



Milla Karjalainen

TYÖTURVALLISUUDEN HUOMIOIMINEN PEREHDYTYKSESSÄ

Kohteena päivittäistavara-kaupan alan yritys



TYÖTURVALLISUUDEN HUOMIOIMINEN PEREHDYTYKSESSÄ

Kohteena päivittäistavarakaupan alan yritys

Milla Karjalainen
Opinnäytetyö
Kevät 2013
Liiketalouden koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijä(t): Milla Karjalainen

Opinnäytetyön nimi: Työturvallisuuden huomioiminen perehdytyksessä

Työn ohjaaja(t): Eija Svanberg

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Kevät 2013 Sivumäärä: 58 + 8

Työperäiset sairaudet ja tapaturmat aiheuttavat vuosittain yli miljardien eurojen kustannukset, jotka koskevat niin yrityksiä, yhteiskuntaa kuin tapaturman uhreja. Työturvallisuus- ja ergonomiatietoisuus pienentävät työperäisten sairauksien ja tapaturmien riskiä. Olen itse työtapaturman uhri kesältä 2012, ja mielestäni päivittäistavarakaupan alalla toimiva kohdeyritykseni voisi perehdytyksen ja työnopastuksen yhteydessä korostaa nykyistä enemmän työturvallisuuden ohjausta ja opettamista. Siksi tämän opinnäytetyön aiheena on työturvallisuuden huomioiminen perehdytyksessä.

Kaupan alalla on paljon työntekijöitä kuormittavia työtehtäviä, kuten nostaminen, kantaminen, vetäminen ja työntäminen. Hyllyttäjien työ on myös toisto- ja seisomatyötä, mikä lisää ennestään työn kuormittavuutta. Tässä työssä keskitytään hyllyttäjien kannalta tärkeisiin työturvallisuusasioihin, kuten hyvään ergonomiaan, ja annetaan kohdeyrityksen kauppiaille neuvoja työturvallisuuden kehittämiseen. Työssä korostetaan nimenomaan perehdytyksen aikana saatujen oppien merkitystä ja sen ennalta ehkäisevää vaikutusta tapaturmiin. Tavoitteena on tehdä yrityksen perehdytykseen tuleva työturvallisuusopas, ja saada yritys ymmärtämään työturvallisuuden tärkeys.

Työn teoreettinen osuus pohjautuu pääasiassa perehdyttämiseen, ergonomiaan, työturvallisuuden ja havainnointia koskevaan kirjallisuuteen ja sähköisiin lähteisiin. Empiirinen osuus perustuu kohdeyrityksen havainnoinnista saatuun aineistoon, missä keskitytään työskentelytapoihin, työympäristön siisteyteen ja järjestykseen sekä työvaatetukseen. Kohdeyritykselle laadittu työturvallisuusopas perehdytykseen on työn liitteenä. Opas tulee kohdeyritykselle kuitenkin sähköisenä tiedostona, jotta sitä voi tarvittaessa päivittää helposti.

Havainnoinnissa selvisi kohdeyrityksen työntekijöillä olevan selviä puutteita työturvallisuuden suhteen. Mielestäni yrityksen kannattaisi tehdä jatkotutkimusta, kuinka työturvallisuus on kehittynyt uuden oppaan myötä, sekä ylipäätään seurata työturvallisuutta aiempaa tarkemmin. Suositteisin kohdeyritykselle lisäksi työfysioterapeutin pitämää työergonomiakoulutusta kaikille hyllyttäjille ainakin kerran vuodessa.

Asiasanat: perehdyttäminen, työturvallisuus, ergonomia, havainnointi, päivittäistavarakauppa

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme of Business Economics

Author(s): Milla Karjalainen

Title of thesis: Acknowledging safety at work in orientation period

Supervisor(s): Eija Svanberg

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2013 Number of pages: 58 + 8

Lack of teaching about occupational safety in orientation with the influence of bad work ergonomics causes health problems creating a lot of sickness absences. Sickness absences are expensive for the employer, society and especially for the employee because in worst case he or she can lose ability to work. These kinds of problems could be avoided if the company focused on teaching better about safety at work in orientation. Last summer the writer of this thesis was the victim of an accident at work. Consequently it was an easy decision to write the thesis on acknowledging safety at work in orientation period.

The target company operates in retail industry so the employees face daily heavy workloads such as lifting and pulling. In this thesis the focus was on the importance of occupational safety orientation as well as the main practices on good working ergonomics. The thesis also includes information about good occupational safety leadership and provides tools on how to improve it. The primary purpose of this thesis was to create a versatile and reliable guide book about occupational safety for new employees. The second aim was to make the target company understand the meaning of good occupational safety.

The sources for the theoretical section of the study were mainly literature and reliable electronic sources on orientation, occupational safety, ergonomics and observation. The empirical part of the study was based on the observation material in the target company. During the observation the focus was on employees' working methods, cleanness and proper order in working environment and clothing. The guide will be published as an electronic version so it can be easily updated if needed.

Based on observation the target company's employees have a serious lack of skills on occupational safety. Due to this it was recommended to have training by occupational health physiotherapist at least once in a year ergonomics. The target company could also make a research on how occupational safety has improved with the aid of new guide book.

Keywords: Orientation, occupational safety, ergonomics, observation, retail industry

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	7
2	TYÖN TAUSTATEKIJÄT JA TAVOITTEET	8
2.1	Aiheen valintaan johtaneet tekijät	8
2.2	Työn tavoitteet	8
3	PEREHDYTTÄMINEN	10
3.1	Perehdyttämisen käsite	10
3.2	Työnopastuksen käsite	11
3.2.1	Viiden askeleen malli työnopastuksen avuksi	12
3.2.2	Työturvallisuus osana työnopastusta	14
3.3	Hiljainen tieto tulokkaan oppimisen tueksi	14
3.4	Uuden työntekijän perehdytysprosessi	15
3.4.1	Perehdytyksen suunnittelu	16
3.4.2	Perehdytysprosessin toteutus	17
3.4.3	Perehdytyksen seuranta ja arviointi	18
3.5	Perehdytyksen merkitys	19
4	ERGONOMIA KAUPAN ALALLA.....	21
4.1	Ergonomian määritelmä ja tavoite	21
4.2	Tuki- ja liikuntaelinsairaudet kaupan alalla	21
4.3	Käsin tehtävät nostot ja siirrot kaupan alalla	22
4.3.1	Käsin tehtävien nostojen ja siirtojen kuormitustekijät	22
4.3.2	Turvallisen noston perusteet	24
4.4	Ergonomiaa edistävät apuvälineet ja tuotteet	25
5	PÄIVITTÄISTAVARAKAUPAN TYÖTURVALLISUUS	27
5.1	Päivittäistavara kaupassa huomioitava lainsäädäntö	27
5.1.1	Työnantajan velvollisuudet	27
5.1.2	Työntekijän velvollisuudet	29
5.2	Työtaturma-käsite	30
5.2.1	Palkansaajien työtaturmat vuonna 2010	30
5.2.2	Työtaturmista aiheutuvat kustannukset	31
5.2.3	Työkykyjohtamisen benchmark –hanke 2012	34
5.3	Työturvallisuusjohtaminen	34

5.3.1	TTT-johtamiseen perustuva toimintamalli	35
5.3.2	Nolla tapaturmaa –tavoite osana työturvallisuusjohtamista.....	37
5.3.3	Hyvän työturvallisuuden edut	38
6	HAVAINNOINTI TUTKIMUSMENETELMÄNÄ.....	39
6.1	Havainnoinnin käsite	39
6.2	Havainnointimenetelmät	39
6.3	Havainnoinnin edut ja heikkoudet.....	41
7	HAVAINNOINTI KOHDEYRITYKSESSÄ.....	42
7.1	Aineiston kuvaus ja sen luotettavuuden pohdintaa.....	42
7.2	Havainnoinnin tulokset ja niiden mahdolliset kehittämisehdotukset	43
7.2.1	Käsin tehtävät nostot ja siirrot	43
7.2.2	Hyllyttäminen	44
7.2.3	Rullakoiden käyttö.....	45
7.2.4	Siisteys ja järjestys.....	46
7.2.5	Työvaatetus	46
7.3	Yhteenvedo	47
8	POHDINTA	48
8.1	Aiheen valinnan taustojen ja aineiston luotettavuuden pohdintaa	48
8.2	Pohdintaa opinnäytetyön oppimisprosessista ja jatkotutkimuskohteet	49
	LÄHTEET.....	51
	LIITTEET.....	59

1 JOHDANTO

Uusimman Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Tilastokeskuksen tekemän julkaisun mukaan palkansaajien työtaturmien määrä ja riski ovat hieman kasvussa (Tilastokeskus 2012a, hakupäivä 7.3.2013). Mitä enemmän tapaturmia, sitä enemmän kustannuksia aiheutuu yritykselle, yhteiskunnalle ja tapaturman uhrille. Yritykselle voi yhden työntekijän työtaturma maksaa jopa useita tuhansia euroja (Hoffmanco International, Elinkeinoelämän keskusliitto, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, PricewaterhouseCoopers Oy & Työterveyslaitos). Tapaturmien määrää ja kustannuksia voi kuitenkin vähentää hyvällä työturvallisuusperehdyttämällä (Kjelin & Kuusisto 2003, 20; Österberg 2005, 90; Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala-Rasmus, Sandberg 2006, 155; Kangas & Hämäläinen 2007, 4; Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012; Työterveyslaitos 2011, hakupäivä 7.3.2011).

Tämä opinnäytetyö on tehty päivittäistavarakaupan alalla toimivalle kohdeyritykselle. Itselleni sattui työtaturma kohdeyrityksessä kesänä 2012, joten työllä on henkilökohtaista merkitystä. Työssä keskitytään hyllyttäjien työturvallisuuteen, kuten hyvään työergonomiaan, mutta myös työympäristön turvallisuuteen. Tämän lisäksi kohdeyrityksen esimiehille annetaan vinkkejä turvallisuusjohtamiseen. Työn tärkeimpänä tavoitteena on saada kohdeyritys ymmärtämään perehdyttämisen merkitys työtaturmia ennakoivana tekijänä.

Teoreettinen osuus muodostuu perehdyttämistä, ergonomiasta, työturvallisuutta ja havainnointia koskevista kappaleista, jotka on pyritty huomioimaan kohdeyritystä ajatellen. Työhön kuuluu oleellisena osana kohdeyrityksen työntekijöiden havainnointi, mikä muodostaa työn empiirisen osuuden. Havainnoinnin kohteena olivat työntekijöiden ergonomia, välineiden käyttö, työvaatetus sekä työympäristön järjestys ja siisteys. Pääosin havainnoinnin pohjalta on koottu kohdeyritystä varten työturvallisuusopas, jossa käydään läpi havainnoinnissa paljastuneet turvallisuuspuutteet. Opas on tämän työn liitteenä.

2 TYÖN TAUSTATEKIJÄT JA TAVOITTEET

2.1 Aiheen valintaan johtaneet tekijät

Ajatus opinnäytetyön aiheesta syntyi kesänä 2012, kun olin suorittamassa tutkintooni liittyvää työharjoittelua hypermarkettina toimivan kohdeyrityksen elintarvikeosastoilla. Tulin työyhteisöön kauppiaan ja myymäläpäällikön mukaan kesken kauden enkä saanut ketjun laatimaa perehdytystä lainkaan. Toki sain opastusta aina osastoa vaihdettaessa, mutta en kattavaa perehdytystä. Kolmannella työviikolla olin ohjaamassa pumppukärryä kaupan asiakastiloista henkilökunnan varastoon, kun äkillisen pysähtymisen tarpeen vuoksi hätäännyin ja työnsin nilkkani pumppukärryn alle. Tämä johti pitkään sairauslomakierteeseen pitkin kesää ja loppukesästä viimein magneettikuvauksissa selvisi, että nilkkani jänne on vaurioitunut niin pahaksi, etten pysty tekemään seisomatyötä. Harmittoman oloisesta turvallisuusrikkeestä koitui lopulta yli puolen vuoden liikkumis- ja työkyvyttömyys.

Tapaturman jälkeen aloin huomaamattani keskittymään enemmän omaan ja työkavereiden työturvallisuuteen työpaikalla ja havaitsin selviä puutteita. Saatoin vapaa-ajallanikin miettiä, kuinka kohdeyrityksen työturvallisuutta voisi kehittää. Syksynä 2012 keskustellessani ohjaavan opettajan kanssa minulle valkeni, että tästä aiheestahan saan erittäin hyvän ja minua henkilökohtaisella tasolla kiinnostavan opinnäytetyön.

2.2 Työn tavoitteet

Opinnäytetyöni **tulostavoitteena** on tehdä kohdeyrityksen elintarvikeosastojen hyllyttäjille tarpeeseen tuleva opas työturvallisuusperehdyttämiseen ja saada kohdeyrityksen johto ymmärtämään työturvallisuuden tärkeys perehdyttämisvaiheessa. Elintarvikeosastoihin luetaan tässä työssä hedelmä- ja vihannesosasto, teolliset elintarvikkeet, leipä-, maito-, pakaste- ja lihaosastot. Opas laaditaan pääasiassa uusia työntekijöitä varten, mutta tarkoituksena on, että oppaan tiedot tulisi kunkin työntekijän käydä läpi kerran vuodessa ja aina osaston vaihtuessa. Tässä työssä työturvallisuus tarkoittaa ergonomisesti oikein tehtyä työtä, opastusta työvälineiden oikeaan käyttöön, työympäristön siisteyttä sekä tiedossa olevien vaaratilanteiden esittämistä henkilökunnalle. Työhön ei siis sisälly työsuojelu esimerkiksi päihteiden alaisia asiakkaita kohtaan enkä käy läpi

turvallisuusohjeita esimerkiksi tulipalon varalle. Tämä siksi, että kohdeyrityksellä on näihin liittyvä hyvä opastus ja olisi mahdotonta havainnoida tämän kaltaisia erittäin harvoin tapahtuvia asioita.

Toiminnallisena tavoitteena on pyrkiä ehkäisemään mahdolliset työtapaturmat. Työturvallisuusasioiden oppiminen mahdollistaa työntekijöiden turvallisemman ja ergonomisemman työskenteilyn. Pitkäaikaisena tavoitteena on saada kohdeyritys omaksumaan työturvallisuusperehdyttämisen tärkeys ja tehdä konkreettisia toimia sen edistämiseksi. **Oppimistavoitteena** on onnistua havainnoinnissa ja kehittyä tutkijana. Samalla pyrin sisäistämään tietoa kaupan alan työturvallisuusriskeistä ja itse työturvallisuuskäsitteestä.

3 PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Perehdyttämisen käsite

Jokainen yritys tarvitsee perehdyttämistä koosta tai toimialasta riippumatta (Penttinen & Mäntynen 2007, 2). Perehdyttämistä voidaan kuitenkin tarkastella monesta eri näkökulmasta ja mielestäni tämä on yksi syy siihen, miksi jokaisella yrityksellä on omat tapansa perehdytykseen. Perehdyttäminen ymmärretään yleisesti kokonaisuutena, jonka avulla uudelle työntekijälle annetaan eväät itsenäiseen ja menestyvään työhön. Tämä tarkoittaa siis kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla hän oppii tuntemaan työyhteisönsä, sen tavat, henkilökunnan sekä oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Suuressa mittakaavassa perehdyttäminen kehittää myös työyhteisöä ja organisaatiota. (Österberg 2005, 90; Hyppänen 2007, 194–195; Penttinen & Mäntynen 2007, 2; Kupias & Peltola 2009, 19.) Perehdytystä ohjailevat organisaation lisäksi perehdyttämisen historia, yhteiskunnan käsitys perehdytyksestä sekä lainsäädäntö. Kokonaisuudessa perehdytyksen katsotaan liittyvän liiketoiminnan tavoitteiden varmistamiseen ja onnistuneeseen henkilöstötyöhön. (Kupias & Peltola 2009, 10,16.)

Kjelinin ja Kuusiston (2003, 14) mukaan perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimintoja, joiden avulla tuetaan uutta työntekijää ja saadaan hänet organisaation tasavertaiseksi jäseneksi. Samalla he korostavat perehdyttämisen olevan ”moniulotteinen tapahtumasarja, joka sisältää sekä suunniteltuja elementtejä että organisaation ihmisten spontaania toimintaa” (Kjelin & Kuusisto 2003, 14).

Perehdyttämisellä voidaan tarkoittaa myös toimenpidettä, jonka avulla perehdytettävä oppii tuntemaan yrityksen, jossa työskentelee, työpaikkansa ihmiset eli työtoverit ja asiakkaat, sekä oman työnkuvansa (Kangas & Hämäläinen 2007, 2). Kaupan alalla on tärkeää perehdyttää henkilöstö tuntemaan yrityksen liikeidea ja palveluperiaate (Rauramo 2003, 34). Toisaalta, yritys voi nähdä perehdyttämisen investointina, kuten Heinonen ja Järvinen (1997, 21) esittävät. Tämä investointi lisää tulevaisuudessa henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista, parantaa työn laatua, lisää jaksamista sekä vähentää tapaturmia ja sairauspoissaoloja (Heinonen & Järvinen 1997, 21).

3.2 Työnopastuksen käsite

Työnopastus on yksinkertaisimmillaan ”välittömästi työpaikoilla annettavaa työtehtävien opetusta”, ja näin ollen osa perehdytystä. Työnopastus on myös keskeinen osa työpaikan koulutustoimintaa ja kehittämistä. (Vartiainen, Teikari & Pulkkis 1990, 109.) Työnopastuksessa työntekijä perehdytetään työhön kohdistuviin odotuksiin ja vastuuseen, sekä opetetaan oikeat työmenetelmät ja tarvittavien koneiden, laitteiden ja työvälineiden turvallinen käyttötapa (Kangas & Hämäläinen 2007, 2, 13; Penttinen & Mäntynen 2007, 2; Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012). Tavoitteena on siis pureutua niihin asioihin, joiden avulla yksilö selviytyy työtehtävissään itsenäisesti (Juuti & Vuorela 2002, 50).

Hyvällä ja suunnitelmallisella työnopastuksella työntekijä oppii uuden tehtävänsä nopeasti ja heti oikein. Näin varmistetaan työn laatu, ammattitaito ja tehokkuus. Työnopastus kannattaa hoitaa sekä näyttämällä että kokeilemalla töitä ja tehtäviä. Siihen kuuluu myös muiden ihmisten tapaminen ja heidän kanssaan keskustelu. Tarvittaessa kerrataan ja täydennetään tietoja sekä korostetaan uusia ja poikkeavia asioita ja käytäntöjä. (Penttinen & Mäntynen 2007, 4; Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012.)

Työnopastusta tarvitaan aina, kun työtehtävät ja -menetelmät muuttuvat, työntekijöiden käyttöön tulee uusia koneita ja laitteita sekä silloin, kun toiminta on virheellistä tai tuotteiden ja palvelun laadussa on puutteita. Työnopastus on tarpeen myös tilanteissa, missä on sattunut tapaturma tai ammattitauti, tai jos huomataan turvallisuusohjeiden laiminlyönti. (Penttinen & Mäntynen 2007, 4; Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012.) Esimerkiksi kohdeyrityksessäni ei annettu tai tarjottu minulle tapaturman jälkeen töihin palattuani työnopastusta pumppukärryn oikeanlaiseen käyttöön.

Työnopastuksen muodot vaihtelevat organisaation ja työtehtävän mukaan. Yleisimmin työhön opastajat ovat työnjohdon alaisuudessa työskenteleviä kokeneimpia henkilöitä. (Vartiainen ym. 1990, 111.) Onnistuneeseen työnopastukseen tarvitaan kokeneen työntekijän lisäksi opastaja, joka etenee loogisesti ja sopivaa vauhtia opastuksessaan, osaa kertoa asioista tarpeeksi havainnollisesti ja on itse kiinnostunut työstään (Juuti & Vuorela 2002, 50-51).

Työnopastuksessa on otettava kuitenkin huomioon, että jokainen oppija on yksilö ja tämän vuoksi yhtäläinen malli tai tapa ei sovellu joka tilanteeseen. Opastettavien tiedot, taidot ja kokemukset

ovat erilaisia. Toisella työntekijällä voi esimerkiksi olla pitkä koulutustausta, mutta toisella voi olla elämäkokemuksen ja työkokemuksen tuomaa hiljasta tietoa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13.) Hiljaisesta tiedosta lisää kappaleessa 4.3 *Hiljainen tieto*.

Opastettavien fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet eroavat myös. Toinen voi olla nopea ymmärtämään asiansa ja luonteeltaan aktiivinen ja rohkea, ja toinen puolestaan käsistään kätevämpi, arka ja hiljainen oppija. (Kangas 2007, 13.) Tämän vuoksi perehdyttäjän kannattaa käyttää mahdollisimman monipuolisia opetusmenetelmiä (Ritala & Tarvainen 1991, 80). Työnopetuksen kannalta on tärkeää, että opastaja tunnistaa oppijan yksilöllisen oppimistyylin. Näitä ovat näkemällä, kuuntelemalla, lukemalla tai tekemällä oppiminen. Näiden tyylien huomioonotto tehostaa oppimista, mutta vaatii eri oppimistyylien tunnistamista. Yhtälailla opastajan tulee tunnistaa oppijan asenne ja motivaatio oppimiseen. (Kangas 2007, 13.)

3.2.1 Viiden askeleen malli työnopastuksen avuksi

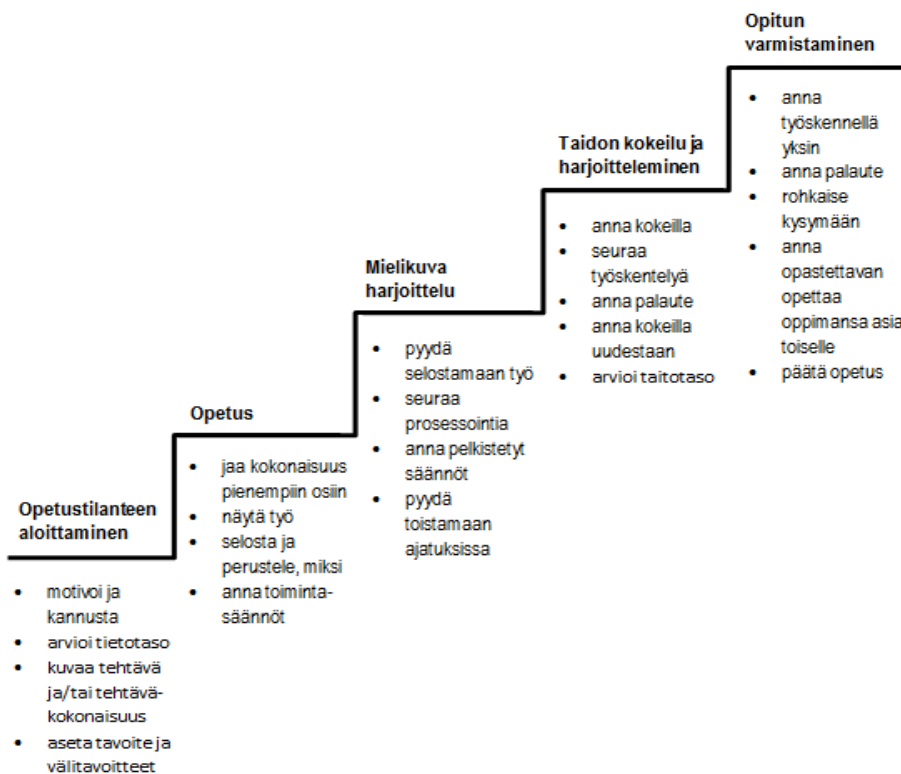
Yksi tunnetuimmista työnopastuksen suunnittelun ja toteutuksen avuksi kehitelty menetelmä on viiden askeleen malli (katso kuvio 1) (Vartiainen ym. 1990, 93; Juuti & Vuorela 2002, 51; Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012). Ensimmäinen askel on opetustilanteen aloittaminen, missä selvennetään oppimistavoitteet ja arvioidaan lähtötaso. Mikäli opastettavalla on aiempaa kokemusta tulevasta työtehtävästään, hän voi näyttää nykyiset taitonsa opastajalle. Jos opastettava osaa asiansa hyvin, voidaan siirtyä seuraavaan asiaan, mutta jos osaamisessa on havaittava puutteita, kannattaa opetus aloittaa alusta ja varmistaa asian oikein oppiminen. Ensimmäisen askeleen aikana tulee luoda miellyttävä ja luottamuksellinen ilmapiiri, jotta tulokas uskaltaa tarvittaessa kysyä oppaalta tietäen hänen vastaavan. Samalla vahvistetaan myönteistä asennoitumista ja motivaatiota. (Kangas 2007, 15.)

Toisessa askeleessa keskitytään opastettavan työtehtävien kokonaiskuvan luomiseen sekä siihen liittyviin ohjeisiin ja sääntöihin. Mikäli työ koostuu monesta osasta, kannattaa jakaa se osiin ja opastaa osio kerrallaan. Seuraavaan osioon päästään opastajan ollessa varma opastettavan taidoista. Jokainen vaihe tulee perustella, jotta opastettava ymmärtää, miksi tehdään juuri näin ja mitä hyötyä siitä on. Toisessa askeleessa on hyvin tärkeää ottaa opastettava mukaan aktiivisesti, eli antaa hänen kysyä ja kokeilla sen sijaan, että opastaja olisi vain itse äänessä. Näin voidaan vielä huomata epäselvät tai korjattavat asiat. (Kangas 2007, 15.)

Kolmannen askeleen tarkoituksena on niin sanottujen sisäisten mallien, eli ihmisten toimintaa ohjaavia tekijöiden, viimeistely. Ammattitaidon kehittyessä työntekijän ei tarvitse ajatella jokaista työvaihetta erikseen, sillä sisäiset mallit ohjaavat toimintaa rutiininomaisesti. Tähän pääsemistä auttaa mielikuvaharjoittelu, jonka avulla pyritään keskittymään työsuoritukseen ja sen onnistumiseen. (Kangas 2007, 16.) Esimerkiksi opastaja pyytää opastettavaa kuvailemaan hyllyttämisen alusta loppuun, jolloin opastettava joutuu miettimään ja kertaamaan oppimansa työvaiheet ja –tavat.

Neljännän askeleen tavoitteena on harjaannuttaa taitoja, joita saadaan käytännön harjoittelun avulla. Opastettava suorittaa työvaiheensa alusta loppuun omaan tahtiin samalla kun opastaja seuraa työskentelyä. Tämän jälkeen opastettava antaa ensin arvion työstään ja kuulee vasta sen jälkeen opastajan palautteen ja perustelut mielipiteelleen. Mikäli opastettavalla on vielä epävarmuutta tai ongelma kohtia, harjoittelu jatkuu. (Kangas 2007, 16.)

Viides askel on opitun varmistaminen. Opastettava työskentelee viimeistään nyt yksin ja opastaja seuraa enää silloin tällöin. Opastaja voi pyytää opastettavaa opettamaan työtehtävän jollekin toiselle, jolloin viimeistään huomataan oppimisen taso. (Kangas 2007, 16.)



KUVIO 1. Viiden askeleen malli (mukaillen Vartiainen ym. 1990, 93; Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 12.12.2012)

3.2.2 Työturvallisuus osana työnopastusta

Työnopastuksella on tärkeä osa ennakoivaa työsuojelua, sillä hyvään työnopastukseen kuuluu turvallisten työmenetelmien opettaminen sekä mahdollisten vaaratilanteiden kertominen (Penttinen & Mäntynen 2007, 5; Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012). Työnopastus on laissa säädetty asia. Työturvallisuuslain 14 § kerrotaan selvästi, että työnantajan on huolehdittava työntekijän riittävästä ”perehdytyksestä työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti uuden työn tai tehtävän aloittamista” (Työturvallisuuslaki 738/2002 2: 14.1 §).

Samalla työnopastuksessa tulee näyttää ja kertoa keinot rasitusvammojen ennalta ehkäisemiseksi eli opettaa uutta työntekijää ergonomisesti oikeista työmenetelmistä, -asunnoista ja -liikkeistä (Rauramo 2003, 35; Penttinen & Mäntynen 2007, 5; Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012). Työnopastukseen liittyy myös liiallisen henkisen kuormituksen torjunta ja työpaikan pelisääntöjen keskustelu. Jotta nämä työsuojeluasiat saataisiin linkitettyä luontevasti työnopastukseen, on opastajien oltava perillä työpaikkansa työsuojeluasioista. Työpaikan oman työsuojeluhenkilöiden tietoja ja asiantuntemusta kannattaa myös hyödyntää parhaan tuloksen saamiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012.)

3.3 Hiljainen tieto tulokkaan oppimisen tueksi

Hiljaisen tiedon käsitteen luojana pidetään unkarilaista kemistiä ja filosofia Michael Polayita (1891-1976). ”Voimme tietää enemmän kuin osaamme kertoa” on, vapaasti suomennettuna, hänen usein siteerattu perusajatus hiljaisesta tiedosta. (Koivunen 1997, 77.) Tämä tieto muodostuu käytännön osaamisen, päättelyn ja kokemusten kautta, ja se ilmenee osaavan työntekijän toiminnassa äänettömänä osaamisena ja taitona (Järvinen, Koivisto, Poikela 2000, 72; Honka & Ruohotie 2003, 38; Vilka 2006, 32). Hiljainen tieto ei kuitenkaan ole pelkästään yhden henkilön omaa osaamista, vaan se voi koskea myös yrityksen yhteisiä toimintoja (Koivunen 1997, 84; Järvinen ym. 2000, 73).

Työssä tarvittavaan osaamiseen ei enää riitä yksinään hyvä koulutus, sillä osaamiseen vaikuttaa myös se, miten työntekijät onnistuvat jakamaan hiljaista tietoa toisilleen, ja kuinka tämä tieto otetaan yhteiseen toimintaan mukaan (Järvinen ym. 2000, 73). Tästä aiheesta on Kesti Marko tehnyt

tänä syksynä myös väitöskirjan, vapaasti suomennettuna Tuottavuus kasvuun hiljaisen tiedon avulla, Lapin yliopistossa. Tutkimuksessa luotiin hiljaiseen tietoon perustuva henkilöstön kehittämisprosessi, jota testattiin 19 eri liiketoimintayksikössä usean vuoden ajan. Tulokset osoittivat, että prosessimallilla oli saatu aikaan merkittävää henkilöstölähtöistä suorituskyvyn nousua ja tämä näkyy suoraan tuottavuuden ja toimintakapasiteetin kasvuna. (Lapin yliopisto 2012, haku-päivä 22.12.2012.)

3.4 Uuden työntekijän perehdytysprosessi

Perehdytysprosessin sisältö ja aloitus vaihtelevat lähteestä riippuen. Kjelinin ja Kuusiston mukaan (2003, 14) perehdytysprosessin katsotaan alkavan uuden työntekijän ensimmäisestä kontaktista organisaatioon, Juholinin (2008, 233) mielestä se alkaa joissain tapauksissa jopa tulokkaan aiemmista mielikuvista yritykseen liittyen ja Kupias ja Peltola (2009, 102) näkevät prosessin alkavan ennen rekrytointia. Kangas (2000, 7) ottaisi perehdytysprossiin mukaan vielä perehdyttämisen suunnittelun.

Prosessin vaiheista on myös eri näkemyksiä. Näiden pohjalta loin mielestäni sopivimman sisältökokonaisuuden uuden työntekijän perehdytysprosessille, joka alkaa perehdytyksen suunnittelulla, perustuen Vartiaisen ym. (1990, 109) näkemykseen, että ”usein työpaikoilla on valmiina uutta työntekijää koskeva perehdytysuunnitelma.” Lisäksi Kupias ja Peltola (2009, 88) toteavat, että ”harvassa organisaatiossa pystytään keskitetysti laatimaan kaikille tiimeille tai henkilöille riittävän yksityiskohtaisia suunnitelmia tai materiaaleja.” Suunnittelun jälkeen seuraa perehdytyksen toteutus, minkä jaan ajallisesti kolmeen osaan: perehdyttämiseen ennen työsuhteen alkua, ensimmäisten viikkojen aikana sekä ensimmäisten kuukausien aikana. Viimeisenä osana ovat seuranta ja arviointi.

Prosessin toteutus -osuus käsitellään uuden työntekijän näkökulmasta, eli mitä hän kokee prosessin aikana. Koska työni aiheena on tehdä työturvallisuutta koskeva lisä jo olemassa olevaan perehdytysoppaaseen ja perehdytysprosessiin, käyn ihanteenomaisen perehdytysprosessin vain pääpiirteittäin läpi. En ota tekstissä kantaa kohdeyrityksen perehdyttämiskäytäntöihin, vaikka sain yrityksen edustajalta tarvittavat materiaalit, sillä en itse saanut kyseisten ohjeiden mukaista perehdytystä.

3.4.1 Perehdytyksen suunnittelu

Perehdytyksen suunnittelu tarkoittaa perehdytyksen toteutuksen ja käytettävien toimenpiteiden päättämistä ennen varsinaista perehdytystä (Kupias & Peltola 2009, 87). Suunnittelun pohjalla olisi hyvä olla ajatus niistä asioista, mitkä auttavat uutta työntekijää menestymään eli mitä tietoja ja taitoja on tarkoitus oppia (Kangas 2000, 7; Kjelin & Kuusisto 2003, 199). Lopulliseen sisältöön vaikuttavat yrityksen arvot, strategia, tavoitteet sekä uuden työntekijän tehtävä ja hänen aikaisempi osaaminen (Kjelin & Kuusisto 2003, 199; Österberg 2005, 93). Monissa yrityksissä tehdään kirjallinen perehdytysuunnitelma, jonka tulisi sisältää ainakin perehdytyksen aikataulun, vaiheet, sisällön, menetelmät ja seurannan. Suunnitelman runko voi olla samanlainen, mutta sitä on tarvittaessa voitava soveltaa, sillä perehdytettävät ovat erilaisia ja olosuhteet voivat muuttua. (Kjelin & Kuusisto 2003, 199; Österberg 2005, 93; Kangas & Hämäläinen 2007, 2.)

Perehdytysohjelmaan kuuluu myös perehdyttäjän määrittäminen. Perehdyttäjä voi toki olla esimies, mutta uudelle työntekijälle on usein miellyttävämpää saada jokin muu kontakti perehdytyksen yhteydessä, jonka kanssa keskustella asioista, joita ei halua kertoa esimiehelle (Hokkanen, Mäkelä, Taatila 2008, 63). Jokaisella ammattitaitoisella työntekijällä ei ole valmiuksia toimia perehdyttäjänä, minkä vuoksi yrityksen tulee selvittää, kenellä on tarvittavat tiedot ja taidot perehdyttämiseen. Perehdyttäjä on valittava huolella, sillä hänen kauttaan uusi työntekijä muodostaa käsityksen työpaikastaan ja oman merkityksensä työyhteisössä. (Viitala 2005, 356.) Hyvä perehdyttäjä on sen verran uusi, että muistaa, millaista oli aloittaa uudessa työpaikassa, ja hänellä on kyky kertoa ja opastaa tulokasta sekä taito kuunnella (Kjelin & Kuusisto 2003, 195, 197; Österberg 2005, 93; Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 64). Hyvän perehdyttäjän ominaisuuksiin kuuluu myös myönteinen asennoituminen työtään ja työnantajaa kohtaan, ja hänellä on kannustava ja rohkaiseva asenne (Lepistö 2004, 59). Tärkein taito on kuitenkin kyky yhteistyöhön ja ryhmässä työskentelyyn (Vartiainen ym. 1990, 111).

Perehdyttäjän lisäksi on huomioitava, mikä rooli esimiehellä on perehdytyksessä (Kangas 2000, 7). Esimies on kuitenkin se henkilö, joka vastaa perehdytyksen suunnittelusta ja toteutuksesta (Lepistö 2004, 59). Valviston (2005, 50) mukaan esimiehen olisi hyvä olla aina vastaanottamassa uutta työntekijää henkilökohtaisesti hänen ensimmäisenä työpäivänään, jotta tulokas kokisi itsensä tärkeäksi. Perehdyttäjänä esimiehen tavoitteena on varmistaa uuden työntekijän työtehtävät, luoda miellyttävä ilmapiiri vuorovaikutukselle työyhteisössä ja varmistaa tulokkaan paikka organisaatiossa (Kjelin & Kuusisto 2003, 189; Hokkanen ym. 2008, 63). Esimiehellä on aina viime kä-

dessä vastuu perehdyttämisestä (Kupias & Peltola 2009, 102). Työnopastusjohtamiseen kuuluu muun muassa vastuu opastajien ammattitaidon ajantasolla pitämisessä, huolehtiminen työnopastusohjelman kehittämisestä sekä johtamisessa tarvittavan tiedon varmistaminen (Vartiainen ym. 1990, 111).

Aikataulutus on myös tärkeässä roolissa perehdytyksen suunnittelussa. Esimerkiksi työvuoroja suunniteltaessa on otettava huomioon perehdytykseen käytettävä aika. (Kangas 2000, 8.) Perehdyttämiseen käytettyyn aikaan vaikuttavat uuden työntekijän taustatekijät, kuten aikaisempi koulu- ja työkokemus ja työtehtävän luonne (Kauhanen 2006, 145). Aikataulutukseen liittyy myös tärkeysjärjestyksen pohtiminen eli, mitä asioita tulokkaan kanssa on käytävä ensimmäisenä päivänä ja, mitkä asiat voi jättää myöhemmälle. Kangas (2000, 8) huomauttaa myös, ettei aikaa tarvitse varata paljon, vaan tärkeämpää on huomioida ajankäytön tehokkuus. ”Esimerkiksi puolen tunnin työnopastus ilman ulkoisia häiriötekijöitä on usein huomattavasti tehokkaampaa kuin muutaman tunnin kestävä sekava opetus keskellä asiakasruuhkaa” (Kangas 2000, 8).

Aikataulun tekemisessä pitäisi muistaa huomioida myös tiedon määrä suhteessa aikaan. Perehdytyksen sisältö kannattaisikin jakaa sopivan kokosiin osiin ja suunnitella, missä vaiheessa perehdytystä mikäkin asia kerrotaan. Suositeltavaa olisi suunnitella perehdytettävälle myös kirjallista materiaalia havainnollistavan opetuksen lisäksi, jotta uusi työntekijä voisi kotonaan muistella perehdytyksen yhteydessä oppimiaan asioita. (Reinboth, 2008, 82.)

3.4.2 Perehdytysprosessin toteutus

Ennen työsuhteen alkua perehdytysprosessiin kuuluu uuden työntekijän kannalta rekrytointi. Jo rekrytointivaiheessa aloitettu perehdytys antaa pohjan onnistuneeseen perehdytykseen (Valvisto 2005, 47; Kupias & Peltola 2009, 103). Rekrytointivaiheessa hakijalle kuvaillaan tuleva työtehtävä sekä työyhteisön että organisaation erityispiirteet ja vaatimukset (Kupias & Peltola 2009, 102).

Ensimmäisten viikkojen aikana keskitytään työn opetteluun ja opastukseen sekä tulokkaan rooliin organisaatiossa (Hacker 2004, hakupäivä 5.1.2013; Hokkanen ym. 2008, 66). Tulokkaan ensimmäiset kokemukset vaikuttavat hänen viihtyvyyteen, sitoutumiseen sekä toimintatapojen omaksumiseen (Honkaniemi ym. 2006, 154). Yleensä uudella työntekijällä on työsuhteen alussa paljon motivaatiota ja hyvä esimies on tässä vaiheessa ”kaukaa viisas”, ja antaa tulokkaalle pe-

rehditysmateriaalia esimerkiksi työsopimuksen teon yhteydessä (Hyppänen 2007, 195). Ensimmäisenä työpäivänä on tärkeää hoitaa kaikki hallinnolliset asiat, kuten työsopimuksen teko ja kulkuluvat, sekä tutustuttaa uusi työntekijä työpisteeseensä, lähimpiin työtovereihin ja työtiloihin. Tietoa tulee kuitenkin antaa ensimmäisenä päivänä maltillisesti. (Hokkanen ym. 2008, 65; Kupias & Peltola 2009, 105-106.)

Ensimmäisten kuukausien aikana uuden työntekijän tulisi saada tarvittava koulutus työhönsä. Tämän saavuttamiseksi hänen on aktiivisesti hankittava tietoa työstään ja organisaatiosta. (Hokkanen ym. 2008, 67.) Ensimmäisten kuukausien aikana uuden työntekijän pitäisi pystyä kertomaan omista näkemyksistään esimiehelle viimeistään palautekeskustelun yhteydessä (Kupias & Peltola 2009, 107). Palautekeskustelun sisällöstä kerrotaan seuraavassa kappaleessa.

3.4.3 Perehdytyksen seuranta ja arviointi

Seuranta ja arviointia tulee tehdä varmistamaan perehdyttämisen onnistuminen ja sen hyödyntäminen tulevaisuudessa (Kangas & Hämäläinen 2007, 17; Mäntynen & Penttinen 2007, 7). Tällä vaiheella on siis tarkoituksena arvioida tulokkaan tilanne ja perehdyttämissuunnitelman toimivuus (Kjelin & Kuusisto 2003, 245).

Perehdyttävän oppimista seurataan koko perehdytysprosessin ajan esimerkiksi tarkastus- ja muistilistojen avulla (Kjelin & Kuusisto 2003, 245; Kangas 2000, 16). Tarkastuslistaan merkitään pääpiirteittäin jo käytyt asiat, ja sitä voi tarpeen tullen laajentaa (Kangas 2000, 16). Oppimistuloksia arvioidaan palautekeskustelun yhteydessä. Valvisto (2005, 50) ja Kangas (2000, 16) pitävät tätä vaihetta tärkeänä, sillä siinä perehdytetty ja henkilöstön edustaja, esimerkiksi esimies, keskittyvät yhdessä pohtimaan perehdyttämisen toteutumista. Yleensä keskusteluun varataan etukäteen aika ja paikka, jotta molemmat osapuolet voivat valmistautua siihen. Apuna keskustelussa voi olla perehdyttämisen tarkastuslista sekä aikaisemmin suunnitellut kysymykset ja kommentit. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.)

Seurannan lisäksi tulee tehdä oppimisen arviointia eli selvittää, saavutettiin tavoitteet ja kuinka oppiminen edistyi (Kangas & Hämäläinen 2007, 18). Arvioinnissa tulee ottaa huomioon sekä perehdyttäjän että perehdyttävän toiminta (Kjelin & Kuusisto 2003, 245). Yleensä arvioinnin tavoitteena on selvittää ammattitiedot ja -taidot, eli teknilliset ja taloudelliset taidot, suunnittelu-, kehittä-

tämis- ja arviointitaidot sekä sosiaaliset taidot, mutta tärkeitä arviointikohteita ovat myös päätöksenteko- ja ongelmaratkaisutaidot sekä oppimaan oppimisen taidot (Kangas & Hämäläinen 2007, 18).

3.5 Perehdytyksen merkitys

Kun perehdyttäminen on huolellista ja tapahtuu heti työsuhteen alussa, vähenee sekä virheiden määrä että niiden korjaamiseen tarvittava aika (Österberg 2005, 90; Honkaniemi ym. 2006, 155; Kangas & Hämäläinen 2007, 4). Tämä on Mäntynen ja Penttisen (2009, 3) mukaan heijastettavissa myös suoraan palvelun laatuun. Palvelun laatua on kaupan alalla esimerkiksi asiakaspalvelu, minkä onnistuminen on erittäin tärkeää ja se ”on saatava onnistumaan jo ensimmäisellä kerralla ja joka kerta” (Rämö 2008, 53).

Virheiden määrien väheneminen voi johtaa jopa kilpailuetuun (Kjelin & Kuusisto 2003, 20; Honkaniemi ym. 2006, 155). Tähän voisi sanoa, että ”hyvä laatu ei maksa paljon, mutta huono laatu virheineen maksaa aina” (Kangas & Hämäläinen 2007, 5). Tämä ”huono laatu” voi näkyä virheiden lisäksi suurena henkilöstön vaihtuvuutena, sillä vaihtuvuus on huomattavasti keskimääräistä pienempi sellaisissa yrityksissä, joissa panostetaan perehdyttämiseen ja se suoritetaan järjestelmällisesti. Riittävä perehdyttäminen on näin ollen yksi sitouttamiseen vaikuttava tekijä. (Heinonen & Järvinen 1997, 22; Viitala 2007, 92.) Henkilöstön pysyvyyteen voi perehdytyksen aikana vaikuttaa konkreettisesti myönteisellä ensivaikutelmalla eli kannustamalla ja rohkaisemalla uutta työntekijää, ja opastamalla riittävästi (Kangas & Hämäläinen 2007, 5). Kun työntekijä suhtautuu työhönsä ja työympäristöönsä positiivisesti, sitoutuu hän huomaamattaan aiempaa enemmän työhönsä. Sitoutuneisuus näkyy keskittyneempänä ja tavoitteellisempänä työnä ja myös tämä johtaa virheiden vähenemiseen. (Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012.)

Perehdyttämisellä on suora vaikutus myös työtaturmien ja turvallisuusriskien määrään, sillä onnettomuudet sattuvat yleensä uudelle työntekijälle työsuhteen alussa (Kangas & Hämäläinen 2007, 4). Huolellisessa perehdytyksessä otetaan huomioon työn taidon ja laadun lisäksi turvallisuuden ja hyvinvointiin liittyvät asiat, sillä tulokkaalla ei ole vielä perustaitoja ja -tietoja turvalliseen työskentelyyn (Österberg 2005, 90; Mäntynen & Penttinen 2007, 3; Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012). Kun työntekijä kokee hallitsevansa tilanteet ja työympäristönsä

vaatimukset, vähenevät tapaturmariskit ja työn psyykkinen kuormitus (Heinonen & Järvinen 1997, 142; Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012).

Tiivistetysti voi sanoa, kun työntekijä on omaksunut työyhteisön ja työhön liittyvät periaatteet, näkee työnsä kokonaisuutena, osaa soveltaa oppimansa asiat käytännön muuttuvissa tilanteissa, ottaa itse asioista selvää ja on aktiivinen, voidaan perehdytysprosessia pitää onnistuneena (Työturvallisuuskeskus 2009, hakupäivä 21.12.2012). Österberg (2005, 99) ilmaisee hyvin perehdyttämisen merkityksen: ”Hyvin hoidettu perehdyttäminen tarkoittaa aitoa kiinnostusta uutta henkilöä ja hänen osaamistaan kohtaan.” Samalla hän huomauttaa, että tapahtuipa perehdytys sitten valmiin suunnitelman mukaisesti tai ei, on ”työyhteisön toimivuuden ja tuloksen kannalta oleellista, että se hoidetaan” (Österberg 2005, 99).

4 ERGONOMIA KAUPAN ALALLA

4.1 Ergonomian määritelmä ja tavoite

Ergonomialla tarkoitetaan työmenetelmien, työvälineiden ja työympäristön kehittämistä henkilön ominaisuuksia ja tarpeita vastaaviksi. Näitä osa-alueita on tarkasteltava kokonaisuuksina huomioiden työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet. Tässä työssä ergonomialla tarkoitetaan pelkästään fyysistä ergonomiaa, jota käytetään fyysisen työympäristön, työpisteiden, työvälineiden ja työmenetelmien suunnittelussa. Ergonomian avulla parannetaan työntekijän hyvinvointia, työn tuottavuutta ja pyritään välttämään mahdolliset työntekijää kuormittavat tekijät ja tapaturman vaara. (Työterveyslaitos 2006, 74; Työsuojeluhallinto 2013a, hakupäivä 6.3.2013.)

4.2 Tuki- ja liikuntaelinsairaudet kaupan alalla

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat vammoja kehon rakenteissa, esimerkiksi lihaksissa, nivelissä, jänteissä, nivelsiteissä ja hermoissa, tai paikallisia verenkiertojärjestelmän häiriöitä, joiden ensisijainen syy tai paheneminen liittyy työhön tai työympäristöön. Useimmat työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet kehittyvät vähitellen. Ne johtuvat siitä, että työntekijän tuki- ja liikuntaelimestöön on kohdistunut toistuvasti ja pitkään suuri tai pieni kuormitus. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2013b, hakupäivä 1.4.2013.) Tähän kuormituksen määrään vaikuttavat fyysisten tekijöiden eli nostamisen, kantamisen, vetämisen ja työntämisen, ja niistä johtuvan toistotyön lisäksi myös työyhteisöön liittyvät tekijät ja persoonalliset tekijät. Työyhteisö voi lisätä kuormitusta työn ollessa vaatavuusasteeltaan suuri, työntekijällä on vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa työhön tai työyhteisö ei ole kannustava. Kaupan alan hyllyttäjiä työ on myös hyvin yksitoikkoista ja siihen sisältyy kuorman määrän mukaan aikapaineet ja pakollinen, nopea työtahti. Yksilöllisiä tekijöitä ovat puolestaan henkilön aiemmat sairaudet, ikä, fyysiset ominaisuudet. Tupakointi ja ylipaino vaikuttavat kuormitukseen negatiivisesti. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2013c, hakupäivä 1.4.2013.)

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat tyypillisesti selän, niskan, hartioiden ja yläraajojen vaivoja, mutta ne vaikuttavat joskus myös alaraajoihin. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet voivat olla myös tapaturmien aiheuttamia, kuten murtumia tai venähdyksiä. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto

to 2013c, hakupäivä 1.4.2013.) Hoito ja toipuminen ovat usein riittämättömiä varsinkin kroonisemmissa tapauksissa. Lopputuloksena voi olla jopa pysyvä vamma ja työn menettäminen. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2013b, hakupäivä 1.4.2013.) Tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat vuosien 2004 ja 2008 välillä yleisin sairauspäivärahan syy aiheuttaen jopa kolmasosan kaikista sairauspäiväraha-kustannuksista (Kansaneläkelaitos 2009, hakupäivä 3.4.2013). Monet kuormitustekijät voisi kuitenkin ennalta ehkäistä tai ainakin merkittävästi vähentää noudattamalla työsuojelulainsäädäntöä ja hyvää käytäntöä koskevia ohjeita, kuten hyvää työergonomiaa. Oikeanlaisen ergonomian lisäksi on toteutettava tarvittavia ehkäisytoimenpiteitä ja tarkistaa niiden tehokkuus. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2013c, hakupäivä 1.4.2013.)

4.3 Käsin tehtävät nostot ja siirrot kaupan alalla

Kaupan alan työssä erilaisten taakkojen käsittely on yleistä. Kauppojen työntekijöistä varastoissa työskentelevistä puolet ja myymälän puolella työskentelevistä neljäsosa tekee nostotyötä yli puolet työajastaan. Suurissa päivittäistavara-kaupoissa työhön kuuluu paljon nostamista, mutta myös pienemmissä ruokakaupoissa työ on muuttunut asiakaspalvelutyöstä erilaisten kuormien varastointiin, purkamiseen ja esille laittamiseen. Purettavien tuotekuormien yhteispaino on yleensä 500kg–2000kg ja käsin tehtävien nostojen ja siirtojen määrä yhden työvuoron aikana voi olla 100–400 työliikettä. (Aarniola-Rinne, Kalliomäki-Levanto, Lehtelä, Könni, Toivonen & Nevala 2008, hakupäivä 11.4.2013.)

4.3.1 Käsin tehtävien nostojen ja siirtojen kuormitustekijät

Erilaisten taakkojen käsittelyyn kaupan alalla liittyy ylikuormituksen vaara. Kuormitus ei itsessään ole haitallinen, mutta mikäli kudoksiin kohdistuvien voimien ylittäessä kudosten kestävyys, aiheutuu vaurioita. (Riihimäki & Leskinen 2001, 162.) Nostotyö voi hetkellisesti ylikuormittaa verenkiertoelimistöä ja liikuntaelimiä. Äkillinen ylikuormitus altistaa tapaturmille ja voi vaurioittaa kaikkia liikuntaelinten kudoksia. Jatkuva raskaiden taakkojen käsittely nopeuttaa lannerangan rappeutumista ja lisää siihen liittyvää selkäoireilua. (Cedercreutz & Hanhinen 2005, 28.) Ylikuormituksen suuruus riippuu taakkaan ja ympäristöön sekä työntekijään liittyvistä kuormitustekijöistä. Taakasta aiheutuvia kuormitustekijöitä ovat taakan paino, sijainti nostajasta, koko, muoto, käsittely ja vakaus. Ympäristöön liittyviä kuormitustekijöitä ovat puolestaan nostoympäristön koko,

sen lämpötila, kosteus, melu ja liukas alusta. Nostajaan liittyviä kuormitustekijöitä ovat sukupuoli, ikä, pituus ja paino, lihasvoima, nostotekniikka, taakan käsittelyn toistuvuus ja kokemus. (Riihimäki & Leskinen 2001, 162; Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, hakupäivä 4.4.2013; Cedercreutz & Hanhinen 2005, 29–30; Työturvallisuuskeskus 2013d, hakupäivä 10.4.2013.)

Taakan liian suuri paino on yksi taakan käsittelyyn liittyvä riskitekijä. Taakan sijainnilla on myös merkitystä, sillä mitä kauempana taakan painopiste on vartalosta, sitä suurempi on kuormitus ja tapaturmariski. Myös pienikokoisen tai painoltaan kohtuullisen, kaukana kehosta olevan taakan nosto voi aiheuttaa lannerankaan puristusvoimia, jotka saattavat vaurioittaa välilevyjä. (Riihimäki & Leskinen 2001, 163; Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, hakupäivä 4.4.2013; Cedercreutz & Hanhinen 2005, 29; Työturvallisuuskeskus 2013d, hakupäivä 10.4.2013.) Isokokaisen taakan painopistettä ei kuitenkaan aina saada lähelle vartaloa, mikä voi pakottaa selän äkkiliikkeisiin (Cedercreutz & Hanhinen 2005, 29).

Taakan muoto ja käsiteltävyys tulee ottaa huomioon nostotilanteessa. Tärkeää on saada taakasta tukeva ote, ja tässä lisäapua voi saada tartuntakahvoista. Taakan käsiteltävyyttä parantavat taakassa olevat tarpeeksi suuret kahvat tai oteaukot. Myös kädensijojen oikea sijoittelu pienentää nostoon tarvittavia voimia sekä nostotehtävän todellisia ja koettuja rasituksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, hakupäivä 4.4.2013; Cedercreutz & Hanhinen 2005, 30; Työturvallisuuskeskus 2013d, hakupäivä 10.4.2013.) Taakan vakauteen kannattaa kiinnittää huomiota muun muassa nestemäisiä aineita käsiteltäessä. Nestemäistä ainetta sisältävän taakan painopiste muuttuu koko ajan ja painopisteen muutos voi myös johtaa selän äkkiliikkeisiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, hakupäivä 4.4.2013; Työturvallisuuskeskus 2013d, hakupäivä 10.4.2013.)

Käsiteltäessä taakkoja käsin, on myös ympäristötekijöihin kiinnitettävä huomioita. Esimerkiksi ahdas tila voi rajoittaa hyvän asennon käyttöä nostotilanteessa ja epäsopivat nostokorkeudet saattavat olla äkillisen ylikuormituksen syynä. Lattiatasosta nostettaessa joudutaan työskentelemään etukumarassa asennossa, mikä lisää selkään kohdistuvaa kuormitusta. Nostot hartiatason yläpuolelle kuormittavat hartioden ja yläraajojen lihaksia, ja lisäksi niihin liittyy aina suuri horjattamisen vaara. Nostoympäristö ei saisi olla epäjärjestyksessä tai lattia liukas ja haittaavat esteet sekä liukuvat ja irralliset esineet tulisi poistaa. Nostotilassa tulisi olla myös jalkojen alla tasainen ja pitävä pinta ja riittävä valaistus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, hakupäivä 4.4.2013; Cedercreutz & Hanhinen 2005, 30; Työturvallisuuskeskus 2013d, hakupäivä 10.4.2013.)

Käsin tehtävissä nostoissa ja siirroissa on myös huomioitava yksilöihin liittyvät tekijät. Työnantajan tulee tiedostaa, että naisen nostovoima on suunnilleen 60 % miehen nostovoimasta. Hyvän lihaskunnon on todettu parantavan nostojen turvallisuutta ja vähentävän nostotyön riskejä. Naiset ovat myös keskimäärin pienempiä, mikä on otettava huomioon nostokorkeuksia ja ulottumista arvioitaessa. Nostajan tulee myös tiedostaa omat voimansa, sillä käsin tehtävät nostot ja siirrot ovat toistotyötä. Työn toistuvuudesta johtuva väsymys heikentää hallittua lihastoimintaa nostojen ja siirtojen aikana ja siksi omien voimavarojen yliarviointi lisää kuormittavuutta ja tapaturman vaaraa. (Cedercreutz & Hanhinen 2005, 30; Työturvallisuuskeskus 2013d, hakupäivä 10.4.2013.)

4.3.2 Turvallisen noston perusteet

Hyvään nostotaitoon kuuluu turvallisen nostotyön suunnittelu. Nostotyön turvallisuuteen liittyy kyky käyttää apuvälineitä ja hallita turvallinen nostotekniikka. Ilman opastusta työntekijät käyttävät usein selkänostoa, jolloin varsinkin selkärangan välilevyjen takaosiin kohdistuu jännitystä. Tottumaton nostaja voi vaurioittaa selkäänsä vain siksi, ettei ole tiedostanut taakan käsittelyyn liittyviä riskejä. (Cedercreutz & Hanhinen 2005, 30.) Taakkoja käsitteleville työntekijöille on annettava riittävästi nosto-opetusta ja ohjausta sekä varmistettava harjoittelun avulla oikea tekniikka. Lisäksi tulee antaa tarpeelliset tiedot turvallisesta nostamisesta ja käsiteltävien taakkojen ominaisuuksista, kuten painosta ja epäkeskisesti pakatun taakan painopisteen sijainnista. (Rauramo 2003, 50; Cedercreutz & Hanhinen 2005, 30; Työterveyslaitos 2010a, hakupäivä 4.4.2013; Työturvallisuuskeskus 2013d, hakupäivä 10.4.2013.) Taakkojen käsittelyyn liittyvä opetus tulisi myös nähdä jatkuvana prosessina ja sen säännölliset toteutus suunnitelmat tulisi liittää työpaikkojen työsuojelun toimintaohjelmaan (Työsuojeluhallinto 2013b, hakupäivä 4.4.2013).

Turvallinen nosto alkaa noston järjestelyllä. Tässä tulee varmistaa, että nostoalusta on tukeva ja tasainen ja nostamista häiritsevät esineet tulee poistaa. Samalla tarkistetaan nostettavan tavaran olevan tasapainossa. Nostomatkan pituus, mahdollisten apuvälineiden käyttö ja kuorman suuruus tulee myös huomioida ennen nostamista. Jos työntekijä toteaa taakan olevan hänelle yksinään liian painava, eikä sitä voi nostaa apuvälineillä, kannattaa nostoon ottaa työkaveri avuksi. Kaksinnostossa on hyvä muistaa, että molemmat nostajat käyttävät turvallista nostotekniikkaa ja nostavat taakan samanaikaisesti. Nostotilanne tulisi myös järjestää niin, että molemmat voivat nostaa pystyasennossa. Matalalta nostettaessa pienikin virhe yhteensovituksessa saattaa siirtää taakan koko painon vain toiselle nostajalle. Kaksinnostoon on hyvä valita lähes samanpituiset ja yhtä

voimakkaat nostajat. Nostoa on hyvä myös harjoitella yhdessä etukäteen. Tämän jälkeen tulee valmistella nostettavan tavarank paikka hyllystä ja käydä läpi noston vaiheet. (Rauramo 2003, 51; Cedercreutz & Hanhinen 2005, 28, 30, 32; Työsuojeluhallinto 2013a, hakupäivä 6.3.2013; Työterveyslaitos 2010a, hakupäivä 4.4.2013.)

Noston suunnittelun jälkeen alkaa nostoon valmistautuminen. Jalkojen tulisi olla haara- tai käyntiasennossa, tukevasti maassa, polvet ja jalkaterät riittävän kaukana toisistaan, pitäen kuitenkin jalat mahdollisimman lähellä nostettavaa taakkaa. Vartalo pidetään kohtisuorassa nostettavaan taakkaan nähden. Taakasta tulee myös saada tukeva ote. Niska-hartiaseudun ja yläraajojen kuormittumista ajatellen on parasta, että taakkaan tartutaan hartioiden leveydeltä kämmenotteella ja nostetaan suurin käsin pitäen hartiat alhaalla. Itse nosto tulee tapahtua tasaisesti ja hallitusti pääasiassa jalkoja käyttäen. Taakan pitäisi pysyä koko noston ajan lähellä vartaloa. Hyvää nostotekniikkaa tulee käyttää aina. (Riihimäki & Leskinen 2001, 163; Rauramo 2003, 50; Cedercreutz & Hanhinen 2005, 30- 31; Rämö 2005, 93; Työterveyslaitos 2010a, hakupäivä 4.4.2013; Työsuojeluhallinto 2013a, hakupäivä 6.3.2013.)

4.4 Ergonomiaa edistävät apuvälineet ja tuotteet

Painavien taakkojen ja pitkien siirtomatkojen toistuessa usein on käytettävä apuvälineitä ja niitä voi hyödyntää myös hyllytyksessä. Kaikkien apuvälineiden käyttöä tulisi opettaa ja harjoitella etukäteen. Opetus olisi hyvä myös toistaa säännöllisesti. (Cedercreutz & Hanhinen 2005, 31.) Seuraavissa kappaleissa käydään yksitellen läpi erityisesti hyllyttäjien ergonomiatauttavia apuvälineitä ja tuotteita.

Ensimmäisenä mainittakoon akkukäyttöinen laatikkonostin, niin sanottu kevyt nostin. Sillä voi nostaa ja siirtää jopa neljä samanlaista laatikkoa. Nostinta voi hyödyntää tavarank hyllyttämisessä korkeussäädettävänä aputasona. Tämä laite on erittäin hyödyllinen, sillä se vähentää painavien taakkojen käsittelyä käsin, mikä vähentää niskahartiaseudun, yläraajojen ja selän kuormitusta sekä tapaturmavaaraa. (Työsuojeluhallinto 2013e, hakupäivä 4.4.2013; Työterveyslaitos 2013d, hakupäivä 2.4.2013.)

Toinen hyödyllinen apuväline hyllytykseen on jousitettu kärry. Kun kärryyn lastaa tavaraa, ylätaso laskee, ja vastaavasti kun kärryyn kuormaa tyhjentää, nousee ylätaso ylöspäin. Ylätason nouses-

sa alatasolle voi laittaa tyhjennetyt laatikot. Kärkyä on kevyt liikutella ja taakka pysyy sopivalla korkeudella lantion ja hartiatason välillä. Näin ollen sen käyttö vähentää taakkojen nostoja ja lasuja sekä selkää kuormittavia etukumaria työasentoja. (Työterveyslaitos 2013e, hakupäivä 2.4.2013.) Hyllytykseen sopivat myös erilaiset pyörälliset siirto- ja säilytysvälineet, kuten rullakot. Tällaiset välineet ovat erinomaisia myös siirtoihin, kuljetuksiin ja varastointiin. Tarpeen tullen pyörällisiä alustoja ja hyllyköitä voi käyttää myymälässä tuotehyllyinä. Pyörälliset alustat nopeuttavat ja keventävät tavarantoimitusta ja kuljetusta sekä vähentävät yläraajojen ja selän kuormitusta. (Työsuojeluhallinto 2013e, hakupäivä 4.4.2013; Työterveyslaitos 2013f, hakupäivä 2.4.2013.)

Hyllyttäjät tarvitsevat säännönmukaisesti tikkaita (Rauramo 2003, 51). Niiden käyttö kohdistuu erityisesti hartiatason yläpuolisiin hyllytyksiin. Tikkaiden tulee olla tukevat ja askelmien riittävän laajat ja liukumattomat. Kaksi- tai kolmiaskelmaiset tikkaat mahdollistavat ergonomisesti hyvän ja tukevan työskentelyasennon seisoma-asennon suuren tukipinnan ansiosta. Tikkaissa tulisi olla lukkiutuvat pyörät, jotta ne tarvittaessa pysyvät paikallaan, mutta ovat helposti liikuteltavat. Tikkaiden on oltava korkeat, mutta ylin askelma saisi olla enintään 60 senttimetriä lattiasta, ja ylätasoon tulee olla riittävän laaja. (Työsuojeluhallinto 2013e, hakupäivä 4.4.2013; Rauramo 2003, 51; Työterveyslaitos 2013g, hakupäivä 2.4.2013.)

Hyllyttämistä tehdään myös alatasolle, jolloin polvet joutuvat usein koville. Polvillaan työskentely on haitallista ollessaan toistuvaa, sillä se rasittaa polviniveliä sekä lisää staattista lihasjännitystä. Mikäli polvillaan työskentelyä ei voida välttää, tulisi käytössä olla kunnolliset polvisuojat tai pehmeä superlonmatto. (Riihimäki & Leskinen 2002, 160; Työterveyslaitos 2013h, hakupäivä 3.4.2013.)

5 PÄIVITTÄISTAVARAKAUPAN TYÖTURVALLISUUS

5.1 Päivittäistavarakaupassa huomioitava lainsäädäntö

Vaikka työturvallisuuteen vaikuttavia lainsäädöksiä on paljon, tarkastelen tässä opinnäytetyössä eniten vaikuttavaa säädöstä eli työturvallisuuslakia sekä hieman työsopimuslakia. Tulen käymään näistä säädöksistä ne kohdat, joiden katson sopivan opinnäytetyöni aiheeseen parhaiten. Työturvallisuuslain päämääränä on turvata ja ylläpitää työntekijän työkykyä, ennalta ehkäistä työtapa-
turmia, ammattitauteja sekä fyysisen ja henkisen terveyden haittoja kehittämällä työympäristöä ja työolosuhteita (Työturvallisuuslaki 738/2002 1 §). Työsopimuslaissa todetaan työturvallisuuslain lisäksi työnantajalla olevan velvollisuus huolehtia ”työnturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta” (Työsopimuslaki 55/2001 2: 1 §).

5.1.1 Työnantajan velvollisuudet

Työnantaja on veloitettu työturvallisuuslain mukaan muun muassa työympäristön ja työyhteisön tarkkailuun, suunnitteluun, riittävän perehdytyksen antamiseen, sekä turvallisen työn, työympäristön ja työolosuhteiden luomiseen (Työturvallisuuslaki 738/2002 2: 8 §, 10-14 §). Kokonaisuuden hahmottamista varten työnantajan on työturvallisuuslain mukaan laadittava työsuojelun toimintaohjelma (Työturvallisuuslaki 738/2002 2: 9 §). Tällä toimintaohjelmalle ei ole olemassa tiettyä mallia, mutta se voisi sisältää päätöksiä, kuinka yrityksessä noudatetaan työturvallisuuslain velvoitteita, miten yrityksessä vaalitaan työturvallisuutta, huolehditaan työkyvystä ja millä keinoilla voidaan poistaa tai vähentää tunnistettuja vaaratekijöitä (Työturvallisuuskeskus 2013c, hakupäivä 6.3.2013).

Työnantajan on myös huolehdittava työympäristön turvallisuudesta. Tämä tarkoittaa sitä, että jo työympäristön suunnitteluvaiheessa on huomioitava työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat asiat (Työturvallisuuslaki 738/2002 2: 12 §). Työturvallisuuslain 24 § edellyttää työnantajaa huolehtimaan siitä, että ”työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla”. Työpisteeseen ja työvälineisiin kuuluu elintarvikemyyjän työssä esimerkiksi trukkeja, pumppukärryjä, rullakoita ja lattiakorokkeita. Samalla on otettava huomioon, että

työntekijällä on tarpeeksi tilaa työnsä tekemiseen ja työasentoa voi tarvittaessa vaihtaa. Työntekijän on myös pystyttävä keventämään työtänsä tarvittaessa apuvälineiden avulla. (Työturvallisuuslaki 738/2002 24 §.) Kaikissa töissä ja työvaiheissa ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä työtä ergonomisesti parhaalla tavalla. Työnantajan on kuitenkin tällaisissakin tilanteissa pyrittävä mahdollisuuksien mukaan huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. (Työsuojeluhallinto 2013a, hakupäivä 6.3.2013.)

Ympäristön turvallisuuteen liittyy myös järjestyksen ja siisteyden ylläpitäminen. Työturvallisuuslain 36 §:n mukaan ”työpaikalla on huolehdittava turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä”. Tämä koskee kaikkia työpaikan tiloja, kuten työpisteistä ja henkilöstötiloja ja niistä huolehtiminen on työnantajan velvollisuus. Hyvällä järjestyksellä voidaan lisätä työn turvallisuutta, sillä huono järjestys on usein vaaratilanteiden ja työtaturmien osatekijä. Järjestykseen vaikuttavat muun muassa tuotteiden käsittely, kuljetus tai varastointi. (Työsuojeluhallinto 2012, hakupäivä 6.3.2013.) Tähän kuuluu myös Työturvallisuuslain 32 § toinen momentti, missä todetaan, että ”työpaikan ja työskentelypaikkojen kulkuteiden, käytävien, uloskäytävien ja pelastusteiden, työskentelytasojen ja muiden alueiden, joissa työntekijät työnsä vuoksi liikkuvat, on oltava turvallisia ja ne on pidettävä turvallisessa kunnossa”. Näiden yhteydessä olevat asianmukaiset turvamerkinnot lisäävät järjestystä ja siisteyttä (Työturvallisuushallinto 2012, hakupäivä 6.3.2013).

Työympäristön lisäksi työnantaja on vastuussa työn turvallisuudesta. Tässä tulee työn suunnittelussa ottaa huomioon työntekijöiden fyysiset ja psyykkiset edellytykset, jottei työ ole liian kuormittavaa (Työturvallisuuslaki 738/2002 2: 13 §). Työn turvallisuuden huolehtimiseen liittyy oleellisesti työntekijän perehdytys ja työnantajan velvollisuutena on antaa työntekijälle ohjausta ja opetusta. Työturvallisuuslain 14 §:n ensimmäisen momentin mukaan

työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista (Työturvallisuuslaki 738/2002 2: 14.1 §).

Tämän ohessa työnantajan on annettava työntekijälle opetusta ja ohjausta, kuinka välttää työn vaaratilanteet sekä terveyttä ja turvallisuutta uhkaavat vaarat, miten toimia muun muassa poikkeustilanteissa sekä täydentää jo annettua opetusta ja ohjausta tarvittaessa (Työturvallisuuslaki

738/2002 2: 14 §). ”Opetusta ja ohjausta annettaessa tulee ottaa huomioon työntekijän koulutus, ammatillinen osaaminen ja työkokemus” (Työsuojeluhallinto 2013c, hakupäivä 6.3.2013). Opetuksen ja ohjauksen tavoitteena on saada työntekijä tekemään työnsä oikein oikeita työtapoja käyttäen sekä saada työntekijät turvallisen työskentelyn edellyttämälle tasolle (Työsuojeluhallinto 2013c, hakupäivä 6.3.2013).

Työn turvallisuuteen liittyy myös työturvallisuuslain 25 §, minkä mukaan ”jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi”. Haitallinen fyysinen kuormitus voi johtua esimerkiksi huonosta työasennosta, epäpuhtaista työliikkeistä, yhtäjaksoisesti kuormittavasta työstä ja fyysisen rasituksen määrästä (Cedercreutz & Hanhinen 2005, 28). Tätä kuormitusta tulee vähentää työturvallisuuslain 24 §:ssä mainittujen ergonomisten toimenpiteiden avulla (Työsuojeluhallinto 2012, hakupäivä 6.3.2013). Nämä toimenpiteet on mainittu työympäristön turvallisuutta käsittelevässä kappaleessa.

5.1.2 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän on noudatettava työnantajan - - antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on - - noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on työpäikällä vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää - -, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. (Työsuojelulaki 738/2002 4:18 §.)

Säädös siis velvoittaa työntekijöitä tekemään työnsä turvallisesti ja muuttamaan huomioita. Tämän lisäksi työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle turvallisuutta koskevia puutteita tai vikoja sellaisen havaittuaan (Työturvallisuuslaki 738/2002 4: 19 §). Työntekijän tulee myös noudattaa koneiden ja muiden laitteiden turvallisuusohjeita ja käyttää niitä työnantajan opastuksen ja ohjauksen mukaisesti (Työturvallisuuslaki 738/2002 4: 21 §). Huomioitavia laitteita ovat kaupan alalla esimerkiksi trukit, pumppukärryt sekä pahvi- ja sekajätepaalaimet.

5.2 Työtapaturma-käsite

”Tapaturmalla tarkoitetaan äkillistä, ennalta arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa tapahtumaa, josta on seurauksena vamma tai sairaus” (Tapaturmavakuutustenliitto 2012, hakupäivä 10.12.2012). Työtapaturma on puolestaan tapaturma, joka on aiheuttanut vamman tai sairauden työntekijälle työssä, työssä johtuvissa olosuhteissa eli työpaikalla, työmatkalla tai työantajan asioiden ollessa, tai tapaturma, joka on aiheutunut työntekijän yrittäessä suojella työnantajansa omaisuutta tai ihmishenkeä työnsä yhteydessä (Tapaturmavakuutuslaki 608/1948 1: 4 §).

Mikään tapaturma ei tapahdu vahingossa tai sattumalta (Työterveyslaitos 2013c, hakupäivä 6.3.2013). Työtapaturmien vaara kasvaa poikkeustilanteissa, esimerkiksi silloin, kun työpaikalla työskentelee ihmisiä, joille työ ei ole päivittäistä rutiinia. Nuorilla työntekijöillä on ensimmäisinä työpäivinä keskimääräistä suurempi tapaturmariski. Toisaalta kokeneet työntekijät eivät välttämättä työn rutinoituessa huomioi työympäristön vaaroja ja kuuluvat näin ollen myös riskiryhmään. (Työturvallisuuskeskus 2013a, hakupäivä 6.3.2013.) Yksi yleisimmistä tapaturmiin johtaneista syistä on kuitenkin puutteet perehdytyksessä ja työnopastuksessa (Työterveyslaitos 2011, hakupäivä 7.3.2013).

5.2.1 Palkansaajien työtapaturmat vuonna 2010

Työtapaturmiin liittyen tehdään vuosittain erilaisia tutkimuksia muun muassa Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen sekä Tilastokeskuksen toimesta. Tilastokeskus on tehnyt tuoreimman julkaisun koskien vuoden 2010 palkansaajien työtapaturmia, jotka ovat aiheuttaneet vähintään neljän päivän työkyvyttömyyden. Julkaisu on tehty vuoden 2012 lopussa. (Tilastokeskus 2012a, hakupäivä 7.3.2013.)

Julkaisun mukaan palkansaajien työtapaturmien määrä ja riski ovat hieman kasvussa vuoteen 2009 nähden (Tilastokeskus 2012b, hakupäivä 7.3.2013). Kokonaisuudessa vuonna 2010 sattui 135 000 työtapaturmaa, joista palkansaajia oli hieman yli 124 000. Palvelutyön ammattiryhmässä sattui 100 000 palkansaajaa kohden 2 984 tapaturmaa. (Tilastokeskus 2012a, hakupäivä 7.3.2013.)

Yleisin syy tapaturmille oli henkilön putoamisesta, hyppäämisestä, kaatumisesta tai liukastumisesta johtuva tapaturma, mikä sattui noin kolmannekselle. Seuraavaksi eniten tapaturmia, joka viidelle, aiheutui äkillisessä fyysisessä kuormittumisessa. (Tilastokeskus 2012b, hakupäivä 7.3.2013.) Äkillistä fyysistä kuormittuvuutta tapahtuu esimerkiksi nostotyössä (Cedercreutz & Hanhinen 2005, 28). Nämä lukemat myötäilevät myös tuloksia, joiden mukaan työtaturman vamma oli neljässä tapauksesta kymmenestä jäsenen sijoiltaan meno, nyrjähdys tai venähdys. Seuraavaksi yleisimpiä olivat haavat ja pinnalliset vammat, joita sattui joka neljännelle, sekä erilaiset tärähdykset ja sisäiset vammat, joita sattui lähes 15 % tapauksista. Vammat kohdistuvat useimmiten ylä- ja alaraajoihin. Lähes 43 % tapaturmista kohdistui yläraajoihin ja vajaa 30 % alaraajoihin. Alaraajoihin kuuluu lonkat, reidet, polvet, sääret ja nilkat. Selkä huomioitiin omana ruumiinosana ja siihen kohdistui lähes noin 14 % tapaturmista. (Tilastokeskus 2012b, hakupäivä 7.3.2013.)

Tilastokeskuksen julkaisussa on tuloksia myös työkyvyttömyyden kestosta. Tämä on yksi keino arvioida työtaturman vakavuutta sekä henkilökunnan työkyvyn ja hyvinvoinnin tilaa (Viitala 2007, 214; Työturvallisuuskeskus 2013b, hakupäivä 6.3.2013). Työtaturmien aiheuttama poissaolo oli keskimäärin 12 päivää. Hieman alle kolmannes kaikista tapaturmista johti neljästä kuuheen päivää kestävään työkyvyttömyyteen. Vakavia yli 30 päivän tapaturmia oli noin 18 %. Julkaisussa on myös todettavissa poissaolopäivien kasvavan tasaisesti iän myötä sekä miehillä että naisilla. (Tilastokeskus 2012a, hakupäivä 7.3.2013.)

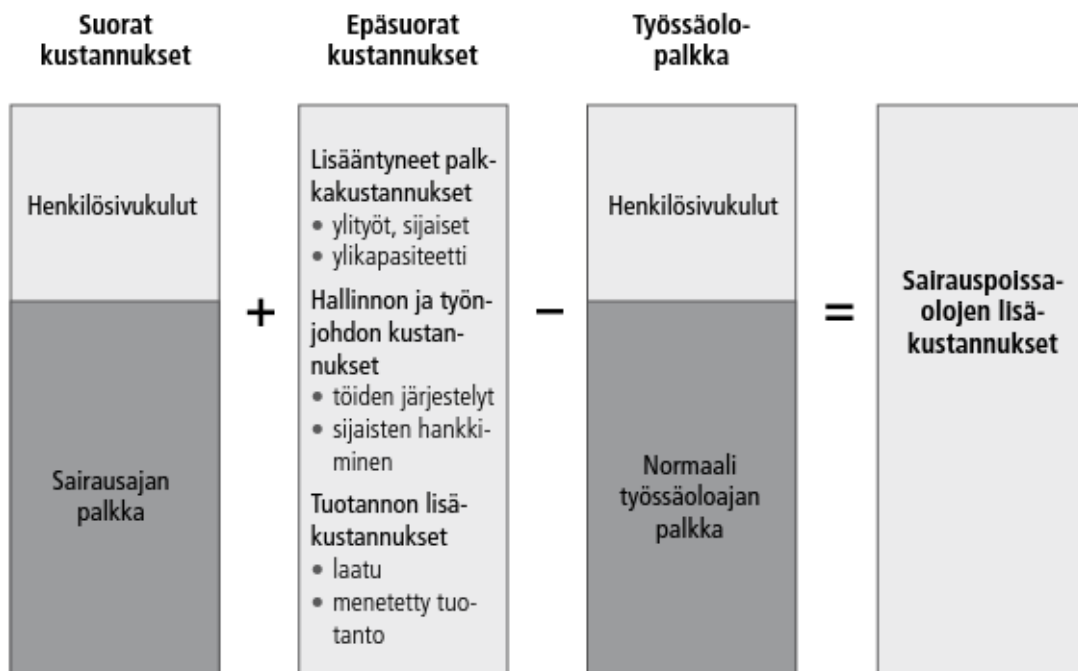
5.2.2 Työtaturmista aiheutuvat kustannukset

Työtaturmista johtuvia kustannuksia tulee niin yritykselle, työntekijälle kuin yhteiskunnalle. Kustannusten suuruus riippuu muun muassa työtaturman vakavuudesta, yrityksen vakuutusjärjestelmästä ja yrityksen koosta. (Aaltonen & Oinonen 2013, hakupäivä 7.3.2013.) Mainitsen vain sellaiset kustannustekijät, mitkä liittyvät mielestäni päivittäistavarakaupan alaan.

Yrityksille syntyy tekemättömästä työstä keskimäärin 2 900 € kustannuksia yhtä täyspäivästä työntekijää kohti. Tähän summaan otetaan huomioon sairauspoissaolot, työkyvyttömyysmaksut, tapaturmavakuutus, ja työterveyshuollosta johtuvat kustannukset. (Hoffmanco International ym. 2013, hakupäivä 7.3.2013.) Kohdeyrityksessä on noin 50 työntekijää eli työtaturmista aiheutuva lasku voisi olla jopa 145 000 €.

Kun yrityksiin kohdistuvia kustannuksia tarkastellaan tarkemmin, voidaan ne jakaa suoriin ja epäsuoriin kustannuksiin (katso kuvio 2). Suoria kustannuksia syntyy loukkaantuneelle maksettavaan sairauspäivärahaan liittyen. Mikäli tapaturma on aiheuttanut tapaturmapäivä mukaan lukien 10 päivän poissaolon, ei Kansaneläkelaitos korvaa niitä. (Österberg 2005, 145.) Pitkäaikaisissa sairauspoissaoloissa, eli kestoaltaan 11–300 päivää, työnantajan tulee maksaa työehtosopimuksen mukaisesti 28–56 päivältä osa sairausajanpalkasta työsuhteen pituudesta riippuen (Viitala 2007, 216).

Epäsuoria kustannuksia ovat toisten työntekijöiden alempaan työtehoon onnettomuuden jälkeen tai heidän kiireestä johtuvien virheiden ja uusien henkilö- tai materiaalivahinkojen vuoksi aiheutuneet kustannukset. Mahdollisten koneiden korjaamiseen, ylityöhön ja sijaistyövoiman etsimiseen, palkkaamiseen ja perehdyttämiseen menee myös aikaa ja rahaa. (Österberg 2005, 145.) Tämän lisäksi kustannuksia voi syntyä tapaturmassa vahingoittuneen työntekijän palatessa töihin, mikäli hänen työtehonsa on alentunut. Tapaturma pitää myös tutkia ja tapaturmailmoituksen teko vie aikaa muulta työltä. Yritys saattaa joutua maksamaan vahingoittuneelle työntekijälle korvauksia ruumiinvammasta, kivusta ja särystä sekä aineellisista menetyksistä kuten vaatteista. Pahimmissa tapauksessa yritys joutuu maksamaan oikeudenkäyntikuluja ja sivullisten ihmisten omaisuusvahinkoja. (Aaltonen ja Oinonen 2013, hakupäivä 7.3.2013.)



KUVIO 2. Sairauspoissaolojen kustannukset yritykselle

Tapaturmat aiheuttavat kustannuksia myös **yhteiskunnalle** riippuen tapaturmien luonteesta ja vakavuudesta. Kustannuksia syntyy heti tapaturman jälkeen sekä pitkän ajanjakson kuluessa erilaisina välillisinä kustannuksina. Vaikka eri osapuolet maksavat työtapaturmista aiheutuneita kustannuksia, ovat viime kädessä maksajia kansalaiset veronmaksajat. (Aaltonen & Oinonen 2013, hakupäivä 7.3.2013.)

Työperäiset sairaudet ja tapaturmat aiheuttavat vuositasolla jopa yli neljän miljardin euron kulut, mikä on noin 3 % bruttokansantuotteesta. Yksittäiset tapaturmat maksavat yhteiskunnalle muutamasta sadasta eurosta jopa useaan sataan tuhanteen euroon. Keskimäärin yksi tapaturma, joka aiheuttaa vähintään kolmen poissaolopäivän, maksaa noin 5 000 euroa. Yhteiskunnan suuria kustannuksia ovat pitkäaikaiset sairauspoissaolot, jolloin Kansaneläkelaitos maksaa 11–300 päivän osalta ansiosidonnaista päivärahaa. Epäsuoria kustannuksia syntyy muun muassa työvoimamenedyksistä, sairaanhoitokustannuksista, omaisuus- ja materiaalivahingoista, valtion maksamista korvauksista, verotulojen vähennyksistä ja kuntoutuskustannuksista. (Aaltonen & Oinonen 2013, hakupäivä 7.3.2013.)

Työtapaturman suurin kärsijä on aina tapaturman kohteeksi joutuva **työntekijä**. Tapaturmista ja sairauspoissaoloista aiheutuu vahingoittuneelle luonnollisesti kipua ja särkyä, mutta myös taloudellisia menetyksiä. Rahallisesti seurauksen suuruutta on vaikea määritellä, esimerkiksi terveyden menetystä ei voi hinnoitella. Työntekijälle aiheutuu kuitenkin kustannuksia liittyen tulonmenetykseen, terveydenhuoltopalveluiden lisääntyneeseen käyttöön ja normaaliin elämiseen. (Aaltonen & Oinonen 2013. 7.3.2013.)

Tulonmenetykset tarkoittavat kustannuksia, jotka johtuvat muun muassa pitkän sairauspoissaolon seurauksena työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päättymisestä, mahdollisen toisen työn ansiomenetyksistä, urakehityksen pysähtymisestä ja pahimmassa tapauksessa poissaolojen takia menetetyistä työpaikasta. Terveydenhuoltopalveluiden käytön kasvaessa maksuja tulee sairaanhoitopalkkioista ja poliklinikkamaksuista, lääkekustannuksista sekä matkakustannuksista. Normaalielämässä työtapaturma näkyy lisääntyneessä kivussa ja särkyssä, heikoissa vapaa-ajan mahdollisuuksissa, ihmissuhteissa, elämisen laadun muutoksena sekä psyykkisen puolen ongelmassa. Poissaolot saattavat myös etäännyttää työntekijän suhteita työtovereihin ja esimiehiin, jolloin työnteko ei ole enää mielekästä. (Aaltonen & Oinonen 2013. 7.3.2013.)

5.2.3 Työkykyjohtamisen benchmark –hanke 2012

Työkykyjohtamisen benchmark-hanke 2012 on tietopohjaisen työkykyjohtamisen asiantuntijayritys Hoffmanco Internationalin, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n, tilintarkastusyhteisö PwC:n sekä Työterveyslaitoksen toteuttama vertailututkimus, jonka tavoitteena on - - selvittää Suomessa toimivien yritysten henkilöstön työkyvyttömyydestä, sairaus- ja tapaturmapoissaoloista sekä tapaturmista aiheutuneet lakisääteiset kustannukset sekä investoinnit työterveyshuoltopalveluihin” (Hoffmanco International ym. 2013, hakupäivä 25.1.2013). Hankkeeseen on osallistunut 64 kokoluokaltaan suurta tai keski suurta yritystä eri toimialoilta ja siitä on uutisoitu ainakin Helsingin Sanomissa ja Kauppalehdessä (Hertsi 2013, 17; Repo 2013, hakupäivä 24.1.2013). Erikseen on tutkittu myös työkykyjohtamiseen panostaneita 12 yritystä, jotka ovat olleet mukana jo vuoden 2010 hankkeessa. Vuoden 2012 hanke tarkastelee vuosia 2008–2011. (Hoffmanco International ym. 2013, hakupäivä 25.1.2013.)

Loppuraportissa ilmenee, että tekemättömän työn kustannukset ovat keskimäärin 7,1 prosenttia yritysten palkkasummasta. Tekemättömään työhön huomioidaan työterveyshuoltomaksut, lakisääteiset tapaturmamaksut, työeläkevakuutuksen työkyvyttömyyskulut sekä sairaus- ja tapaturmapoissaolojen aiheuttamat palkkakustannukset. Yksittäistä työntekijää kohti nämä kustannukset ovat keskimäärin lähes 2900 euroa, mutta pahimmillaan jopa 4200 euroa. (Hoffmanco International ym. 2013, hakupäivä 25.1.2013.) Todellisuudessa kustannukset ovat vieläkin suuremmat, sillä maksuihin ei huomioitu esimerkiksi sijaisten palkkoja ja muita välillisiä kustannuksia (Hertsi 2013, 17).

Työkykyjohtamiseen panostaneet yritykset ovat kuitenkin onnistuneet saamaan huomattavia säästöjä. Kyseisissä yrityksissä on Hoffmancon varatoimitusjohtajan Thomas Westerholmin mukaan mitattu työkykyriskejä sekä kehitetty toimintatapoja ja uusia työkaluja. Keskimäärin kustannuksia on saatu laskemaan tuhannella eurolla työntekijää kohden, mikä tarkoittaa noin neljäsosaa kokonaiskustannuksista. Tämä on seurausta sairauspoissaolojen pienentyneestä osuudesta ja alentuneista työkyvyttömyyskorvauksista. (Hertsi 2013, 17.)

5.3 Työturvallisuusjohtaminen

Työturvallisuuden johtaminen on johtamisen näkökulma ja työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta edistävien yhtenäisten johtamis- ja toimintakäytäntöjen kokonaisuus. Siihen si-

sältyy jokapäiväisiin toimintoihin yhdistettyä suunnittelua, toimintaa, seurantaa ja jatkuvaa kehittämistä sekä suunnitelmallista, tavoitteellista ja ennakoivaa ihmisten, menetelmien ja toimintatapojen johtamista. (Työterveyslaitos 2011, hakupäivä 8.3.2013.)

Työturvallisuustyö on myös merkittävä osa henkilöstöjohtamista. Työturvallisuuden varmistaminen vaatii aktiivisuutta niin teknisessä kuin työympäristön turvallisuudessa, perehdyttämisessä sekä johtamis- ja organisaatiokulttuurin kehittämisessä. (Viitala 2007, 217; Työturvallisuuskeskus 2013a, hakupäivä 6.3.2013.)

Työturvallisuusjohtaminen on tärkeää, sillä ”turvalliset työolot ovat keskeinen osa tavaroiden ja palvelujen laadukasta tuotantoa” ja tällä on suora vaikutus menestyvään elinkeinoelämään (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2012, hakupäivä 18.1.2013). Hyvällä työturvallisuusjohtamisella on myös myönteinen vaikutus muun muassa henkilöstön sitoutumiseen, työilmapiiriin, tuotannon laadun paranemiseen sekä onnettomuuksien ja tapaturmien ehkäisemiseen (Työsuojeluhallinto 2013d, hakupäivä 8.3.2013).

Työnantajalla on omaehtoisena velvollisuuden lisäksi myös lakisääteinen velvollisuus huolehtia työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta, kuulla heitä tai heidän edustajiaan sekä antaa työntekijöiden osallistua turvallisuutta ja terveyttä koskevaan päätöksentekoon (Työturvallisuuslaki 738/2002, 3: 17 §). Tätä toimintaa voidaan tukea kunnollisella työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmien, eli TTT-järjestelmien, johtamisella (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2012, hakupäivä 18.1.2013).

5.3.1 TTT-johtamiseen perustuva toimintamalli

TTT-johtamisen lähestymistapana on ennen kaikkea ennalta ehkäisevä toiminta (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2012, hakupäivä 18.1.2013). Suomen Kaupan liitto on todennut saman julkaisussaan Kaupan turvallisuustavoitteet. Sen mukaan ennalta ehkäisevällä toiminnalla ”turvataan kaupan toiminnan jatkuvuus, suojataan yrityksen henkilöstöä, omaisuutta, tietoja, ympäristöä ja mainetta onnettomuuksilta - -” (Suomen Kaupan liitto 2007, hakupäivä 4.12.2012.) Ennalta ehkäisevä toiminta tuottaa tulosta vain yrityksen johdon tukemana. ”Työterveyttä ja – turvallisuutta edistettäessä on tärkeää noudattaa seuraavia johtamisen periaatteita: tehokas ja vahva johtaminen, työntekijöiden osallistuminen ja rakentava sitoutuminen sekä jatkuva arviointi ja kehittäminen.” (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2012, hakupäivä 18.1.2013.)

Tehokas ja vahva johtaminen on ensimmäinen edellytys kehittää yrityksen työterveyttä ja -turvallisuutta. Käytännössä tämä merkitsee erilaisia vaatimuksia yrityksen johdolle. Sen tulisi hyväksyä ja ymmärtää työterveyden ja – turvallisuuden yhtenä organisaation tärkeimmistä arvoista ja sitoutua edistämään sitä. Tämä tulisi välittää myös työntekijöille. Johdon tulee myös näyttää esimerkkiä noudattamalla kaikissa tilanteissa työterveys- ja työturvallisuusmääräyksiä. Yrityksellä pitää tämän lisäksi olla oikea käsitys organisaation riskiprofilista ja määritellä selkeästi, kuka vastaa mistäkin työterveys- ja työturvallisuusriskien ehkäisemiseksi laaditusta tehtävästä. Näitä tehtäviä pitää myös valvoa aktiivisesti. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2012, hakupäivä 18.1.2013.)

Toinen edellytys on **työntekijöiden osallistuminen ja rakentava sitouttaminen** (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2012, hakupäivä 18.1.2013). Koska johtajilla ei ole ratkaisuja kaikkiin terveys- ja turvallisuusongelmiin, on tärkeää kuunnella työntekijöitä heidän yksityiskohtaisen tiedon ja kokemuksen vuoksi. Työnantajat saavat siis apua todellisten ongelmien tunnistamiseen, oikeiden ratkaisujen löytämiseen ja työntekijöiden motivoimiseen, ja työntekijät varmistat, ettei heille satu työtapaturmia. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2013a, hakupäivä 18.1.2013.)

Työntekijöiden osallistuminen TTT-asioihin on kaksisuuntainen prosessi, jossa työnantaja ja työntekijät tai heidän edustajat keskustelevat keskenään ja kuuntelevat toistensa mielipiteitä ja huolenaiheita, mutta ennen kaikkea tekevät päätöksiä yhdessä ja jakavat oman näkemyksensä ja tietonsa (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2013a, hakupäivä 18.1.2013). Tämä prosessi mahdollistaa yrityskulttuurin, jossa ”työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet perustuvat yhteistyöhön, luottamukseen ja yhteiseen ongelmanratkaisuun” (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2012, hakupäivä 18.1.2013). Vakiinnuttuaan tämän kaltainen kulttuuri voi kehittää terveyttä ja turvallisuutta. Positiivisena seurauksena esimerkiksi tapaturmat vähenevät, syntyy kustannustehokkaampia ratkaisuja ja työvoiman tuottavuus paranee, ja päästään pienempiin sairauspoissaoloihin ja parannetaan työympäristön riskienhallintaa. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2012, hakupäivä 18.1.2013.)

Viimeinen edellytys koskee **jatkuvaa arviointia ja kehittämistä**. Seuranta ja raportointi ovat tähän liittyen keskeisiä välineitä. Hyvä arviointi- ja tarkistusjärjestelmä koostuu kuitenkin monista asioista. Yrityksellä tulisi olla muun muassa tarkoituksen mukaiset menettelyt terveyteen ja turvallisuuden liittyvien epäkohtien ilmoittamiseksi sekä säännöllisiä raportteja ennalta ehkäisevien

järjestelmien vaikutuksista TTT-toimintaan. Yrityksellä olisi myös hyvä olla järjestelmät erilaisten tapaustietojen, kuten tapaturma- ja poissaololukujen, keräämiseksi ja raportoimiseksi. Näiden lisäksi yrityksen johdon kannattaisi pitää säännöllisiä arviointeja riskinhallinnan ja johtamisen tehokkuudesta sekä erilaisten muutosten, kuten uusien työmenetelmien, vaikutuksista terveyteen ja turvallisuuteen. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2012, hakupäivä 18.1.2013.)

5.3.2 Nolla tapaturmaa –tavoite osana työturvallisuusjohtamista

”Nolla tapaturmaa -tavoite on nykyaikaista turvallisuusjohtamista” (Työturvallisuuskeskus 2013a, hakupäivä 6.3.2013). Lähtökohtana on kaikkien tapaturmien ennalta torjuminen. Tämä edellyttää niin johdon kuin henkilöstön sitoutumista, vaaratilanteista oppimista, jatkuvaa turvallisuustyötä sekä seuranta. (Viitala 2007, 218; Työterveyslaitos 2013a, hakupäivä 6.3.2013; Työturvallisuuskeskus 2013a, hakupäivä 6.3.2013.)

Nolla tapaturmaa kuvastaa myös päättäväistä asennetta tapaturmiin. Asenteen omaksuminen ei kuitenkaan tarkoita, ettei tapaturmia enää syntyisi. Jokainen tapaturma ja vaaratilanne antavat mahdollisuuden oppimiseen ja niistä saatu tieto pitää käyttää vastaavien tilanteiden estämiseen. Yritysten pitää myös kannustaa tapaturmista ilmoittamiseen ja reagoida välittömästi. Sitoutuminen nolla tapaturmaa – periaatteeseen kannattaa ottaa osaksi työpaikan arvoja ja tehdä se näkyväksi myös asiakkaille. (Työterveyslaitos 2013c, hakupäivä 6.3.2013.)

Työterveyslaitos ylläpitää myös Nolla tapaturmaa -foorumia, minkä tavoitteena on työturvallisuuden jatkuva edistäminen. Sellaiset suomalaiset yritykset, jotka ovat sitoutuneita parantamaan työturvallisuutta ja toteuttamaan nolla tapaturmaa -periaatteita, voivat liittyä foorumiin vapaaehtoisesti. Verkostoitumisen avulla jäsenet voivat keskustella ja jakaa ideoitaan yli toimialarajojen. (Työterveyslaitos 2013c, hakupäivä 6.3.2013.) Jäsenet saavat foorumin kautta myös muun muassa sähköisiä koulutus- ja kampanjamateriaaleja, erilaisia työvälineitä, joiden avulla saadaan nolla tapaturmaa -ajattelu osaksi päivittäistä toimintaa sekä sähköisen turvallisuustietojen järjestelmän (Työterveyslaitos 2013, hakupäivä 6.3.2013). 294 yritystä on jo mukana Nolla tapaturmaa -foorumissa (Työterveyslaitos 2013b, hakupäivä 6.3.2013).

Mielestäni kohdeyritys voisi ottaa nolla tapaturmaa –tavoitteen myös osaksi omaa turvallisuusjohtamista. Kohdeyritys voisi liittyä myös Nolla tapaturmaa –foorumiin, minkä kautta yritys saisi työ-

välineitä tapaturmien ennaltaehkäisyyn sekä tukea työturvallisuuden kehittämiseen. Mielestäni nolla tapaturmaa –ajattelun omaksuminen on rinnastettavissa myös työntekijöistä huolehtimiseen, sillä juuri siihenhän tässä ajattelussa tähdätään.

5.3.3 Hyvän työturvallisuuden edut

Hyvällä työturvallisuudella saavutetaan muutakin kuin pienempiä kustannuksia, joita käsiteltiin kappaleessa 5.2.2 *Työtapaturmista johtuvat kustannukset*. Tärkein etu on kuitenkin edelleen se, että työtapaturmien ja siitä johtuvien poissaolojen määrä vähenee. Hyvän työturvallisuuden omaavan yrityksen asema vahvistuu ja maine paranee sekä asiakkaiden, tavarantoimittajien että muiden yhteistyökumppanien keskuudessa. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2012, hakupäivä 18.1.2013; Terveelliset työpaikat 2013, hakupäivä 20.1.2013.)

Parempi liiketoiminnan jatkuvuuden hallinta lisää myös tuottavuutta, kun työntekijät ovat terveempiä, tyytyväisempi ja motivoituneempia (Terveelliset työpaikat 2013, hakupäivä 20.1.2013). Kun työvoimasta tulee pätevämpää ja terveempää, se kannustaa heitä pysymään pidempään työelämässä mukana ja lisää samalla heidän sitoutumistaan yritykseen. Hyvä työturvallisuus osoittaa myös yrityksen olevan yhteiskunnallisesti vastuullinen. ”Hyvä työsuojelu on hyvää liiketoimintaa.” (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2008, hakupäivä 20.1.2013.)

6 HAVAINNOINTI TUTKIMUSMENETELMÄNÄ

6.1 Havainnoinnin käsite

Havainnointi eli observointi on yksinkertaisimmillaan tapa kerätä aineistoa ja tuottaa uusia havainnoita (Vilka 2006, 5). Tutkijan tarkoituksena on siis tarkkailla ja tehdä havainnoinnin aikana muistiinpanoja omista havainnoistaan (Metsämuuronen 2001, 43). Ajatustasolla olevat muistiinpanot eivät riitä, vaan havainnot kannattaa tallentaa kirjoittamalla, nauhoittamalla tai kuvaamalla (Anttila 2000, 218; Vilka 2006, 21; Hirsjärvi ym. 2009; Grönfors 2011, hakupäivä 8.3.2013).

Havainnointi sopii sekä kielellisen että ei-kielellisen materiaalin kokoamiseen (Anttila 2000, 218). Aineistoa voi saada esimerkiksi havainnoimalla tapahtumia tai käyttäytymistä, mutta kuva-, esine- ja tekstimateriaalit käyvät yhtä hyvin (Anttila 2000, 218; Vilka 2006, 21,38). Ihmisiä havainnoitaessa on otettava huomioon, ettei havainnointi keskity vain siihen, mitä kohde sanoo tai tekee, vaan havainnoinnin kohteena ovat myös eleet, ilmeet ja asennot (Anttila 2000, 218; Metsämuuronen 2001, 43). Havainnointia voi tehdä ”kentällä aitojen tapahtumien parissa tai sitten se voi olla järjestetty laboratorio-olosuhteisiin” (Anttila 2000, 218).

6.2 Havainnointimenetelmät

Grönfors (2010, 159–161) jakaa havainnointitavat havainnointiin ilman varsinaista osallistumista, osallistuvaan havainnointiin, täydelliseen osallistuvaan havainnointiin ja piilohavainnointiin. Metsämuurosen teoksessa *Laadullisen tutkimuksen perusteet*, havainnointi jaetaan ”neljään eriasteiseen osallistumiseen.” Nämä ovat havainnointi ilman varsinaista osallistumista, havainnoija osallistujana, osallistuja havainnoija sekä täydellinen osallistuja. (Metsämuuronen 2001, 44.) Vilka (2006, 42) puolestaan jaottelee havainnointitavat tarkkailevaan havainnointiin, osallistuvaan havainnointiin, aktivoivaan osallistuvaan havainnointiin, kokeilemalla oppimiseen ja piilohavainnointiin. Sekä Metsämuurosen (2001, 44) että Vilkan (2006, 42) teoksissa on lähteenä Grönforsin havainnointimenetelmien jaottelu.

Anttilan (2000, 218) mukaan havainnoinnilla on kaksi pääalajia, suora ja osallistuva havainnointi, jotka voidaan jakaa vielä ennalta jäsenneltyyn tai jäsentämättömään havainnointiin. Tämän lisäksi

osallistuva havainnointi voi olla aktiivista tai passiivista (Anttila 2000, 219). Myös Hirsjärvi ym. (2009, 214) jakavat havainnoinnin kahteen pääläjiin, mutta he puhuvat pääläjin sijaan jatkumoisista. Ensimmäinen jatkumo on systemaattinen havainnointi ja osallistuva havainnointi, eli jatkumo kuvaa havainnoinnin säätelyn astetta. Toinen jatkumo on muodostettu havainnoijan roolin mukaan. Vaihtoehtoina ovat ”havainnoija, ulkopuolinen toimija” ja ”havainnoija, ryhmän toimintaan osallistuja”. (Hirsjärvi ym. 2009, 214.)

Eri lähteet jakavat siis havainnointimenetelmät hieman eri tavoin ja erilaisin nimin. Tämä näyttäisi johtuvan eri lähestymistavoista. Grönforsin, Metsämuurosen ja Vilkan tekemässä jaottelussa on nähtävänä osallistujan suhde havainnoitavaan ja Hirsjärvi ym. näkemys selitettiin edellisessä kappaleessa. Menetelmiä käytetään varmasti sekaisin ja Vilka (2006, 42) huomauttaakin, etteivät eri havainnointitapojen rajat ole selvät. Tämän vuoksi pyrin ottamaan huomioon usean eri lähteen näkemyksen havainnointimenetelmistä ja esittelen niiden pohjalta kolme havainnointimenetelmää.

Suora havainnointi eli tarkkaileva havainnointi on ”kohteen ulkopuolista havainnointia” (Vilka 2006, 43). Se sopii tilanteeseen, jossa tutkija haluaa tarkkailla kohteena olevia henkilöitä vaikuttamatta heidän käyttäytymiseen. Havainnointi voidaan järjestää niin, että tutkijan läsnäolo tiedetään. Tätä kutsutaan avoimeksi suoraksi havainnoinniksi. (Anttila 2000, 218.) Tutkimusaineisto, jolla on havainnoivan suostumus, on hyvän tieteellisen tavan mukaista (Vilka 2006, 57).

Mikäli tutkittavat eivät tiedä tutkijasta, on kyseessä ensimmäinen **piilohavainnoinnin** muoto (Vilka 2006, 53; Grönfors 2010, 159). Tämä tarkoittaa tutkijan kannalta sitä, ettei hän saa osallistua tutkittavien toimintaan, vaikka hänelle tulisi siihen mahdollisuus. Toisessa piilohavainnoinnin muodossa tutkija osallistuu tutkittavien toimintaan. Kyseessä voisi olla esimerkiksi työyhteisön havainnointi ja tutkija olisi yrityksen työntekijä. Tämä tutkimusasetelma on moraalisesti hyväksyttävämpi kuin sellainen, missä tutkija soluttautuu yritykseen niin sanotun peiteroolin avulla. (Vilka 2006, 53-54.) Eettisesti piilohavainnointi on kuitenkin arveluttava havainnointimenetelmä (Vilka 2006, 54; Tuomi & Sarajärvi 2012, 81).

Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija on etukäteen sopinut havainnoinnin ehdot ja keston tutkittavien kanssa (Hirsjärvi ym. 1997, 216; Vilka 2006, 44). Tämä edellyttää yhteisöön pääsemistä ja apuna voikin käyttää niin sanottua avainhenkilöä. Avainhenkilö on kohdeyrityksen tunnettu henkilö, joka auttaa havainnoijaa saamaan havainnoitavien luottamuksen. (Vilka 2006, 64;

Grönfors 2010, 162–163.) Osallistuvalla havainnoinnilla on kaksi muotoa, aktiivinen ja passiivinen. Aktiivisessa tutkijan osallistumisen vaikutus tutkittavaan asiaan otetaan huomioon, kun taas passiivisessa tutkija on osallistuja siinä missä muutkin, muttei vaikuta havainnoitavaan tilanteeseen mitenkään. Kummassakin vaihtoehdossa tutkijan tulee kuitenkin ottaa huomioon oma vaikutus tilanteeseen ja tutkimuksen luotettavuuteen. (Anttila 2000, 219.)

Tässä työssä on tavallaan kaikkien havainnointimenetelmien muotoja. Havainnointini on osittain suoraa, sillä kohdeyrityksen kauppias tietää minun tekevän havainnointia, mutta toisaalta se on piilohavainnointia, sillä en ole varma, tietävätkö hyllyttäjät olleensa havainnoinnin kohteena. Havainnoinnissani on myös osallistuvan havainnoinnin piirteitä, sillä olen ollut osatyöyhteisöä ja minun tulee ottaa huomioon oma vaikutukseni havainnoinnin tuloksiin.

6.3 Havainnoinnin edut ja heikkoudet

Havainnoinnin **etuja** ovat suoran, monipuolisen ja yksityiskohtaisen tiedon saanti (Hirsjärvi ym. 2009, 213; Grönfors 2010, 158). Se sopii tiedonkeruumenetelmäksi erityisesti sellaisille ilmiöille, mistä tiedetään vain vähän tai ei ollenkaan, tai halutaan monipuolistaa jo tutkitun ilmiön tietoja (Tuomi & Sarajärvi 2012, 81). Etuihin kuuluu myös todellisuuden havainnointi eikä väliin tule ylimääräisiä tulkintoja. Havainnointi sopii myös kielellisten vaikeuksien yhteyteen, esimerkiksi lapsen havainnointiin. Havainnointimenetelmissä voidaan saada myös sellaista tietoa, mitä ei haluta kertoa esimerkiksi haastateltaville. (Anttila 2000, 221; Hirsjärvi ym. 2009, 213; Tuomi & Sarajärvi 2012, 81.) Tässä työssä haastatteleamalla en voisi tarkastella, tekevätkö työntekijät todella niin kuin väittävät, eikä esille tulisi esimerkiksi työntekijöiden tiedostamattomia vaaratilanteita.

Havainnoinnin **heikkouksia** ovat sen vaativuus tutkimusmenetelmänä, sillä tehtävää on paljon ja havainnoinnille tulee varata tarpeeksi aikaa (Anttila 2000, 222; Hirsjärvi ym. 2009, 214; Grönfors 2010, 159; Tuomi & Sarajärvi 2012, 81). Tutkimuksen luotettavuus saadaan oikealla tavalla tehdystä havainnoinnista. Yleisimpiä virheitä ovat vääränlaiset muistiinpanot. Esimerkiksi muistiinpanotekniikassa on virheitä, muistiinmerkitseminen myöhästyy ja jälkikäteen kirjoitetut muistiinpanot ovat puutteellisia tai virheellisiä. Suurin kritiikki kohdistuu kuitenkin havainnoijan mahdolliseen vaikutukseen muuttaa havainnointitilanteen kulkua. (Anttila 2000, 223; Hirsjärvi ym. 2009, 213-214.) Havainnoinnin eettisyys on myös arveluttavaa ja tulee olla tarkka, ettei rikota henkilöä eli ”ihmisten oikeutta päättää itseään koskevien tietojen käsittelyä” (Vilka 2006, 54).

7 HAVAINNOINTI KOHDEYRITYKSESSÄ

7.1 Aineiston kuvaus ja sen luotettavuuden pohdintaa

Havainnot suoritettiin kohdeyrityksessä kahtena päivänä pääsiäisen aikana. Ensimmäisenä päivänä havainnointi tapahtui päivällä tyypilliseen asiakasruuhka-aikaan, ja toinen aamulla, jolloin hyllyttäjiä on enemmän töissä. Havainnot kohdistuivat siis kohdeyrityksen hyllyttäjiin, joita oli havainnointipäivinä yhteensä kymmenen työntekijää. Osa työntekijöistä oli molempina havainnointipäivinä töissä. Kohdeyrityksen kauppiaille ilmoitettiin hyvissä ajoin mahdolliset ajankohdat havainnoinnille ja hänen päätettäväksi jäi, kerrotaanko havainnoinnista työntekijöille. Ajankohta oli mielestäni hyvä havainnoille, sillä pääsiäisenä hyllyttäjillä on kiire ja mielestäni työmäärän kasvessa usein työnlaatu heikkenee ja virheiden määrä lisääntyy. Havainnot toteutettiin eri ajankohtina, jotta saataisiin mahdollisimman monipuolinen havainnointikokemus. Havainnoinnit kestivät yhteensä kuusi tuntia. Havainnointivälineinä olivat nauhuri, jolle tehdyt huomiot tallennettiin, sekä perinteiset kynä ja paperi, joihin tehtiin muistiinpanoja, mikäli nauhoittaminen ei onnistunut. Havainnointipohjaan on otettu mallia Työterveyslaitoksen Elmeri+ havainnointiohjeesta (katso liite 1). Kyseinen havainnointimenetelmä vaatii Työterveyslaitoksen koulutuksen, minkä vuoksi en noudattanut sen mukaista havainnointia kokonaisuudessaan.

Tavoitteena oli siis havainnoida työntekijöiden työskentelyä turvallisuusnäkökulmasta ja selvittää mahdolliset työturvallisuuspuutteet. Havainnoinnit toteutettiin seuraamalla työntekijöiden toimintaa niin myymälässä kuin henkilökunnantiloissa. Ennen työntekijöiden havainnointia tein yleishavainnoinnin, eli havainnoinnin kohteena olivat myymälän valaistus, siisteys sekä työvälineiden ja -koneiden kunto.

Havainnointiaineisto tuo viitteellistä näkemystä siihen, minkälaisia turvallisuuteen liittyviä puutteita kohdeyrityksessä esiintyy. Mahdollisten turvallisuuspuutteiden kokonaiskuvan antaminen on kuitenkin mahdotonta, sillä kohdeyrityksessä on voinut esiintyä vaaratilanteita tai turvallisuuspuutteita havainnointiajankohtien ulkopuolella. Havainnot perustuvat myös tutkijan omiin tulkintoihin eli eri henkilöt voisivat tulkita tilanteet eri tavoin. Aiempi työskentelyni kohdeyrityksessä on mielestäni sekä hyöty että haaste. Havainnointimateriaali pitää kuitenkin pohjautua pelkästään havainnointuun aineistoon eikä aikaisempaan tietoon. Työkokemukseni kohdeyrityksessä lisää mielestäni

tutkimuksen luotettavuutta, sillä havainnointiympäristö on minulle tuttu ja tunnistan vaaratilanteet tämän vuoksi helposti. Aineiston luotettavuutta lisäsi myös havainnointisuunnitelman noudattaminen ja hyvät havainnointivälineet.

7.2 Havainnoinnin tulokset ja niiden mahdolliset kehittämisehdotukset

7.2.1 Käsin tehtävät nostot ja siirrot

Käsin tehtävissä nostoissa ja siirroissa hyllytyksen aikana oli havaittavissa sekä oikean ergonomian ja työturvallisuuden noudattamista että selkeitä laiminlyöntejä. Oikeanlaista menettelyä oli kuorman pitäminen lähellä vartaloa ja kantokahvojen käyttö aina kuin mahdollista. Näin teki jokainen havainnoitava. Nostotekniikka useamman tuotteen pakkauksissa oli pääasiassa hyvä, sillä äkkinäisiä nostoja teki vain kaksi kymmenestä. Yksikin äkkinäinen nykäisy väärällä tekniikalla voi kuitenkin aiheuttaa pitkäaikaisen vamman (Työterveyslaitos 2010a, hakupäivä 4.4.2013). Äkkinäisen nykäisyn sijaan kuorma tulisi nostaa tasaisesti ja nosto kannattaisi käydä mielessä läpi etukäteen. Nämä kuuluvat hyvään nostotaitoon. Nostotekniikka tulisi huomioida myös työnopastuksessa ja mahdollisesti käydä läpi painoltaan ja kooltaan erilaisten tavaroiden turvallinen nosto. (Riihimäki & Leskinen 2001, 163; Cedercreutz & Hanhinen 2005, 28, 31.)

Yhdeksän kymmenestä nosti taakan paino molemmilla jaloilla pitäen vartalon suorassa linjassa nostosuuntaan, ottaen lähes hartioiden leveydeltä kämmenotteen ja käyttäen pääasiassa reisi- ja pakaralihaksia. Kuitenkin yksi kymmenestä nosti tavaraa lattialta selkä kiertyneenä ja taittuneena vasemmalle puolelle ja oikea jalka ilmassa. Tällainen menettely lisää selkään kohdistuvaa kuormitusta (Cedercreutz & Hanhinen 2005, 29).

Yksittäisten ja kooltaan pienten tavaroiden kohdalla kuusi kymmenestä käytti kapeaa puristus- ja tarttumaotetta eli pinsettioitetta. Kyseisillä havainnoitavilla oli myös käsissään enemmän tavaraa kuin niillä neljällä, jotka eivät pinsettioitettaan käyttäneet. Kun kapeaote yhdistyy painavaan tuotteeseen, kasvaa rasitus erityisesti peukalon alueella (Työterveyslaitos 2003, 41). Kädensijojen oikea sijoittelu pienentää nostoon tarvittavia voimia sekä noston rasitusta. Tämä kannattaa huomioida varsinkin nestemäisiä aineita käsiteltäessä, jolloin taakan painopiste muuttuu kokoajan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, hakupäivä 4.4.2013.) Työntekijöille kannattaisi havainnoinnin

tuloksen mukaan korostaa oikea nostotekniikan oppimista työnopastuksen aikana ja kannustaa sen noudattamiseen jatkuvasti.

7.2.2 Hyllyttäminen

Hyllyttäminen tapahtuu niin ala-, keski- ja ylätasolle, ja jokaiselle tasolle hyllyttäessä tulee huomioida hyvä työergonomia. Viisi kymmenestä työskenteli polvillaan alatasolle hyllyttäessä vähintään joka toisella kerralla. Polvillaan työskentelyä on pidettävä aina haitallisena lukuun ottamatta satunnaisia kertoja. Polvillaan oltaessa noin 70 % kehon painosta kohdistuu muutaman neliösenttimetrin alalle sääriluussa ja polvilumpiossa, ja nivelen sisäinen paine kasvaa. Mikäli polvillaan työskentelyä ei voida välttää, tulisi käytössä olla kunnolliset suojat polville. (Riihimäki & Leskinen 2001, 160.) Koska polvillaan työskentely ei ole havainnoinnin perusteella satunnaista, pitäisi työntekijöillä olla jonkinlainen suoja tai pehmuste polville. Työntekijöitä voisi myös muistuttaa tekemään alatasojen hyllytyksiä välillä kyykyssä, jolloin alaraajojen eri osien kuormittuminen vaihtelee (Riihimäki & Leskinen 2001, 160).

Keskitasolle hyllyttäessä kahdeksalla kymmenestä selkä kiertyi vasemmalle ja hyllytys tapahtui pelkästään oikeaa kättä käyttäen, sillä vasemmalla kädellä kannateltiin hyllytettäviä tavaroita. Kyseisillä henkilöillä oli myös suorat jalat ja he pyöristivät selkää päästäkseen sopivalle korkeudelle. Tällainen etukumara työskentely on selkää kuormittavaa (Cedercreutz & Hanhinen 2005, 29). Ergonomisesti parempi vaihtoehto olisi koukistaa hieman polvia, pitää selkä suorassa ja asettua hyllytettävää paikkaa kohtisuoraan (Rauramo 2003, 50). Hedelmä- ja vihannesosastolla työntekijät asettivat hyllytettäviä laatikoita tukemaan hyllyn reunaan, jolloin työtä voitiin tehdä molemmilla käsillä.

Ylätasolle hyllytettiin havaintojen aikana vain kolmesti. Tuolloin apuvälineenä käytettiin rullien päällä olevaa jakkaraa. Yksi näistä kolmesta horjahti jakkaran päällä, mikä johti jakkaran liikahuttamiseen taaksepäin, jolloin kyseinen havainnoitava joutui ottamaan hyllyrakenteista tukea. Ennen horjahtamista havainnoitava oli noussut jakkaran päälle paino päkiöillä, eli hänen kantapäänsä eivät koskeneet jakkaraan. Tämän kaltainen tilanne on erittäin vaarallinen ja työntekijälle olisi voinut käydä todella pahasti. ”Yletymiskorkeus kaksin käsin on ylin korkeus, johon käsin nostettavan taakan voi sijoittaa” (Rauramo 2003, 49). Rullien päällä olevan apujakkaran sijaan kannattaisi hankkia tukevat, tarvittaessa paikallaan pysyvät ja helposti liikuteltavat tikkaat. Askelmien

tulisi myös olla riittävän leveät liukumattomat ja ylätason tarpeeksi laaja. (Rauramo 2003, 51.) Mikäli työntekijä ei ylety varvistelematta hyllyttämään tuotteitaan, kannattaisi hänen turvallisuussyistä pyytää pidempää työkaveria auttamaan.

7.2.3 Rullakoiden käyttö

Rullakot olivat myymälän puolella erittäin hyvin järjestyksessä häiriten asiakkaita mahdollisimman vähän. Toisaalta osa rullakoista oli sijoitettu niin, että työntekijät joutuivat kävelemään pitkiä matkoja painavat taakat käsissään. Näin tapahtui kolmessa tapauksessa kymmenestä. Kyseiset kolme havainnoitavaa purkivat samaa rullakkokuormaa, minkä takia oli mielenkiintoista, että jokainen heistä otti rullakosta tavaraa hyllykköriovin päästä ja kävelivät saman rivin melkein toiseen päähän tavarat käsissään. Tällainen käytäntö lisää työn turhaa toistuvuutta, mikä yhdessä runsaan voiman käytön kanssa aiheuttaa kertautuvan riskin yläraajasairauksiin (Rauramo 2003, 48). Pitkien kantomatkojen vuoksi myös työhön käytetty ajanmäärä kasvaa. Oman terveyden ja tehokkaamman työtahdin vuoksi olisi siis kannattavampaa siirtää rullakko mahdollisimman lähelle hyllytettävien tuotteiden hyllypaikkaa.

Havaintojen aikana näin neljän havainnoitavan siirtävän rullakkoa, joista jokaisella oli omanlaisensa tyyli. Yksi kulki selkä menosuuntaan kohden pitäen molemmat kädet kiinni rullakosta ja yrittäen parhaansa mukaan kiertää ylävartaloaan nähdäkseen. Toinen eteni vartalo menosuuntaan, mutta molemmat kädet olivat selän takana kiinni rullakossa. Tällöin havainnoitavan pää oli työntynyt poikkeuksellisen paljon eteenpäin ja hartiat olivat ylhäällä jännittyneenä. Kolmas oli myös vartalo menosuuntaan, mutta hän piti toisella kädellä kiinni rullakosta ja käveli itse rullakon edellä. Tämä johti erittäin suuriin vartalon kiertoihin ja rullakon hallittavuuden heikkenemiseen. Yksi näistä neljästä hallitsi hyvän rullakon käytön, eli hän kulki katse menosuuntaan ollen rullakon toisella sivulla, pitäen molemmilla käsillä kiinni rullakosta sormet lähellä toisiaan ja erittäin pienellä ylävartalon kierrolla. Kyseisen havainnoitavan hartiat olivat myös alhaalla ja rullakon liikuttaminen oli vaivattoman näköistä. Perehdytysvaiheessa tulisi opastaa näinkin tarkasti rullakon oikeanlainen käyttö, sillä virheet johtuvat osittain siitä, ettei työntekijä tiedosta tai tunne työnkuormitustekijöitä (Työsuojeluhallinto 2013b, hakupäivä 4.4.2013).

7.2.4 Siisteys ja järjestys

Myyvälän puolella oli muutamia pahviroskia lattioilla, muttei mitenkään häiritsevästi. Hyllyttäjät voisivat kuitenkin niiden ohi mennessään nostaa ylimääräiset roskat lattialta. Näin ei ainakaan havainnointien aikana tapahtunut. Positiivista oli rullakoiden ja pumppukärryjen sijoittaminen myymälässä niin, että ne ovat turvallisilla paikoilla eivätkä ne häirinneet paljoa asiakkaita. Myös lattialle kasatut tuotteet olivat siisteissä pinoissa.

Valitettavasti tilanne ei ollut yhtä hyvä henkilökunnan omissa tiloissa. Kulkukäytävällä oli tyhjä pumppukärri, erittäin paljon varastoihin kuuluvia elintarvikkeita, kaksi rullakkoa pahveja, tyhjiä pahvilaatikoista tehtyjä pinoja, roskia lattialla sekä kaksi tyhjää lavaa nojaamassa elintarvikerullakkoon. Jotta työympäristö säilyisi turvallisena, tulee tarpeettomat laitteet ja roskat siirtää heti niille varatuille paikoille (Rauramo 2003, 37). Tässä tapauksessa pumppukärri olisi pitänyt viedä omalle paikalleen, pahvit pahvipaalaimeen, lattian roskat roskakoriin ja lavat omiin pinoihinsa.

Kulkukäytävän kapein kohta oli 125 cm. Turvallisen tavaraliikenteen takaamiseksi kulkuväylä tulisi pitää vapaana ja olla niin leveä, että siitä voisi erottaa jalankulun ja tavaraliikenteen, ja sallia esteettömästi koneiden, laitteiden ja apuvälineiden käytön (Rauramo 2003, 37). Kyseinen käytävä on rullakoiden, pumppukärryjen ja trukkien erittäin suuressa käytössä, eikä nykyisillään siitä mahdu turvallisesti yhtä aikaa esimerkiksi pumppukärryllä vietävä lava ja jalankulkija. Jotta turvallinen liikenne olisi mahdollista, tulee työntekijöillä pitää varastot siisteinä, jotta kaikki sinne kuuluvat tavarat todella mahtuvat omille paikoilleen, eikä niitä tarvitse sijoittaa kulkuväylille. Esimerkiksi havainnoitaessa osa hedelmä- ja vihannesosaston tuotteista oli niille kuuluvaa kylmävarastoa vastapäätä kulkuväylällä. Kyseinen varasto oli nimittäin niin sekaisin, ettei sinne olisi mahtunut mitään. Mikäli muutama rullakko olisi varaston keskeltä siirretty lähelle varaston seiniä, olisi tila ollut heti paremmassa järjestyksessä ja käytävällä olevat tuotteet olisi saatu mahdutettua. Maitotuotteiden varastossa tuotteet olivat puolestaan järjestyksessä, mutta siellä oli erittäin paljon tyhjiä rullakoita keskellä kulkuväyliä.

7.2.5 Työvaatetus

Kaikilla työntekijöillä oli työnantajan antamat työvaatteet, kuten pitää, ja kaikki havainnoitavat käyttivät myös hanskoja. Havainnoitavat olivat osanneet pukeutua myös työskenneltävän osaston

mukaan, esimerkiksi maitotuotteiden hyllyttäjillä oli takit työvaatteiden päällä ja pakasteosaston työntekijällä fleece suojaamassa niskaa, hartioita ja ristiselkää. Toimiva kylmäsuojavaatetus koostuukin useasta vaatekerroksesta (Rauramo 2003, 43). Vaikka kaikilla havainnoitavilla olikin työhön kuuluvat työvaatteet, laahasivat jokaisen havainnoitavan lahkeet maassa tai ne olivat kantapään alla. Tämä voi aiheuttaa liukastumisen ja roikkuvat lahkeet ovat näin ollen mielestäni turvallisuusriski. Työntekijät voisivat kysyä lahkeiden lyhentämisen mahdollisuudesta työnantajalta tai kääriä lahkeet sopivan mittaisiksi.

Puutteellisuutta oli myös työkenkien valinnassa. Kahdeksalla kymmenestä oli ohutpohjaiset ja huonosti tukevat kengät, ja heistä kolmella olivat varpaat ja kantapää avonaiseksi jättävät sandaalit. Hyvät työkenkät ovat tukevat ja liukumattomat eikä kannasta avonaisia malleja suositella kaupan alalle (Rauramo 2003, 50). Työnantajan kannattaisi mielestäni kehottaa hyvien työkenkien hankintaan jo perehdytyksessä.

7.3 Yhteenveto

Havainnoinnin perusteella kohdeyrityksessä on selviä puutteita oikeanlaisessa ergonomiassa ja työympäristön siisteydessä ja järjestyksessä. Työntekijöiden työkenkien valintaan ei ilmeisesti ole annettu perehdytyksen aikana suosituksia, sillä vain yhdellä henkilöllä oli turvalliset ja tukevat työkenkät. Mielestäni suuri osa havainnoinnin aikana nähdystä laiminlyönneistä on helposti ennalta ehkäistävissä tehokkaammassa ja yksityiskohtaisemmassa turvallisuusperehdyttämisessä. Tämä vaatii kuitenkin nykyiseen perehdytysprosessiin muutosta.

Valitsin edellä mainitut aihealueet viimekesäisen harjoittelun aikana tehtyjen havaintojen mukaan. Huomasin jo silloin näissä asioissa puutteita ja halusinkin perehtyä niihin tarkemmin, jotta kohdeyritykseen saisi käsin tehtäviin nostoihin ja siirtoihin, hyllyttämiseen, rullakoiden käyttöön sekä siisteyteen ja järjestykseen tarkentava työturvallisuusopas. Kyseinen opas on koottu pääasiassa havainnointiaineiston pohjalta (katso liite 2).

8 POHDINTA

8.1 Aiheen valinnan taustojen ja aineiston luotettavuuden pohdintaa

Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikuttivat oma työtapaturmani sekä aiheen mielenkiintoisuus. Opinnäytetyön edetessä aihe paljastui myös ajankohtaiseksi Työkykyjohtamisen benchmark-hanke 2012 -julkaisun myötä. Kyseisessä hankkeessa todettiin, että työkykyjohtamiseen, eli osaksi työturvallisuuteen, keskittyneet yritykset ovat saaneet huomattavia säästöjä muun muassa sairauspoissaoloista johtuviin kustannuksiin (Hoffmanco International ym. 2013, hakupäivä 7.3.2013). Johtopäätöksenä totean, että hyvään työturvallisuusperehdyttämisen käytetyt ajalliset ja rahalliset resurssit ovat huomattavasti pienemmät, kuin hutaisten tehty perehdytys ja toistuvien sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset yhteensä.

Hyvä työturvallisuusperehdyttäminen mahdollistetaan mielestäni hyvällä turvallisuusjohtamisella. Tämä vaatii nykytilanteen kartoittamista, eli käytännössä riskien tunnistamista ja arvioimista, sekä ymmärrystä, että turvallisuudesta huolehtiminen on osa yritystä ja kaikkien vastuulla (Työsuojeluhallinto 2013d, hakupäivä 8.3.2013). Kohdeyrityksen pitäisikin mielestäni korostaa työturvallisuuden merkitystä jo perehdyttämisestä lähtien ja kannustaa siitä huolehtimiseen jatkuvasti. Samalla työturvallisuus tulisi ottaa yhdeksi yrityksen arvoiksi tai esimerkiksi asettaa nolla tapaturmaa - tavoite, sillä se on ”nykyaikaista turvallisuusjohtamista” (Työturvallisuuskeskus 2013a, hakupäivä 6.3.2013).

Aiheeseen perehdyin hankkimalla teemaan liittyvää aineistoa eli perehdyttämiseen, työturvallisuuteen ja havainnointiin liittyvää materiaalia. Keskeisiä tietolähteitä olivat muun muassa perehdyttämiseen, havainnointiin ja johtamiseen sekä henkilöstöhallintaan liittyvät oppikirjat ja erilaiset internetsivustot. Kirjallisten lähteiden luotettavuuteen kiinnitin huomiota jo tiedonhaun yhteydessä käyttämällä tunnetusti luotettavia tiedonhakuportaaleja, esimerkiksi Nelli-portaalia. Kirjallisuuslähteet ovat myös pääasiassa alle 10 vuotta sitten julkaistuja muutamaa klassikkoa lukuun ottamatta. Internetlähteet ovat pääosin Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston, Työsuojeluhallinnon, Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen sivuilta, mikä lisää luotettavuutta. Kyseisiltä sivuilta saatiin myös erittäin ajankohtaista tietoa työturvallisuuteen liittyen. Tutustuin myös kohdeyrityksen nykyisiin perehdytyksen yhteydessä annettaviin materiaaleihin, jotta tietäisin, mitä

aiheita niissä käsitellään. Työn teoriaosuudessa on esimerkiksi havainnoinnin yhteydessä yhteen aiheeseen hankittu toisiaan tukevia teorioita jopa neljästä eri lähteestä (katso 5.3 Havainnoinnin edut ja heikkoudet). Monipuolinen lähteiden käyttö lisää myös mielestäni opinnäytetyön luotettavuutta.

8.2 Pohdintaa opinnäytetyön oppimisprosessista ja jatkotutkimuskohteet

Opinnäytetyöni muodostui teoriaosioista sekä kohdeyrityksen uusien työntekijöiden perehdytykseen suunnatusta oppaasta. Teoreettisen tiedon hankinta on tullut tutuksi tradenomitutkintoon johtavan opiskelun aikana, eikä sen suhteen ollut tässä työssä vaikeuksia. Ongelmia oli sen sijaan englanninkielisen aineiston kääntämisessä, sillä se oli erittäin hidasta ja aikaa vievää.

Keräämäni tieto laajensi käsitystäni työturvallisuusperehdyttämisen merkityksestä. Erityisesti yllätyin tekemättömän työn suurista kustannuksista ja siitä, kuinka ne koskettavat koko yhteiskuntaa. Mielestäni suurin osa työnantajista ei vielä täysin ymmärrä hyvän työturvallisuusperehdyttämisen ennalta ehkäisevää vaikutusta. Juuri tähän asiaan haluan kohdeyrityksen kiinnittävän huomiota.

Havainnointi oli minulle ennestään tuntematon asia ja oli mielenkiintoista nähdä, miten siinä onnistun. Kuten pohdin jo kappaleessa ”Havainnointi kohdeyrityksessä”, voisivat työn tulokset olla erilaiset, mikäli havainnoijia olisi ollut kaksi, havainnointi olisi tehty eri aikaan tai työympäristö ei olisi ollut minulle ennestään tuttu. Oma havainnointini oli osallistuvan havainnoinnin ja piilohavainnoinnin välimuoto, sillä kohdeyrityksen kauppias tiesi havainnoinneistani, mutten ole varma, kertoiko hän niistä alaisilleen.

Osallistuvan havainnoinnin luotettavuus edellyttää yhteisöön pääsemistä (Vilkkä 2006, 64; Grönfors 2010, 162-163). Kohdeyrityksen yhteisöön pääsin mukaan suorittaessani siellä harjoittelua kesänä 2012. Työkokemukseni kohdeyrityksessä on mielestäni ennen kaikkea etu, sillä havainnointiympäristön tunteminen helpotti havainnointia huomattavasti. Kuitenkin havainnointi oli haastava kokemattomuuteni vuoksi. Havainnointitilanteissa tapahtuu paljon lyhyessä ajassa ja kaiken huomiointi on lähes mahdotonta ilman videokameraa. Kohdeyrityksen kauppiaan kanssa kuitenkin sovimme, ettei videointia käytetä. Sen sijaan havainnointivälineenä oli pääasiassa nauhuri, mikä mahdollisti havaintojen tallentamisen samaan aikaan kuin niitä tapahtui. Nauhurin avulla

voikin saada runsaampaa materiaalia kuin käsintehdyissä muistiinpanoissa (Grönfors 2011, hakupäivä 8.3.2012). Muutamassa tilanteessa havainnointivälineenä olivat kynä ja havainnointilomake, jolloin havainnot saatiin kirjattua talteen heti havainnon tapahduttua. Havainnointilomakkeen teossa oli käytetty esimerkkinä Elmeri+ arviointimenetelmää, mikä seuraa muun muassa työskentelyn turvallisuutta, järjestystä ja siisteyttä, ergonomiia sekä liikkumisturvallisuutta ja kulureittejä (Työterveyslaitos 2010b, hakupäivä 27.3.2013; katso liite 1).

Oppaan laatiminen oli minulle myös uutta, mutta hyvien lähdemateriaalien ansioista se syntyi yllättävän helposti. Toivon, että erityisesti nuoret, päätoimisesti opiskelijoina toimivat työntekijät todella sisäistävät oppaan antamat ohjeet ja niiden tärkeyden. Nuorilla työntekijöillä ei välttämättä tapahdu nyt tai muutamankaan vuoden kuluttua mitään tapaturmia kohdeyrityksessä tai muilla työpaikoilla, mutta toistuva ja pitkäaikainen huonolla ergonomialla tehty työ voi johtaa myöhemmällä iällä työperäiseen tuki- ja liikuntaelinsairauteen (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2013b, hakupäivä 1.4.2013). Tämä tulisi mielestäni kertoa kaikille uusille työntekijöille heti työsuhteen alussa, jotta heillä olisi myös omasta mielestään tärkeä syy tehdä työ ergonomisesti oikein.

Prosessina opinnäytetyön tekeminen antoi minulle paljon. Sain todella paljon osaamista työturvallisuuteen liittyen ja voin hyvällä omatunnolla kertoa työnantajalleni omaavani erikoisosaamista turvallisuusasioihin. Tulen varmasti mainitsemaan tästä työstä tulevissa työhakemuksissani. Osaan nykyisin myös havainnoida ja sitäkin voi hyödyntää tulevissa työpaikoissani, esimerkiksi havainnoimalla yrityksen laatua. Mielestäni tässä työssä on kulminoitunut kaikki oppimani asiat opiskeluni aikana. Tämä on näkynyt muun muassa työskentelytavoissani, aikatauluttamisessa, tietynlaisessa ammattimaisuudessa sekä alitajuisena asiana.

Mielestäni kohdeyrityksen kannattaa tehdä jatkotutkimusta, kuinka työturvallisuus on kehittynyt uuden oppaan myötä, ja ylipäätään seurata työturvallisuutta aiempaa tarkemmin. Koska opas tulee kohdeyritykselle sähköisenä tiedostona, kannattaisi miettiä, miten sitä voisi tarvittaessa täydentää. Suosittelisin myös työfysioterapeuttia pitämään koulutuksen oikeanlaisesta työergonomiasta hyllyttäjille ainakin kerran vuodessa.

LÄHTEET

Aaltonen, M. & Oinonen, K. 2013. Työterveys ja työturvallisuus tuottavuustekijänä. Tutkimusosio 2. Hakupäivä 7.3.2013 http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tutkimuksia_tyoturvallisuudesta/Documents/Tyotapaturmien_aiheuttamat_kustannukset_tutkimusosio_2.pdf.

Aarniola-Rinne, M., Kalliomäki-Levanto, T., Lehtelä, J., Könni, U., Toivonen, R. & Nevala, N. 2008. LOGI - Käsien tehtävien nostojen ja siirtojen vähentäminen kaupan alalla logistiikkaketjua kehittämällä. Työterveyslaitos. Hakupäivä 11.4.2013 <http://www.tyosuojelu.fi/upload/gw5w33z0.pdf>.

Anttila, P. 2000. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Hamina: Akatiimi Oy.

Cedercreutz, G. & Hanhinen, H. 2005. Niska, selkä ja työ. 2.uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2008. Hyvän työsuojelun liiketoiminnalliset edut. Hakupäivä 20.1.2013 <https://osha.europa.eu/fi/publications/factsheets/77>.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2012. Työturvallisuusjohtaminen. Käytännön opas. Hakupäivä 18.1.2013 <https://osha.europa.eu/fi/publications/reports/tyoturvallisuusjohtaminen-2013-kaytannon-opas>.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2013a. Työntekijöiden osallistuminen työsuojeluasioihin. Hakupäivä 18.1.2013 https://osha.europa.eu/fi/topics/worker-participation/index_html.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2013b. Mitä tuki- ja liikuntaelinsairaudet (TULES) ovat? Hakupäivä 1.4.2013 <https://osha.europa.eu/fi/faq/usein-esitettyjae-kysymyksia/mitae-tuki-ja-liikuntaelinsairaudet-tules-ovat>.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2013c. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Hakupäivä 1.4.2013 https://osha.europa.eu/fi/topics/msds/index_html.

Grönfors, M. 2010. Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Grönfors, M. 2011. Laadullinen tutkimuksen kenttätömenetelmät. Hakupäivä 8.3.2013 http://vilikka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf.

Hacker, C.A. 2004. New Employee Orientation: Make it pay dividends for years to come. Hakupäivä 5.1.2013 <http://vl.bryantstratton.edu/Portals/0/New%20employee%20orientation.pdf>.

Heinonen, J. & Järvinen, A. 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Hertsi, A. 2013. Yrityksille miljardien lasku tekemättömästä työstä. Kauppalehti 24.1.2013, 17.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hoffmanco International, Elinkeinoelämän keskusliitto, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, PricewaterhouseCoopers Oy & Työterveyslaitos. 2013. Työkykyjohtamisen benchmark-hanke – Loppuraportti. Hakupäivä 25.1.2013 http://www.hoffmanco.fi/files/Tyokykyjohtamisen_Benchmark_hankkeen_loppuraportti_2012.pdf.

Hokkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Porvoo: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Honka, J. & Ruohotie, P. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssi-tutkimusten avoima näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Saarijärvi: Saarijärven offset Oy.

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A., Sandberg, J. 2006. Viisaat valinnat. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.
- Kangas, P. 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 8.-9. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Kansaneläkelaitos. 2009. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleisin sairauspäivärahan syy. Hakupäivä 3.4.2013 <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/net/211209105637ML?OpenDocument>.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Koivunen, H. 1997. Hiljainen tieto. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Lapin yliopisto. 2012. Väitösuutiset. Väitös: Tuottavuus kasvuun hiljaisen tiedon avulla. Hakupäivä 22.12.2012 <http://www.ulapland.fi/Suomeksi/Tutkimus/Vaitokset.iw3?showlocation=e7fe4423-2bba-47a0-99e9-1aa3c355f2e4&newsID=b0c46a53-7a63-4873-99fc-b206e18b6510>.
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus.
- Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia –sarja 4. Helsinki: International Methelp Ky.
- Mäntynen, J. & Penttinen, A. 2007. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Rauramo, P. 2003. Kaupan työsuojelu. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Reinboth, C. 2008. Johda ja kehitä asiakaspalvelua. Helsinki: Tammi.

Repo, P. 2013. Sairauskuluista hävisi neljännes. Hakupäivä 24.1.2013
<http://www.hs.fi/paivanlehti/24012013/kotimaa/Sairauskuluista+h%C3%A4visi+nelj%C3%A4nnes/a1358952323154>.

Riihimäki, H. & Leskinen, T. 2001. Käsin tehtävät taakkojen nostot ja siirrot. Teoksessa Kukkonen, R., Hankinen, H., Ketola, R., Luopajarvi, T., Noronen, L. & Helminen, P. (toim.) Työfysioterapia. Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. 2. uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ritala, R. & Tarvainen, H. 1991. Henkilöstön kehittäminen. Osaavat ihmiset – menestyvä organisaatio. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Rämö, S. 2008. Retail kaupan työt ja toiminta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2002. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 23. Käsin tehtävät nostot ja siirrot työssä. Hakupäivä 4.4.2013 <http://www.tyosuojelu.fi/upload/89nhd2cl.pdf>.

Suomen Kaupan liitto. 2007. Kaupan turvallisuustavoitteet. Hakupäivä 4.12.2012
https://katuwiki.aalto.fi/download/attachments/2130014/turvallisuustavoitteet_2007.pdf.

Tapaturmavakuutuslaki 20.8.1948/608.

Tapaturmavakuutustenliitto. 2012. Työtapaturma. Hakupäivä 10.12.2012
<http://www.tvl.fi/fi/Tyotapaturmat/Korvattavat-vahinkotapahtumat/Tyotapaturma/>.

Terveelliset työpaikat. 2013. Hyvästä työsuojelusta koituvat edut. Hakupäivä 20.1.2013
<http://www.healthy-workplaces.eu/fi/leadership/benefits>.

Tilastokeskus. 2012a. Palkansaajien työtapaturmat. Hakupäivä 7.3.2013
http://www.stat.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-11-30_kat_001_fi.html.

Tilastokeskus. 2012b. Työtaturmia 135 000 Suomessa vuonna 2010. Hakupäivä 7.3.2013
http://www.stat.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-11-30_tie_001_fi.html.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsuojeluhallinto. 2012. Järjestys ja siisteys. Hakupäivä 6.3.2013
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/jarjestys>.

Työsuojeluhallinto. 2013a. Ergonomia. Hakupäivä 6.3.2013 <http://www.tyosuojelu.fi/fi/ergonomia>.

Työsuojeluhallinto. 2013b. Nostotyö. Hakupäivä 4.4.2013 <http://www.tyosuojelu.fi/fi/nostotyö>.

Työsuojeluhallinto. 2013c. Opetus ja ohjaus. Hakupäivä 6.3.2013
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/opetus-ohjaus>.

Työsuojeluhallinto. 2013d. Turvallisuusjohtaminen. Hakupäivä 8.3.2013
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/turvallisuusjohtaminen>.

Työsuojeluhallinto. 2013e. Kaupan hyvät ergonomiaratkaisut. Hakupäivä 4.4.2013
<http://www.tyosuojelu.fi/upload/logiiteraportti.pdf>.

Työterveyslaitos. 2003. Rasitusvammaopas. Yläraajan rasitussairaudet ja yläraajoihin kohdistuvan kuormituksen arviointi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos. 2006. Työsuojelusanasto. Helsinki: Sanastokeskus TSK.

Työterveyslaitos. 2010a. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä. Nostotyö. Hakupäivä 4.4.2013
http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/tyon_fyysisia_kuormitustekijoita/nostotyö/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2010b. Elmeri ja Elmeri+. Hakupäivä 27.3.2013
http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/tyoturvallisuuden_edistamiskeinoja/elmeri/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2011. Työturvallisuusjohtaminen. Hakupäivä 8.3.2013 http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/turvallisuusjohtaminen/Sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2013a. Nolla tapaturmaa –foorumi. Hyödyt Nolla tapaturmaa –foorumin jäsenyydestä. Hakupäivä 6.3.2013 http://www.ttl.fi/partner/nollatapaturmaa/hyodyt_jasenyysta/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2013b. Nolla tapaturmaa –foorumi. Nolla tapaturmaa –foorumin jäsenyöpaikat. Hakupäivä 6.3.2013 <http://www.ttl.fi/partner/nollatapaturmaa/verkosto/Sivut/jasentyopaikat.aspx>.

Työterveyslaitos. 2013c. Nolla tapaturmaa. Hakupäivä 6.3.2013
http://www.ttl.fi/fi/tyoturvallisuus_ja_riskien_hallinta/tapaturmien_ehkaisy/nolla_tapaturmaa/sivut/default.aspx.

Työterveyslaitos. 2013d. Akkukäyttöinen laatikkonostin "kevytnostin" - laatikkopinojen käsittelyyn. Hakupäivä 2.4.2013
<http://www.ttl.fi/fi/ratkaisupankki/Sivut/details.aspx?luokka=Ergonomia&aihealue=Kaupan%20alan%20ergonomiaratkaisut&aihetarkenne=Apuv%C3%A4lineet%20ja%20tuotteet&item=423>.

Työterveyslaitos 2013e. Jousitettu kärry – tavarankärryyn. Hakupäivä 2.4.2013
<http://www.ttl.fi/fi/ratkaisupankki/Sivut/details.aspx?luokka=Ergonomia&aihealue=Kaupan%20alan%20ergonomiaratkaisut&aihetarkenne=Apuv%C3%A4lineet%20ja%20tuotteet&item=424>.

Työterveyslaitos 2013f. Pyörälliset siirto- ja säilytysvälineet – vähentävät kantamista. Hakupäivä 2.4.2013
<http://www.ttl.fi/fi/ratkaisupankki/Sivut/details.aspx?luokka=Ergonomia&aihealue=Kaupan%20alan%20ergonomiaratkaisut&aihetarkenne=Apuv%C3%A4lineet%20ja%20tuotteet&item=426>.

Työterveyslaitos. 2013g. Tikkaat – hyllytykseen hartiatason yläpuolelle. Hakupäivä 2.4.2013
<http://www.ttl.fi/fi/ratkaisupankki/Sivut/details.aspx?luokka=Ergonomia&aihealue=Kaupan%20alan%20ergonomiaratkaisut&aihetarkenne=Apuv%C3%A4lineet%20ja%20tuotteet&item=428>.

Työterveyslaitos. 2013h. Pehmuste – polvillaan työskentelyyn. Hakupäivä 3.4.2013
<http://www.ttl.fi/fi/ratkaisupankki/Sivut/details.aspx?luokka=Ergonomia&aihealue=Kaupan%20alan%20ergonomiaratkaisut&aihetarkenne=Ty%C3%B6n%20suunnittelu%20ja%20ty%C3%B6n%20johtaminen&item=432>.

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Hakupäivä 21.12.2012
http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf.

Työturvallisuuskeskus. 2013a. Työtapaturmat. Hakupäivä 6.3.2013
<http://www.ttk.fi/index.phtml?s=60>.

Työturvallisuuskeskus. 2013b. Työturvallisuuden mittaaminen. Hakupäivä 6.3.2013
http://www.ttk.fi/tyosuojelu/tyoturvallisuuden_mittaaminen.

Työturvallisuuskeskus. 2013c. Työturvallisuuspalvelualueilla. Hakupäivä 6.3.2013
http://www.tyoturva.fi/toimialat/yksityiset_palvelualueet/tyoturvallisuus.

Työturvallisuuskeskus. 2013d. Työasennot ja työliikkeet. Hakupäivä 10.4.2013
<http://www.tyoturva.fi/?s=132>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valpola, A. & Åman, I. 2008. Ammattitaito kuntoon. Uusia keinoja työnopastukseen. Helsinki: Teknologiainfo Teknova Oy.

Vartiainen, M. & Teikari, V. & Pulkkis, A. 1990. Psykologinen työnopetus. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Otava Oy.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen – strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Österberg, M. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

ELMERI+ havainnointiohje

Havaintokohteet	Hyväksymisperusteet
	mikäli havainnoitavaa kohdetta ei ole, kohtaan ei merkitä mitään
TYÖSKENTELY 1 havainto jokaisesta ruudussa työtätekevistä työntekijästä	
1. riskinotto, suojaimet, vaatetus	+ käytetään työn edellyttämiä ja hyväkuntoisia suojaimia ja vaatetusta. Ei oteta selvästi havaittavaa riskiä esim. puhdistus koneen käydessä tai painavan taakan nostaminen yksin
ERGONOMIA 2 havaintoa jokaisesta ruudun työntekijän työpisteestä	
2. fyysinen kuormitus	+ ei yksipuolista yläraajan toistorasitusta. Ei raskaita tai hankalia käsin tehtäviä nostoja ja/tai siirtoja. Keventävät välineet tarvittaessa käytettävissä ja kunnossa
3. työpisteen ja -välineiden ergonomisuus	+ työpiste säädettävissä tai oikein mitoitettu. Työvälineet ergonomiset
KONE- JA LAITETURVALLISUUS 2 havaintoa ruudun jokaisesta koneesta	
4. koneiden kunto ja suojalaitteet	+ koneet, laitteet ja ajoneuvot turvallisessa kunnossa, suojalaitteet paikallaan.
5. koneiden hallintalaitteet ja merkinnät	+ hallintalaitteet merkitty asianmukaisesti, kilpi, turvamerkinnot ym. olemassa.
LIIKKUMISTURVALLISUUS 2 havaintoa ruudusta	
6. kulkuteiden ja lattioiden rakenne, putoamissuojaus	+ pinta ehjä ja pitävä. Merkinnät, mitoitus ja turvajärjestelyt kunnossa. Turvalliset nousutiet. Putoamisen suojaus kunnossa.
7. poistumistiet	+ merkitty, opastus näkyvissä, helppo poistuminen uhkatilanteissa
JÄRJESTYS 1 havainto jokaisesta alla olevasta kohdasta, jos esiintyy ruudussa	
8. kulkuteiden ja lattioiden järjestys	+ järjestys ja siisteys hyvä liikkumisen ja tavaroiden siirron ja siivoamisen kannalta.
9. pöydät, päällykset ja hyllyt	+ järjestyksessä, siistit, ei tarpeetonta tavaraa. Hyllyt tukevat ja turvalliset
10. jätteastia	+ jätteastia asianmukaiset, sopii lisää jätettä
TYÖYMPÄRISTÖTEKIJÄT 4 havaintoa ruudusta	
11. melu	+ ei kuulolle vaarallista tai työtä häiritsevää melua
12. valaistus	+ voimakkuudeltaan riittävä ja häikäisemätön
13. lämpöolot	+ lämpötila, kosteus ja virtausnopeus työhön sopivat
14. ilman puhtaus ja käsiteltävät aineet	+ havainnointiin ja kokemukseen perustuen ei merkittävää altistumista hengityksen, ihon tai suun kautta, aineiden pakkaukset asianmukaiset

TYÖTURVALLISUUS

ALKUSANAT

Työturvallisuuden tärkein tehtävä on ennalta ehkäistä tapaturmia ja varmistaa työn ja työympäristön turvallisuus. Tässä oppaassa esitellään hyvää ergonomiaa noudattavia työtapoja ja –välineitä, sekä annetaan vinkkejä turvallisen työympäristön ylläpitämiseen.

Turvallisia työpäiviä!

Ennen työn aloittamista, tutustu hyllyttämisessä esiintyviin fyysisiin riskeihin ja niiden syihin:

Selkävaivat:	Niska-hartiavaivat:	Yläraajasairaudet:	Alaraajasairaudet:
- epäsopiva fyysinen kuormitus	- niskaan kohdistuvat suuret voimat ja veto	- kyynärvarren kiertoliikkeet	- runsas taakkojen käsittely
- taakkojen käsittely	- kantaminen	- käden voiman käyttö	- työn raskas ruumiillinen kuormitus
- tapaturmat	- staattiset työasennot	- ranteen ääriasennot	- etukumarat ja kiertyneet asennot
- työskentely vartalo kiertyneenä tai kumartuneena	- työskentely kädet koholla	- käteen kohdistuva tärinä	- työskentely seisten polvillaan, kyykyssä
	- raskas ruumiillinen työ	- pinsettiote	- runsas kävely
	- niskan etukumara asento	- kylmä työympäristö	
		- työliikkeen toistuvuus	

TURVALLINEN NOSTOTYÖ

1. Noston suunnittelu

- Tarkista, että alusta on tukeva ja tasainen
- Poista nostamista hankaloittavat esteet
- Varaa tarvittaessa apuvälineitä tai työpari, jos taakka on liian suuri tai raskas yksin nostettavaksi
- Tarkista, että taakka on tasapainossa.

2. Noston vaiheet

- Asetu mahdollisimman lähelle taakkaa
- Ote haara- tai käyntiasento jalkojen ollessa tukevasti lattiassa, selkää voi hieman taittaa eteen niin että saadaan tukevaote taakasta
- Nosta hallitusti jalkoja apuna käyttäen
- Pidä taakka mahdollisimman lähellä vartaloa
- Vältä riuhtaisua ja vartalon kiertoa noston aikana

Parinosto

- Molemmat nostajat käyttävät turvallista nostotekniikkaa
- Nosto tapahtuu samanaikaisesti
- Molemmat nostavat pystyasennossa, mikäli mahdollista
- Nostajien olisi hyvä olla lähes samanpituiset ja yhtä voimakkait
- Harjoitelkaa parinostoja etukäteen

HYLLYTTÄMINEN

- Käytä apuvälineitä niin paljon kuin mahdollista
- Pyri olemaan kohtisuoraa hyllytettävään paikkaan nähden
- Mikäli pitää kumartua alemmas, koukista jalkoja ja taita hie-
man selkää
- Vaihtelee hyllyttävää kättä
- Älä hyllytä jatkuvasti samalle tasolle, vaan pyri vaihtelemaan
hyllytyskorkeutta
- Älä hyllytä olkapäätason yläpuolelle
 - o Mikäli olet jo esimerkiksi jakkaran päällä, etkä siltikään
ylety, pyydä työkaveria apuun
- Älä varvistelee varsinkaan rullilla liikkuvan jakkaran päällä
- Vaihtelee työasentoa alatasolle hyllyttäessä
- Käytä polvilla työskennellessäsi pehmustetta
 - o Mikäli sellaista ei ole, laita muutama pahvipala polviesi
alle

TYÖYMPÄRISTÖ JÄRJESTYKSEEN

- Laita tarpeelliset työvälineet ja tavarat sovituille paikoille
- Vie roskat ja muut jätteet niille varatuille paikoille
- Vie turhat tavarat, koneet ja laitteet pois nurkista
- Pidä kulkuväylät vapaana
- Palauta lainatut tavarat omille paikoilleen käytön jälkeen
- Raportoi havaitut puutteet heti esimiehelle

TURVALLINEN TAVARALIIKENNE VARASTO- JA TYÖTILOISSA

- Varmista, että kulkuväylät ja käytävät ovat riittävän leveät ja esteettömät ja sallivat koneiden, laitteiden ja apuvälineiden käytön
- Erotta eri tasot selvästi musta-keltaraidoituksella
- Erotta myös jalankulku ja tavaraliikenne selvästi
- Jätä varasto hyvään järjestykseen, kun viet/tuot tavaraa varastosta/varastoon

LISÄÄ TIETOA TYÖTURVALLISUUDESTA:

Rauramo, P. 2003. Kaupan työsuojelu. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Riihimäki, H. & Leskinen, T. 2001. Käsien tehtävät taakkojen nostot ja siirrot. Teoksessa Kukkonen, R. , Hankinen, H., Ketola, R., Luopajarvi, T., Noronen, L. & Helminen, P. (toim.) Työfysioterapia. Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. 2. uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rämö, S. 2008. Retail kaupan työt ja toiminta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Työsuojeluhallinto, www.tyosuojeluhallinto.fi

Työterveyslaitos, www.ttl.fi

Työturvallisuuskeskus www.ttk.fi

Työturvallisuuskeskus. 2007. Myymälätyön ergonomiaa ja apuvälineet. Helsinki: Edita Prima Oy.