

SAVONIA



OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
TEKNIIKAN ALA

YRITYKSEN TYÖTURVALLISUUSKULTTUURIN KEHITTÄMINEN

Sotkamon Rakennus Oy

TEKIJÄ

Inka Helminen

Koulutusala Tekniikan ja liikenteen ala	
Tutkinto-ohjelma Rakennustekniikan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Inka Helminen	
Työn nimi Yrityksen työturvallisuuskulttuurin kehittäminen	
Päiväys	4.2.2025
	36 / 2
Yhteistyötaho Sotkamon Rakennus Oy	
<p>Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi rakennusalan yritys Sotkamon Rakennus Oy. Opinnäytetyön aihe tuli toimeksiantajan kanssa vuonna 2024 käydyssä keskustelusta. Keskustelussa todettiin työturvallisuuden olevan aiheena tarpeellinen tilaajalle, mutta myös mielenkiintoinen itselleni. Opinnäytetyön tarkemmaksi aiheeksi päätettiin yrityksen työturvallisuuskulttuurin kehittäminen. Tavoitteena oli tarkastella yrityksen nykyistä työturvallisuuskulttuuria ja löytää keinoja sen kehittämiseen.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselyä, johon toimeksiantajayrityksen työntekijät pääsivät vastaamaan. Kyselyn perusteella saatiin selville työntekijöiden mielipide nykyisestä työturvallisuuskulttuurista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Kyselyssä kartoitettiin myös työntekijöiden ajatuksia mahdollisten kehitysehdotuksien suhteen. Kyselyn vastauksia tarkasteltiin laadullisesta, että määrällisestä näkökulmasta kysymyksistä riippuen. Kysely piti sisällään monivalintavaihtoehtoja ja avoimia kysymyksiä. Työn teoriaosuudessa perehdyttiin työturvallisuuskulttuuriin vaikuttavista tekijöistä ja aihealueista, jotka nousivat esiin kyselyssä. Kyselyn tuloksia analysoitiin ja niiden perusteella tunnistettiin vahvuuksia ja kehityskohteita nykyisessä työturvallisuuskulttuurissa.</p> <p>Opinnäytetyön tulokseksi saatiin listaus kehitysedotuksista, jotka yritys voi ottaa käyttöönsä kehittäessään työturvallisuuskulttuuriaan. Kehitysehdotuksien avulla yrityksen työturvallisuuskulttuuria voidaan kehittää positiiviseen suuntaan. Tässä opinnäytetyössä otettiin huomioon yrityksen työntekijöiden mielipiteet ja vaikutus työturvallisuuskulttuuriin, joten jatkotutkimuksissa voitaisiin ottaa huomioon myös työnjohdon näkökulma. Lisäksi jatkotutkimuksissa voitaisiin huomioida mahdollisuuksien mukaan myös työmaiden välisiä eroja.</p>	
Avainsanat työturvallisuus, työturvallisuuskulttuuri, kehittäminen	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Toimeksiantaja	5
1.2	Tausta ja tarkoitus	5
1.3	Käsitteet.....	6
2	YLEISTÄ TYÖTURVALLISUUDESTA	7
2.1	Lainsäädäntö ja asetukset.....	7
2.2	Rakennuttajan vastuu ja velvollisuus	7
2.3	Päätoteuttajan vastuu ja velvollisuus	8
2.4	Työnantajan vastuu ja velvollisuus.....	8
2.5	Työntekijän vastuu ja velvollisuus	9
2.6	Työturvallisuusrikkomukset ja -rikkokset.....	10
3	TURVALLISUUDEN HALLINTA	11
3.1	Turvallisuuskulttuuri.....	11
3.2	Perehdyttäminen	12
3.2.1	Yleisesti.....	12
3.2.2	Työmaaperehdytys	12
3.3	Henkilönsuojaimet	13
3.4	Turvallisuuden mittaus	14
3.5	Turvallisuushavainnot.....	17
3.5.1	Läheltä piti -tilanteet.....	17
3.5.2	Tutkiminen ja oppiminen	18
4	KYSELY	19
4.1	Kyselyn lähtötiedot	19
4.2	Kyselyn suunnittelu ja toteutus.....	19
4.3	Kyselyn tulokset	20
4.3.1	Työmaan työturvallisuuteen liittyvät henkilöt	20
4.3.2	Perehdytykset	21
4.3.3	Henkilökohtaiset suojavarusteet	23
4.3.4	Turvallisuushavainnot	25
4.3.5	Asenne työturvallisuutta kohtaan	27
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	30
5.1	Yhteenveto	30

5.2 Eettisyys ja luotettavuus.....	31
6 POHDINTA.....	33
6.1 Tutkimusprosessi	33
6.2 Oma oppiminen	33
LÄHTEET	35
LIITTEET	37

KUVALUETTELO

Kuva 1. Lait ja asetukset.....	7
Kuva 2. Tapaturmataajuus rakennusalalla 2005–2023 (Tapaturmavakuutuskeskus n.d.)	16
Kuva 3. Tapaturmien ja aloitettujen hankkeiden suhde 2014–2023 (Tapaturmavakuutuskeskus n.d.).....	16
Kuva 4. Työturvallisuuteen liittyvät henkilöt 1.....	20
Kuva 5. Työturvallisuuteen liittyvät henkilöt 2.....	21
Kuva 6. Perehdytykset.....	22
Kuva 7. Kattaako työmaaperehdytys mahdolliset riskit työmaalla	22
Kuva 8. Perehdytyksissä onnistuminen	23
Kuva 9. Mitä jäit kaipaamaan perehdytyksistä	23
Kuva 10. Henkilökohtaisten suojavälineiden käyttö	24
Kuva 11. Henkilökohtaisten suojavälineiden tarjoaminen	25
Kuva 12. Henkilökohtaisten suojavälineiden käytön valvonta	25
Kuva 13. Puuttuminen työturvallisuuden laiminlyömiseen	26
Kuva 14. Kuinka helpoksi koet turvallisuushavaintojen tekemisen	26
Kuva 15. Vaarallinen olosuhde ja läheltä piti -tilanne havainnot	27
Kuva 16. Kuinka tärkeänä näet työturvallisuuden ja kuinka tärkeänä luulet työnantajan näkevän työturvallisuuden	28
Kuva 17. Kuinka paljon ajattelet päivittäisessä työssäsi työturvallisuutta ja mahdollisia riskejä	28
Kuva 18. Kuinka valmis olet olemaan mukana kehittämässä yrityksen työturvallisuuskulttuuria	29

1 JOHDANTO

1.1 Toimeksiantaja

Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Sotkamon Rakennus Oy, joka on vuonna 1998 perustettu rakennusliike. Rakennusliikkeen asiakkaita ovat pääsääntöisesti kuntien, sekä valtion rakennuttajat ja näiden lisäksi myös yksityiset liike- ja asuinrakennuttajat. Yrityksessä työskentelee noin kymmenkunta työntekijää, sekä muutama henkilö, jotka vastaavat työnjohdosta. Yrityksellä on toimintaa eniten Kainuun alueella, sekä osittain myös muualla päin Suomea. (Sotkamon Rakennus, n.d.)

1.2 Tausta ja tarkoitus

Työturvallisuus on osana jokapäiväistä työtä rakennustyömaalla ja on yksi edellytys työn ja hankkeen onnistumiselle. Työturvallisuutta tarkkaillaan nykypäivänä entistä tarkemmin monesta eri näkökulmasta ja työturvallisuuden seuraamiseen työmaalla onkin kehitetty erilaisia menetelmiä, esimerkiksi työturvallisuusmittareita, jotka kertovat työturvallisuuden tasosta. Yhtenä haasteena rakennusalan työturvallisuudessa on se, että toimintaympäristö voi muuttua jatkuvasti. Toisena haasteena ovat esimerkiksi useat eri urakoitsijat yhteisellä työmaalla. Tämän takia yrityksellä tulisi olla yhtenäisen ja jatkuva työturvallisuuskulttuuri, joka auttaa luomaan jatkuvuutta ja pitämään työturvallisuuskulttuuria samalla tasolla muuttujista riippumatta.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Sotkamon Rakennus Oy:n työturvallisuuskulttuuria. Työturvallisuus on aiheena läsnä rakennusosalalla päivittäin. Toimeksiantajan kanssa keväällä 2024 käydyssä keskustelussa ilmenee, että työturvallisuus on yrityksen ykkösprioriteetti. Keskustelun seurauksena päädytään lopputulokseen, että yrityksen työturvallisuuskulttuurin kehittäminen opinnäytetyöni aiheena on tarpeellinen ja palvelee yritystä nykyhetkessä, sekä tulevaisuudessa. Myös itselleni opinnäytetyön aihe on erittäin mielenkiintoinen, sillä olen kiinnostunut rakennusalan työturvallisuudesta. Uskon, että tämä opinnäytetyöprosessi antaa itselleni lisää tietoa työturvallisuudesta ja uusia näkökulmia sen kehittämiseen.

Opinnäytetyöni tekeminen alkaa kesällä 2024 viimeisen harjoitteluni aikana, jonka suoritan kyseiselle yritykselle. Harjoittelun aikana pystyn seuraamaan sen hetkistä työturvallisuuskulttuuria, tekemään havaintoja ja keksimään menetelmiä, joilla voin saada selville yrityksen nykyisiä vahvuuksia, sekä kehittämisen kohteita työturvallisuuskulttuurissa. Lähtötietojen keräämisen jälkeen teen kyselyn yrityksen työntekijöille, jotta saan heidän näkemyksensä vallitsevasta työturvallisuuskulttuurista. Mielestäni työntekijöiden näkökulma ja asenne ovat tärkeässä roolissa tässä aiheessa.

Tavoitteenani on selvittää harjoittelun aikana laatimieni muistiinpanojen, TR-mittausten ja yrityksen työntekijöille tehdyn kyselyn avulla, kuinka yrityksen työturvallisuuskulttuuria voitaisiin kehittää. Näiden edellä mainitsemieni keinojen avulla pystyn löytämään opinnäytetyöprosessini aikana yrityksen vahvuuksia, sekä kehittämistarpeita nykyisessä työturvallisuuskulttuurissa. Opinnäytetyöni tarkoituksena on löytää kehittämistarpeita, joiden avulla yritys voi tehdä positiivisia muutoksia jo olemassa olevaan työturvallisuuskulttuuriin.

1.3 Käsitteet

Opinnäytetyöni sisältää rakennusalan ammattisanastoa. Käsitteiden ymmärtäminen on suuressa osassa opinnäytetyötäni ja se auttaa myös lukijaa ymmärtämään tekstiä. Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössäni ovat;

Rakennuttaja: Rakennushankkeeseen ryhtyvä henkilö tai yritys, jonka tarkoituksena on hallita hanketta ohjaamisen ja valvomisen näkökulmasta. (RT 10-10982 Rakennuttajan työturvallisuusvelvoitteet rakennushankkeessa. Ohjeet 2010, 2)

Päätoteuttaja: Rakennushankkeelle erikseen nimettävä toimija, jolla on ensisijainen määräysvalta. Voi olla myös rakennuttaja, jos ei ole erikseen nimetty. (RT 10-10982 Rakennuttajan työturvallisuusvelvoitteet rakennushankkeessa. Ohjeet 2010, 2)

Turvallisuuskoordinaattori: Toimii edustamassa rakennuttajaa ja vastaa rakennushankkeen turvallisuusnäkökulmista. (RT 10-10982 Rakennuttajan työturvallisuusvelvoitteet rakennushankkeessa. Ohjeet 2010, 2)

Turvallisuusjohtaminen: Turvallisuudenhallintaa, joka perustuu lakisääteisyteen ja omaehtoisuuteen. Turvallisuusjohtamisen tavoitteena on edistää työpaikan ja -ympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu n.d.)

TIF-tapaturmataajuus: Suomessa eniten työturvallisuuden mittaamisessa käytetty tapaturmataajuusmittari, jossa otetaan huomioon poissaoloihin johtaneet työtapaturmat. (Työturvallisuuspakki n.d.)

TRIF-tapaturmataajuus: Tapaturmataajuusmittari, jossa otetaan huomioon myös ne tapaturmat, jotka eivät johda poissaoloon. Tässä ei kuitenkaan oteta huomioon lieviä tapaturmia. (Työturvallisuuspakki n.d.)

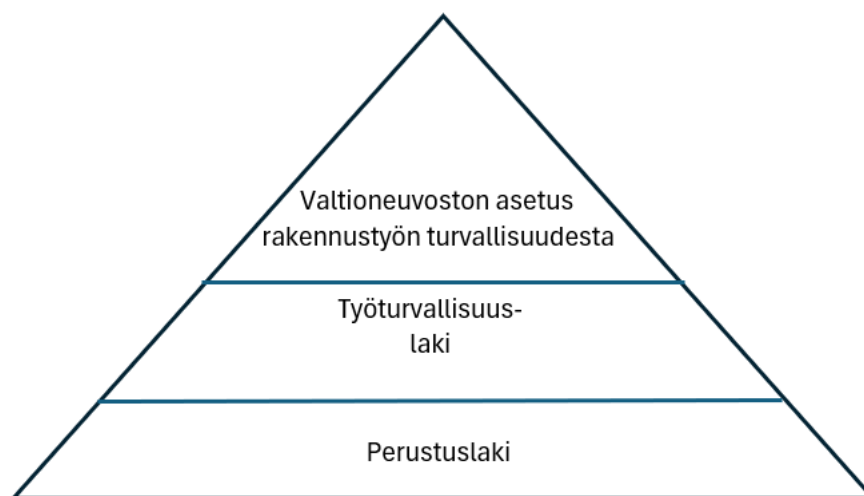
TR-mittaus: Rakennustyömaan työturvallisuuden mittauksessa käytettävä mittaus, jonka lyhenne tulee sanasta talonrakennus. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu n.d.)

2 YLEISTÄ TYÖTURVALLISUUDESTA

2.1 Lainsäädäntö ja asetukset

Nykyisen lainsäädännön eli työturvallisuuslain 738/2002 tarkoituksena on parantaa ja ylläpitää työntekijöiden työkykyyn vaikuttavia tekijöitä, esimerkiksi työolosuhteita, sekä työympäristöä. Ylläpidolla ja parannuksilla tavoitellaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä fyysisesti, sekä henkisesti. Laki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuuksia erikseen, mutta myös näiden edellä mainittujen osapuolten yhteistoimintaa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 §). Työturvallisuuslaissa tuodaan kuitenkin ilmi, että valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä rakennushankkeen eri osapuolten velvollisuuksista ja jakamisesta yhteisellä rakennustyömaalla. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 52 §).

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009 toimii työturvallisuuslain nojalla. Asetuksella voidaan kuitenkin antaa tarkempia säännöksiä rakennushankkeen eri osapuolten velvollisuuksista ja jakamisesta. Valtioneuvoston asetuksessa nousee esille rakennushankkeen eri osapuolten väliset yleiset velvollisuudet, sekä rakennushankkeessa huomioonotettavat seikat työturvallisuuden ja työterveyden kannalta. Valtioneuvoston asetusta rakennustyön turvallisuudesta sovelletaan rakennushankkeen suunnitteluun, valmisteluun ja rakentamiseen rakentamisen eri osa-alueilla. (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009, 1–3 §).



Kuva 1. Lait ja asetukset

2.2 Rakennuttajan vastuu ja velvollisuus

Valtioneuvoston asetuksen mukaisesti jokaisella rakennushankkeella tulee olla nimettynä rakennuttajan toimesta pätevä ja hankkeen vaativuustasoa vastaava turvallisuuskoordinaattori. Tämä nimetty turvallisuuskoordinaattori huolehtii valtioneuvoston asetuksen mukaisesti turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvistä toimenpiteistä rakennushankkeen aikana. Pätevyyden lisäksi turvallisuuskoordinaattorilla tulee olla asianmukaiset toimivaltuudet, sekä myös muut edellytyksen rakennushankkeesta huolehtimiseen. Rakennuttajan on huolehdittava edellä mainittujen seikkojen toteutumisesta, sekä siitä, että turvallisuuskoordinaattori toimii omassa roolissaan ja huolehtii tehtävistään. (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009, 5–8 §).

Rakennuttajan tulee ottaa huomioon jo rakennushankkeen suunnitteluvaiheessa se, miten eri työvaiheet voi toteuttaa turvallisesti. Turvallisella toteuttamistavalla tarkoitetaan työn tekemistä niin, että työ toteutetaan työhön sopivalla ja oikeanlaisella tavalla aiheuttamatta haittaa työntekijän terveydelle. Suunnitteluvaiheessa rakennuttaja edellyttää toimeksiannossaan rakentamisen työturvallisuuden huomioonottamista suunnittelijoilta. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022)

Itse rakentamisen aikana turvallisuuskoordinaattorin tulee huolehtia, että päätoteuttaja on laatinut tarvittavat suunnitelmat rakennustyön turvallisuuden näkökulmasta. Tällaisia suunnitelmia voivat olla esimerkiksi turvallisuussuunnitelmat. Turvallisuuskoordinaattori tekee yhteistyötä päätoteuttajan kanssa rakennushankkeen suunnittelu ja toteutusvaiheessa rakentamisen turvallisuuteen liittyvissä asioissa. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022)

Rakennuttajan nimetessä turvallisuuskoordinaattorin muiden toimijoiden vastuut eivät muutu. Rakennuttajan tekemissä sopimuksissa täytyy huolehtia, että turvallisuuskoordinaattorilla ja itse rakennuttajalla on mahdollisuus puuttua hankkeen muiden toimijoiden tekemiin asioihin. Koska turvallisuuskoordinaattori on rakennuttajan lakisääteinen edustaja, voidaan turvallisuuskoordinaattori tuomita hänelle annettujen velvollisuuksien laiminlyönnistä. (RatuTT 15-00877 Turvallisuuskoordinaattorin keskeiset tehtävät ja vastuu 2010, 3-6)

2.3 Päätoteuttajan vastuu ja velvollisuus

Valtioneuvoston asetuksen mukaan rakennuttajan täytyy nimetä rakennustyömaalle päätoteuttaja, joka on tarpeeksi pätevä ja asiantunteva huolehtimaan päätoteuttajan työturvallisuustehtävistä. Päätoteuttajan on osattava ottaa huomioon rakennushankkeen ominaisuudet, olosuhteet ja muut turvallisuuden vaikuttavat seikat. Rakennuttaja vastaa päätoteuttajan velvollisuuksista, jos rakennushankkeella ei ole erillisesti nimettyä päätoteuttajaa. (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009, 6 §)

Rakennushankkeessa korostuu eri tahojen yhteistyö ja turvallisuudesta huolehtiminen. Päätoteuttaja huolehtii tärkeimpänä tehtävänäan työmaalle työskentelemään tulevien henkilöiden perehdyttämisestä. Päätoteuttajalla tulee olla tieto kaikista työntekijöistä, jotka työskentelevät työmaalla. Tämä koskee työmaalla työskenteleviä työntekijöitä, sekä itsenäisiä työnsuorittajia. Päätoteuttaja huolehtii työmaalla kunnossapitotarkastuksista ja tarkastaa merkittävät seikat turvallisuuden kannalta. Näitä asioita voivat olla esimerkiksi yleisjärjestys, valaistus, työmaa-aikainen sähköistys ja putoamissuojaus. Velvollisuuksiin kuuluu myös esimerkiksi erilaisten koneiden, laitteiden, henkilökohtaisten suojainten ja telineiden kunnan tarkastaminen, sekä työhön ja vaatimukseen sopiminen. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022).

2.4 Työnantajan vastuu ja velvollisuus

Työnantajan vastuulla on työn vaarallisuuden ja riskien arviointi, sekä selvittäminen. Tämän lisäksi työnantajan tulee suunnitella ja ennakoita tulevaa työskentelyä niin, että työskentely on turvallista ja

terveellistä työntekijälle. Työntekijälle on annettava kunnollinen perehdytys ja ohjaus teetettyyn työhön. Työhön tarvittavat suojavälineet ovat työnantajan vastuulla hankkia ja antaa työtä suorittavan henkilöstön käyttöön. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 10–15 §).

Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite. Yleinen huolehtimisvelvoite tarkoittaa, että työnantajan tulee huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä tarpeellisilla toimenpiteillä. Työnantajan tulee siis ottaa huomioon itse työ, työympäristö, työolosuhteet, sekä työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset työhön. Työntekijän henkilökohtaiset edellytykset työhön voivat edellyttää työnantajalta erilaisia työsuojelutoimenpiteitä. Näillä toimenpiteillä varmistetaan työntekijän tai työntekijöiden tekemän työn turvallisuutta ja terveellisyyttä. Huolehtimisvelvollisuus vaihtelee kohteittain ja sitä rajataan mahdollisten muuttujien mukaan. Näitä voivat olla esimerkiksi olosuhteet, joihin ei voi varautua, sekä epätavalliset tapahtumat, joihin ei pysty varautumaan ennalta. Työnantajan täytyy kuitenkin kaikissa tapauksissa ennakoida työolosuhteita parantavia menetelmiä ja toteuttaa niitä. Työturvallisuuslaissa esitetään tarkemmin periaatteet, joita työnantajan on mahdollisuuksien mukaan noudatettava. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 §).

Työnantajan tulee informoida työntekijöitä tarpeeksi ajoissa turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvistä asioista. Näitä asioita voivat olla esimerkiksi arvioinnit, selvitykset, sekä suunnitelmat, jotka vaikuttavat työolosuhteisiin. Työpaikan työturvallisuuden ylläpitäminen ja parantaminen on yhteistyötä, johon liittyy monta osapuolta. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022).

2.5 Työntekijän vastuu ja velvollisuus

Työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluu työturvallisuuslain mukaan työnantajan antamien määräyksien ja ohjeiden noudattaminen. Tämän lisäksi työntekijän tulee noudattaa työn turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseen tarvittavia seikkoja. Näihin seikkoihin lukeutuvat järjestys, siisteys, huolellisuus, sekä varovaisuus. Työntekijä ei huolehdi pelkästään omasta turvallisuudestaan ja terveydestään toiminnallaan. Itsensä lisäksi työntekijä huolehtii myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä omaamallaan taidoilla ja resursseilla. Työntekijän tulee huomioida oma käyttäytyminen ja toimintatavat niin, ettei muihin työntekijöihin kohdistu haittaa tai vaaraa. Tämä käsittää myös epäasiallisen kohtelun ja häirinnän. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 18 §).

Työntekijällä on ilmoittamisvelvoite, jonka seurauksesta työntekijän tulee ilmoittaa havaituista vioista tai puutteista mahdollisimman pian työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos työntekijä havaitsee jotain vikoja tai puutteellisuuksia, tulee työntekijän poistaa vaaran aiheuttaja oman kokemuksen, mahdollisuuden tai ohjeistuksen mukaisella tavalla. Mahdollisista virheistä ja puutteista on ilmoitettava jokaisessa tapauksessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 19 §).

Työturvallisuuslaki ohjaa työntekijöiden henkilökohtaisten suojavälineiden ja työvaatteiden käyttöä. Näiden osalta työntekijällä tulee olla asianmukainen vaatetus ja käytettävä suojaimia ja mahdollisesti muita varusteita, jotka työnantaja antaa. Työntekijöiden tulee noudattaa työssään annettuja turvallisuusohjeita, sekä käyttää turvallisuus- ja suojalaitteita. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 20–22 §).

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, jos työ aiheuttaa vakavaa vaaraa turvallisuudelle tai terveellisyydelle. Tällaisessa tilanteessa tulee huolehtia siitä, että pidättäytymisen mahdollisesti aiheuttamat riskit tai vaarat pysyvät mahdollisimman vähäisinä. Vaara voi koskea itse työntekijää tai muita

työntekijöitä. Työntekijän tulee ilmoittaa pidättäytymisestä mahdollisimman nopeasti ylemmälle taholle. Työnantajan tulee varmistaa työn turvallinen tekeminen tai poistaa terveysvaara tilanteessa, jossa työntekijä tai työntekijät pidättäytyvä työstä. Mikäli työntekijä toimii tämän säännöksen mukaisesti ja pidättäytyy työstä, hän ei ole vastuussa mahdollisista vahingoista, jotka tästä pidättäytymisestä aiheutuvat. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 23 §).

2.6 Työturvallisuusrikkomukset ja -rikokset

Työturvallisuuslain mukaan työturvallisuusrikkomus voi tapahtua tahallisesti tai tahattomasti. Rikkomuksesta tuomitaan sakkoon, ellei siitä ole säädetty ankarampaa rangaistusta. Turvallisuusrikkomus voi olla työturvallisuuslain tai sen nojalla annetun säädöksen laiminlyömistä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 63 §).

Työturvallisuuslain mukaan työturvallisuusrikoksesta johtuva rangaistus säädetään rikoslain mukaisesti. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 63 §). Työturvallisuusrikoksesta voidaan tuomita tahallisesta tai huolimattomasta toiminnasta työnantaja tai työnantajan edustaja, jos työturvallisuusmääräyksiä rikotaan tai työturvallisuusvelvollisuuksia laiminlyödään. Tuomitsemiseen ei tarvita määräyksien rikkomisesta tai laiminlyönnistä johtuvaa seurausta, pelkkä laiminlyönti riittää. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022)

Yleisesti ottaen työturvallisuusvastuu kohdistuu työnantajaan. Työnantajalla tarkoitetaan tässä tapauksessa sellaista henkilöä, joka teettää työntekijöillä työtä tai käyttää päätösvaltaa työnantajana. Laiminlyönnin tehnyt tai velvollisuuksiaan vasten tehnyt henkilö tuomitaan lain vastaisessa menettelyssä. Rikosoikeudellinen vastuu koskettaa niitä henkilöitä, jotka ovat voineet todellisesti vaikuttaa työturvallisuusmääräyksiä rikkomiseen tai laiminlyöntiin. Työturvallisuusrikoksissa vastuu kohdistuu yleensä niihin, jotka valvovat ja johtavat työntekoa työnantajan puolesta. Velvollisuudet voivat kuitenkin jakaantua useammalle taholle. Rangaistukset työturvallisuusrikkomuksista voivat vaihdella sakoista vankeuteen. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022)

3 TURVALLISUUDEN HALLINTA

3.1 Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuuri on asia, jonka avulla voidaan tarkastella, kuinka tärkeänä työturvallisuutta ja muita turvallisuusasioita pidetään. Turvallisuuteen vaikuttavat ennakoivat toimenpiteet luovat perustan positiiviselle turvallisuuskulttuurille. Turvallisuuskulttuuriin vaikuttavat olennaisesti johtaminen, osaaminen, sekä tunnelma työpaikalla. Näiden asioiden lisäksi myös arvoilla ja asenteella on merkitystä. Turvallisuusjohtamisella voidaan edistää työturvallisuutta vaikuttamalla työntekijöiden motivaatioon ja näkökulmiin työturvallisuutta kohtaan. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Yrityksen turvallisuuskulttuuri voi muuttua jatkuvasti siihen vaikuttavien tekijöiden seurauksena. Näitä vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa yrityksen toimintatavat, yksilöt ja sosiaaliset ilmiöt. Turvallisuuskulttuuri toimii peruspilarina yrityksen tavoille toteuttaa turvallisuutta. Paremman turvallisuuskulttuurin saavuttaminen vaatii toimenpiteitä yrityksessä. Tällaisia toimenpiteitä ovat nykyhetken turvallisuuskulttuurin analysointi, suunnittelu, työntekijöiden laaja osallistaminen ja erilaiset mitaustoimenpiteet. Lisäksi on huomioitava yrityksen heikkouksia ja vahvuuksia, sekä syitä, jotka johtavat edellä mainittuihin asioihin (Kiwa Impact 2021).

Yrityksen turvallisuuskulttuurin kehittäminen voi kestää vuosia ja vaatii yrityksen johdolta halua kehittää ja parantaa jatkuvasti toimintaansa. Turvallisuustietoisuudella on oma roolinsa turvallisuuskulttuurissa, sillä tietoisuus lisää asiaan sitoutuneisuutta, sekä tahtoa. Positiivisen turvallisuuskulttuurin saavuttaminen vaatii myös taitoa ja tietoa. Omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistaminen on tärkeässä roolissa tässä asiassa. Turvallisuuskulttuurin vallitsevaa tilannetta voidaan havainnoida vaikuttavien turvallisuustekijöiden arvioinnilla, erilaisilla turvallisuuden mittausmenetelmillä, sekä kyselyillä. (Jantunen 2021)

Mittausmenetelmien avulla voidaan selvittää esimerkiksi turvallisuushavaintojen määrää ja tapaturmataajuutta. Tapahtuneet tapaturmat töissä, läheltä piti -tilanteet, sekä havaitut turvallisuushavainnot kertovat jo olemassa olevista vaaroista työskentelyolosuhteissa. Tekojen avulla luodaan konkreettista kehitystä. Yhteistyöllä työntekijöiden ja johdon välillä on suuri merkitys. Yhteistyön tulisi olla myös avointa, jotta se on toimivaa ja palvelee asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Eri osapuolten vastuut ja velvollisuudet tulee olla kaikilla tiedossa ja määritelty. Työpaikalla tulee huolehtia maksimaalisen työturvallisuuden saavuttamiseksi esimerkiksi työntekijöiden perehdytyksestä, tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden läpikäymisestä, sekä turvallisuushavaintojen tekemisestä. Positiivinen työturvallisuuskulttuuri vaatii siis erilaisia keinoja ja ennalta asetettuja tavoitteita onnistuakseen. (Jantunen 2021)

Turvallisuusjohtamisessa turvallisuus otetaan huomioon eri näkökulmista päätöksien tekemisessä, sekä suunnittelussa. Toimivassa ja onnistuneessa turvallisuusjohtamisessa eri näkökulmat turvallisuutta kohtaan ovat mukana ja tukevat jokaisella osa-alueella yrityksen toimintaa ja menettelytapoja. Jotta tällainen toiminta onnistuu, tarvitaan selkää vastuunjakoja turvallisuustoiminnan toteuttamisessa. (Lehtinen 2019, 83)

Turvallisuusjohtamisen tavoitteena on varmistaa työntekijöiden hyvinvointi ja turvallisuus työpaikalla, vähentäen tapaturmia ja minimoida työntekijöiden sairauspoissaoloja. Samalla sillä pyritään takaa-

maan yrityksen toiminnan sujuvuus ja lakisääteisten vaatimusten täyttyminen. Hyvä turvallisuuskulttuuri syntyy, kun työnantaja ja johto osoittavat vahvaa sitoutumista turvallisuustyöhön ja kaikki työntekijät osallistuvat käytännön toimenpiteisiin. Vaikka laki ei velvoita käyttämään turvallisuusjohtamisjärjestelmää, turvallisuuden hallinta edellyttää järjestelmällistä toimintaa, jota voi toteuttaa esimerkiksi ISO 45001 -standardin avulla. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu n.d.)

3.2 Perehdyttäminen

3.2.1 Yleisesti

Työterveyslaitoksen mukaan työ sujuu ja työyhteisön toiminta paranee, jos perehdytyksessä käydään läpi yhteisiä käytäntöjä työpaikalla. Tämä lisää myös uuden työntekijän tietoisuutta vallitsevasta toimintakulttuurista turvallisuuden suhteen. Perehdytystä voidaan pitää jatkuvana tapahtumana. (Työterveyslaitos, n.d.)

Yrityksillä voi olla omia perehdyttämisohjeita, joiden avulla kuvataan käytäntöjä kaikilla yrityksen työmailla. Näin ollen varmistetaan perehdytyksen yhtenäisyyttä, tehokkuutta ja kattavuutta työmaiden välillä. (Työturvallisuuskeskus 2016)

Esimerkiksi vuonna 2017 käyttöön otettu ePerehdytys toimii yleisperehdytyksenä. Kyseisen ePerehdytyksen voi suorittaa ennakkoon sähköisesti ja on voimassa vuoden ajan läpi menneestä suoritusajankohdasta. Tämä perehdytys toimii jokaisella työmaalla Suomessa. Tällaisen perehdytysmuodon seurauksena työmaalla suoritettavassa perehdytyksessä voidaan keskittyä tarkemmin työmaahan ja sen ominaisuuksiin. Periaatteena ePerehdytyksen käyttämisessä on työturvallisuuskulttuurin kehittäminen. (Rakennusliitto 2017)

3.2.2 Työmaaperehdytys

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta mukaan päätoteuttajan tulee opastaa ja perehdyttää työntekijät yhteisellä työmaalla niin, että jokaisella on riittävä tietoisuus vaara- ja haittatekijöistä, sekä turvallisesti työskentelystä. Jokaisen työmaalla työskentelevän henkilön, suunnittelijoiden, sekä rakennuttajan on loppujen lopuksi yhdessä pidettävä huoli siitä, että kenellekään ei aiheudu vaaraa turvallisuuden tai terveellisyyden näkökulmasta työskennellessään tai olemalla työmaalla tai sen vaikutusalueella. Rakennustyömailla on omat erityispiirteensä, joten työntekijän on saatava perehdytystä ja opastusta työmaakohtaisesti. (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009, 3 §).

Perehdyttäminen on työturvallisuuslaissa määrätty tapahtuma, mikä työnantajan tulee tarjota työskentelevälle henkilölle. Työntekijä tulee perehdyttää työmaahan, työhön, sekä työvälineisiin. Työmaaperehdytyksessä työntekijälle tulee kertoa tarpeeksi ja tarpeellista tietoa haitta- ja vaaratekijöistä, joita työntekijä saattaa kohdata tekemässään työssään. Perehdytykset voidaan sovittaa työntekijän omaan osaamiseen ja kokemukseen tehtävästä työstä. Tarvittaessa työntekijälle annettuja ohjeita ja opetuksia voidaan täydentää alkuperäisen perehdytyksen lisäksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §).

Työturvallisuuskeskuksen tiedotteessa tuodaan ilmi, kuinka rakennusalan perehdytyksistä löytyy huomautettavaa enemmän kuin toisilla aloilla, joissa työturvallisuuskeskus tekee valvontaa perehdytyksiin liittyen. Lisäksi tapaturmiin johtaneissa tilanteissa on löydetty puutteellisuutta perehdytyksien osalta joka kymmenennessä tilanteessa. Perehdyttäjän valinnassa tulee olla tarkka ja ottaa huomioon millaisessa roolissa itse perehdyttäjä pitää perehdytystä, koska se voi vaikuttaa huomattavasti perehdytyksen laatuun. (Työturvallisuuskeskus 2017)

Jotta perehdytys onnistuu halutulla tavalla, tulee perehdyttäjällä olla riittävä osaaminen perehdyttämiseen. Eri yrityksillä voi olla yrityskohtaisia perehdyttämisohejeita ja käytäntöjä. Perehdyttämisestä on vastuussa työmaalle työntekijänsä vastaanottavalla, sekä lähettävällä työnantajalla. Näiden osapuolten edustajien tulee käydä keskustelua keskenään, kuinka perehdyttäminen toteutetaan. Työmaalla työskentelevät esihenkilöt ja työsuojeluhenkilöt vastaanottavat työmaalla itsenäisten yritysten, sekä työnsuorittajien, jos sellaisia työskentelee työmaalla, haitta- ja vaaratekijöiden ilmoituksesta. (Työturvallisuuskeskus 2016)

3.3 Henkilönsuojaimet

Työturvallisuuslaissa määrätään henkilösuojainten, apuvälineiden, sekä muiden laitteiden käytöstä. Lain mukaan työnantajan tulee hankkia ja antaa työntekijälle oikeanlaiset suojavälineet annettua työn suorittamista varten, jos työ voi aiheuttaa tapaturman tai sairastumisen, eikä riskejä voi rajoittaa tai välttää. Tämä koskee myös apuvälineitä ja muita varusteita. Valtioneuvoston asetuksessa annetaan tarkempia säännöksiä koskien henkilökohtaisten suojavälineiden käyttöä ja niiden vaatimuksia. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 15 §).

Rakennustyössä tulee ottaa huomioon myös valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta, tarkemmin 71 § momentit 2–8.

- Työnantajan on huomioitava ja tunnistettava työhön liittyviä vaaroja ja valittava näiden perusteella työntekijälle suojavarusteet, jotka tukevat työntekijän turvallisuutta ja terveellisyttä.
- Suojakypärää tulee käyttää, jossa on alushuppu tarvittaessa.
- Rakennustyössä tulee käyttää silmäsuojia, jotka vastaavat työn ja olosuhteiden vaatimuksia. Työnantajan tulee antaa suojalasit sellaisessa työssä, jossa on merkittävä riski silmätapaturmalle.
- Kun käytetään valjastyypistä turvavyötä ja köyttä, tulisi käyttää varmistusköyttä, jossa on itsesäätävä pituudensäädin, jos köyden pituutta tarvitsee säätää jatkuvasti.
- Turvajalkineiden käyttö on yleensä pakollista työmaalla.
- Polvia kuormittavissa lattiatöissä ja vastaavissa töissä tulee käyttää polvisuojia.
- Rakennustyömaalla tulee käyttää heijastavaa varoitusvaatetusta työntekijän näkymisen varmistamiseksi. Tie- ja katualueilla tai muualla liikenteen seassa työskenneltäessä on käytettävä varoitusvaatetusta, josta on olemassa erilliset säädökset. (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009, 71 §).

Valtioneuvoston asetuksessa henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä käsitellään henkilösuojaimiin liittyviä säädöksiä. Asetuksessa säädetään henkilösuojainten turvallisesta käytöstä, sekä näi-

den suojainten erilaisista ominaisuuksista, arvioinnista ja valintatavasta työhön käyväksi. Asetuksessa mainittujen säädöksiä lisäksi on noudatettava myös muita määräyksiä, jotka koskevat henkilösuojainten käyttöä tietyissä töissä. (Valtioneuvoston asetus henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 427/2021, 1 §).

Henkilösuojaimien tulee olla CE-merkittyjä. Tämä tarkoittaa sitä, että suojain täyttää säädöksiä mukaiset vaatimukset ja tuotteiden valmistaja vakuuttaa sen. Suojaimet, jotka on suunniteltu vähäisiä vaaroja vastaan, tarvitsevat ainoastaan CE-merkinnän. Muissa tapauksissa suojaimissa tulee olla tieto suojaustasosta ja niistä vaaroista, joita vastaan suojaimia käytetään. Näille suojaimille tehdään myös tyyppitarkastus, jonka sisältämä tieto on esitetty suojainkohtaisesti käyttöohjeessa. Henkilösuojaimet, jotka suojaavat hengenvaaralta tai vakavilta terveyshaitoilta ovat jatkuvan laadunvalvonnan alaisia. Näiden suojainten CE-merkinnän yhteydessä on valvojan laitoksen tunnusnumero. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu n.d.)

Valtioneuvoston asetuksessa henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä käsitellään myös henkilösuojaimilta vaadittavia ominaisuuksia. Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijä käyttää työssään oikeanlaisia suojavälineitä, jotka sopivat työhön ja olosuhteisiin. Lisäksi henkilösuojainten tulee sopia työntekijälle ja olla ergonomisia. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että useamman suojavälineen yhtäaikaisessa käytössä käytettävät suojavälineet sopivat yhteen. (Valtioneuvoston asetus henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 427/2021, 4 §).

Työnantajalla on vastuu selvittää ja arvioida työhön liittyviä vaaroja. Työtä tekevien henkilöiden terveys, sekä turvallisuus tulisi olla keskeisessä asemassa. Riskienhallinnan lähtökohtana on työpaikan riskien tunnistaminen ja arviointi. Työnantajan tulee huomioida työpaikalla olevat mahdolliset riskit niin, että niistä muodostuu mahdollisimman vähäinen haitta työntekijälle. Työnantajan tulee huolehtia, että työsuojeluun liittyvät lait ja säännökset täyttyvät ja toteutuvat työpaikalla vähintään vähimmäistasolla. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu n.d.)

3.4 Turvallisuuden mittaus

Turvallisuuden kehittämisessä tulisi asettaa tavoitteita. Tavoitteiden onnistumisen seurantaan voi käyttää apuna erilaisia mittareita. Kokonaisuuden jakaminen pienempiin osiin voi auttaa hahmottamaan paremmin yrityksen nykyhetken tilannetta työturvallisuuden näkökulmasta. Turvallisuuden mittaamisessa tulee ottaa huomioon, että mittareita tarkkaillaan kokonaisuutena, eikä yksittäin. Mittareita käyttäessä tulee ymmärtää myös taustalla vaikuttavat olevat ja vaikuttavat tekijät. Tapaturmataajuuden selvittämiseen käytetty mittari on Suomessa yleisin. Tarkemmin tämä mittari kuvaa LTIF-tapaturmataajuutta (Lost Time Incident Frequency).

$$LTIF = \frac{\text{poissaoloon johtanut tapaturma (määrä)} * 1\,000\,000 \text{ (h)}}{\text{työtunnit (h)}}$$

TLIF-tapaturmataajuusmittarin lisäksi on olemassa myös TRIF-tapaturmataajuusmittari (Total Recordable Incident Frequency). Tässä mittauksessa otetaan huomioon jokainen tapahtunut tapaturma,

toisin kuin TLIF-tapaturmataajuusmittarin käytössä, jossa otetaan huomioon vain tapaturmat, jotka johtaneet työntekijän poissaoloon. TRIF-laajuuden laskeminen tehdään täysin samalla tavalla kuin TLIF-taajuuden laskeminen. SR-vakavuustaaajuus kuvaa tapahtuneiden tapaturmien vakavuutta.

$$SR = \frac{\text{menetettyt työpäivät (määrä)} * 1\,000\,0000 (h)}{\text{työtunnit (h)}}$$

Edellä mainittujen taajuuksien laskennassa alhaisempi lukuarvo kuvastaa parempaa tilanne eli selaista, jossa ei ole tapahtunut tapaturmia. Tapaturmattomassa tilanteessa lukuarvo olisi siis nolla. (Työturvallisuuspakki n.d.)

TR-mittauksessa oleva lyhenne tarkoittaa talonrakennusta. Tämän mittarin avulla voidaan arvioida työturvallisuutta työmaalla. Työmaa jaetaan osa-alueisiin, joita tarkastellaan lomakkeessa olevilla aihealueilla. Aihealueita on yhteensä seitsemän kappaletta ja ne ovat: telineet, kulkusillat ja tikkaat; putoamissuojaus; työskentely; sähkö ja valaistus; koneet ja välineet; pölyisyys; ja järjestys. TR-mittaus voidaan tehdä sovelluksen avulla tai paperisena versiona. Jokaisella työmaalla TR-mittauksen tekävällä henkilöllä tulee olla samanlaiset perustelut annetuille arvioille mittauksien aikana, jotta mittauksien luotettavuus säilyy. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu n.d.)

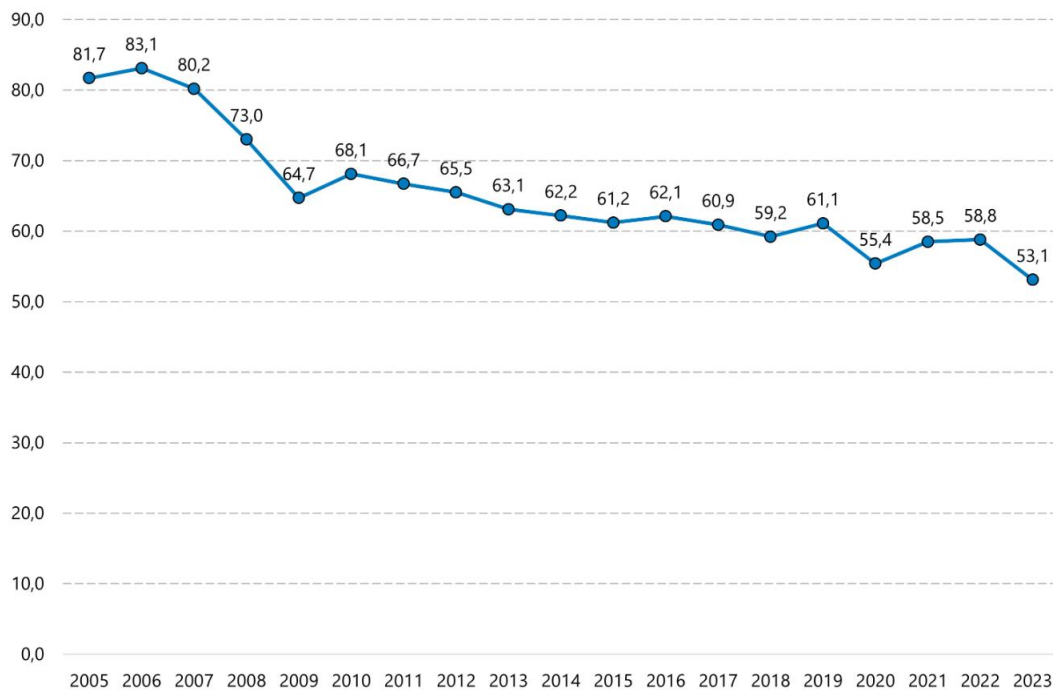
Työmaalla tulee suorittaa vähintään yhden kerran viikossa tarkastus, jossa tarkkaillaan esimerkiksi työmaan yleistä siisteyttä ja järjestystä, putoamissuojausta, valaistusta ja muita sähköön liittyviä seikkoja, työhön käytettäviä koneita ja välineitä, sekä telineitä ja kulkuteitä. Tarkastukset ovat osa työmaan turvallisuudenseurantaan ja kunnossapitoon liittyviä tarkastuksia. Tarkastuksessa tulee ottaa huomioon myös muut turvallisuuden kannalta oleelliset ja merkittävät seikat. (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009, 16 §).

Turvallisuuden havainnointiin työmaalla käytetty TR-mittari on tutkimuksien mukaan yhteydessä tapaturmataajuuteen merkittävästi. Mitä huonompi TR-mittauksen tulos, sitä isompi tapaturmataajuuden lukuarvo on. TR-mittauksessa työmaa kierretään kokonaisuudessaan läpi ja tehdään merkintöjä annetuista aihealueista. Kierroksen jälkeen saadaan havaintojen ja merkintöjen avulla laskettua turvallisuusindeksi. (Sarkkinen 2019)

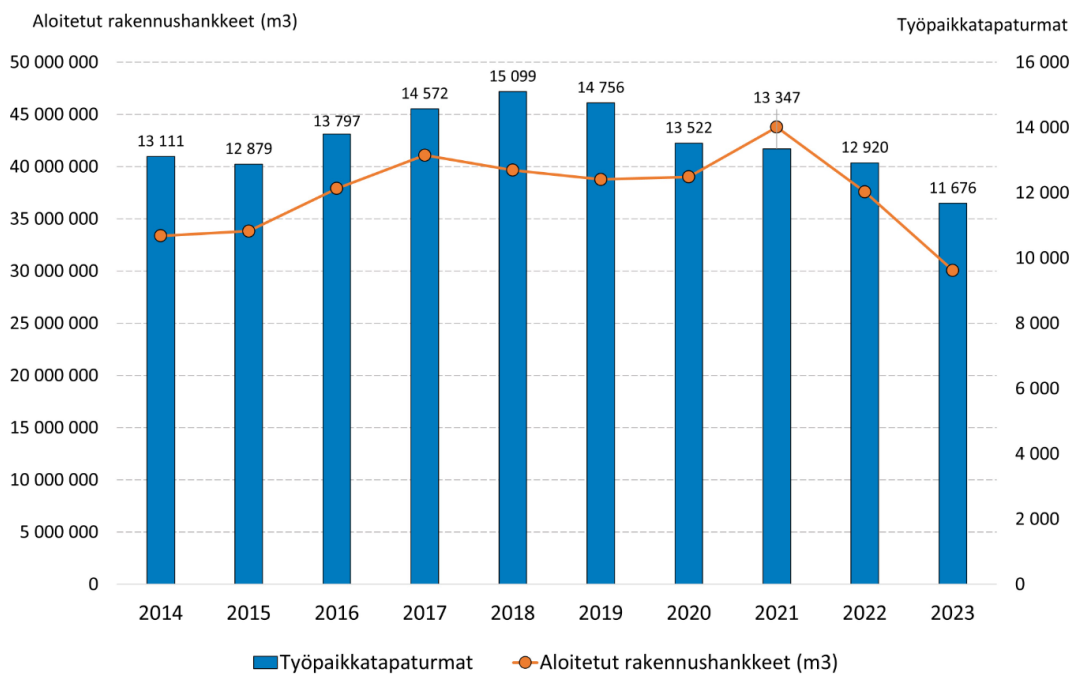
Vuonna 2023 työtapaturmia on tapahtunut rakennusalan palkansaajien keskuudessa 11676 kappaletta. Työtapaturmien määrä on vähentynyt aikaisemmasta vuodesta noin 10 % ja on tilastoidun tiedon mukaan vähiten verrattuna kaikkeen tilastoituun tietoon. Tapaturmataajuudessa tapahtui myös muutosta suuntaan, joka on ennätyskellisen pieni. Tämä arvo laskee tilastojen mukaan tasolle 53,1. (Kuva 2. Tapaturmataajuus rakennusallalla 2005–2023). Vaikuttavia tekijöitä tapaturmataajuuden arvoon ovat työtunnit, sekä tapaturmien määrä, jotka vähenivät, vaikka työtunnit pysyivätkin samaisella tasolla. (Tapaturmavakuutuskeskus 2024)

Rakentamisen määrä vaikuttaa myös tapaturmien määrään. Rakentamisen määrä on vähentänyt kokonaisuudessaan 11 % ja asuntorakentaminen 38 % vuonna 2023 vuoteen 2022 verrattuna. Myös tapaturmien määrä on vähentynyt. Rakentamisen toimialoilla asuntorakentamisen parissa prosentuaalinen lasku oli suurinta verrattuna erikoistuneeseen rakennustoimintaan, sekä maa- ja vesirakentamiseen. Asuntorakentamisessa työtapaturmien lasku oli 20,9 %, erikoistuneessa rakennustoiminnassa 5,3 % ja maa- ja vesirakentamisessa 4,8 % vuoteen 2022 verrattuna. (Kuva 3. Tapaturmien ja

aloitettujen hankkeiden suhde). Ennusteiden mukaan rakentamisen volyymi tulee pysymään laskusuunnassa lähivuosien aikana, jonka seurauksena myös tapaturmat ovat vähenemään päin. (Tapaturmavakuutuskeskus 2024)



Kuva 2. Tapaturmataajuus rakennusalalla 2005–2023 (Tapaturmavakuutuskeskus n.d.)



Kuva 3. Tapaturmien ja aloitettujen hankkeiden suhde 2014–2023 (Tapaturmavakuutuskeskus n.d.)

3.5 Turvallisuushavainnot

Turvallisuushavaintojen avulla voidaan kehittää työturvallisuutta ja työskentelyolosuhteita. Kaikilla työpaikalla työskentelevillä henkilöillä on velvollisuus tuoda ilmi tekijät, jotka vaikuttavat negatiivisesti työskentelyyn. Yleisesti yritykset, jotka havainnoivat turvallisuuttaan havainnoimalla, joutuvat kohtamaan vähemmän tapaturmia. Turvallisuushavaintojen ei tarvitse olla aina negatiivisia ja tuoda esille epäkohtia ja puutteita. Ne voivat olla myös positiivisia ja tuoda ilmi turvallisuutta parantavia tekijöitä. (Työturvallisuuspakki n.d.)

Turvallisuushavaintojen tekemisen pitäisi olla kaikille helppoa ja saavutettavaa, ja ne tulisi voida jättää myös nimettömästi. Havaintojen keräämiseen voidaan käyttää esimerkiksi sähköistä järjestelmää, mutta tähän riittää myös esimerkiksi paperilomake. Turvallisuushavainnoissa olisi hyvä mainita havainnon ajankohta, sijainti ja tapahtuman tarkka kuvaus. Kuvien lisääminen on hyödyllistä, sillä ne voivat välittää havaintoja läpikäymisessä enemmän tietoa kuin pelkkä teksti. Havaintoja voi myös esittää parannusehdotuksia ja halutessaan jättää yhteystietonsa lisätietoja varten, jos havainto on tehty anonymisti. (Työturvallisuuspakki n.d.)

Työpaikan työturvallisuus on olennainen tekijä työntekijöiden hyvinvoinnin ja organisaation menestyksen näkökulmasta. Avoimen viestinnän ja aktiivisen havainnoin omaava työturvallisuuskulttuuri on turvallisuutta edistävää toimintaa. Yrityksen työturvallisuuskulttuurin kehittämisessä turvallisuushavainnoilla on siis suuri rooli. Tärkeää on edistää helppoa ja vaivatonta raportointia, jotta työntekijät tuntevat voivansa kertoa matalalla kynnyksellä huomaamistaan havainnoista. Tämä luo ilmapiirin, jossa turvallisuus nousee keskiöön. Kaikki havainnot ovat hyödyllisiä, koska ne lisäävät valmiutta toimia ja parantaa yrityksen toimintaa. Yksittäinen havainto ei välttämättä anna yrityksen työturvallisuuden tasosta koko kuvaa. Useat samankaltaiset havainnot tulisi tarkastella tarkemmin eri näkökulmista. Turvallisuushavainnoista saadut tiedot auttavat yritystä tunnistamaan riskejä, seuraamaan turvallisuuteen liittyviä muutoksia ja arvioimaan toimenpiteiden toimivuutta. Analytiikka tuo lisäarvoa, kun poikkeamia voidaan havaita ajoissa ja resursseja kohdentaa oikeisiin paikkoihin. (Kiwa Impact 2021).

3.5.1 Läheltä piti -tilanteet

Vakavaa työtapaturmaa kohden sattuu keskimäärin 600 tapausta, joissa on oltu hyvin lähellä onnettomuutta. Tällaiset ovat läheltä piti -tilanteita, joilla tarkoitetaan tilanteita, joissa tapaturma tai vahinko on ollut lähellä, mutta siitä on selvitty ilman henkilövahinkoja tai materiaalista haittaa. Läheltä piti-tilanteita voivat olla esimerkiksi työntekijän kaatuminen, liukastuminen tai kompastuminen, esineiden putoaminen tai uhkaava tilanne, kuten väkivallan uhka. Vaikka tilanteesta selvittäisiin ilman vahinkoja, nämä tapaukset täytyy aina ilmoittaa työnantajalle, kuten esimiehelle. On tärkeää tuoda esiin kaikki vaaratilanteet, sillä ne ovat usein lähtökohtia vakavammille tapaturmille. (Läheltä piti n.d.)

Työpaikoilla sattuu läheltä piti -tilanteita usein. Jokaisella henkilöllä on päätettävissä, haluaako muuttaa toimintaympäristöä tai omia käytäntöjä läheltä piti -tilanteiden jälkeen. Läheltä piti -tilanteet ovat tärkeitä ja arvokkaita, sillä kukaan ei ole loukkaantunut, mutta läsnä oleva epäkohta tai vaara on tullut huomioon. Työnantajan tietoon tulee vain murto-osa tällaisista vaaratilanteista. (Tikkanen 2021).

3.5.2 Tutkiminen ja oppiminen

Työtapaturmasta voi aiheutua henkilön terveydelle vaara tai johtaa jopa kuolemaan. Myös työnantajalle tulee rahallisia korvauksia näistä tapaturmista. Vaaratilanteiden läpikäymisellä, työturvallisuuden vaikuttavien puutteiden tunnistamisella ja tällaisista tilanteista oppimalla voidaan luoda turvallisempi ympäristö työskennellä. Jos mahdollista vaaraa ei saada poistettua kokonaan, voidaan siitä aiheutuvaa riskiä kuitenkin pienentää huomattavissa määrin. Vaaratilanteiden läpikäymisellä ja analysoinnilla voidaan siis oppia tapahtuneesta ja välttää työtapaturmia tulevaisuudessa. (Tikkanen 2021)

Usein tapaturmat eivät ole täysin yksiselitteisiä, vaan niiden taustalla on monia erilaisia inhimillisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat tapaturman tapahtumiseen. Taustalla voi olla esimerkiksi se, että epähuomiossa on unohdettu jotain, toimintavaihtoehto ei ole ollut täysin sopiva tilanteeseen tai tilannetta ei ole arvioitu oikein. Inhimilliset virheet eivät kuitenkaan täysin selitä tapaturmia, joten on tärkeää selvittää millaiset olosuhteet ja tekijät ovat johtaneet tapaturmaan kyseisessä tilanteessa. Tutkimalla tapaturmia voidaan tunnistaa tekijöitä, jotka tarvitsevat korjaavia toimenpiteitä, jotta samanlaisia tapaturmia ei kävisi tulevaisuudessa. Mahdollisten uusien tapaturmien kannalta on tärkeää dokumentoida jo tapahtuneet tapaturmat, sillä niiden avulla voidaan ennakoita ja selvittää tulevia tapauksia. Oikeanlainen viestintä yrityksessä on myös tärkeässä roolissa, jotta samankaltaisilta tapaturmilta vältyttäisiin ja tilanteista voitaisiin ottaa opiksi. (Työturvallisuuspakki n.d.)

4 KYSELY

4.1 Kyselyn lähtötiedot

Opinnäytetyön kysely toteutettiin viimeisen harjoittelun aikana Sotkamon Rakennus Oy:n työntekijöille. Tämän kyselyn tarkoituksena oli selvittää ennalta laadittujen kysymysten avulla, kuinka yrityksen työturvallisuuskulttuuria voitaisiin kehittää. Vastauksien perusteella tunnistettiin yrityksen olemassa olevia vahvuuksia, sekä kehittämisen kohteita.

Kyselyn lähtökohtina toimivat harjoittelun aikana tehdyt muistiinpanot, sekä TR-mittaukset. Työntekijöiden työskentelyä havainnointiin työturvallisuuden näkökulmasta, sekä tarkasteltiin heidän mielipiteitään ja asennettaan työturvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Näiden avulla pystyttiin muodostamaan pohja kyselylle. Tämän lisäksi TR-mittauksissa esille nousseet aihealueet autoivat kysymyksiä laadinnassa, sillä niiden avulla huomattiin suhteellisen helposti vahvuuksia, sekä puutteita tietyissä aihealueissa. TR-mittaukset koskivat koko työmaata ja jokaista työmaalla työskentelevää henkilöä, jonka seurauksena näitä mittauksia ei voitu pelkästään pitää lähtötietoina kyselylle, koska kyselyllä kartoitettiin vain yrityksiä omien työntekijöiden näkemys yrityksen työturvallisuuskulttuuriin liittyen.

4.2 Kyselyn suunnittelu ja toteutus

Kyselyn suunnittelu aloitettiin aineiston keräämisellä ja tässä tapauksessa ne olivat viikkokohtaiset muistiinpanot ja havainnot, sekä TR-mittauksien tulokset. Aineistojen läpikäymisen jälkeen muodostettiin esille nousseista aihealueista selkeitä kokonaisuuksia, joiden avulla tehtiin aihealueisiin sopivia kysymyksiä. Kyselyn aihealueet olivat kyselyssä työturvallisuuteen liittyvät henkilöt, perehdytys, henkilökohtaiset suojavälineet, työturvallisuushavainnot, sekä asenne työturvallisuutta kohtaan. Itse kyselyssä haluttiin saada työntekijöiltä mahdollisimman rehellinen mielipide aihealueiden kysymyksiin, joten jo suunnitteluvaiheessa päätettiin, että kysely toteutetaan anonyymisti. Näin ollen ketään kyselyyn vastanneista ei voitaisi tunnistaa vastauksien perusteella.

Kyselyn suunnittelulla ja laatimisella ei ollut kiireinen aikataulu, joten aineiston keräämiseen jäi hyvin aikaa. Aineiston kerääminen aloitettiin heti opinnäytetyön aiheen saamisen jälkeen, jonka seurauksena aineistoa kerättiin hieman päälle kuukauden ajan ennen kysymysten laatimista. Mielestäni tässä ajassa ehdittiin nähdä tarpeellinen määrä yrityksen työturvallisuuskulttuuriin vaikuttavia tekijöitä ja luotiin oikeanlaiset kysymykset mahdollisimman onnistunutta kyselyä varten.

Kyselylomakkeen linkki lähetettiin sähköisesti työntekijöiden antamiin sähköpostiosoitteisiin. Jokainen yrityksen työntekijä antoi sähköpostiosoitteensa, jonka seurauksena vastaajien anonymiteetti pystyttiin pitämään täydellisenä. Ennen kyselylomakkeen lähettämistä kaikille työntekijöille kerrottiin kyselyn yleisistä tiedoista ja mihin heidän vastauksiaan käytettiin. Vastaamiseen annettiin aikaa yksi viikko, jonka aikana kyselyyn vastasi 70 % yrityksen työntekijöistä, eli seitsemän henkilöä.

4.3 Kyselyn tulokset

Kyselyssä toteutettiin määrällistä ja laadullista tutkimusmenetelmää. Kyselyn aikana haastateltava ja haastattelija eivät kohdanneet, joten kysymyksien vastauksia ei voitu johdatella mihinkään suuntaan. Kaikki kysymykset laadittiin ennalta ja niiden vastausvaihtoehdoiksi laitettiin ennalta annettuja vastausvaihtoehtoja, sekä avoimia kysymyksiä. Ennalta annetuissa vastausvaihtoehdoissa kyselyn vastaaja pystyi vastaamaan osaan kysymyksistä kyllä tai ei ja osaan arvioida omaa mielipidettään asteikolla 1–10, jossa numero 1 vastasi huonointa arvosanaa ja numero 10 parasta arvosanaa. Osassa kysymyksissä vastausvaihtona pystyi olemaan myös 0, jolla tarkoitettiin sitä, että vastaaja ei ollut kokenut kysymyksessä esitettyä asiaa lainkaan. Avoimiin kysymyksiin vastaamista ei laitettu pakolliseksi, mutta sitä suositeltiin vahvasti, jotta saataisiin tarkempaa tietoa. Avoimissa kysymyksissä vastaaja pystyi tarkentamaan aiempia vastauksiaan tai antamaan oman mielipiteensä aiheeseen liittyen, sellaisella tavalla kuin se kysymyksessä esitettiin.

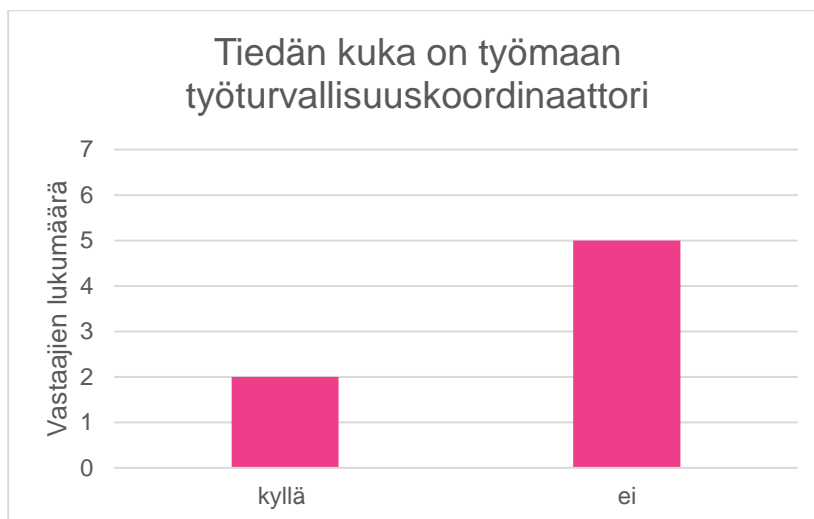
4.3.1 Työmaan työturvallisuuteen liittyvät henkilöt

Aihealueen ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajien tietämystä työmaan työsuojeluvaltuutetusta. Vastauksien perusteella jokainen eli 100 % kysymykseen vastanneista tiesi, kuka on työmaan työsuojeluvaltuutettu. (Kuva 4. Työturvallisuuteen liittyvät henkilöt 1)



Kuva 4. Työturvallisuuteen liittyvät henkilöt 1

Toisessa kysymyksessä selvitettiin vastaajien tietämystä työmaan työturvallisuuskoordinaattorista. Vastauksien perusteella kaksi kyselyyn vastannutta henkilöä tiesi, kuka on työmaan työturvallisuuskoordinaattori ja viisi henkilöä ei tiennyt eli 29 % tiesi ja 71 % ei tiennyt. (Kuva 5. Työturvallisuuteen liittyvät henkilöt 2)



Kuva 5. Työturvallisuuteen liittyvät henkilöt 2

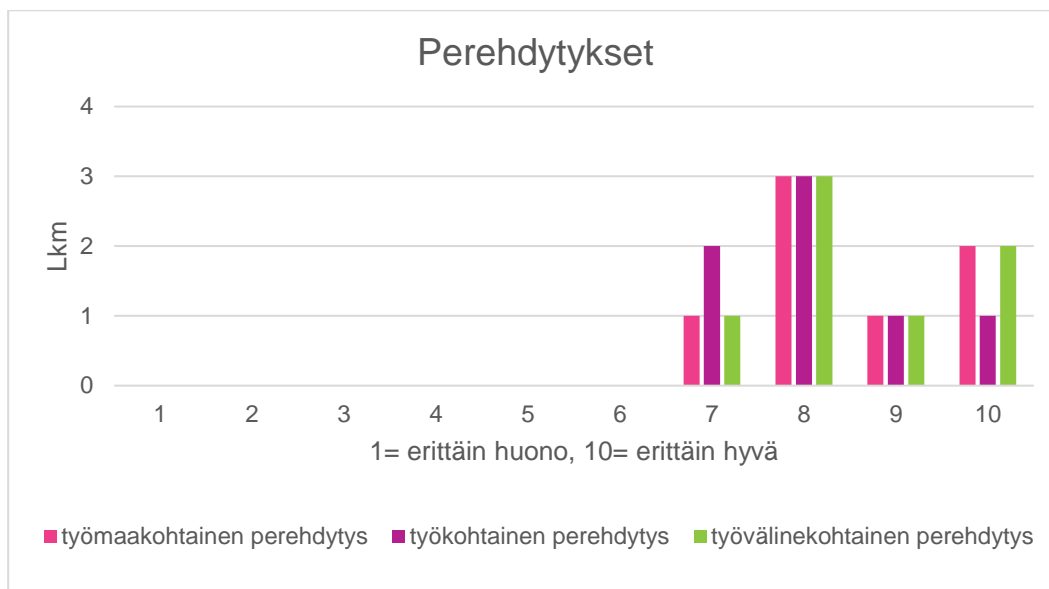
4.3.2 Perehdytykset

Perehdytyksiin liittyvissä kysymyksissä vastaajat arvioivat saamiaan perehdytyksiä työmaalla. Näihin perehdytyksiin kuuluivat työmaakohtainen perehdytys, työkohtainen perehdytys, sekä työvälinekohtainen perehdytys. Vastaajat arvioivat asteikolla 1–10 perehdytyksien onnistumista. Vastausvaihtoehtona oli myös numero 0, joka tarkoitti sitä, että vastaaja ei ollut saanut perehdytystä kyseisellä aihealueella. Vastaajista kukaan ei valinnut näissä kysymyksissä vastausvaihtoehtoa 0, eli kaikki olivat saaneet perehdytyksen kyselyssä esille nousseissa perehdytyksissä.

Kyselyn aihealueen ensimmäinen kysymys liittyi työmaaperehdytykseen. Tässä kysymyksessä vastaukset jakautuivat niin, että kaksi vastaajista koki perehdytyksen olevan tasolla, yksi koki perehdytyksen olevan tasolla 9, kolme koki perehdytyksen olevan tasolla 8 ja yksi koki perehdytyksen olevan tasolla 7. Keskiarvo työmaaperehdytykselle oli 8,6. (Kuva 6. Perehdytykset)

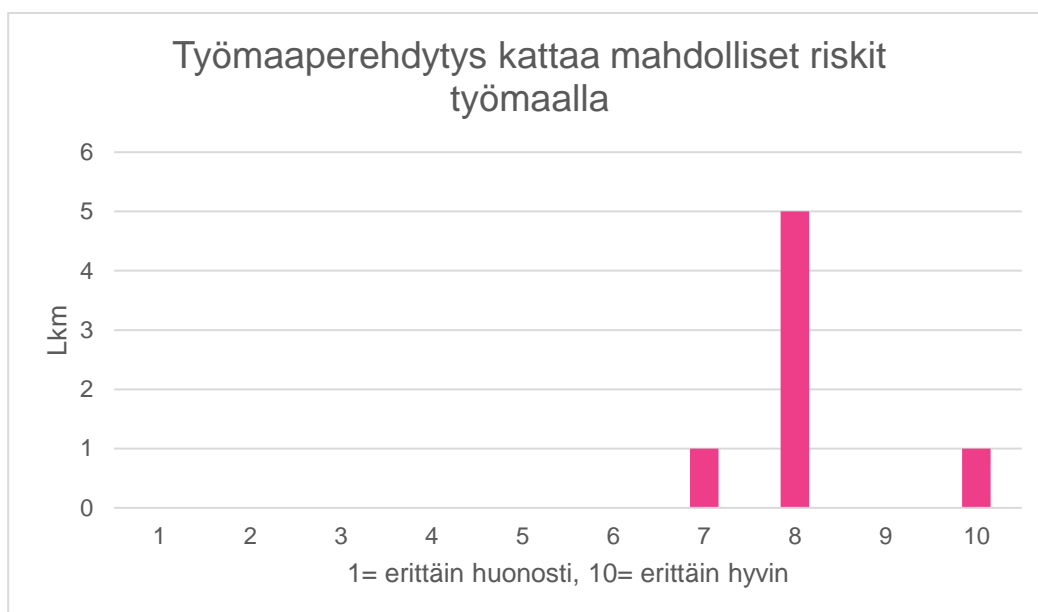
Toisessa kysymyksessä vastaajat arvioivat työkohtaista perehdytystä. Työkohtaisen perehdytyksen kohdalla yksi vastaajista arvioi työkohtaisen perehdytyksen olevan tasolla 10, yksi arvioi tason olevan 9, kolme arvioi tason olevan 8 ja kaksi arvioi tason olevan 7. Keskiarvo työkohtaiselle perehdytykselle oli 8,1. (Kuva 6. Perehdytykset)

Kolmas kysymys liittyi työvälinekohtaiseen perehdytykseen, jossa kahden vastaajan mielestä työvälinekohtainen perehdytys oli tasolla 10, neljän vastaajan mielestä tasolla 8 ja yhden vastaajan mielestä tasolla 7. Keskiarvo työvälinekohtaiselle perehdytykselle oli 8,4. (Kuva 6. Perehdytykset)



Kuva 6. Perehdytykset

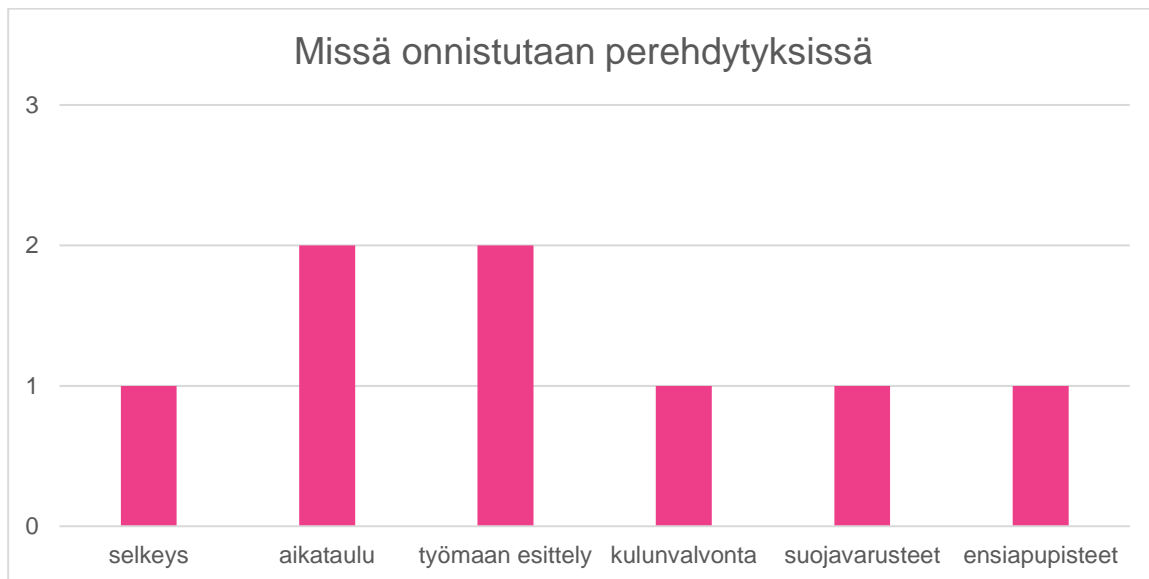
Neljännessä kysymyksessä kysyttiin, että kattaako työmaakohtainen perehdytys mahdolliset riskit työmaalla. Tähän kysymykseen vastanneista yksi vastaajista oli arvioinut arvosanan 10, viisi vastaajista arvosanan 8 ja yksi vastaajista arvosanan 7. Keskiarvo tähän kysymykseen oli 8,1. (Kuva 7. Kattaako työmaaperehdytys mahdolliset riskit työmaalla)



Kuva 7. Kattaako työmaaperehdytys mahdolliset riskit työmaalla

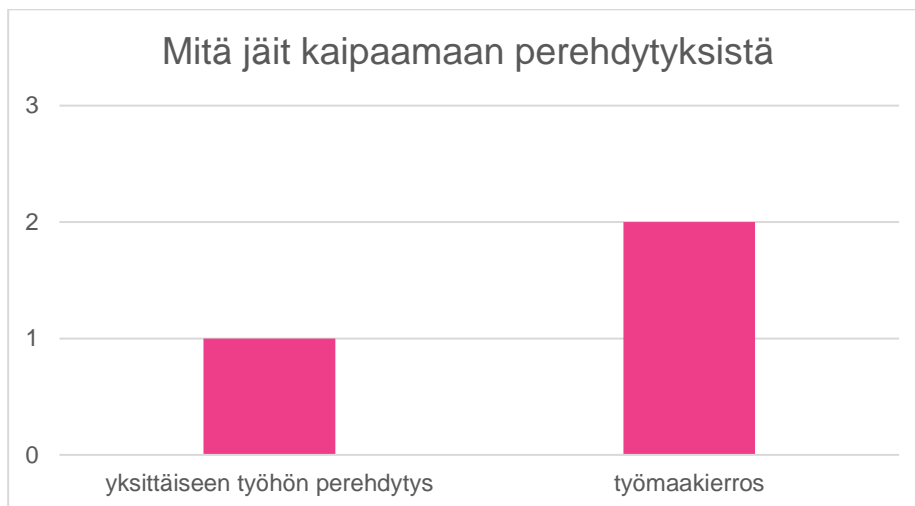
Kysymykset numero viisi ja kuusi olivat avoimia kysymyksiä, joissa selvitettiin yleisesti missä perehdytyksissä onnistutaan ja mitä työntekijät jäivät kaipaamaan perehdytyksistä. Näihin avoimiin kysymyksiin vastaajien ei ollut pakko vastata, vaan ne olivat vapaaehtoisia. Yhden vastaajan mielestä perehdytyksissä onnistuttiin selkeydessä. Kahden vastaajan mielestä perehdytyksissä esiteltiin on-

nistuneesti työmaa. Kahden vastaajan mielestä kerrottiin onnistuneesti kohteen aikataulut, sekä yhden vastaajan mielestä perehdytyksissä käytiin läpi onnistuneesti kulunvalvonta, suojaruusteet, sekä ensiapupisteet. (Kuva 8. Perehdytyksissä onnistuminen)



Kuva 8. Perehdytyksissä onnistuminen

Huomattavasti pienempi joukko vastaajia vastasi kuudenteen kysymykseen, jossa selvitettiin, mitä työntekijät jäivät kaipaamaan perehdytyksistä. Yksi vastaajista kaipasi yksittäiseen työhön perehdytystä. Kaksi vastaajista jäi kaipaamaan työmaakerrosta ja paikkojen esittelyä. (Kuva 9. Mitä jäit kaipaamaan perehdytyksistä)



Kuva 9. Mitä jäit kaipaamaan perehdytyksistä

4.3.3 Henkilökohtaiset suojaruusteet

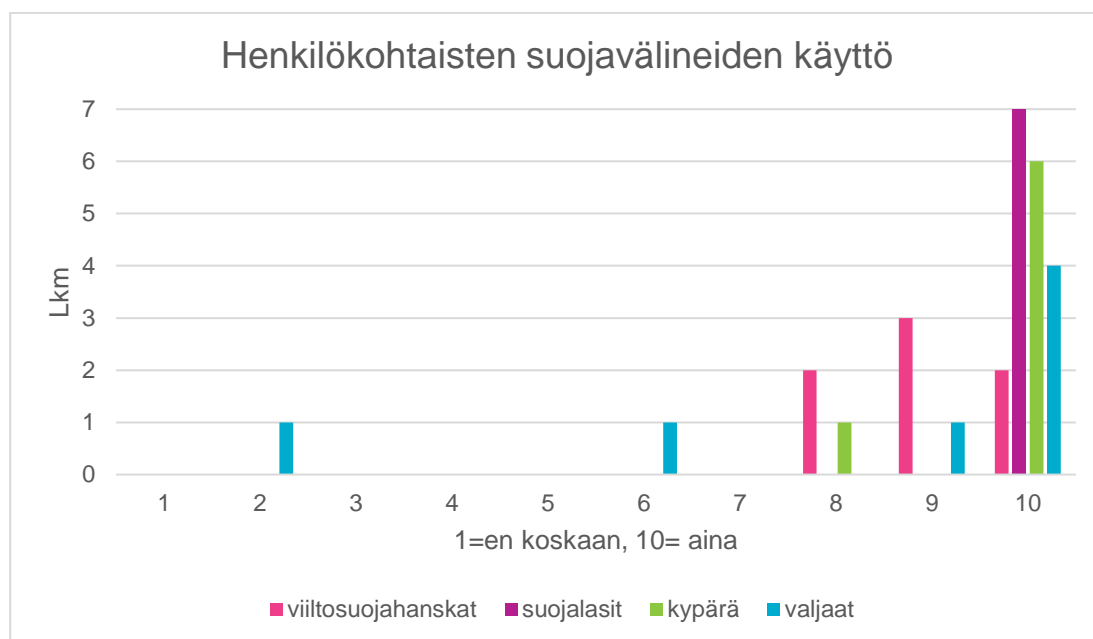
Henkilökohtaisten suojaruusteiden osalta vastaajat antoivat arvionsa omasta henkilökohtaisten suojaruusteiden käytöstä. Näissä kysymyksissä vastaajat arvioivat viiltosuojahanskojen, suojalasien,

kypärän ja valjaiden käyttöön. Viiltosuojahanskojen ja valjaiden kohdalla vastaajat arvioivat käyttöä, jos sille oli tarvetta. Suojalasiin, sekä kypärän käyttöä vastaajat arvioivat niin, että niitä tulee käyttää aina.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, tietävätkö vastaajat, millaisissa työtehtävissä viiltosuojahanskoja tulee käyttää. Tähän kysymykseen viisi vastasi arvosanan 10 ja kaksi vastasi arvosanan 9. Kysymyksen keskiarvo oli 9,7.

Viiltosuojahanskojen käyttöön liittyvässä kysymyksessä kaksi vastaajaa arvioi niiden käytön olevan tasolla 10, kolme vastaajaa arvioi käytön olevan tasolla 9 ja kaksi vastaajista arvioi käytön olevan tasolla 8. Viiltosuojahanskojen käyttöä koskevassa kysymyksessä keskiarvo oli tasan 9. Valjaiden osalta vastaajista 4 arvioi valjaiden käytön olevan tasolla 10, yksi vastaajista arvioi käytön olevan tasolla 9, yksi vastaajista arvioi käytön olevan tasolla 6 ja yksi vastaajista arvioi käytön olevan tasolla 2. Valjaiden käyttöä koskevassa kysymyksessä keskiarvo oli 8,1. Keskiarvoa laski huomattavasti yhden vastaajan vastaus. (Kuva 10. Henkilökohtaisten suojavälineiden käyttö)

Suojalaseihin liittyvässä kysymyksessä kaikki vastaajista arvioivat, että jokainen käyttää aina suojalaseja, eli numeron 10, eli keskiarvo tähän kysymykseen oli tasan 10. Kypärän käyttöön liittyvässä kysymyksessä vastaajista kuusi arvioi käytön olevan tasolla 10 ja yksi vastaajista arvioi käytön olevan tasolla 8. Keskiarvo kypärän käyttöön liittyvässä kysymyksessä oli 9,7. (Kuva 10. Henkilökohtaisten suojavälineiden käyttö)



Kuva 10. Henkilökohtaisten suojavälineiden käyttö

Henkilökohtaisten suojavälineiden tarjoaminen työnantajan puolesta piti sisällään kaikki henkilökohtaiset suojavälineet, joita työntekijä voisi tarvita työssään. Vastaajista kolme arvioi suojavälineiden tarjoamisen olevan tasolla 10, vastaajista kolme arvioi tason olevan 9 ja yksi vastaajista arvioi tason olevan 8. Keskiarvo tähän kysymykseen oli 9,3. (Kuva 11. Henkilökohtaisten suojavälineiden tarjoaminen)



Kuva 11. Henkilökohtaisten suojavälineiden tarjoaminen

Aihealueen viimeisessä kysymyksessä vastaajat arvioivat, kuinka aktiivisesti henkilökohtaisten suojavälineiden käyttöä yleisesti valvotaan jokapäiväisessä työssä. Kyselyn mukaan neljä vastaajista arvioi aktiivisuuden olevan tasolla 10, yksi vastaajista arvioi aktiivisuuden olevan tasolla 9, yksi vastaajista arvioi aktiivisuuden olevan tasolla 8, sekä yksi vastaajista arvioi tason olevan 7. Keskiarvo tähän kysymykseen oli 9,1. (Kuva 12. Henkilökohtaisten suojavälineiden käytön valvonta)



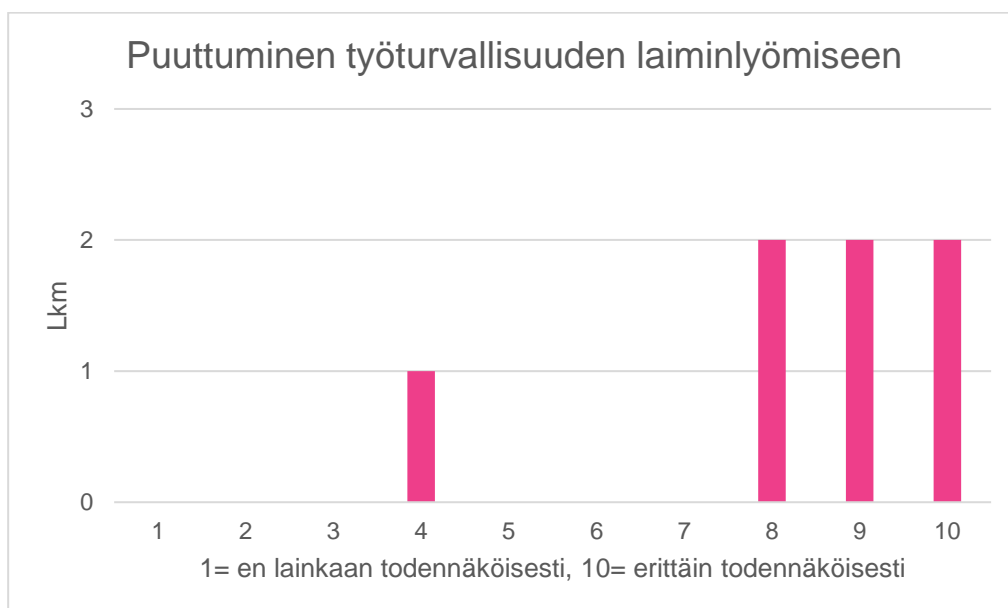
Kuva 12. Henkilökohtaisten suojavälineiden käytön valvonta

4.3.4 Turvallisuushavainnot

Turvallisuushavainnoja koskevissa kysymyksissä vastaajat arvioivat yleisesti turvallisuushavaintojen tekemistä työmaalla. Näissä kysymyksissä nostettiin esille vaarallinen työ, vaaralliset olosuhteet ja läheltä piti -tilanteet. Aihealueen viimeisessä kysymyksessä vastaajat pystyivät tarkentamaan aiempia vastauksiaan, jos halusivat ja kokivat sen tarpeelliseksi.

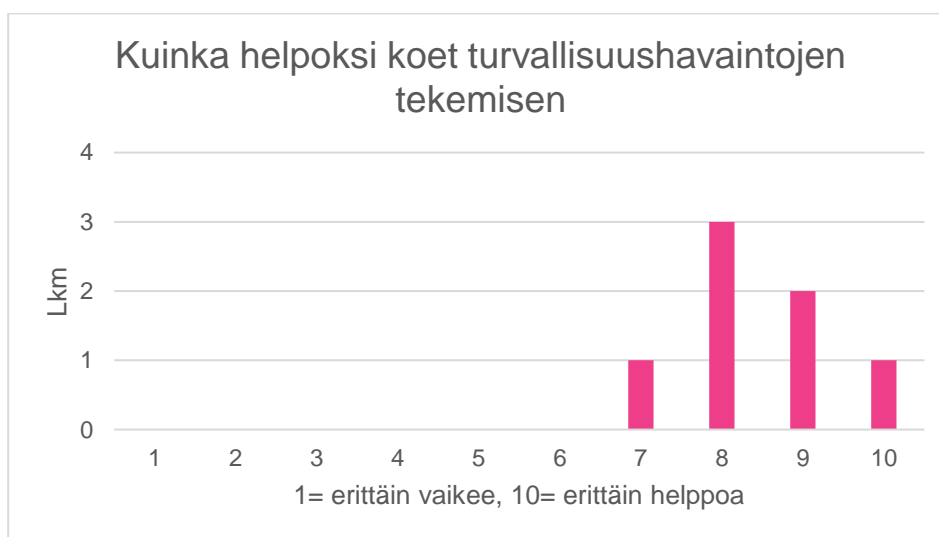
Ensimmäisessä tämän aihealueen kysymyksessä vastaajat arvioivat, kuinka suurella todennäköisyydellä he itse puuttuvat työturvallisuuden laiminlyömiseen, jos havaitsevat sellaista työssään. Kaksi

vastaajista arvioi oman toimintansa todennäköisyydelle parhaimman arvosanan, kaksi vastaajaa arvioi todennäköisyyden olevan tasolla 9, kaksi vastaajaa arvioi todennäköisyyden olevan tasolla 8 ja yksi vastaajista arvioi todennäköisyyden olevan tasolla 4. Keskiarvo tähän kysymykseen oli 8,3. (Kuva 13. Puuttuminen työturvallisuuden laiminlyömiseen)



Kuva 13. Puuttuminen työturvallisuuden laiminlyömiseen

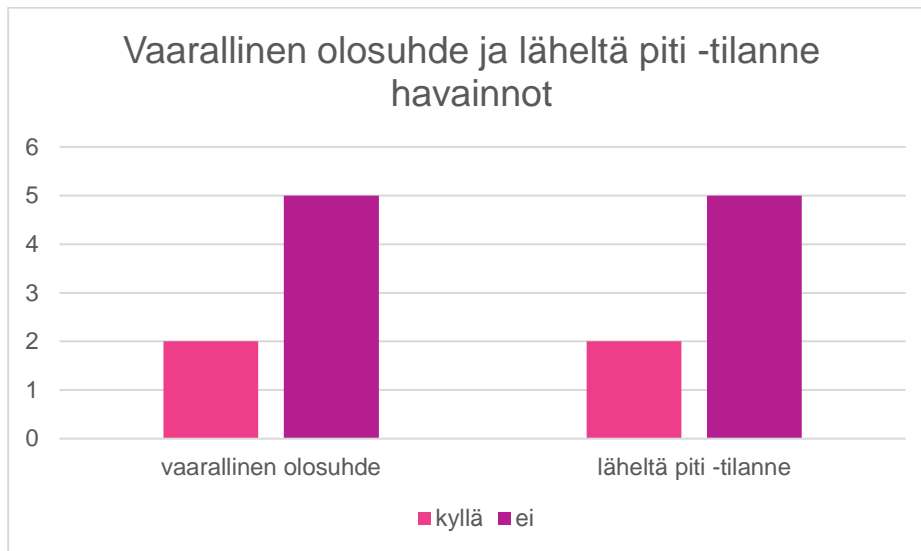
Toisessa tämän aihealueen kysymyksessä haluttiin selvittää vastaajilta, kuinka helpoksi he kokevat turvallisuushavaintojen tekemisen yleisesti. Yksi vastaajista arvioi helppouden olevan tasolla 10, kaksi vastaajista arvioi tason 9, kolme vastaajista arvioi tason 8 ja yksi vastaajista arvioi tason 7. Keskiarvo tähän kysymykseen oli 8,4. (Kuva 14. Kuinka helpoksi koet turvallisuushavaintojen tekemisen)



Kuva 14. Kuinka helpoksi koet turvallisuushavaintojen tekemisen

Kolmannessa kysymyksessä haluttiin tietää, onko vastaaja keskeyttänyt kollegansa vaarallista työtä. Vastauksien perusteella kaksi henkilöä oli keskeyttänyt kollegansa vaarallista työtä ja viisi henkilöä

ei ollut. Neljännessä kysymyksessä haluttiin tietää ovatko vastaajat tehneet vaarallisista olosuhteista tai läheltä piti -tilanteista havaintoja. Vastauksien perusteella kaksi henkilöä oli tehnyt näitä havaintoja tai ainakin toisen niistä ja viisi henkilöä ei ollut. Eli noin 29 % vastaajista vastasi molempiin edellisistä kysymyksistä kyllä ja 71 % vastasi ei. (Kuva 15. Vaarallinen olosuhde ja läheltä piti -tilanne havainnot)



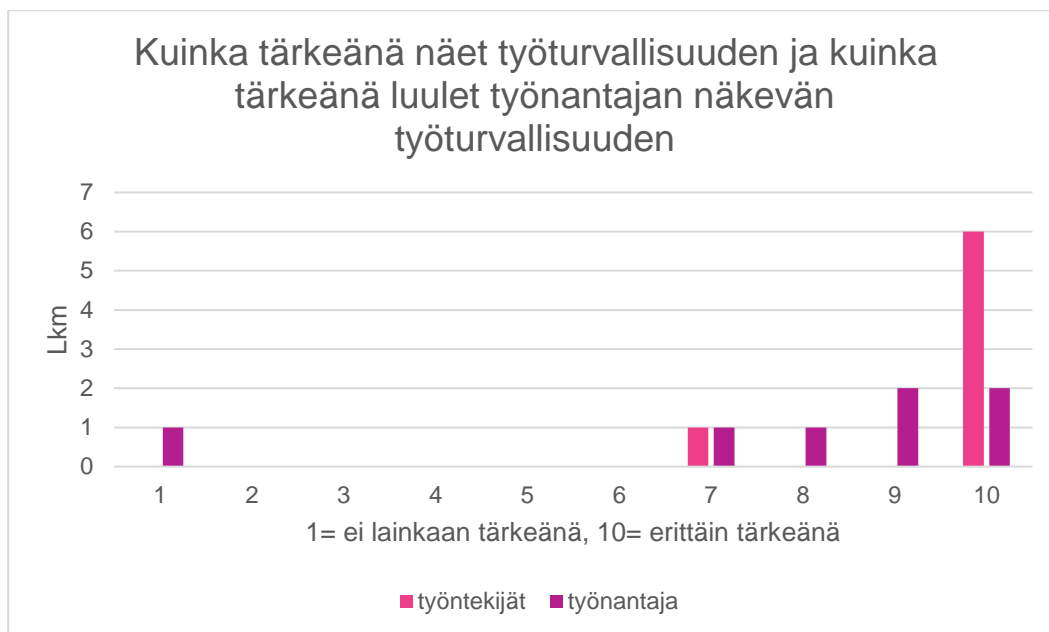
Kuva 15. Vaarallinen olosuhde ja läheltä piti -tilanne havainnot

Viimeisessä työturvallisuushavaintoihin liittyvässä kysymyksessä vastaajat pystyivät tarkentamaan avoimen kysymyksen avulla, millaisesta tilanteesta oli kyse, jos he olivat vastanneet edes toiseen edellisistä kysymyksistä kyllä. Tähän kysymykseen vastasi yksi henkilö. Hänen vastauksensa tähän kysymykseen oli korkealla telineellä työskentely ilman valjaita.

4.3.5 Asenne työturvallisuutta kohtaan

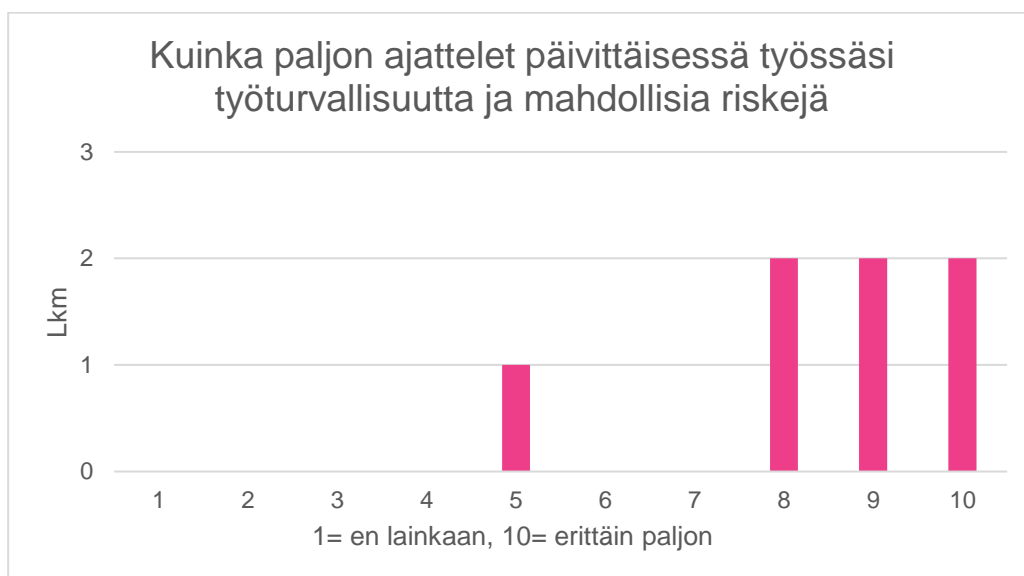
Kyselyn viimeisessä osiossa selvitettiin työturvallisuutta kohtaan kohdistuvaa asennetta. Näissä kysymyksissä työntekijät arvioivat omaa, sekä työnantajan näkemystä ja asennetta työturvallisuutta kohtaan. Lisäksi kyselyllä kartoitettiin työntekijöiden halukkuutta muutokseen, sekä heidän omia kehitysideoitaan.

Aihealueen ensimmäinen kysymyksessä käsiteltiin sitä, kuinka tärkeänä työntekijät näkevät itse työturvallisuuden ja toinen kysymys, kuinka tärkeänä he luulevat työnantajan pitävän työturvallisuutta. Ensimmäiseen kysymykseen kuusi henkilöä vastasi arvosanan 10 ja yksi henkilö arvosanan 7. Keskiarvo tähän kysymykseen oli 9,6. Toiseen kysymykseen kaksi henkilöä vastasi arvosanan 10, kaksi henkilöä vastasi arvosanan 9, yksi henkilö vastasi arvosanan 8, yksi henkilö vastasi arvosanan 7 ja yksi henkilö vastasi arvosanan 1. Keskiarvo tähän kysymykseen oli 7,7. Yhden vastaajan arvio laski huomattavasti keskiarvoa. (Kuva 16. Kuinka tärkeänä näet työturvallisuuden ja kuinka tärkeänä luulet työnantajan näkevän työturvallisuuden)



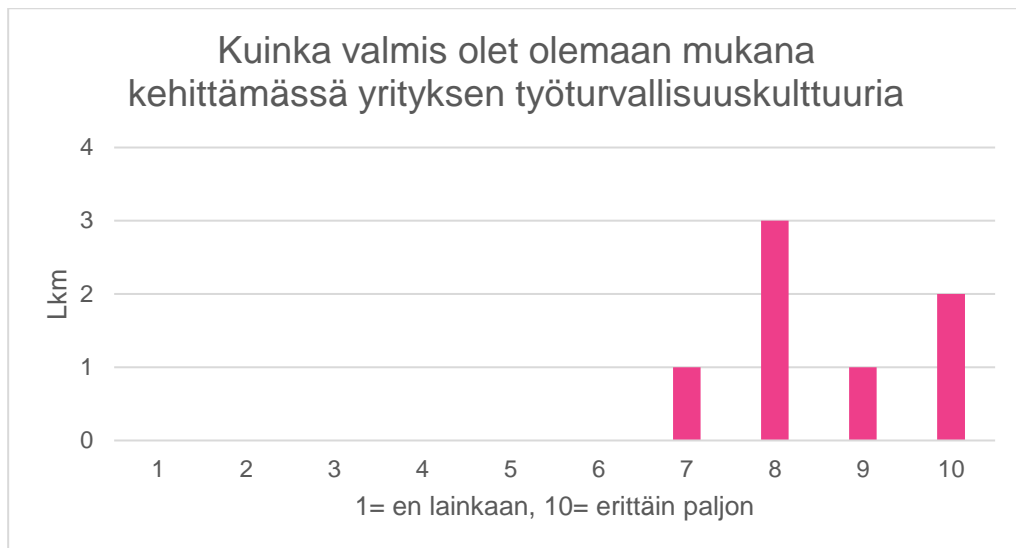
Kuva 16. Kuinka tärkeänä näet työturvallisuuden ja kuinka tärkeänä luulet työnantajan näkevän työturvallisuuden

Aihealueen kolmannessa kysymyksessä vastaajat arvioivat, kuinka paljon he ajattelevat päivittäisessä työssään työturvallisuutta ja mahdollisia riskejä, jotka liittyvät työhön. Vastaajista kaksi henkilöä arvioi ajattelevansa työturvallisuutta ja mahdollisia riskejä arvosanalla 10, kaksi henkilöä arvosanalla 9, kaksi henkilöä arvosanalla 8 ja yksi henkilö arvosanalla 5. Keskiarvo tähän kysymykseen oli 8,4. (Kuva 17. Kuinka paljon ajattelet päivittäisessä työssäsi työturvallisuutta ja mahdollisia riskejä)



Kuva 17. Kuinka paljon ajattelet päivittäisessä työssäsi työturvallisuutta ja mahdollisia riskejä

Neljännessä kysymyksessä vastaajat arvioivat omaa valmiuttaan ja halukkuuttaan olla mukana kehittämässä yrityksen työturvallisuuskulttuuria. Vastauksien perusteella kaksi henkilöä arvioi omaa valmiuttaan ja halukkuuttaan arvosanalla 10, yksi henkilö arvosanalla 9, kaksi henkilöä arvosanalla 8 ja yksi henkilö arvosanalla 7. Keskiarvo tässä kysymyksessä oli 8,6. (Kuva 18. Kuinka valmis olet olemaan mukana kehittämässä yrityksen työturvallisuuskulttuuria)



Kuva 18. Kuinka valmis olet olemaan mukana kehittämässä yrityksen työturvallisuuskulttuuria

Koko kyselyn viimeisessä kysymyksessä vastaajat pääsivät mainitsemaan tapoja, joilla heidän mielestään yrityksen työturvallisuutta voitaisi kehittää. Vastauksista karsittiin pois sellaiset vastaukset, jotka eivät liittyneet oleellisesti yrityksen työturvallisuuskulttuurin kehittämiseen. Kolmen vastaajan mielestä työhön opastusta tulisi kehittää, kahden vastaajan mielestä kiirettä ja hätäilyä tulisi vähentää. Yksittäisissä vastauksissa esille nousi tarve viikkopalavereille, asianmukaisille varusteille, työko-
neiden suojille, siisteyden lisäämiselle, sekä asianmukaisille telineille ja nostimille.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Yhteenveto

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää yrityksen työturvallisuuskulttuuriin vaikuttavia tekijöitä ja löytää menetelmiä sen kehittämiseen. Työturvallisuuskulttuurin kehittämistarpeiden tunnistamisessa ja arvioinnissa on käytetty aiemmin esitellyn kyselyn tuloksia. Kysely oli jaoteltu aihealueittain ja jokaisessa aihealueessa nousi esiin huomioon otettavia seikkoja vahvuuksien ja kehitettävien osa-alueiden osalta. Tutkimuksen tulokseksi saatiin selvitystyö tilaajayrityksen työturvallisuuskulttuurin nykytilanteesta ja kehittämistarpeista.

Kyselyn perusteella Sotkamon Rakennus Oy omaa tunnistettuja vahvuuksia työturvallisuuskulttuurissaan. Työntekijöiden asenne ja muutoshalukkuus työturvallisuuskulttuuria kohtaan luovat hyvän perustan kehittämistyölle. Työntekijöiden asenteella on suuri merkitys toimintatapojen muuttumiseen. Lisäksi työntekijöiden määrä on eduksi työturvallisuuskulttuurin kehittämisessä, sillä työntekijät tuntevat nykyisen kulttuurin, mutta myös toisensa ja toimintatavat.

Työntekijöiden toimimista paremman työturvallisuuskulttuurin puolesta edesauttavat yrityksen toimintatavat turvallisuuden osalta. Yritys tarjoaa työntekijöilleen tarvittavat suojavälineet, perehdytykset, sekä mahdollisuuden tehdä turvallisuushavaintoja. Näissä aiemmin mainituissa asioissa on suurimmaksi osaksi tunnistettuja vahvuuksia, mutta myös joitain kehityksen kohteita. Työntekijät arvioivat myös pääsääntöisesti, että työnantaja näkee työturvallisuuden tärkeänä. Tämä on tärkeää, sillä näkemys luo motivaatiota työturvallisuuden tärkeydestä ja mahdollisesti motivaatiota työntekijöille toimia turvallisesti tekemässään työssään.

Kyselyn vastauksissa tuli ilmi vastaajien subjektiivinen näkemys, jonka seurauksena vastauksissa oli havaittavissa jakautumista. Tällaisissa tapauksissa, jossa vastaajien mielipiteet olivat jakautuneet, vastauksien keskiarvot laskivat huomattavasti. Kyselyn tulosten tulkitsemisen kannalta enemmistön mielipide antaa suuremmalla todennäköisyydellä realistisemmän kuvan tarkasteltavasta tilanteesta. Työturvallisuuskulttuurin kannalta ääripäihin jakautumisella voi olla negatiivisia vaikutuksia olemassa olevaan kulttuuriin, mutta myös sen kehittämiseen.

Työturvallisuuskulttuurin kehittäminen on yhteistyötä, joka vaatii toimia yrityksen kaikilta toimijoilta. Yrityksen työntekijöiden tulee noudattaa ja toimia annettujen ohjeistuksien mukaisesti. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen vaatisi työntekijöiltä parempaa suojavälineiden käyttöä tilanteissa, joissa niitä tulee käyttää. Tämän lisäksi turvallisuuteen puuttuminen ja havaintojen tekeminen tulisi olla suurempaa. Havainnoimalla ympäristöä ja puuttamalla muiden mahdollisesti puutteellisiin työtapoihin myös muut kehitettävät kohteet työntekijöiden toimintatavoissa kehittyisivät positiiviseen suuntaan.

Yrityksen turvallisuuskulttuurin kehittämiseen ovat yhteydessä myös asiat, jotka vaikuttavat työntekijöiden mahdollisuuteen suorittaa työtään turvallisimmalla tavalla. Kyselyn perusteella lisäämällä työmaaperehdytykseen tiettyjä elementtejä, kuten työmaakerroksen, työturvallisuus ja tietoisuus paransivat. Työnantajan tarjoaminen työvälineiden ja varusteiden asianmukaisuuteen tulisi kiinnittää huomiota. Näiden asioiden lisäksi aikataulutukseen ja työn oikeanlaiseen tekemiseen liittyvät seikat nousivat kyselyssä esille kehitettävänä kohteina. Koska työturvallisuus ja etenkin kulttuurin kehittäminen vaatii yhteistyötä, myös yhteisten tavoitteiden asettamisella ja turvallisuustietoisuuden lisäämisellä yrityksessä saataisiin aikaan positiivista muutosta.

Kyselyssä tuli esiin vahvasti työntekijöiden mielipide työturvallisuuskulttuurin kehittamisestä ja mahdollisista kehityskohteista ja tavoista, joilla yrityksen turvallisuuskulttuuria voisi kehittää. Yhteenvedon kyselystä ja kehittämistarpeista nousee useilla osa-alueilla, että yrityksen toimintatavat ovat oikeilla jäljillä. Pienillä muutoksilla toimintatavoissa ja kehittämistyöllä yrityksen työturvallisuuskulttuurin maksimaalinen potentiaali voidaan saada esille.

Opinnäytetyön kyselyn vastauksien perusteella työturvallisuuskulttuurin kehittämistä voidaan edistää seuraavilla tavoilla:

1. Turvallisuustietoisuuden lisääminen ja yhteisten turvallisuustavoitteiden asettaminen.
2. Viikoittaiset palaverit, jossa käydään läpi tulevia työvaiheita ja -menetelmiä työn suorittamiseen.
3. Työmaakerros työmaaperehdytyksen lisäksi, jossa ympäristön havainnointia ja erityispiirteiden läpikäymistä.
4. Valvonnan lisäys ja työturvallisuuden jatkuva seuranta.

Opinnäytetyön tavoitteena oli havainnollistaa paremmin yrityksen kehittämisen kohteita, joiden avulla kyseinen yritys voi tehdä positiivisia muutoksia jo olemassa olevaan työturvallisuuskulttuuriin. Eli löytää keinoja, kuinka yrityksen työturvallisuuskulttuuria voisi kehittää. Kyselystä saatujen tietojen perusteella realistisia kehittämiskohteita löytyi, jonka seurauksena voidaan todeta, että tutkimuksen tavoite on saavutettu ja tutkimuskysymykseen on löydetty vastaus.

5.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tarkoituksena oli suorittaa eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta oikeaoppinen tutkimus. Tämän seurauksena tutkimusta tehdessä kiinnitettiin huomiota tutkimuksen eettisyyteen, sekä luotettavuuteen. Opinnäytetyöprosessi alkoi tietosuojailmoituksen tekemisellä, sekä kertomalla kyselyn luonteesta ja käyttötarkoituksesta, jonka seurauksena kyselyyn vastanneet henkilöt tiesivät millaiseen kyselyyn osallistuvat ja mihin heidän vastauksiaan käytetään. Opinnäytetyössä on käytetty EU:n yleistä tietosuoja-asetusta. Kaikille yrityksen työntekijöille lähetettiin kyselyyn linkki, jonka liitteenä oli tietosuojailmoitus, joka on liitetty tämän opinnäytetyön loppuun. Vastaajien antamia tietoja käsiteltiin tutkimuksen ajan luottamuksellisesti ja eettisesti oikein. Kaikki opinnäytetyötä varten saatu aineisto yrityksen työntekijöiltä kerättiin anonymisti, joka takaa vastaajien yksityisyyden säilymisen.

Tutkimusta tehdessä kiinnitettiin huomiota tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkimusmenetelmäksi valittiin tapa, joka soveltui tutkimuskysymyksen selvittämiseen. Tämän lisäksi tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä on asianmukainen ja työssä esitellyt saadut tulokset on perusteltu. Tutkimusmenetelmä antaa mahdollisuuden tutkimuksen uudelleentoteutukselle luotettavasti.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikutti myös tekijän objektiivisuus. Opinnäytetyön tutkimustuloksia tarkasteltiin objektiivisesti ilman rahallista palkkiota, joka voisi vaikuttaa puolueettomuuteen. Opinnäytetyön lähteet valittiin huolellisesti, kattavasti ja laadukkaasti työhön sopiviksi. Lähteisiin viittaaminen toteutettiin huolellisesti ja ne kirjattiin työn tekstiin ja lähdeluetteloon ohjeiden mukaisesti. Luotettavuuden maksimoimiseksi opinnäytetyön suunnitteluun ja toteutukseen käytettiin kriittistä ajattelua ja johdonmukaisuutta.

Työturvallisuuskulttuurin kehittämisestä on tehty aikaisempia tutkimuksia ja verrattuna tämän opin-
näytetyön tutkimukseen tulokset osoittivat osittain yhteneväisyyksiä. Erityisesti työturvallisuuskulttuuriin vaikuttavista tekijöistä on tehty huomattava määrä erilaista tutkimusaineistoa. Jokaisella yrityksellä on kuitenkin omat erityispiirteensä, jonka seurauksena tuloksien vertailu ja kehittämistarpeiden yhtäläisyydet eivät ole pääasiallinen todiste tutkimuksen onnistumiselle.

6 POHDINTA

6.1 Tutkimusprosessi

Työturvallisuus on aiheena laaja ja yrityksen työturvallisuuskulttuurin kehittämiskohteiden hahmottaminen voi olla haastavaa. Mielestäni onnistuin kuitenkin laatimaan kysymykset, jotka käsittivät yrityksen työturvallisuuskulttuurin keskeisimmät seikat. Näiden kysymysten avulla myös tutkimuskysymykseen ”Kuinka yrityksen työturvallisuuskulttuuria voidaan kehittää” saatiin vastaus. Mielestäni kyselyn rakenne ja erilaiset kysymysvaihtoehdot tukivat tutkimuksen onnistumista. Kyselyn jakaminen eri aihealueisiin selkeytti kyselyä vastaajille, mutta myös kyselyn tulkintaa näin jälkikäteen. Kyselyyn vastaaminen oli saadun palautteen perusteella helppoa ja ajankäytön suhteen järkevä. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden määrä oli hyvä, sillä kyselyyn vastasi 70 % henkilöä niistä, jolle kysely lähetettiin.

Koko opinnäytetyöprosessin aikataulusuunnitelma onnistui hyvin, sillä suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen käytettiin alussa riittävästi aikaa. Opinnäytetyö valmistui suunnitellussa aikataulussa ilman minikäänlaisia ongelmia. Teoriaosuuden lähteiden hankinnalle oli varattu mielestäni sopiva määrä aikaa, jonka seurauksena opinnäytetyön teoreettinen osuus onnistui sisällöllisesti hyvin ja oikeassa laajuudessa. Lisäksi lähteiden ajantasaisuus ja luotettavuus onnistuivat.

Vaikka olen tyytyväinen aikaansaamaani tutkimukseen, tulevaisuudessa voisin kehittää tutkimusprosessia. Tämän tutkimuksen suorittamiselle oli rajallinen aika, joka omalla tavallaan rajasi tutkimusta ja sen laajuutta. Tulevaisuudessa tahtoisin tällaiselle tutkimukselle pidemmän tarkasteluajan ja mahdollisesti myös useamman työmaan, jossa voisi tarkastella yrityksen työturvallisuuskulttuuria ja mahdollisia työmaiden välisiä eroja. Pidempi tarkastelu-aika antaisi mahdollisuudet työturvallisuuskulttuurin tarkastelulle myös useammassa eri työvaiheessa. Näiden seikkojen lisäksi suorittaisin erillisen kyselyn yrityksen työjohtolle, jotta saisin työntekijöiden näkökulman lisäksi toisen näkökulman valitsemaan työturvallisuuskulttuuriin.

6.2 Oma oppiminen

Opinnäytetyöni ansiosta oma tiedollinen osaamiseni työturvallisuutta kohtaan kehittyi todella paljon jo olemassa olevan tiedon lisäksi. Teoriaosuuden kirjoittamisessa pääsin syventymään lakeihin ja asetuksiin, jotka luovat perustan työturvallisuuteen liittyvälle teorialle. Teoriaosuudessa myös muu läpikäymäni aineisto auttoi minua ymmärtämään työturvallisuutta kokonaisuutena ja havainnoimaan siihen vaikuttavia tekijöitä paremmin. Koko opinnäytetyöprosessin aikana läpikäymäni tieto kehitti tietämystäni työturvallisuuden lisäksi myös yleisesti rakennusalaan liittyvästä tiedosta.

Oma ammatillinen osaamiseni, sekä valmiudet työelämään kasvoivat tämän projektin aikana merkittävästi. Opinnäytetyöni ansiosta sain vankemman teoreettisen pohjan työturvallisuuteen liittyen, mutta myös työelämässä tarvittavia käytännön valmiuksia. Kyselyn laadinnan aikaan työskentelin työjohtoharjoittelijana rakennustyömaalla, jonka seurauksena työmaan työturvallisuuteen liittyvät työelämätaidoni kasvoivat tämän projektin ansiosta. Opinnäytetyöni suunnittelu ja toteutus antoivat minulle myös parempia valmiuksia aikatauluttamiseen, järjestelmällisyyteen, sekä projektityöskentelyyn. Opinnäytetyöprosessi muodostui monesta eri vaiheesta, joiden hahmottaminen kokonaisuudessaan ja aikatauluttaminen oleellisessa roolissa.

Motivaationi opinnäytetyön tekemiseen oli koko prosessin ajan korkealla, sillä aihe oli minulle itselleni erittäin mielenkiintoinen. Motivaatiani lisäsi myös tilaajan mielenkiinto ja tarve aihetta kohtaan. Halusin alusta alkaen toteuttaa työn, joka palvelee työn tilaajaa, sekä minua tulevaisuudessa.

LÄHTEET

Jantunen, Juha-Pekka. 2021. Työturvallisuuskulttuuri vaatii tahtoa, tietoa ja taitoa sekä tekoja. Työturvallisuuskeskuksen blogi. 30.9.2021. <https://ttk.fi/2021/09/30/tyoturvallisuuskulttuuri-vaatii-tahtoa-tietoa-ja-taitoa-seka-tekoja/>. Viitattu 4.12.2024.

Kiwa Impact 2021. 6 Askelta kohti parempaa turvallisuuskulttuuria. Verkkajulkaisu. <https://kiwaimpact.com/ajankohtaista/6-askelta-kohti-parempaa-turvallisuuskulttuuria/>. Viitattu 4.12.2024.

Kiwa Impact 2021. Turvallisuushavainnot: turvallisuuskulttuurin peruspalikat. Verkkajulkaisu. <https://kiwaimpact.com/uncategorized/turvallisuushavainnot-turvallisuuskulttuurin-peruspalikat/>. Viitattu 9.12.2024.

Lehtinen, R. 2019. Rakennushankkeen työturvallisuus. E-kirja. Helsinki: Rakennustieto Oy. Viitattu 19.11.2024.

Läheltä piti. Yhtä vakavaa työtaturmaa kohti sattuu 600 läheltä piti-tilannetta. Verkkajulkaisu. <https://www.laheltapiti.com/>. Viitattu 8.12.2024.

Rakennusliitto 2017. Työturvallisuuden yleisperehdytys siirtyy verkkoon ja tehostuu. Verkkajulkaisu. <https://rakennusliitto.fi/2017/07/31/tyoturvallisuuden-yleisperehdytys-siirtyy-verkkoon-ja-tehostuu/>. Viitattu 6.1.2025.

RatuTT 15-00877 Turvallisuuskoordinaattorin keskeiset tehtävät ja vastuu 2010. Helsinki: Rakennustieto Oy, Rakennussäätiö RTS.

RT 10-10982 Rakennuttajan työturvallisuusvelvoitteet rakennushankkeessa. Ohjeet 2010. Helsinki: Rakennustieto Oy, Rakennussäätiö RTS.

Sarkkinen, Marja. 2019. Näin TR-mittari on auttanut parantamaan rakentamisen työturvallisuutta. Verkkajulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyopiste/nain-tr-mittari-on-auttanut-parantamaan-rakentamisen-tyoturvallisuutta>. Viitattu 3.1.2025.

Sotkamon Rakennus n.d. Yritys. Verkkajulkaisu. <https://sotkamonrakennus.fi/yritys/>. Viitattu 15.10.2024.

Tapaturmavakuutuskeskus 2024. Asiantuntija pohtii: Rakennusalan työtaturmien määrä ja taajuus olivat vuonna 2023 alhaisemmalla tasolla, kuin koskaan aiemmin. <https://www.tyotaturmatieto.fi/julkaisu/tyotaturmatietopalvelu/3901?c=27>. Viitattu 3.12.2024.

Tikkanen, Kati. 2021. Läheltä piti -tilanne työpaikka? Fiksu työpaikka ottaa pahasta tilanteesta opin. Näkökulmia työsuojeluun -blogi. Päivitetty 21.9.2022. <https://tyosuojelu.fi/-/lahelta-piti-tilanne-tyopaikalla-fiksu-tyopaikka-ottaa-pahasta-tilanteesta-opin>. Viitattu 9.12.2024.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022. Rakennushanke. Verkkajulkaisu. Päivitetty 25.10.2022. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/rakennushanke>. Viitattu 4.11.2024.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2022. Työturvallisuusrikos. Verkkajulkaisu. Päivitetty 22.9.2022. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/tyorikokset>. Viitattu 18.11.2024.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu n.d. Työturvallisuusjohtaminen. Verkkojulkaisu. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>. Viitattu 13.1.2025.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu n.d. Suojaimet työssä. Verkkojulkaisu. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/suojaimet-tyossa>. Viitattu 18.11.2024.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu n.d. TR- mittari@. Verkkojulkaisu. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyoolosuhdemittarit/tr-mittari->. Viitattu 3.1.2024.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu n.d. Vaarojen arviointi. Verkkojulkaisu. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi>. Viitattu 28.12.2024.

Työterveyslaitos n.d. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>. Viitattu 11.11.2024.

Työturvallisuuskeskus 2016. Perehdyttäminen rakennustyömaalla. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-rakennustyomaalla/>. Viitattu 4.2.2025.

Työturvallisuuskeskus 2017. Perehdyttäminen on erityisen tärkeää yhteisillä työpaikoilla. Verkkojulkaisu. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/64944569/perehdyttaminen-on-erityisen-tarkeaa-yhteisilla-tyopaikoilla?publisherId=58138424>. Viitattu 3.12.2024.

Työturvallisuuskeskus 2019. Turvallisuuskoordinaattori. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/julkaisu/turvallisuuskoordinaattori/>. Viitattu 13.1.2024.

Työturvallisuuskeskus n.d. Johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen. Verkkojulkaisu. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoturvallisuusjohtaminen/johtajuus-ja-tyontekijoiden-osallistuminen/>. Viitattu 29.12.2024.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#>. Viitattu 18.11.2024.

Työturvallisuuspakki n.d. Tapaturmien tutkinta. Verkkojulkaisu. <https://xn--tyturvallisuuspakki-r6b.fi/tapaturmien-tutkinta/>. Viitattu 9.12.2024.

Työturvallisuuspakki n.d. Turvallisuushavainnot. Verkkojulkaisu. <https://xn--tyturvallisuuspakki-r6b.fi/turvallisuushavainnot/>. Viitattu 4.12.2024.

Työturvallisuuspakki n.d. Turvallisuustavoitteet ja -mittarit. Verkkojulkaisu. <https://xn--tyturvallisuuspakki-r6b.fi/turvallisuustavoitteet-ja-mittarit/>. Viitattu 13.1.2025.

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 26.3.2009/205. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090205>. Viitattu 18.11.2024.

Valtioneuvoston asetus henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä 20.5.2021/427. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2021/20210427>. Viitattu 14.11.2024

Vastuu Group 2016. Päätoteuttaja – Kuka se on? Vastuu Group -blogi. 20.10.2016. <https://www.vastuugroup.fi/fi-fi/blogi/p%C3%A4toteuttaja-kuka-se-on>. Viitattu 15.1.2025.

5. Työvälinekohtainen perehdytys (esimerkiksi sirkkeli, moottorisaha) *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 Erittäin huono ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Erittäin hyvä

6. Työmaaperehdytys kattaa mahdolliset riskit työmaalla *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 Erittäin huonosti ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Erittäin hyvin

7. Missä onnistutaan perehdytyksissä, vastaa vähintään 2 asiaa *

8. Mitä jäit kaipaamaan perehdytyksistä, vastaa vähintään 2 asiaa *

Henkilökohtaiset suojaimet, arvio asteikolla 1-10.

9. Tiedän millaisissa työtehtävissä työskennellessäni käytän viiltosuojahanskoja *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 Erittäin huonosti ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Erittäin hyvin

10. Käytän työskennellessäni viiltosuojahanskoja, jos niiden käytölle on tarvetta *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 En koskaan ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Aina

11. Käytän työskennellessäni suojalaseja *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 En koskaan ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Aina

12. Käytän työskennellessäni kypärää *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 En koskaan ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Aina

13. Käytän työskennellessäni valjaita, jos niiden käytölle on tarvetta *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 En koskaan ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Aina

14. Tarjotaanko henkilökohtaisia suojavälineitä? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 Ei koskaan ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Aina

15. Valvotaanko henkilökohtaisten suojavälineiden käyttöä mielestäsi aktiivisesti *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 En lainkaan aktiivisesti ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Erittäin aktiivisesti

Turvallisuushavainnot, arvioi asteikolla 1-10

16. Kuinka suurella todennäköisyydellä puutut työturvallisuuden laiminlyömiseen, jos havaitset sellaista? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 En lainkaan todennäköisesti Erittäin todennäköisesti

17. Kuinka helpoksi koet työturvallisuushavaintojen tekemisen? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 Erittäin hankalaa Erittäin helppoa

Turvallisuushavainnot, vastaa kyllä tai en. Tarkenna vastaustasi, jos sille on tarvetta.

18. Oletko keskeyttänyt kollegasi vaarallista työtä? *

- Kyllä
 En

19. Oletko tehnyt vaarallisesta olosuhteesta tai läheltä piti -tilanteesta havaintoja? *

- Kyllä
 En

20. Jos vastasit edes toiseen edellisistä kysymyksistä 'kyllä', kerro lyhyesti millainen tilanne

Asenne työturvallisuutta kohtaan, arvioi asteikoilla 1-10.

21. Kuinka tärkeänä näet työturvallisuuden? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 Ei lainkaan tärkeä Erittäin tärkeänä

22. Kuinka tärkeänä luulet, että työnantaja näkee työturvallisuuden? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 En lainkaan tärkeänä Erittäin tärkeänä

23. Ajatteletko päivittäisessä työssäsi työturvallisuutta ja mahdollisia riskejä? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 En lainkaan Erittäin paljon

24. Oletko valmis olemaan mukana kehittämässä yrityksen työturvallisuuskulttuuria? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 En lainkaan todennäköisesti Erittäin paljon

25. Mainitse 3 tapaa, jolla työturvallisuuskulttuuria voitaisiin kehittää *

Liite 2: Tietosuojalomake



OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄVÄ
TIETOSUOJASELOSTE/ILMOITUS
EU:n yleinen tietosuoja-asetus
13 ja 14 artiklat
Laatimispäivä: 30.6.2024

Tietoa tutkimukseen osallistuvalla

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: Inka Helminen

Sähköpostiosoite: inka.helminen@edu.savonia.fi

2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tässä tutkimuksessa kartoitetaan Sotkamon Rakennus Oy:n työntekijöiden kautta yrityksen nykyistä työturvallisuuskulttuuria ja sen kehittämisen tarvetta. Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyölle on kyselytutkimus. Tutkimuksessa esiintyneitä mahdollisia henkilötietoja ei tuoda julkii opinnäytetyössä. Kysely lähetetään sähköpostilla, jonka seurauksena kyselyyn vastaajan sähköpostiosoite on tarvittava tieto.

3. Tutkimuksen suorittajat

Inka Helminen

4. Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kestoaika

Tutkimuksen nimi: Yrityksen työturvallisuuskulttuurin kehittäminen

Henkilötietojen käsittelyn kesto:

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU

TIETOSUOJAILMOITUS

Henkilötietojen käsittely kestää opinnäytetyöprosessin ajan.

5. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.
Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus
 tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

6. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Tutkimusaineistossa on vastaajan tiedoista sähköpostiosoite, jota käytetään kyselyn lähettämiseen sähköpostilla.

7. Arkaluonteiset henkilötiedot

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

8. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Sähköpostiosoitteet ovat saatu vastaajilta suoraan.

9. Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Henkilötietoja ei siirretä tai luovuteta edelleen.

10. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä tai luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

11. Henkilötietojen suojausten periaatteet

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen: Aineisto säilytetään lukitussa kaapissa lukitussa huoneistossa.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

käyttäjätunnus salasana käytön rekisteröinti kulunvalvonta
 muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa
 Aineisto analysoidaan suoraan tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

12. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään
 Tutkimusrekisteri arkistoidaan:
 ilman tunnistetietoja tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa:

13. Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on hallinnon suunnittelija Mervi Hätinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@savonia.fi

14. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisissä tutkimuksissa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudelliseen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsenneilyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietoja, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai

puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Vallitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto
 Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki
 Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki
 Vaihe: 029 56 66700
 Faksi: 029 56 66735
 Sähköposti: tietosuoja[at]om.fi