

Työturvallisuuden hallinta Päijät-Hämeen koulutus konsernissa



Kröger, Jarmo

2009 Leppävaara

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Työturvallisuuden hallinta
Päijät-Hämeen koulutus konsernissa

Jarmo Kröger
Turvallisuusalan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu 2009

Jarmo Kröger

Occupational Safety in Lahti Region Educational Consortium

Year	2009	Pages	26
------	------	-------	----

This project is an operationally focused thesis for Lahti Region Educational Consortium, which resulted in the description of safety management. The safety management methods have been assembled by the consortium for publication as a guide. The work is based on Lahti Region Educational Consortium's need to develop safety management in the organization and thus enhance the safety of the staff and students.

The thesis is closely related to Lahti Region Educational Consortium's human resources strategy, which puts the safety and welfare of the staff as a crucial role. The thesis is a tool for the consortium's managers, while improving the safety of the staff and students.

The thesis consists of the guide (appendix 1), which describes the key functions in safety management. In the guide the implementation of safety responsibilities is made visible. In addition to the descriptions of activities, the guide includes the forms used in the implementation. Additionally, the guide can be used to help in training the staff and students.

The thesis has been completed as part of the job description of the consortium's manager of welfare and safety. The work also draws on the other expertise found in the organization. In the preparation work, publicly available risk management material has been used by applying it to fit the organization. The primary objective is to meet the obligation of legislation. The development of occupational safety in Lahti Region Educational Consortium is an ongoing process.

The occupational safety guide is a draft for Lahti Region Educational Group for consideration. The Consortium Executive Committee endorsed a task group to check the guide and submit it for approval to use in the specified time frame.

Key words: Occupational safety, Safety management

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Toimintaympäristön kuvaus	6
3	Opinnäytetyön tarve ja tavoitteet	7
4	Työturvallisuuden johtaminen	9
4.1	Työturvallisuuden hallintaa tukevat näkökulmat	10
4.2	Innovatiivisuus osana työturvallisuutta.....	10
5	Työturvallisuus ja sen hallinta	11
5.1	Työturvallisuuden hallinnan yleiset tavoitteet	12
5.1.1	Työturvallisuuspolitiikka	13
5.1.2	Suunnittelu.....	14
5.1.3	Työturvallisuusjärjestelmän toteuttaminen ja toiminta.....	15
5.1.4	Kouluttaminen ja tiedonkulku	15
5.1.5	Dokumentointi.....	16
5.1.6	Arviointi ja korjaavat toimenpiteet	16
5.1.7	Johdon katselmus.....	17
6	Riskienhallinta ja yritysturvallisuus.....	18
7	Kriittinen tarkastelu	21
8	Pohdintaa.....	22
	Lähteet	23
	Kuvat	25
	Liitteet	26

1 Johdanto

Työturvallisuuden hallinta on osa jokaisen organisaation johtamista. Tavoitteena on varmistaa yrityksen toiminnan häiriötön jatkuminen sekä turvallinen ja terveellinen työympäristö. Työturvallisuuden hallinnalla pyritään varmistamaan lainsäädännön vaatimusten toteutuminen sekä velvoitteiden täyttäminen. Yhä enemmän työturvallisuudella on merkitystä myös organisaation kilpailukyvyyn sekä imagon osalta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työturvallisuuden hallinnan toimintatapa Päijät-Hämeen koulutus konsernissa. Tarkastelussani kuvaan toimintaympäristöä ja toimintamalleja työturvallisuuden hallitsemiseksi mutta samalla tarkastelen myös työturvallisuuden johtamista työturvallisuuden hallinnan kokoavana toimintana.

Työturvallisuuden toteuttamisessa Päijät-Hämeen koulutus konsernissa haasteena ei ole ollut tiedon tai osaamisen puute. Kysymys on enemmänkin kokonaisuuden hallinnasta johtamisessa ja vastuiden määrittelyssä. Konsernin organisaatorakenteen monimuotoisuus on asettanut vastuumäärittelylle ja tehtävien jaolle omat haasteensa. Työturvallisuuden hallinta on nähtävä kuitenkin kiinteänä osana muuta johtamistyötä.

Opinnäytetyöprosessin alussa selvitettiin Päijät-Hämeen koulutus konsernin sen hetkinen tapa toteuttaa työturvallisuutta. Opinnäytetyössä (liite 1) kuvattu toimintatapa on ehdotus työturvallisuustoiminnan uudelleen kokoamiseksi. Työturvallisuuden hallintaa kehitetään konsernissa jatkuvana prosessina edelleen opinnäytetyössä tehtyjen kuvausten pohjalta.

2 Toimintaympäristön kuvaus

Päijät-Hämeen koulutus konserni (PHKK) on maakunnallinen koulutuksen järjestäjä, kehittäjä ja ylläpitäjä. Koulutus konserni johtaa ja koordinoi jäsenkuntiansa puolesta ammattikorkeakoulutusta, lukio- ja ammatillista koulutusta, oppisopimuskoulutusta sekä kuntoutusta ja työhönvalmennusta. (Päijät-Hämeen koulutus konserni 2009).

Päijät-Hämeen koulutus konserni muodostuu neljästä tulosalueesta. Tulosalueita ovat Lahden ammattikorkeakoulu, Koulutuskeskus Salpaus, Tuoterengas sekä Yhteiset palvelut, joka toimii sisäisenä palveluyksikkönä. Yhteisiin palveluihin on keskitetty Hallintopalvelut, Tieto- ja kirjastopalvelut, Kiinteistöpalvelut, Ravintolapalvelut, Tietohallintopalvelut sekä Viestintä- ja markkinointipalvelut.

Koulutuskeskus Salpaus on toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjä. Salpaus toteuttaa koulutusta nuorten toteutuksena sekä aikuiskoulutuksena. Lisäksi työelämäyhteydet ja kuuluvat vahvasti Salpauksen toimintaan. Salpauksessa opiskelee vuosittain noin 19 000 nuorta ja aikuista. Salpauksen koulutustarjontaan kuuluu noin 40 perustutkintoa ja lisäksi noin 100 ammatti- sekä erikoisammattitutkintoa. Koulutuskeskus Salpaus on perustettu vuonna 2001. (Koulutuskeskus Salpaus 2009).

Lahden ammattikorkeakoulu (LAMK) on yksi Suomen suurimmista ja monialaisimmista korkeakouluista. Lahden ammattikorkeakoulussa opiskelee yli 5 000 opiskelijaa ja vakituista henkilöstöä on noin 440. (Lahden ammattikorkeakoulu 2009). Lahden ammattikorkeakoulun painopistealueita ovat yrittäjyys, muotoilu ja tuotekehitys, työ ja terveys sekä kansainvälistyminen.

Päijät-Hämeen koulutus konsernin tulosalueista Tuoterengas poikkeaa toimintaperiaatteiltaan Salpauksesta ja Lahden ammattikorkeakoulusta. Tuoterengas (Päijät-Hämeen aikuispalvelutoiminta) järjestää ja ylläpitää ammatillista kuntoutusta, tutkimusta ja valmennusta mutta myös koulutusta (Päijät-Hämeen koulutus konserni 2009). Tuoterenkaan toiminta perustuu työhön valmennukseen, jota tarjotaan heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille. Tuoterenkaan tuottama työ sisältää mm. elintarvike-, metalli-, puu- ja tekstiilialojen alihankintatoimintaa.

3 Opinnäytetyön tarve ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön taustalla oli rekrytoitumiseni Päijät-Hämeen koulutus konserniin. Aloittaessani työskentelyn työturvallisuusasioista vastuullisena henkilönä esille nousi tarve työturvallisuuden hallinnan kokonaisvaltaiselle kuvaamiselle ja kehittämiseksi. Työturvallisuutta ei aiemmin ollut johdettu koordinoitusti eikä lainsäädännön vaatimuksia ollut täytetty kaikilta osin riittävällä tasolla.

Työturvallisuuden kehittämistarve oli jo aiemmin tiedostettu ja nostettu merkittävään rooliin kehittämistoimenpiteissä. Päijät-Hämeen koulutus konsernin henkilöstöstrategiassa yhdeksi päätavoitteeksi oli asetettu suunnitella ja kehittää työolot ja toimintaympäristö henkilöstön hyvinvointia tukeviksi. Lisäksi osana henkilöstön hyvinvoinnin tukemista haluttiin varmistaa, että henkilöstö osaa toimia erilaisissa konflikti- ja kriisitilanteissa. Myös henkilöstön työturvallisuustietoutta haluttiin vahvistaa (henkilöstöstrategia 2005-2010). Henkilöstöstrategian kehittämisen yhdeksi painopistealueeksi vuosille 2009-2010 oli asetettu työsuojelun ja työturvallisuuden toimintamallien kehittäminen, työturvallisuuden hallinnan kokonaisvaltainen kehittäminen ja muutoksen tukeminen turvallisuuskulttuurin kehittämiseksi konsernissa.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli parantaa työturvallisuuden hallintaa Päijät-Hämeen koulutus konsernissa. Työn alkuvaiheessa selvitettiin työturvallisuuden hallinnan nykytila perehtymällä konsernin ohjeisiin ja toimintatapoihin sekä tutustumalla eri toimipisteiden toimintaan. Työturvallisuuden hallinnan uudelleen tarkastelu oli konsernin muun kehityssuunnan mukaista ja antaa jatkossa mahdollisuuden myös sen edelleen kehittämiseksi. Työssä haluttiin huomioida lainsäädännön velvoitteet, työturvallisuuden yhteys osana henkilöstön hyvinvointia sekä konsernin henkilöstön tahtotila laajentaa turvallisuusnäkökulmaa nykyistä laajemmaksi. Tavoitteen saavuttamiseksi työturvallisuuden hallinnasta tehtiin kirjallinen kuvaus, johon koottiin keskeiset asiat työturvallisuuden hallinnan kannalta.

Työturvallisuuslainsäädännön velvoitteiden täyttämiseksi työturvallisuuden kirjallisen kuvaamisen valittiin OHSAS Työterveys ja turvallisuusjohtamisjärjestelmästandardien vaatimukset. Työterveyden ja työturvallisuuden hallintaa käsittelevien OHSAS-standardien tarkoitus on esittää organisaatioille tehokkaan Työterveys ja turvallisuus -järjestelmän rakenneosat, jotka voidaan yhdistää muihin johtamisen tarpeisiin ja jotka auttavat organisaatioita saavuttamaan Työterveys ja turvallisuus -päämääränsä ja taloudelliset päämääränsä (OHSAS 18001 2007, 10). Opinnäytetyössä standardien vaatimuksia on huomioitu mukailten. Työturvallisuuden hallinnan kuvauksesta haluttiin aikaansaada konsernille sopiva kokonaisuus, ilman mainitun laajutusjärjestelmän ulkopuolista sertifiointitarvetta.

Opinnäytetyössä työturvallisuuden hallinnan keskeisessä asemassa ovat koulutus konsernin henkilöstö sekä opiskelijat. Lahden ammattikorkeakoulun ja koulutuskeskus Salpauksen opiskelijoiden lisäksi huomioidaan myös Tuoterengkaan koulutus- ja kuntoutusasiakkaat. Varsinaisen työturvallisuuden hallintajärjestelmän kuvaus on kohdistettu ensisijaisesti konsernin henkilöstön, erityisesti esimiesten työn tueksi. Konsernissa työskentelee noin 1600 henkilöä, joista opetushenkilöstöä on noin 850 (henkilöstökertomus 2008). Päätoimisia opiskelijoita konsernissa on vuosittain yli 12 000. Opiskelijoiden määrä onkin merkittävä työturvallisuuden kannalta. Konsernin henkilöstön toimiessa työturvallisuutta edistäen myös opiskelijoiden turvallisuus paranee.

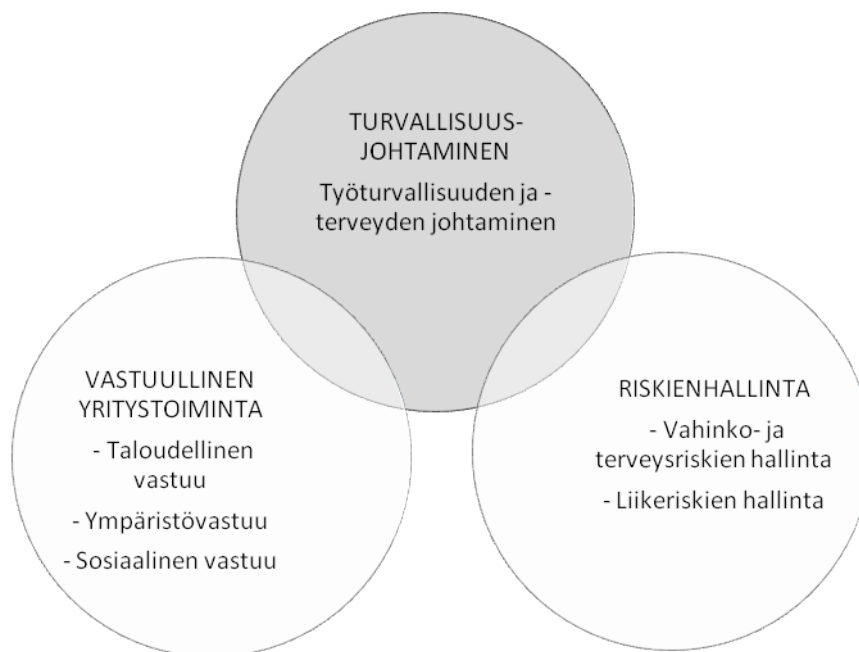
Opinnäytetyössä turvallisuuden hallintajärjestelmää peilattiin Päijät-Hämeen koulutus konsernin toiminnanohjausjärjestelmään sekä konsernin tulosalueiden johtamisjärjestelmiin. Tarkastelun taustalla oli tavoite muodostaa työturvallisuuden hallinnasta konsernille luontevasti soveltuva kokonaisuus. Tarkastelussa selvitettiin mm. esimiesten tehtävien kuvaukset sekä tulosalueiden hallinto-ohjeet. Työturvallisuuden hallintajärjestelmän kuvauksessa käytettiin edellä mainittuja tarkasteluja mm. määriteltäessä vastuita työturvallisuuden johtamisesta ja ylläpitämisestä sekä tarvittavien työturvallisuustoimenpiteiden toteutustavasta. Tarkastelussa ilmeni myös, että useista esimiestyön avuksi laadituista menetelmistä ja toimintamalleista on konsernissa laadittu opas. Tästä syystä myös työturvallisuuden hallinnasta on muodostettu aiemmin mainittu kirjallinen opas. Opinnäytetyön valmistuttua opas päätettiin julkaista konsernin henkilöstön intranetissä. Oppaan sisältöä käytetään työturvallisuuden hallinnan jalkauttamisessa sekä konsernin sisäisissä työturvallisuuskoulutuksissa. Työturvallisuuden hallintajärjestelmän kuvausta voidaan soveltuvin osin hyödyntää myös uusien opiskelijoiden perehdytysmateriaalin valmistamisessa.

4 Työturvallisuuden johtaminen

Työturvallisuuden johtamisessa on huomioitava mm. Lain työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa ja asetuksen työsuojelun valvonnasta asettamat veloitteet.

Vastuullinen toiminta on osa yrityksen liiketoimintaa. Vastuullisen toiminnan painopisteet perustuvat yrityksen omiin arvoihin, lainsäädäntöön ja sidosryhmien odotuksiin. Turvallisuusjohtaminen on osa vastuullista yritystoimintaa. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2009, 35-36).

Edellä esitetty viittaus konkretisoi hyvin sen näkökulman, ettei turvallisuusjohtamista voi erottaa muusta liiketoiminnasta. Organisaation on sitouduttava työturvallisuuteen jo muodostaessaan arvoja ja kuvatessaan toimintansa periaatteita. Vastuullisuus edellyttää johdon sitoutumista ja henkilökunnan osallistumista (Laitinen ym. 2009, 36).



Kuva 1 Turvallisuusjohtaminen kytkee yhteen vastuullisen yritystoiminnan ja riskienhallinnan (Laitinen ym. 2009 mukailleen)

Työturvallisuuden johtaminen on nähtävä osana organisaation muuta liiketoimintariskien hallinnan kokonaisuutta. Teollisuudessa sekä muissa työturvallisuuden kannalta haastavissa työympäristöissä turvallisuus on jo aiemmin mielletty myös osaksi liiketoiminnan tuottavuutta. Vähemmän riskialttiissa ympäristöissä työturvallisuuden merkitys organisaation menestykseen on korostumassa. Viimeaikaisten tapahtumat, kuten kouluammukset, ovat ohjanneet työturvallisuuden kehitystä myös muissa organisaatioissa, erityisesti oppilaitoksissa. Turvallisuus-

kulttuurijattelua onkin tarpeen kehittää paremmin sopivammaksi erikokoisiin ja eri toimialoilla toimiviin organisaatioihin ottaen huomioon myös yksityiset ja julkiset palvelut (Laitinen ym. 2009, 44).

Työturvallisuuslain (738/2002, 17 §) mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Tämä onnistuu vain hallitun ja johdetun kokonaisuuden avulla. Suuressa organisaatiossa esimiesvastuun asettamien velvoitteiden täytyminen tarvitsee tuekseen keskitettyä turvallisuusjohtamista sekä työturvallisuuden hallintaa.

4.1 Työturvallisuuden hallintaa tukevat näkökulmat

Työturvallisuusasioissa menestyvä työpaikka muodostuu kahdeksasta (Laitinen ym. 2009, 224) osatekijästä:

- johdon sitoutuminen
- esimiesten tietämys ja jämäkkyys
- hyvä riskien arviointi
- hyvä tarkastustoiminta
- hyvä vaaratilanneraportointi
- hyvä työnopastus
- hyvä kunnossapito ja hankinnat
- vaativa omistaja sekä vaativat asiakkaat.

Jokainen edellä mainittu osatekijä vaatii onnistuakseen hyvää toiminnan suunnittelua. Sen lisäksi, että osatekijät toimivat on ne nidottava hallituksi kokonaisuudeksi yhteen. Mikään edellä mainituista osatekijöistä ei yksin riitä viemään työturvallisuutta hyvään lopputulokseen vaan osatekijöiden on tuettava toinen toisiaan.

4.2 Innovatiivisuus osana työturvallisuutta

Ihmisten motivoinnilla ja yksilön oman asiantuntijuuden tukemisella voidaan parhaimmillaan saavuttaa innovatiivisesti toimiva asiantuntijaorganisaatio, jossa toimintojen kehittämiseen puututaan aktiivisesti. Innovatiivinen työyhteisö on ratkaisevassa asemassa myös työturvallisuuden hallinnassa. Innovatiivisuuden tukeminen työyhteisössä edesauttaa myös työturvallisuuden kehittämistä. Innovaatiojohtaminen on nähty suomalaisissa yrityksissä pitkälti tuotekehityksen johtamisena (Apilo & Taskinen 2006, 13). Työturvallisuuden hallintaa kehitettäessä tulisikin pyrkiä innovatiivisuuteen. Työturvallisuuden hallinta perustuu pitkälti lainsäädännön velvoitteisiin, joiden täyttäminen vaatii usein tarkasti ohjeistettuja toimintatapoja. Apillon ja Taskisen (2006, 19) mukaan yrityksissä, joissa on ryhdytty kehittämään innovaatiojohtamista,

on törmätty ongelmaan, kuinka voidaan ylipäättänsä johtaa asiaa, jonka ajatellaan vahingoittuvan systematisoinnista. Tekemällä innovaatioiden kehittämisen mahdolliseksi työturvallisuusasioissa luodaan pohja työturvallisuuden hallinnan jatkuvalle kehittymiselle. Tästä syystä työturvallisuuden hallinnassa on kiinnitettävä huomiota tiedonvaihdon ja kehittämis ehdotusten helppouteen. Innovaatioprosessin alkupäässä tarvitaan ennemminkin ihmisten ja heidän ideoidensa tukemista sekä otollisten olosuhteiden ja kohtaamisien luomista (Apilo ym 2006, 19). Työturvallisuuden hallinnan näkökulmasta on tärkeää onnistua luomaan juuri nuo edellä mainitut otolliset olosuhteet. Työturvallisuuden hallinnassa on tavoiteltava sitä, että henkilöstö saadaan motivoitumaan työturvallisuuden edistämiseksi ja kehittämään rohkeasti omia ideoitaan työturvallisuuden parantamiseksi. Myös erilaiset muutostilanteet ovat osa organisaatioiden toimintaa. Pauli Juuti (2004, 34) kirjoittaa teoksessaan Muutospuhe, ettei liene organisaatiota, joka ei virallisen johtamisjärjestelmänsä puitteissa kuvaa, kuinka muutos toteutetaan esimerkiksi strategiaprosessina tai kehittämishankkeina. Jatkuva työympäristön muuttuminen on huomioitava myös työturvallisuuden hallinnassa. Työturvallisuuden, jonka sinänsä toivotaan pysyvän vakaana ja muuttumattomana on kuitenkin kyettävä muuntautuman jatkuvasti kehittyvän toimintaympäristön mukana. Myös tämä tukee tarvetta huomioida jokaisen toimijan kehittämismahdollisuudet työturvallisuuden hallinnassa.

5 Työturvallisuus ja sen hallinta

Työturvallisuus on terveellisen ja turvallisen työympäristön kokonaisuus. Terveellinen ja turvallinen työympäristö jakautuu useaan eri osa-alueeseen, joita huomioitiin opinnäytetyössä työturvallisuuden hallintajärjestelmän kuvauksen yhteydessä. Työturvallisuuden hallinnan kuvauksessa on käytetty Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (OSHA) määritelmää työturvallisuuden hallinnasta.

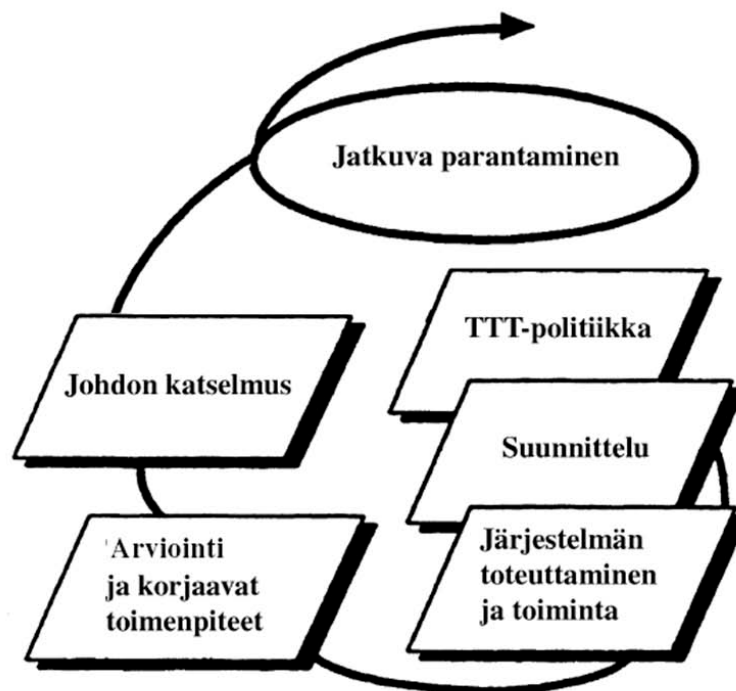
”Turvallisuuden hallinta on kokonaisvaltaista ja suunnitelmallista toimintaa turvallisuuden edistämiseksi. Se pitää sisällään kaikki ne menettelytavat ja toiminnot, joilla hyvään kokonaisturvallisuuteen päästään. Toiminta perustuu kiinteään yhteistyöhön koko henkilöstön kanssa. Turvallisuuden hallinta pitää sisällään organisaatioihin kohdistuvat yhteiskunnalliset vastuut turvallisuuden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi sekä turvallisuuden huomioon ottamisen yrityksen toimintaympäristössä ja sidosryhmäsuhteissa.” (Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2009).

Turvallisuuden hallinta on osa normaalia organisaation toimintaan ja vaikuttaa osaltaan myös tuloksellisuuteen sekä tuottavuuteen.

5.1 Työturvallisuuden hallinnan yleiset tavoitteet

Päijät-Hämeen koulutus konsernissa työturvallisuuden hallinnasta oli tavoitteena luoda joustava ja organisaatioon soveltuva kokonaisuus, joka ei muodostu liian raskaaksi johtamisen osa-alueeksi muun työskentelyn rinnalle. Koulutus konsernin tulosalueilla tapahtuva opetustyö sekä oppimisympäristöt ovat osin toisistaan poikkeavia ja asettavat eritasoisia lähtökohtia työturvallisuuden suunnittelulle. Tästä syystä opinnäytetyössä ei käsitellä yksityiskohtaisia, alasonnaisiin erityispiirteisiin liittyviä menetelmiä. Merkittävimpänä tavoitteena olivat auki kirjoittaa vastuut työturvallisuudesta sekä sen hallinnan eri toimenpiteistä dokumentointiin.

Opinnäytetyssä työturvallisuuden hallintajärjestelmän runkona on käytetty OHSAS 18001-standardissa kuvattua "Suunnittele-Toteuta-Arvioi-Toimi" -menettelyä (OHSAS 18001 2007, 12). Standardissa työturvallisuuden hallinta kuvataan jatkuvaksi prosessiksi, jossa pyritään toistuvien menettelytapojen kautta jatkuvaan parantamiseen.



Kuva 2 Työterveys ja -turvallisuusjärjestelmän malli OHSAS-standardissa (OHSAS 18001 2007, 12)

Organisaation täyttäessä OHSAS-standardin vaatimukset se auttaa täyttämään myös lakisääteiset sekä muut työturvallisuudelle asetetut vaatimukset. Toiminnan mittaamisessa on standardissa selkeämmät vaatimukset kuin laissa (Laitinen ym. 2009, 220). Standardi ei kuitenkaan sisällä sellaisia ehdottomia vaatimuksia, jotka ylittäisivät lakisääteisen tason tai organisaation itselleen asettaman tason (Laitinen ym. 2009, 220). Opinnäytetyössä konsernin työturvallisuutta ohjataan lakisääteistä tasoa tiukemmaksi ja laajemmaksi.

5.1.1 Työturvallisuuspolitiikka

Henkilöstöpolitiikassa käsitellään yleensä myös työturvallisuusasioita. Useimmilla merkittävillä työnantajilla on lisäksi julki tuotu työterveys- ja turvallisuuspolitiikka. (Laitinen ym. 2009, 237). OHSAS-standardin mukaan työturvallisuuden hallinta lähtee organisaation turvallisuuspolitiikan laadinnalla. Ylimmän johdon hyväksymän Työterveys- ja turvallisuuspolitiikan tulee selkeästi ilmaista kokonaisvaltaiset terveys- ja turvallisuuspäämäärät sekä sitoutuminen terveys- ja turvallisuustoiminnan tason parantamiseen (OHSAS 18001 2007, 9). Työterveys- ja turvallisuuspolitiikka määrittää organisaatiolle yleisen suunnan ja toimintaperiaatteet, ja se asettaa organisaatiossa vaadittaville Työterveys- ja turvallisuusvelvollisuuksille ja toiminnan tasolle päämäärät (OHSAS 18001 2007, 9).

Opinnäytetyössä työturvallisuuden hallinnan kuvaukseen (LIITE 1) on liitetty myös työturvallisuuspolitiikka. Työturvallisuuspolitiikan tarve ja päätös politiikan muodostamisesta linjattiin konsernin johtoryhmässä. Opinnäytetyön aikana laadittiin esitys konsernin työturvallisuuspolitiikaksi. Varsinainen työturvallisuuspolitiikka valmistellaan ja viimeistellään myöhemmin johtoryhmän hyväksyttäväksi erikseen nimetyn työryhmän toimesta. Työryhmä käyttää opinnäytetyössä laadittua esitystä valmistelussaan. Opinnäytetyössä laadittu esitys työturvallisuuspolitiikaksi kuvastaa konsernin tahtotilaa työturvallisuuden hallinnassa.

Työterveys- ja turvallisuuspolitiikan tulisi olla yhtenevä organisaation tulevaisuuden visioiden kanssa. Sen tulisi olla realistinen, eikä sen tulisi sen paremmin liioitella kuin vähätelläkään organisaation kohtaamia riskejä. (OHSAS 18001 2007, 9). Toisaalta työturvallisuuspolitiikan on kyettävä kuvaamaan organisaation johdon sitoutumisen lisäksi koko henkilöstön vastuuta työturvallisuudesta.

5.1.2 Suunnittelu

Organisaation tulee luoda ja ylläpitää menettelytapoja jatkuvaa vaarojen tunnistamista, riskin arviointia ja tarvittavien hallintatoimenpiteiden toteuttamista varten. Organisaation tulee varmistaa, että näiden arviointien tulokset sekä hallintatoimenpiteiden vaikutukset huomioidaan Työterveys- ja turvallisuuspäämääriä asetettaessa. Organisaation on dokumentoitava nämä tiedot ja pidettävä ne ajan tasalla. (OHSAS 18001 2007, 11). Suunnitelmallisuus toimii pohjana uskottavalle menetelmäkuvaukselle. Se on perusedellytys koko työturvallisuuden hallinnalle sekä sen käytännön toteuttamiselle. Vaikka lainsäädäntö ei suoranaisesti vaadi täsmällistä etukäteen suunnittelemista työturvallisuuden hallinnan osalta se on keino varmistaa lainsäädännön vaatimusten toteutuminen. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa selvittämään erilaisiin työtehtäviin liittyvät vaaratekijät riittävän tehokkaasti. Toisaalta organisaation johdon strategisena tehtävänä on organisoida riskien arviointi kustannustehokkaalla tavalla. (Laitinen ym. 2009, 248). Näihin tavoitteisiin pyrittäessä suunnittelun merkitys korostuu.

Laitisen ja kumppaneiden mukaan strateginen työturvallisuus- ja terveysriskien arviointi koostuu kahdesta osiosta. Yhtäältä selvitetään keskeiset vaara- ja kuormitustekijät ja toisaalta myös työpaikan yleiset lakisääteiset työturvallisuuden ja -terveyden hallintajärjestelmät. Selvityksessä tarvitaan työturvallisuuden eri osa-alueiden asiantuntemusta. (Laitinen ym. 2009, 250-251). Edellä mainitut selvitykset toimivat puolestaan pohjana työturvallisuuden hallinnan suunnittelulle.

Työturvallisuuden ja sen hallinnan suunnittelun on kyettävä vastaamaan myös luvussa neljä mainittuihin muutostilanteisiin. Esimerkiksi vaaran tunnistus-, riskin arviointi- ja riskien hallintaprosessit tulisi toteuttaa mieluummin ennakoivana toimenpiteenä kuin jälkikäteen, eli ne tulisi toteuttaa ennen uusien tai uudistettujen toimintojen tai menettelyiden käyttöönottoa. Kaikki tarpeelliseksi tunnistetut riskien vähentämis- ja ehkäisytoimenpiteet tulisi toteuttaa ennen muutosten saattamista käytäntöön. (OHSAS 18001 2007, 13).

Työturvallisuuden hallinnan suunnittelun tulee sisältää myös riittävän tarkkoja tavoitemäärittelyjä. Asetettavien tavoitteiden ja päämäärien on tukeuduttava organisaation työturvallisuuspolitiikkaan. Tavoitteiden on lisäksi oltava mitattavissa työturvallisuustoiminnan arviointia ja kehittämistä varten. Jotta Työterveys- ja turvallisuuspolitiikan tavoitteiden saavuttaminen olisi mahdollista, on tarpeen varmistaa että mitattavissa olevat Työterveys- ja turvallisuuspäämäärät ovat käytössä läpi koko organisaation (OHSAS 18001 2007, 16). Opinnäytetyössä ei erikseen ole huomioitu tavoitteiden asettamista. Päijät-Hämeen koulutuskonsernissa

vuosittaiset työturvallisuuden hallinnan tavoitteet esitetään konsernin työsuojelun toimintasuunnitelmassa.

5.1.3 Työturvallisuusjärjestelmän toteuttaminen ja toiminta

Vastuumäärittely on tärkeä osa työturvallisuuden hallinnan onnistumista. Opinnäytetyössä haastavaksi vastuiden määrittelyssä osoittautui nuoria opiskelijoita opettavien opettajien tehtävät. Työturvallisuusvastuu kohdistuu yleensä siihen työnantajaan, joka työ-, virka- ja niihin rinnastettavissa palvelussuhteessa teettää työtä tai se, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa. (Työsuojeluhallinto 2009). Opettajilla ei ole edellä mainittua tosiasiallista päätösvaltaa työnantajana mutta opettajan valvontavastuuta sovelletaan vastaavalla tavalla opetustyön yhteydessä. OHSAS - standardin mukaan vastuu työterveydestä ja työturvallisuudesta on kuitenkin viime kädessä organisaation ylimmällä johdolla. Organisaation tulee nimittää ylimmästä johdosta henkilö (esim. suurissa organisaatioissa hallituksen tai johtoryhmän jäsen), joka erityisesti vastaa siitä, että Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmä on asianmukaisesti toteutettu ja että se toimii vaatimusten mukaisesti organisaation kaikissa toimipaikoissa ja kaikilla toiminta-alueilla (OHSAS 18001 2007, 19).

Vastuun jakautumista ja työturvallisuustoiminnan läpinäkyväksi tekemistä ajatellen tehtävät on määriteltävä eri osapuolien kesken. Organisaation tulisi kuitenkin viestittää ja suosia ajattelutapaa, jossa työterveys ja työturvallisuus ei ole ainoastaan niiden henkilöiden vastuulla, joille on määriteltäviä velvollisuuksia, vaan että se on organisaatiossa jokaisen henkilön vastuu (OHSAS 18001 2007, 20). Henkilöstöä tulee kannustaa ja osallistaa ottamaan vastuuta työturvallisuuden ylläpitämisestä. Yhtä tärkeää vastuiden määrittelyn lisäksi ovat varmistaa riittävät resurssit tehtävien toteuttamiselle.

5.1.4 Kouluttaminen ja tiedonkulku

Pystyäkseen omaksumaan roolinsa työturvallisuuden toteuttamisessa on työturvallisuudesta vastuussa oleville henkilöille järjestettävä resurssien lisäksi säännöllistä koulutusta. Koulutusten suunnittelussa tulee erityisesti huomioida työturvallisuusvastuiden tunnetuksi tekeminen sekä aiemmat kokemukset työturvallisuuden hallinnasta. Vastuiden ja roolien määrittely koulutusten avulla selkeyttää samalla työturvallisuuden hallinnan käytännön toteutusta. Koulutusohjelmat onkin hyvä rakentaa työturvallisuuden hallinnan eri osien kautta kullekin henkilöstöryhmälle tarpeen mukaiseksi. Koulutus suunnitelmien tulee kattaa vastuullisten esimiesten lisäksi myös yksittäiset työntekijät.

Organisaatiolla tulee olla menettelytapoja asianmukaisten Työterveys- ja turvallisuustietojen välityksen varmistamiseksi organisaation sekä työntekijöiden ja muiden sidosryhmien välillä. (OHSAS 18001 2007, 23). Luvussa neljä käsiteltiin kehittämissuositusten tärkeyttä osana työturvallisuuden hallintaa. Myös muun tiedonkulun varmistaminen työturvallisuusasioissa on ensisijaisen tärkeää. Tiedottaminen ja tiedonkulku sisältyy osin jo edellä mainittuun koulutusten toteuttamiseen. Koulutusten lisäksi on luotava toimivat kanavat työturvallisuustiedon kaksisuuntaiseen toteuttamiseen. Opinnäytetyössä tiedonvälityskanavana toimivat henkilöstön intranet sekä organisaatiossa käytössä olevat tiedotusmenetelmät.

5.1.5 Dokumentointi

Dokumentoinnin merkitystä työturvallisuuden hallinnassa voidaan lähestyä kahdelta suunnalta. Ensinnäkin, itse työturvallisuuden hallinta tulee kuvata riittävän kattavasti kaikilta osin. Opinnäytetyössä työturvallisuuden hallinnasta on kuvattu vastuut ja velvollisuudet sekä eri toteuttamistoimenpiteet. Näitä toimenpiteitä ovat mm. työturvallisuusriskien arvioinnin toteuttaminen sekä koulutusten suunnittelu. Dokumentoinnin tavoitteena on auttaa henkilöstöä ymmärtämään työturvallisuuden hallinnan kokonaisuus sekä tarvittaessa pystyä erottamaan sieltä tarvittavia osia käyttöön. Dokumentoinnin toinen näkökulma perustuu tehtyjen toimenpiteiden seurantaan ja hallintaan. Työturvallisuuslain (738/2002, 10§) mukaan työnantajalla tulee olla hallussaan tehdyistä riskikartoituksista selvitys ja arviointi. Selvitykset sekä arvioinnit on myös tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla. Toimenpiteiden dokumentoinnin toteuttamiseksi käytettävistä asiakirjoista ja niiden käsittelytavoista on oltava selvät rekisterit ja ohjeet. Opinnäytetyössä työturvallisuuslain vaatimia riskikartoitusten selvityksiä ja arviointeja varten laadittiin ohjeet sekä käytettävät lomakkeet.

5.1.6 Arviointi ja korjaavat toimenpiteet

Mittaaminen sekä työturvallisuuden hallinnan arviointi ovat merkittävässä roolissa myös työturvallisuudessa. Erilaiset mittarit antavat pohjaa työturvallisuuden hallinnan arvioinnille ja sen kehittämiseksi. Suoran ohjaustiedon puuttuessa turvallisuustoiminta perustuu pitkälti lainsäädännön ja standardien vaatimusten toteuttamiselle. Tämä on kuitenkin monessa suhteessa liian yleisellä tasolla työpaikan pääasialliseksi toiminnan ohjeeksi. (Laitinen ym.2009, 257).

Työturvallisuuden mittarit jaotellaan usein ennakoiviin ja jälkikäteisiin mittareihin. Ennakoivien mittareiden valikoima on pitkään koostunut lähes pelkästään panosmittareista. (Laitinen ym. 2009, 257).

	Jälkikäteinen	Ennakoiva
Tulos	<ul style="list-style-type: none"> • tapaturmien lukumäärään perustuvat tunnusluvut • tapaturmien vakavuuteen perustuvat tunnusluvut • ammattitauteihin ja sairauksiin perustuvat tunnusluvut 	<ul style="list-style-type: none"> • työympäristön havainnointiin perustuvat tunnusluvut • työntekijäkyselyihin perustuvat tunnusluvut • auditointiin perustuvat tunnusluvut • vaaratilanteiden raportointiaktiivisuus
Panos	<ul style="list-style-type: none"> • tapaturmista ja ammattitaudeista "toipumisen" kustannukset 	<ul style="list-style-type: none"> • riskien arviointien määrä • tarkastusten määrä • koulutuksen määrä • turvallisuustuokioiden määrä

Taulukko 1 Ennakoivia ja jälkikäteisiä turvallisuuden tulos- ja panosmittareita (Laitinen ym. 2009).

Organisaation tulisi tunnistaa kaikki organisaation Työterveys- ja turvallisuustoiminnan kannalta tärkeimmät tunnusluvut. (OHSAS 18001 2007b, 30). Tunnusluvuille on asetettava tavoitteet ja mittarit, joilla kehityssuuntia seurataan. Ennakoivaa mittausta tulisi käyttää sen varmistamiseen, toteutuuko organisaation Työterveys- ja turvallisuustoiminta suunnitellulla tavalla esimerkiksi tarkastusten toteutumistaajuutta ja tehokkuutta tarkkailemalla. Toiminnan vaikutuksiin perustuvaa tarkkailua tulisi käyttää Työterveys- ja turvallisuusjärjestelmän virheiden tutkimiseen, analysoimiseen ja tallentamiseen (OHSAS 18001 2007, 31).

5.1.7 Johdon katselmus

Organisaation ylimmän johdon tulee määrittämiensä aikavälein toteuttaa työterveys- ja turvallisuusjärjestelmän katselmus varmistaakseen järjestelmän jatkuvan soveltuvuuden, riittävyyden ja tehokkuuden. Johdon katselmusmenettelyn täytyy varmistaa, että tarpeellinen tieto kerätään, jotta johto voisi tämän arvioinnin tehdä. (OHSAS 18001 2007, 41). Opinnäytetyön aikana toteutettiin johdon katselmuksia kaikilla konsernin tulosalueilla. Niistä saatuja kokemuksia on hyödynnetty työturvallisuuden hallinnan suunnittelussa.

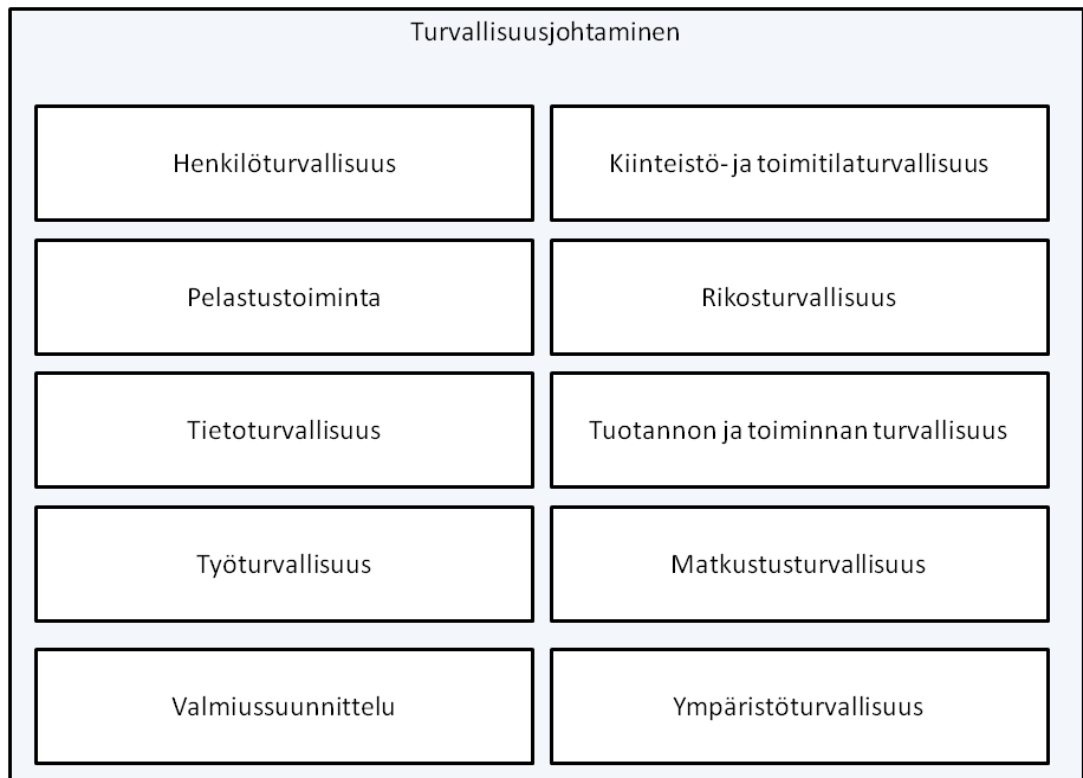
6 Riskienhallinta ja yritysturvallisuus

Opinnäytetyössä työturvallisuuden hallinta sisältää työturvallisuusnäkökulman lisäksi vahinkoriskienhallintaa myös laajemmin. Yrityksen riskienhallinta kirjassa (Juvonen, Korhonen, Ojala, Salonen & Vuori 2005, 7) määritellään riskin tarkoittavan vaaraa tai uhkaa. Se sisältää ajatuksen siitä, että jotakin epäedullista voi tapahtua henkilölle itselleen, jollekulle toiselle henkilölle tai jollekin omaisuudelle. Riskit voidaan lajitella karkeasti erilaisiin riskilajeihin. Kirjassa Juvonen ja kumppanit lajittelevat riskit henkilö-, omaisuus-, toiminnan-, tieto- ja liiketoiminnanriskeihin. Riskien hallinta on puolestaan riskejä koskevien päätösten tekemistä ja toimenpanoa, jotka perustuvat riskien arviointiin ja laskemiseen (Juvonen ym. 2005, 18). Riskienhallintatyössä pyritään vastaamaan kuuteen (Juvonen ym. 2005, 23) peruskysymykseen:

1. Mitä (tavoite)?
2. Miksi (motiivit)?
3. Miten (toiminta ja keinot)?
4. Millä eväin (resurssit)?
5. Milloin (aikataulu)?
6. Ketkä (osallistujat)?

Edellä mainitun riskienhallintatyön perusjaottelua on hyödynnetty opinnäytetyössä. Opinnäytetyössä riskien arvioinnin kuvaus myötäilee samaa rakennetta.

Opinnäytetyössä työturvallisuuden hallinnan kuvauksessa on osittain hyödynnetty myös yritysturvallisuuden jaottelua. Työturvallisuus liitetään yhdeksi yritysturvallisuuden osa-alueeksi (kuva 3), jonka avulla organisaatio ylläpitää ja kehittää turvallista ja terveellistä työympäristöä.



Kuva 3 Yritysturvallisuuden osa-alueet (Yritysturvallisuuden osa-alueet 2009.)

Opinnäytetyössä työturvallisuutta ei käsitelty erillisenä osa-alueena vaan työturvallisuuden hallinnan kuvauksessa on huomioitu myös muita yritysturvallisuuden osa-alueita soveltuvin osin. Työturvallisuuden hallinnan yhtenä osana kuvattiin riskien arvioinnin toteuttaminen, johon sisältyy turvallisuusriskien tarkastelua myös työturvallisuuden ulkopuolelta. Riskien arvioinnin kohteena voi olla esimerkiksi virkamatkojen toteuttaminen, joka sisältää runsaasti työturvallisuuden ulkopuolelta tarkasteltavia seikkoja.

Edellä kuvatuista yritysturvallisuuden osa-alueista henkilöturvallisuutta on vaikeaa määritellä yhteen raamiin. Peruslähtökohtana on, että organisaatio pyrkii suojaamaan henkilöstöään sekä asiakkaitaan erilaisilta turvallisuusuhilta. Toisaalta asiaa voidaan tarkastella puhtaasti organisaation näkökulmasta, jolloin tavoitteena on estää omaa henkilöstöä aiheuttamasta turvallisuusriskejä organisaatiolle (Yritysturvallisuuden neuvottelukunta 2009). Opinnäytetyössä turvallisuuden hallinnan ensisijaisena lähtökohtana oli henkilöturvallisuuden huomioiminen. Työssä kiinnitettiin huomiota siihen, miten henkilöstöön kohdistuviin uhkatekijöihin puututaan henkilöstön itsensä aiheuttamien, tahallisten turvallisuusriskien sijaan.

Henkilönäkökulman lisäksi myös konsernin toimipisteiden päivittäinen käyttö edellyttävät työturvallisuuden huomioimista. Yritysturvallisuuden neuvottelukunnan mukaan kiinteistö- ja toimitilaturvallisuuden taustatekijänä ovat toimipisteiden fyysiseen turvallisuuteen vaikutta-

vat seikat. Merkittävässä roolissa ovat toimipisteiden ylläpitoon liittyvät toiminnot, jotka vaikuttavat laajalti myös muiden näkökulmien alueelle (Yritysturvallisuuden neuvottelukunta 2009). Opinnäytetyössä toimipisteiden turvallisuutta käsitellään osana riskien arviointia. Työturvallisuuden hallinnan kuvauksessa huomioitiin konsernin kiinteistöjen ylläpidon toteuttaminen osana turvallisuutta. Työturvallisuuden hallinnassa merkittävässä roolissa on konsernin Yhteisten palvelujen kiinteistöpalveluyksikkö. Opinnäytetyön aikana tehtiin yhteistyötä kiinteistöpalveluyksikön kanssa opinnäytetyön taustaselvitysten aikana.

Opinnäytetyön laadinnan yhteydessä työturvallisuuden hallintaa tarkasteltiin myös tietoturvallisuuden näkökulmasta. Tietoturvallisuus mielletään helposti käsittämään pelkästään fyysisiä tietoteknisiä ratkaisuja sekä ohjelmistoja. Merkittävässä roolissa tietoturvallisuuden toteutumisessa ovat kuitenkin ihmiset. Henkilöstön osaaminen tietojen käsittelyssä yhdessä fyysisen ympäristön kanssa muodostavat pohjan toimivalle tietoturvallisuudelle (Yritysturvallisuuden neuvottelukunta 2009). Opinnäytetyössä tietoturvallisuutta ei käsitelty teknisten ratkaisujen osalta. Osana työturvallisuuden hallinnan riskienarviointia tarkastellaan henkilöstön käyttäytymistä tietoturvallisuuden osalta.

Yritysturvallisuuden osa-alueista pelastustoiminta on suuressa roolissa myös työturvallisuuden hallinnassa. Se sisältää huomioitavia piirteitä edellä mainittujen toimipisteiden kunnossapidon suhteen mutta samalla on huomioitava myös henkilöstön osaaminen sekä toiminta. Paloturvallisuus ja onnettomuuksien ehkäisy ovat varmasti helpoimmin ymmärrettäviä turvallisuusriskejä henkilöstön osalta. Tästä syystä huomiota pelastustoiminnan järjestämiseen osataan myös vaatia. Opinnäytetyön laadinnan aikana konsernin henkilöstö lähestyi paloturvallisuusasioissa useaan otteeseen tuoden esille näkemyksensä paloturvallisuuden sen hetkisestä tilasta. Henkilöstön kanssa käytyjen keskustelujen yhteydessä esille nousi myös oppilaitosympäristöissä uutena uhkatekijänä esiintyneet väkivaltariskit. Keskustelujen pohjalta myös paloturvallisuudesta poikkeavien kriisitilanteiden hallintaa päätettiin kuvata työturvallisuuden hallinnassa.

7 Kriittinen tarkastelu

Opinnäytetyössä ryhdyttiin kuvaamaan kohdeorganisaatiolle soveltuvaa tapaa toteuttaa työturvallisuuden hallintaa. Kuvaus toteutettiin laatimalla työ opasmaiseen muotoon. Päätöksen taustalla oli organisaation tapa kuvata myös muita toimintoja oppaiden muodossa. Oppaaseen koottiin keskeiset toiminnot työturvallisuuden toteuttamiseksi ja pyrittiin näin pääsemään sivumäärältään kohtuulliseen lopputulokseen. Sivuja kertyi lopulta 25. Opas on tarkoitettu ensisijaisesti kohdeorganisaation esimiesten hyödynnettäväksi ja haasteena onkin esimiesten ohjaaminen oppaan käyttöön. Työturvallisuuden hallinnan opasta ei kokonaisuudessaan opinnäytetyön aikana ehditty testata esimiesten osalta. Joitakin oppaan kohtia kuitenkin testattiin. Testattavana olivat riskien arvioinnin toteuttaminen sekä pelastustoimintaan perehdyttäminen, joita kumpaakin tarkasteltiin kahdessa eri toimipisteessä. Riskien arvioinnin ensimmäisenä testauskohteena oli Koulutuskeskus Salpauksen Asikkalan toimipiste. Testaustilanteessa käytetty riskien arviointimateriaali sekä käytetyt menetelmät perustuivat pitkälti haastattelumenetelmiin sekä katselmukseen. Toteuttamisessa suuressa roolissa oli toimipisteen esimies sekä konsernin työhyvinvointipäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Testauksesta saattujen kokemusten perusteella pystyttiin tekemään johtopäätös, ettei osallistuneet henkilöt edustaneet riittävän kattavasti toimipistettä. Mukaan olisi tarvittu enemmän toimipisteessä työskenteleviä henkilöitä. Lisäksi havaittujen riskien analysointi sekä jatkotoimenpiteet olisivat tarvinneet enemmän paikallista näkemystä. Tämän perusteella riskien arvioinnin toteutustapaa muutettiin enemmän toimipisteen henkilöstöä osallistavaksi sekä esimiesvetoiseksi. Samoin käytettävää lomakkeistoa kehitettiin helpommin omatoimisesti käytettäväksi.

Pelastustoiminnan perehdyttämisen testauksessa käytetty tapa osoittautui toimivaksi. Perehdyttäminen järjestettiin Koulutuskeskus Salpauksen toimipisteessä, sosiaali- ja terveystieteiden henkilöstölle. Perehdytys toteutettiin konsernin työhyvinvointipäällikön noin tunnin mittaisella luennolla, johon osallistuivat myös kyseisen toimipisteen turvallisuudesta vastaaviksi nimetyt henkilöt. Toimipisteen turvallisuushenkilöt olisivat osaamisensa puolesta kyenneet järjestämään toimipisteen henkilöstön perehdytyksen myös omatoimisesti mutta työyhteisön ulkopuolisen asiantuntijan käyttö koettiin hyväksi. Ulkopuolinen asiantuntija, tässä tapauksessa työhyvinvointipäällikkö, joka kuitenkin tuntee työyhteisön toimintaa riittävän laajasti, koettiin saadun palautteen perusteella osoitukseksi konsernin panostuksesta työturvallisuuden kehittämiseksi.

Kuten aikaisemmin mainitaan, työturvallisuuden hallinnasta kuvattua opasta ei kokonaisuudessaan testattu opinnäytetyön aikana. Tästä syystä oppaan kehittämistä jatketaan edelleen konsernissa.

8 Pohdintaa

Opinnäytetyön tekeminen osoittautui haastavaksi työn rajaamisen osalta. Työn edetessä sisältö muuttui useita kertoja. Ensimmäisessä vaiheessa työn sisältö keskittyi lähes kokonaisuudessaan turvallisuusjohtamisen käsittelyyn ja näkökulma laajeni liikaa. Edetessäni työssä pidemmälle huomasin kuitenkin ajautuvani liikaa johtamisteorioiden pariin ja käytännönläheisyys työturvallisuuden hallinnasta katosi. Aikaa aiheen yhteydessä kului liikaa ja työn eteneminen venyi. Tämän havaitessani tein tiukan rajauksen aiheeseen ja keskityin tarkastelemaan aihetta toteuttamistoimenpiteiden kannalta. Aiheen rajauksen yhteydessä taltioin aiemmin koamani materiaalin ja mieleeni jäi jatkaa turvallisuusjohtamisen aiheen ympärillä tarkemmin erillisenä hankkeena.

Opas tullaan julkaisemaan alkuvaiheessa kirjallisena dokumenttina. Turvallisuuden hallintaan liittyvää ohjeistusta on jo nyt runsaasti valmistettu henkilöstön intranettiin, joten jatkossa on syytä tarkastella, siirretäänkö oppaan sisältö kokonaisuudessaan intran sisällöksi. Kohdeorganisaatiossa tiedottaminen ja viestintä on keskittymässä entistä enemmän intranetin sisällöksi, joten kehityssuunta olisi luonteva myös työturvallisuuden osalta.

Työturvallisuuden hallinnan oppaan käyttöönoton jälkeen esimiesten kokemuksia oppaan toimivuudesta on tärkeää koota. Oppaan käytön lisääntyessä ja osaamisen karttuessa riskien arvioinnissa voidaan turvallisuustoimintaa tarkastella laajemmin eri toimipisteissä ja syventää samalla koko henkilöstön tietoutta. Tämä kokonaisuus oli laadittu esimiehille mutta jatkotarkastelussa on huomioitava myös muut henkilöstöryhmät.

Opinnäytetyön laatimisen yhteydessä syntyi ajatus jatkokehityshankkeesta. Kohdeorganisaation myönteinen suhtautuminen turvallisuuteen sekä henkilöstön hyvinvoinnin tärkeäksi näkeminen antaisi mahdollisuuden tarkastella turvallisuusriskien hallintaa laajemminkin. Tämän työn kautta saamieni kokemusten perusteella uskallan esittää kohdeorganisaatiolle laajemman turvallisuusriskien hallintaohjelman valmistelu- ja kehitystyötä.

Lähteet

Apilo, p. & Taskinen, T. 2006. Innovaatioiden johtaminen. Espoo. Otamedia.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2009. Turvallisuuden hallinta [www-dokumentti]. Viitattu 20.8.2009

http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/turvallisuus/hallinta.stm

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Jyväskylä. Kirjapaino Gummerus.

Juuti, P., Rannikko, H. & Saarikoski, V. 2004. Muutospuhe: muutoksen retoriikka johtamisen ja organisaatioiden arjen näyttämöllä. Helsinki. Otava.

Juvonen, M., Korhonen, H., Ojala, V.M., Salonen, T. & Vuori, H. 2005. Yrityksen riskienhallinta. Helsinki. Yliopistopaino.

Koulutuskeskus Salpaus. 2009. Viitattu 15.10.2009. <http://www.salpaus.fi>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2009. Viitattu 15.10.2009. <http://www.lamk.fi>

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Tallinna. Tietosanoma Oy.

Päijät-Hämeen koulutus konserni. 2009. Henkilöstöstrategia 2005-2010. Viitattu 9.9.2009 <http://www.phkk.fi/yhteisetpalvelut/heha/henkilostostrategia/>

Päijät-Hämeen koulutus konserni. 2009. Henkilöstökertomus 2008. Viitattu 9.9.2009 <http://www.phkk.fi/material/henkilostoraportti.html>

Päijät-Hämeen koulutus konserni. 2009. Viitattu 15.10.2009. <http://phkk.fi>

SFS OHSAS 18001:fi. 2007. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Vaatimukset. 3. painos. Sähköinen SFS-standardi. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto SFS.

SFS OHSAS 18002:fi:2000. 2003. Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät. Ohjeita OHSAS 18001:n soveltamiseksi. 2. painos. Sähköinen SFS-standardi. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto SFS.

Työsuojelupiirit. 2009. Työsuojeluyhteistoiminta työpaikalla - työsuojelutehtävät. Viitattu 27.5.2009. <http://www.tyosuojelu.fi/upload/tyosuojelutehtavat.pdf>

Yritysturvallisuuden osa-alueet. 2009 Yritysturvallisuus EK. Viitattu 29.8.2009. <http://www.ek.fi/ytnk08/fi/yritysturvallisuus.php>

Asetus työsuojelun valvonnasta 954/1973. Viitattu 20.8.2009
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730954>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Viitattu 20.8.2009. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 11.3.2009.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Kuvat

Kuva 1 Turvallisuusjohtaminen kytkee yhteen vastuullisen yritystoiminnan ja riskienhallinnan (Laitinen ym. 2009 mukailleen)	9
Kuva 2 Työterveys ja -turvallisuusjärjestelmän malli OHSAS-standardissa (OHSAS 18001 2007, 12)	12
Kuva 3 Yritysturvallisuuden osa-alueet (Yritysturvallisuuden osa-alueet 2009.)	19

Liitteet

Liite 1. Erillisenä liitteenä, Työturvallisuuden hallinnan opas