturmatutkinta ja läheltä piti tilanteet toimipaikkojen ilmoitustaululle

Suunnittelen yksinkertaisen, mahdollisimman käytännönläheisen A4 kokoinen ohjeen, missä on ohjeistettu ilmoitusten tekeminen sekä otetaan kantaa myös ilmoituksen laatuun. Ohjeessa tulee olla myös salasanan vaihtoon liittyvä ohje mukana samassa paikassa. Tämä oli yksi ta- voitteesta itselläni jo heti alkumetreillä ja samanlaista toivetta tuli kyselystä sekä ideapajasta, eli ajatus osui oikeaan oman kokemuksen kautta.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Olen tässä vuosien varrella kiinnittänyt omassa työssäni huomiota, miten asioita hoidetaan ja olen todennut, että järjestelmät ovat hyvät. Olen pyrkinyt perustelemaan tutkimustiedon ja esimerkkien avulla työturvallisuuden johtamisen merkitystä organisaation tuloksellisuudelle ja työhyvinvoinnille. Työturvallisuus ei synny itsestään, vaan sitä täytyy johtaa kuten muutakin organisaation toimintaa sekä varmistaa toiminnan toteutumiseen liittyvät resurssit. Työturvallisuuden tarpeiden on lähdettävä organisaation tavoitteista. Hyvin monissa työpaikoissa hyvinvointivastuu on annettu esimiehille. Heillä ei kuitenkaan aina ole siihen riittäviä valmiuksia ja tarvitsevat myös lisää työturvallisuuskoulutusta sekä tarpeellisen ajan asioiden kirkastamiseen työyhteisössä työpaikoilla. Tärkein havainto tutkimusmatkalta oli mielestäni se, että työturvallisuus on jokaisen työntekijän vastuulla asemasta riippumatta. Kuitenkin johdon vastuulla on varmistaa ja mahdollistaa turvallinen toiminta ja resurssit asioiden hoitamiseen asian vaatimalla tavalla. Yksi haaste mielestäni on perehdyttämisen riittävyys henkilökunnalle sekä tarvittava aika erilaisten ilmoitusten tekemiseen ja asioiden pohtiminen yhdessä. Myöskin kiire kentällä varmasti vaikuttaa kirjausten määrään. Yrityksessä on paljon työntekijöitä ja suuri osa tiedottamisen vastuusta jää esimiehille. Tiedottamisessa olisi hyvä valmistella ja työstää tärkeimmistä asioista jo valmista materiaalia, minkä esimies voi työpaikalla käydä läpi. Tämä varmistaisi tasalaatuisen asioiden läpikäymisen ja asiat on valmiiksi pohdittu esimerkiksi johdon, työsuojeluorganisaation ja turvaryhmän taholta.

Oma työkokemus sekä opiskelu ovat vahvistaneet ajatusta, että työsuojelu ja työturvallisuusasiat ovat suuri kokonaisuus. Johdon sitoutuminen ja tavoitteiden asettaminen muutokselle on erittäin tärkeää ja kaiken ydin on saada koko henkilöstö sitoutumaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Mikäli organisaation johto omistautuu muutokselle aidosti ja näkyvästi on työntekijöidenkin helpompi omaksua uusi toimintamalli. (Vesterinen 2006, 124). Tämä johdon sitoutuminen ja sen tärkeys kirkastui itselle tässä tutkimustyön varrella, kun tutustuin tietopohjaan ja erilaisiin tutkimuksiin. Tiedottamisen tärkeys ja ymmärryksen lisääminen ovat niitä tärkeimpiä asioita pohdittavaksi omasta mielestäni ja on ollut mielenkiintoista päästä selvittämään syvällisesti, pitääkö omat huomioni paikkansa tutkimustyön tehtyäni. Ihminen tarvitsee toistoja uusista asioista lähes kaksikymmentä kertaa, ennen kuin asiat sisäistää todella. Tietoa ja ohjeistusta tulee niin monesta suunnasta, että voi olla vaikea havaita, onko tämä asia minulle tärkeä, varsinkaan jos ei koske itseään sillä hetkellä. Tärkeä huomio on myös, että jos asiasta ei puhuta ja muistuteta säännöllisesti se ikään kuin

lakkaa olemasta olemassa. Tärkeää on työpaikalla oppia kuuntelemaan, kysymään sekä kehittämään yhteistä ymmärrystä näkökulmista. Vain sitä kautta voidaan saavuttaa yhteisesti ymmärretty todellisuus työpaikalla. (Kärkkäinen 2005, 79.)

En haluaisi puhua muutosvastarinnasta, mutta asiat eivät menneet aivan sillä tavalla, kuin olin alun perin ajatellut. Suunnittelemani esimiesten työpaja ei toteutunut, koska siihen ei ilmoittautunut yhtään esimiestä. Olen asiaa paljonkin pohtinut ja yrittänyt selvittää, mistä se johtui. Tässä ei välttämättä ollut muutosvastarinnasta kyse, vaan työturvallisuuskulttuurin tärkeyden ymmärryksestä sitten lopulta. Asiaa pidetään puheissa esillä ja sanotaan, että aihe ja asia on tärkeä. Kuitenkaan tätä mahdollisuutta osallistua yhdessä yrityksen työturvallisuuskulttuurin kehittämiseen minun taholtani ei hyödynnetty tässä kohtaa. Tukea olisin varmasti tarvinnut yritysjohtosta, työni ohjaajilta työpaikalla ja muilta esimiehiltä tämän asian kanssa. Viestin etukäteen suunnitelmastani yrityksen johdolle sekä ketjujohtolle. Itse ajattelin, että pajaan tulisi paljonkin vapaaehtoisia ja suunnittelin kolme eri päivälle suunniteltua pajaa. Korona tilanne oli esimiehille suunnatun pajan kohdalta haastava ja varsinkin ravintolapuolella oli kyselyn aikaan paljon haasteita erilaisista syistä. Nyt jälkikäteen mietittynä olisi pitänyt sopia etukäteen ketjujohtoon kanssa mahdollisista vapaaehtoisista ja laittaa ehkä henkilökohtaista kutsua sähköpostin välityksellä? Viestin vain Workplacen kautta, mitä pidetään aika pitkälle yrityksen virallisena tiedottamiskanavana. Tämäkin hyvä huomio Workplacen suhteen, sitä ei koeta henkilökohtaiseksi viestiksi kun tulee yleisellä tasolla. Opin itse tästä sen, että viestintään ja ennakkovalmisteluihin tulee käyttää enemmän aikaa ja pohtia asiat tarkkaan. En antanut tämän tilanteen kuitenkaan lannistaa, koska huomasin että kyselyyn tulee henkilökunnalta hyvin vastauksia ja sitä kautta saan asioita selvitettyä ja verrattua sitä, että onko itse havaitsemani asiat samanlaisia kuin henkilökunta tuo esille.

Opinnäytetyön tuloksena valmistuu erilaisia kehittämisajatuksia. Suuri osa kehittämis ehdotuksista tulee työntekijöiltä sekä fasilitointipajasta, mutta mukana on minun työssäni sekä tutkimustyön mukana tuomia kehittämiskohteita. Saatuja tuloksia on hyvä käyttää työturvallisuuden kehittämisessä työpaikoilla tulevaisuudessa. Erilaisia työpajoja fasilitaattorin avulla toimintatapojen muutokseen olisi hyvä ottaa harkintaan ja sitouttaa sitä kautta eri ketjuista ja eri tasoilta ihmisiä mukaan. Hyvää keskustelua ja ideoita saatiin jo tässä yhdessä pajassa aikaiseksi ja työntekijöiltä tuli paljon hyviä ja konkreettisia asioita kehittämisen tueksi. ***Hyvällä yhteistyöllä asiat jalostuvat ja työturvallisuuskulttuuri kehittyy.*** Tästä hyötyvät niin työntekijät, kuin myös työn-

antaja vähentyneiden poikkeustilanteiden ja kustannusten myötä sekä sitoutumisen kautta työntekijöiden osalta. Johdon vastuulla on varmistaa riittävät resurssit, aika ja raha jotta toiminta on mahdollista arjessa. Valvontavastuu on työturvallisuuslain mukaisesti yrityksen johdolla asioiden toteutumisen suhteen. Mielestäni yrityksessä tulisi pyrkiä parempaan työturvallisuuskulttuuriin, eikä tyytyä siihen, mikä on tällä hetkellä yrityksessä. Hyvä olisi ottaa seuraava askel eteenpäin ja kiinnittää huomiota tapahtuneisiin vahinkoihin huomiota eri tasoilla enemmän. Käydä keskustelua esimiesten kanssa omien toimipaikkojen osalta ja olla asioista kiinnostunut. Esimiesten vastuulla on varmistaa, että sovitut asiat tulevat läpi käytyä työpaikalla sekä valvontavastuu sovittujen asioiden noudattamisesta ja puuttumisesta. Tähän esimiehet tarvitsevat oman esimiehen apua sekä tukea. Myös heille tulee tunne, että heistä välitetään, samaan tapaan kuin työntekijätkin kokivat. Uskon vahvasti siihen, että kun asiat otetaan systemaattisesti käsittelyyn ja toistetaan, työturvallisuuskulttuuri kehittyy ja siitä tulee osa jokapäiväistä toimintaa sekä työturvallisuusasioissa ennakoivaa toimintaa. Haluan uskoa, että työlläni on suurempi vaikutus ja että esiintulleita asioita ja ideoita voi hyödyntää muissakin työpaikoissa ja S-ryhmässä yleisesti työturvallisuuden kehittämiseksi. Elämä on jatkuvaa oppimista ja vauhdissa on hyvä pysyä mukana. Turvallisia työpäiviä!

LÄHTEET

- Engeström, Yrjö 2004. Vastapaino Tampere. *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä.*
- Hakala, Juha 2004. Gaudeamus. *Opinnäytetyöopas ammattikorkeakouluille.*
- Hakanen, Jari 2011. Tammerint. Oy. *Työn imu.*
- Hietala Harri, Hurmalainen Mikko & Kaivanto Keijo. E-kirja 2017. *Työsuojeluvastuuopas Humanistinen ammattikorkeakoulu, 2021. Opinnäytetyöopas.*
- Juholin, Elisa 2017. Communicare. *viestinnän tekijän käsikirja.*
- Kantojärvi, Piritta 2010 *ointi luo uutta.*
- Kärkkäinen Merja 2005. *Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä.*
- Manka, Marja-Liisa, Manka, Marjut. E-kirja 2016. *Työhyvinvointi.*
- Mannermaa Katri, Alma Talent 2018. *Työsuojelupäällikön käsikirja.*
- Mattila, Heli 2006. *Viestinnän työkaluja AMK-opiskelijalle.*
- Nummi, Pepe 2007. Edita Publishing Oy. *Fasilitaattorin käsikirja.*
- Peda.net. *Hankkeet, oppijat, formaali oppiminen.* Viitattu 15.5.2021.
<https://peda.net/hankkeet/oppijat/ovo/lahtokohdat/informaali>
- Ristikangas Marja-Riitta, Ristikangas Vesa 2011. WSOY Pro. *Valmentava johtajuus.*
- Tapaturmavakuutuskeskus, työtapaturmatilaston erillistoimitus, *tilastoaineiston toimitus sähköpostilla 7.4.2021* Janne Sysi-Aho
- Tilastokeskus. *Oppimisen käsitteet.* Viitattu 15.5.2021.
https://www.stat.fi/meta/kas/inform_opisk.html
- Työturvallisuuskeskus 2020. Helsinki. *Kaupan työsuojelu.*
- Työturvallisuuskeskus a), 2019 Helsinki. *Lean safety työkirja.*
- Työturvallisuuskeskus 2016 Painojussit Oy. *Työhyvinvointikortti- koulutuksesta suuntaa kehittämiseen*
- Työturvallisuuskeskus 2017 Helsinki. *Työsuojelun taloudelliset vaikutukset.*
- Työturvallisuuskeskus b), 2019 Helsinki. *Työturvallisuus ja työsuojelu.*
- Työterveyslaitos 2021. *Asenne ratkaisee työturvallisuudessa blogi.* Viitattu 2.5.2021
<https://www.ttl.fi/blogi/asenne-ratkaisee-tyoturvallisuudessa/>

Työterveyslaitos a). *Oppimateriaalit, pelotta töissä, psykologinen turvallisuus työyhteisössä.* Viitattu 2.5.2021.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa/>

Työterveyslaitos b). *Oppimateriaalit, psykologinen turvallisuus työyhteisössä.* Viitattu 16.5.2021.

https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/wp-content/uploads/sites/3/2020/12/Pelotta_toissa%E2%80%933psykologinen_turvallisuus_tyoyhteisossa.pdf

Työterveyslaitos 2009. *Työhyvinvointi- uudistuksia ja hyviä käytäntöjä.* Viitattu 28.4.2021.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työterveyslaitos 2010. Porvoo. Toimittanut Martimo, Kari-Pekka, Antti-Poika Mari & Uitti Jukka. *Työstä terveyttä*

Työterveyslaitos 2008. Tammer-Paino Oy. *Työturvallisuuslaki soveltamisopas.*

Vesterinen Pirkko toimittanut 2006. WSOY Pro. *Työhyvinvointi ja esimiestyö.*

LähiTapiola turvallisuustyöntekijä 16.3.2021 puhelu ja sähköposti

SOK:n turvallisuusasiantuntija 11.3. ja 25.3. 2021

Henkilöstöresurssipäälliköt ja ketjujohto HOK-Elanto Workplace pelisääntöjen osalta sähköpostit helmikuu 2021

Viestinnän projektipäällikkö HOK-Elanto Workplace pelisäännöt ja julkaisut sähköposti 3.2.2021

Työsuojelupäällikkö ja työhyvinvointipäällikkö HOK-Elanto useita tapaamisia helmikuu 2021-toukokuu 2021

LIITTEET

Henkilökunnan kysely

1. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

2. Missä ketjussa työskentelet tällä hetkellä? *

3. Kuinka kauan olet työskennellyt alalla? *

- alle 5 vuotta
- 5–10 vuotta
- 10–15 vuotta
- yli 15 vuotta

4. Onko sinut perehdytetty työtapaturma asioihin? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

5. Tiedätkö miten toimia, jos sinulle sattuu työtapaturma?

- Kyllä
- En
- En ole varma
- Minulle ei ole sattunut työtapaturmaa

6. Jos sinulle on sattunut työtapaturma, kävittekö esimiehen kanssa keskustelua tapahtuneesta? Jos sinulle ei ole sattunut työtapaturmaa siirry kysymykseen 9. *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa
- Minulle ei ole sattunut työtapaturmaa

7. Teittekö esimiehen kanssa yhdessä työtapaturmatutkinnan? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa
- minulle ei ole sattunut työtapaturmaa

8. Pohditteko työtaturmatutkinnassa; mitä tapahtui, miksi tapahtui ja miten jatkossa vältettäisiin vastaavat työtaturmat?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa
- Minulle ei ole sattunut työtaturmaa

9. Onko sinulle perehdytetty läheltä piti tilanteen kirjaaminen S Turvaan? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa
- Mikä on S-turva?

10. Mitä työtaturmasta saatua oppia voisi jakaa työpaikalla tai yrityksessä muille työntekijöille? Voit myös kertoa, mitä itse opit mahdollisesta työtaturmasta.

11. Millä keinoilla läheltä piti tilanteiden kirjaaminen S Turvaan jokapäiväiseen tekemiseen mukaan? Omia ajatuksia ja ideoita saa jakaa.

12. HOK-Elannossa työturvallisuusasiat ovat mielestäni? *

- Erinomaisella tasolla
- Hyvällä tasolla
- Jonkin verran parannettavaa
- Paljon parannettavaa

13. Työtaturma asioiden tiedottaminen omalla työpaikallani?

- Erinomaisella tasolla
- Hyvällä tasolla
- Jonkin verran parannettavaa
- Paljon parannettavaa

14. Läheltä piti tilanteiden tiedottaminen omalla työpaikallani?

- Erinomaisella tasolla
- Hyvällä tasolla
- Jonkin verran parannettavaa
- Paljon parannettavaa

15. Minkälaista tiedottamista toivoisit toimipaikan esimiehen tai työsuojelun suunnalta liittyen työtaturmiin ja läheltä piti tilanteisiin

16. Muita huomioita, hyviä käytänteitä tai kehitysideoita muille jaettavaksi ja pohdittavaksi työturvallisuus asioihin liittyen? Sana on vapaa.

Kehitysajatuksia työntekijöille tehdyn kyselyn, esimiesten- ja asiantuntijoiden fasilitointipajan sekä tutkimuksen pohjalta.

LIITE taulukko Pessi 05/ 2021

kehitettävä asia	kehitysehdotus	ideointi, suunnitteluvastuu	seuranta	valvonta, vastuu ja resurssit
PEREHTYTTÄMISEN TYÖTURVALLISUUS ASIOIHIN <i>Yhtenäinen tapa hoitaa työturvallisuus asioita koko yrityksessä kaikissa ketjuissa ja toimipaikoissa. Takaa tasalaatuisen toiminnan.</i>	perusperehdytys: osuus turvallisuusasioille. (johdon-, esimiehen- ja työntekijän vastuut)	Hr, koulutustiimi, työsuojelu ja ketjujohto yhteistyössä	Hr, johto ja keski-johto	johto varmistaa riittävät resurssit suunnitteluun sekä toteuttamiseen käytännössä. Valvontavastuu toteutumisesta
	uudelle työntekijälle PECU koulutus turvallisuusasioista 3-6 kk työn aloittamisesta. (kertausta)	Hr koulutustiimi, SOK riskienhallinta, työsuojelu ja ketjujohto yhteistyössä	Hr, johto ja keski-johto varmistaa, että koulutukset tulee suoritettua.	johto varmistaa riittävät resurssit suunnitteluun sekä toteuttamiseen käytännössä. Valvontavastuu toteutumisesta.
	Jatkuva lyhyt PECU koulutus turvallisuusasioista koko henkilökunnalle. Suoritus 1 krt/vuodessa.	Hr, SOK riskienhallinta, työsuojelu ja ketjujohto yhteistyössä.	Hr, johto ja keski-johto varmistaa, että koulutukset tulee vuosittain suoritettua.	johto varmistaa riittävät resurssit suunnitteluun sekä toteuttamiseen käytännössä. Valvontavastuu toteutumisesta.
	ensiapukoulutuksen kertausosioon lisänä turvallisuusosio. Mm. erilaista kirjauksista, läheltä piti- tilanteista yms. opetusta ja ohjeistusta.	työsuojelu, riskienhallinta ja ketjujohto yhteistyössä	Hr, johto ja keski-johto varmistaa, että koulutukset tulee suoritettua.	johto varmistaa riittävät resurssit suunnitteluun sekä toteuttamiseen käytännössä. Valvontavastuu toteutumisesta.
Ergonomia lähettiläiden roolin kirkastaminen työpaikoilla	Tavoitteiden asettaminen sekä toiminnan mahdollistaminen työpaikalla. Ergonomia asioiden läpikäyntiä työpaikalla esimerkiksi työn ohessa tai palavereissa.	Hr, työhyvinvointipäällikkö työsuojelu ja ketjujohto yhteistyössä.	Hr, ketjujohto varmistaa, että ergonomia asiat ovat esillä työpaikalla. Esimies varmistaa työvuorosunnittelussa työpaikalla.	johto varmistaa resurssit. Johto ja esimies tukee ergonomia lähettilään toimintaa.

Työsuojeluasiamiesten roolin kirkastaminen	olemassa olevien henkilöiden aktiivointi. Perehdytystä turvallisuusasioihin yrityksessä työsuojelun taholta työpaikalla tai yhteisessä koulutuksessa.	työsuojelu ja Hr yhteistyössä. Esimies varmistaa työvuorosuunnittelun	Hr, ketjujohto varmistaa työsuojeluasiamiesten koulutuksen mahdollistamisen työajalla.	johto varmistaa riittävät resurssit suunnitteluun sekä toteutumisen käytännössä.
Turvallisuus asioiden perehdytystä	turvallisuuskävelyt/palokierrokset työpaikoilla kerran vuodessa. Koko henkilökunta mukana. Kirjaus S turvaan kun kierrokset tehty.	työsuojelu suunnittelee yhdessä ketjujohdon ja riskienhallinnan kanssa. Esimies toteuttaa työpaikalla.	ketjujohto ja keski-johto varmistaa, että tulee käytyä kaikissa toimipaikoissa.	johto varmistaa riittävät resurssit suunnitteluun sekä toteutumiseen käytännössä.
	päälliköiden, apulaispäälliköiden ja muiden vastuuhenkilöiden perehdytyksen varmistaminen työturvallisuusasioiden osalta.	asian selvittäminen hr, ketjujohto, työsuojelu ja koulutusyksikkö yhteistyössä.	ketjujohto ja keski-johto varmistaa, että toimintatapa on jokaisessa ketjussa käytössä.	johto varmistaa riittävät resurssit suunnitteluun sekä toteutumiseen käytännössä. Valvontavastuu toteutumisesta.
kehitettävä asia	kehitysehdotus	ideointi- ja suunnitteluvastuu	seuranta	valvonta, vastuu ja resurssit
TIEDOTTAMINEN YRITYKSESSÄ TYÖTURVALLISUUTEEN LIITTYEN	Turvaseinä jokaiseen toimipaikkaan. Kaikki turvallisuuteen liittyvät asiat samassa paikassa. Helpottaa myös uuden työntekijän perehdytystä ja toimintaa poikkeustilanteissa.	hr, työsuojelu, SOK riskienhallinta ja ketjujohto yhteistyössä. Esimies varmistaa omassa toimipaikassa ilmoitustaulun päivityksestä.	keskijohto ja ketjujohto varmistaa toteutumisen omien toimipaikkojen osalta.	johto varmistaa resurssit suunnittelun osalta. valvontavastuu toteutumisesta.
	Workplace ryhmä työsuojelulle turvallisuusasioihin liittyen. Säännöllistä viestintää ja tiedottamista vuosikellon mukaisesti.	työsuojelu, Hr, keskijohto yhteistyössä. Vastuuhenkilö ryhmä ylläpidosta, organisoinnista ym. sovittava yhdessä.	keskijohto ja ketjujohto mukana viestinnässä ja markkinoinnissa ryhmän tärkeyden kertomisesta.	johto varmistaa riittävät resurssit ryhmän suunnitteluun. Johdon tuki ryhmän tärkeyden kertomisesta avainasemassa.
Kehitettävä asia	kehitysehdotus	ideointi ja suunnittelu vastuu	seuranta ja valvonta	vastuu, valvonta ja resurssit

Workplace tiedotamista ja viestintää työpaikoilla	työtapaturma- ja läheltä piti sekä turvallisuushavainnoista valmista materiaalia kvartaaleittain ketjukohtaisesti.	työsuojelu ja turvaryhmä	työsuojelupäällikkö valvoo toteutumista	johto varmistaa riittävät resurssit
	johton, ketjujohton ja työsuojelupäällikön viestintää turvallisuusasioista esimerkiksi 1-2 krt vuodessa. Lisää ymmärrystä asian tärkeyden osalta koko yrityksessä.	johto, keskijohto ja työsuojelupäällikkö suunnittelevat yhteistyössä		valvontavastuu johdolla
	Workplace tiedotamista vuosikellon mukaisesti.	työsuojelu, riskienhallinta ja turvaryhmä yhteistyössä sisällön ja materiaalin osalta. Esimies varmistaa tiedon jakamisen työpaikalla.	työsuojelupäällikkö valvoo toteutumista.	johdolla valvontavastuu.
opastusvideoita ja viestintää	konkreettisia videoita erilaisista tilanteista tapaturmista ja vaaranpaikoista tasaisin väliajoin. (2-3 krt vuodessa ja kun aiheet loppuu toisto)	työsuojelu ja turvaryhmä yhteistyössä. Esimies jakaa omassa ryhmässä ja käy keskustelua henkilökunnan kanssa.	työsuojelupäällikkö valvoo toteutumista. Ketjujohto, keskijohto ja hr varmistaa esimiesten kanssa	johto varmistaa resurssit ja mahdollisuuden käydä asioita läpi työpaikalla esim. palaverit
Viestintä ja tiedottaminen työpaikalla.	toimipaikkojen yhteisiin palaverihin vuosikello turvallisuusasioihin liittyen asioiden läpikäynnin varmistamiseksi	esimiesten ymmärryksen kirkastaminen asian tärkeydestä. Ketjujohto ja Hr yhteistyössä. Turvaryhmä tarvittaessa.	ketjujohto ja keskijohto pitävät asiaa esillä keskusteluissa ja muistuttavat sekä tukevat asiassa.	johdolla valvontavastuu
	Workplacen lisäksi varmistettava asioiden ymmärrys ja että kaikki ovat ajan tasalla. Myös henkilöt kenellä ei ole sovellusta käytössä.	hr ja ketjujohto varmistaa yhteisen toimintatavan	Hr ja ketjujohto	johdolla valvontavastuu

<p>Työsuojelutoimikunnan toiminnan kirkastaminen</p>	<p>Riittävästi aikaa asioiden läpikäyntiin. Kuulumiskierros ja palautteita osallistujilta kentältä. Esimerkiksi 2 kertaa vuodessa. Avointa viestintää Workplacessa ja toiminnan kirkastamista. Henkilökunnan aktivointia.</p>	<p>Työsuojeluorganisaatio ja ketjujohto yhteistyössä. Esimies varmistaa työvuorosuunnittelussa mahdollisuuden tehdä asioiden selvitystä ja kirjausta työajalla.</p>	<p>Ketjujohto/ keski-johto varmistaa tarvittavan ajankäytön työsuojeluasiamiehille kerätä tietoa ja ajatuksia ennen kokousta</p>	<p>Johto varmistaa resurssit ja valvonnan.</p>
-------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------

TYÖTAPATURMA JA LÄHELTÄ PITI SEKÄ TURVALLISUUSHAVAINTO OHJE

Työtapaturmailmoitus ja läheltä piti ja - turvallisuushavainnot

1. Tee työtapaturma tai läheltä piti ilmoitus S turvaan. S Turva kuvake löytyy taustakoneelta tai Kamusta.
2. Valitse raportoi
3. Valitse työtapaturma, läheltä piti ilmoitus tai turvallisuushavainto
4. Valitse työtapaturma
5. Lisää havaintoon kaikki tiedot. (tietoja voi muokata myöhemmin)
6. Kirjaa työtapaturmapaikan sijainti
7. Kirjaa mahdollisimman tarkka kuvaus tapahtuneesta. Mitä tapahtui? Mihin sattui? Tähdelle merkitys kysymykset ovat pakollisia
8. Halutessasi voit lisätä kuvia tai liitteitä asian selkeyttämiseksi
9. Kirjoita vastuuta kohtaan esimiehen nimi
10. Lopuksi tallenna

Kirjattuja asioita ja aikoja voi muokata myöhemmin.

Työtapaturmatutkinta (TOIMIPAIKAN ESIMIES VASTUUSSA)

1. Mene S turvaan kohtaan tee ilmoitus
2. Valitse vasemmassa reunassa havainnot
3. Valitse työtapaturma minkä haluat tutkia
4. Vastaa kysymyksiin yhdessä työntekijän kanssa viikon sisällä tapahtuneesta. Kaikkiin kysymyksiin tulee vastata sillä ajatuksella, miten työtapaturma voitaisiin välttää jatkossa.
5. Kun kaikkiin kohtiin vastattu, tapahtuma voidaan sulkea käsiteltyinä

S turva salasanan palauttaminen

1. Mene S turvaan kohtaan tee ilmoitus
2. Valitse unohditko salasanasasi? Kirjaa tyhjään kohtaan käyttäjätunnuksesi tai yhteiskäyttötunnus
3. sähköpostiin tulee linkki, mitä kautta salasanan pääsee vaihtamaan. Kirjaa uusi salasana itsellesi ylös
4. Varmista salasanan vaihtaminen tallentamalla
5. Jos kyseessä on yhteiskäyttötunnuksen salasana, muista ilmoittaa salasana myös muille. Jos salasanan kanssa on ongelmia laita sähköpostia x@sok.fi tai x@sok.fi

**POISTA MAHDOLLINEN VAARA TAI ILMOITA ETEENPÄIN
ESIMIEHELLE.
TYÖTURVALLISUUS ON JOKAISEN VASTUULLA.
TURVALLISIA TYÖPÄIVÄIÄ!**