



SAVONIA

Tekniikka

Palopäällystön koulutus

OPINNÄYTETYÖ

TYÖRISKINARVION TOTEUTUMINEN PELASTUSLAITOSTEN
OPERATIIVISESSA TOIMINNASSA

Jarkko Savilepo

26.10.2016 *Jarkko Savilepo*

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU - TEKNIikka, KUOPIO

Koulutusohjelma

Palopäälylystön koulutusohjelma

Tekijä

Jarkko Savilepo

Työn nimi

Työriskinarvion toteutuminen pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa

Työn laji

Päiväys

Sivumäärä

Opinnäytetyö

17.10.2016

53 + 4

Työn valvoja

Yrityksen yhdyshenkilö

Riskienhallintapäällikkö Paavo Tiitta

Yritys

Pohjois-Savon pelastuslaitos

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, millainen on työriskinarvion nykytilanne pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa. Tutkimuksella haluttiin selvittää myös, kehittykö työturvallisuus riskinarvioprosessin kautta ja vallitseeko pelastuslaitoksissa hyvä turvallisuusjohtamisen kulttuuri. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tarkasteltiin pelastuslaitosten toimintaa ja turvallisuusjohtamista ohjaavaa keskeistä lainsäädäntöä ja ohjeistusta. Teoriaosuudessa esiteltiin hyvän turvallisuusjohtamisen keskeisiä käsitteitä.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tapaustutkimus, joka toteutettiin haastattelemalla viiden kokonsa ja sijaintinsa puolesta erilaisen pelastuslaitoksen riskienhallinta- tai työsuojelupäällikköä. Valitut pelastuslaitokset olivat Jokilaaksojen pelastuslaitos, Kanta-Hämeen pelastuslaitos, Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos, Pirkanmaan pelastuslaitos ja Pohjois-Savon pelastuslaitos. Haastattelu koostui avokysymyksistä, jotka käsitelivät pelastuslaitosten johdon asennoitumista työturvallisuuteen, vallitsevaa työturvallisuuskulttuuria, konkreettisia työturvallisuuden käytänteitä ja varsinaista työriskinarvioprosessia.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että pelastuslaitosten johto suhtautuu myönteisesti työturvallisuuden kehittämiseen. Viime aikoina turvallisuusjohtaminen on kehittynyt monissa käynnistetyissä työturvallisuushankkeissa. Kokonaisvaltainen turvallisuusjohtaminen ei kuitenkaan toteudu pelastuslaitoksissa alan monien erityispiirteiden vuoksi. Työriskinarvio jää pintapuoliseksi pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa.

Tutkimuksen tulokset ovat tärkeää tietoa pelastuslaitoksille luotaessa uusia organisaatioita, jotka aloittavat toimintansa vuoden 2019 alusta. Tuloksia voidaan hyödyntää pelastuslaitosten sisäisen riskienhallinnan kehittämisessä. Työn riskien hallinta lisää työturvallisuutta, työssäjaksamista ja työhyvinvointia.

Avainsanat

Työriskinarvio, turvallisuusjohtaminen, pelastuslaitos

Luottamuksellisuus

julkinen

SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme

Fire Officer (Engineer)

Author

Jarkko Savilepo

Title of Project

The Use of Risk Assessment at Work in the Operative Functions of Rescue Departments

Type of Project

Date

Pages

Final Project

17 October 2016

53 + 4

Academic Supervisor

Company Supervisor

Mr Paavo Tiitta, Chief of Risk Management

Company

North Savo Rescue Department

Abstract

The objective of this final project was to study the current situation of risk assessment at work in the operative functions of rescue departments. The study also aimed at finding out whether work safety is enhanced through the risk assessment process and whether the rescue departments maintain a high quality culture of safety management. The theoretical framework of the study examined the relevant legislation and instructions that guide the operations of rescue departments and safety management. The theoretical background introduced the central concepts of good safety management.

The study was carried out as a qualitative case study that was conducted by interviewing risk management or work safety chiefs from five rescue departments. The selected rescue departments were Jokilaaksot Rescue Department, Kanta-Häme Rescue Department, Western Uusimaa Rescue Department, Pirkanmaa Rescue Department and North Savo Rescue Department. The interview consisted of open-ended questions that dealt with the attitudes of the rescue department management regarding work safety and the current work safety culture, concrete work safety practises and the actual process of work risk assessment.

The results of the study indicate that the management of the rescue departments has a positive attitude towards enhancing work safety. Recently, safety management has improved through several work safety projects that have been initiated. Although, the risk assessment at work remains superficial in the operative functions of the rescue departments.

The results of the study offer important information to the rescue departments as they create new organizations. The results can be used to enhance the internal risk management of rescue departments. Risk management at work increases work safety, coping at work and work well-being

Keywords

risk assessment at work, safety management, rescue departments

Confidentiality

public

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
1.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	8
1.2 Opinnäytetyön rakenne	9
1.3 Kohdeorganisaatio	9
1.4 PERA-hanke	9
2 KESKEISET LAIT JA OHJEET	11
2.1 Työturvallisuuslaki	11
2.2 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä työterveyshuollosta	12
2.3 Pelastuslaki	14
2.4 Ministeriön ohjeet	15
3 HYVÄN TURVALLISUUSJOHTAMISEN KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ	17
3.1 Turvallisuusjohtaminen	17
3.2 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite	18
3.3 Työsuojelun toimintaohjelma	20
3.4 Poikkeamaraportointi	21
3.5 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi	22
3.6 Erityiset työn teettämisen tilanteet	25
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
4.1 Tutkimusmenetelmä	27
4.2 Tutkimusotanta	27
4.3 Tutkimuksen toteutus	28
4.4 Tutkimusaiheen rajaus	28
5 AINEISTON ANALYSOINTI	30
5.1 Johdon asenne työturvallisuuteen sekä työpaikan työturvallisuuskulttuuri	30
5.2 Työturvallisuustoiminnan käytänteet	34
5.3 Työriskinarviointiprosessi	40

6 POHDINTA	45
6.1 Tutkimuksen lähteet ja taustat	45
6.2 Turvallisuusjohtaminen ja turvallisuuskulttuuri pelastuslaitoksissa	46
6.3 Kehitysehdotukset ja jatkotutkimuksen aiheet	47
LÄHTEET	52
LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Kiinnostuin pelastusalasta 1990-luvun puolessavälissä ja päätin hakeutua pelastajakurssille Pelastusopistoon. Välittömästi päätökseni jälkeen aloin imeä tietoa pelastusalasta ja palomiehen ammatista. Ymmärsin, että palomies työskentelee olosuhteissa, jotka voivat olla äärimmäiset niin henkisesti kuin fyysisestikin. Valmistumiseni jälkeen olen työskennellyt eri tehtävissä pelastuslaitoksissa yli viidentoista vuoden ajan. Olen toiminut palomiehenä, sairaankuljettajana, ensihoitajana ja myös esimiestehtävissä paloiesimiehenä sekä operatiivisen pelastustoiminnan johtajana palomestarin tehtävässä.

Olen altistunut tehtävissäni erilaisille vaarallisille aineille, kuumuudelle, savukaasuille, kylmyydelle, liukkaudelle ja putoamisvaaralle. Olen monesti työskennellyt sellaisissa olosuhteissa, joissa ihmiset eivät normaalisti joudu työskentelemään. Lisäksi työolosuhteet ovat monesti olleet henkisesti raskaat. Olen joutunut kohtaamaan väkivaltaa, kuolemaa, vakavasti loukkaantuneita ihmisiä tai ihmisiä, jotka ovat menettäneet omaisiaan, kuten vanhempansa, lapsensa tai puolisonsa. Lisäksi olen joutunut työskentelemään hankalissa sääolosuhteissa kuten myrskyissä, lumisateessa, pimeydessä tai kovassa pakkasessa. Joskus raskaita työtehtäviä ovat häirinneet myös aurin gonpaiste ja sen aiheuttama kuumuus. Toisinaan työtä on häirinnyt myös yksinkertaisesti väsymys. Työurani aikana olen myös loukannut itseäni työtehtävissä. Joskus työtapaturman seurauksena on ollut sairauspoissaolo. Lisäksi itseäni tai läheisiä työtovereitani ovat kohdanneet vaaratilanteet, joilla olisi voinut olla ikävät seuraukset. Minulla on mielikuva, että useimmiten vaaratilanneilmoitukset ovat jääneet tekemättä ja tapaturmailmoituksiakin on tehty vain, jos on joutunut lääkärin vastaanotolle tai sairausvapaalle.

Vuodesta 2006 olen toiminut Suomen Palomiesliiton hallituksessa ja paikallisyhdistyksen puheenjohtajana. Liittohallituksessa toimiessani kiinnostuin työsuojelulainsäädännöstä ja mahdollisuudesta kehittää työolosuhteita pelastuslaitoksella. Samaisena vuonna minut valittiin toimialueeni työsuojeluasiamieheksi. Suomen palomiesliitossa toimin työsuojelutyöryhmän puheenjohtajana. Työsuojelutyöryhmän tavoitteena on vaikuttaa myönteisesti työoloihin pelastuslaitoksissa ja kehittää palomiesliiton omaa

työsuojelutoimintaa. Toimin Hämeenlinnan kaupungin työsuojeluvaravaltuutettuna kaudella 2010–2013. Ajatus tehdä työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvä opinnäytetyö oli selvillä jo opintojen alkaessa.

Sisäministeriö perusti pelastuslaitosten työhyvinvointia kehittävän valtakunnallisen yhteistyöelimen pelastusalan keskeisten toimijoiden ja työmarkkinaosapuolien kanssa vuosiksi 2010–2014. Yhteistyöelimen tavoitteeksi asetettiin edistää pelastuslaitoksen henkilöstön työhyvinvointia ja tukea työssä jaksamista. Kehittämistyön edistämiseksi hankkeelle perustettiin neljä alatyöryhmää. Minut nimettiin Paavo Tiitan johtamaan ja kokoamaan työturvallisuustoiminnan edistämisen työryhmään. Paavo Tiitta on Pohjois-Savon pelastuslaitoksen riskienhallintapäällikkö ja entinen Pelastusopiston yliopettaja. Työryhmässä olivat lisäksi riskienhallintapäällikkö Jari Lepistö Jokilaaksojen pelastuslaitokselta, kehittämispäällikkö Sami Kerman Suomen Palopäällystöliitosta sekä toiminnanjohtaja Isto Kujala Suomen Sopimuspalokuntien Liitosta. Operatiiviseen toimintaan osallistuvia jäseniä ryhmässä olivat palo esimies Juha Höök Länsi-Uudenmaan pelastuslaitokselta, palo esimies Esa Nurmela Keski-Uudenmaan pelastuslaitokselta ja palomies Petteri Häyrynen Pohjois-Savon pelastuslaitokselta. Häyrynen edusti työryhmässä Julkisten ja Hyvinvointialojen liittoa. Minä edustin Suomen Palomiesliittoa. Työturvallisuusryhmä teki tiivistä yhteistyötä Pelastustoimen ja ensihoidon riskinarvionhankkeen kanssa. Pirkanmaan pelastuslaitos, Pohjois-Savon pelastuslaitos ja Suomen Palopäällystöliitto toimivat myös työturvallisuustyöryhmän yhteistyökumppaneina tarjoten tilojaan ryhmän kokouskäyttöön. Suomen Palomiesliitto mahdollisti osallistumiseni ryhmän toimintaan.

Työturvallisuustyöryhmä kokoontui ensimmäisen kerran Kuopion paloasemalla ja suunnitteli toimintansa sisältöä helmikuussa 2013. Johtoajatuksena oli luoda konkreettisia tuotoksia, joita voidaan myöhemmin käyttää pelastusalan työturvallisuuden edistämiseen. Kokouksessa keskusteltiin työturvallisuusseminaarien järjestämisestä, työturvallisuuskorttikoulutuksen luomisesta, Moodle-oppimisympäristön hyödyntämisestä koulutuksessa ja perehdyttämisessä pelastuslaitoksissa. Konkreettisina tuotoksina työturvallisuustyöryhmässä päätettiin toteuttaa Juha Höökin opinnäytetyö liittyen poikkeamaraportointiin ylemmässä ammattikorkeakoulussa ja tämä opinnäytetyö Savonia-ammattikorkeakoulussa liittyen työriskinarvion toteutumiseen pelastuslaitosten

operatiivisessa toiminnassa. Lisäksi päätettiin toteuttaa Esa Nurmelan aiemmin Pelastusopistolla tekemässä opinnäytetyössä esittelemä onnettomuuspaikan riskien havainnointi hälytystehtävien yhteydessä Keski-Uudenmaan ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksilla. Työriskinarviointi ja poikkeamaraportointi ovat keskeisiä turvallisuusjohtamisen käytännön työkaluja, joiden tulee nivoutua osaksi turvallista arkea pelastuslaitoksissa (Kallio ym. 2010, 32–33).

1.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työriskinarvion toteutuminen pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa. Tavoitteena on parantaa pelastuslaitosten operatiivisen toiminnan työturvallisuutta kehittämällä riskien tunnistamista ja hallitsemista ennakolta onnettomuuspaikoilla. Tutkimus on työelämälähtöinen, ja sillä on laajaa käytännön sovellusarvoa. Tutkimuksessa pyritään vertaamaan valitun otannan kautta pelastuslaitosten työriskinarvion toteutumista alan johtavien asiantuntijoiden suosituksiin. Työssä pyritään tuomaan esiin selkeästi haasteelliseksi koetut asiat ja esittämään niihin kehitysehdotukset. Tutkimustuloksia hyödynnetään pelastuslaitosten työturvallisuuden, työturvallisuusjohtamisen ja työriskinarvion kehittämisessä.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mikä on työriskinarvion nykytilanne pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa?
2. Toteutuuko työturvallisuuden kehittyminen riskinarvioprosessin kautta?
3. Vallitseeko pelastuslaitoksissa hyvä turvallisuusjohtamisen kulttuuri?

1.2 Opinnäytetyön rakenne

Tämä opinnäytetyö koostuu kuudesta luvusta: johdanto, keskeiset lait ja ohjeet, hyvän turvallisuusjohtamisen keskeisiä käsitteitä, tutkimuksen toteutus, aineiston keruu ja analysointi sekä koonti. Opinnäytetyö on rakenteeltaan pyritty muotoilemaan sellaiseksi, että lukijalle syntyy yleiskuva pelastuslaitosten työturvallisuustoimintaa ohjaavasta lainsäädännöstä ja ohjeistuksesta. Tämän jälkeen perehdytään varsinaiseen tutkimusaiheeseen ja esitellään itse tutkimus. Viimeisessä osiossa kootaan vielä työn toteutus ja tulokset yhteen sekä esitetään muun muassa kehittämissuhteita pelastusalan työturvallisuusjohtamiseen ja mahdolliset jatkotutkimustarpeet.

1.3 Kohdeorganisaatio

Tämä opinnäytetyö on hankkeistettu. Työn kohdeorganisaationa toimi sisäministeriön pelastusalan työhyvinvointia kehittävän hankkeen työturvallisuustoimintaan erikoistunut alatyöryhmä. Alatyöryhmän tavoitteena oli löytää konkreettisia kehitysehdotuksia pelastusalan työturvallisuuden kehittämiseksi. Opinnäytetyötä ohjasi Pelastusopiston entinen yliopettaja Pohjois-Savon pelastuslaitoksen riskienhallintapäällikkö Paavo Tiitta.

1.4 PERA-hanke

PERA-hanke on 1.6.2013 alkanut Palosuojelurahaston tuella toteutettu hanke kehittää pelastuslaitoksen turvallisuusjohtamisen tueksi sähköinen järjestelmä päivittäiseen käyttöön. PERA-lyhenne tulee sanoista pelastustoimen ja ensihoidon riskin arviointi

ja vakiintui nopeasti hankkeen työnimeksi. Hanke sai alkunsa Keski-Suomen pelastuslaitoksen tarpeesta tehostaa omaa riskinarvioprosessiaan ja sen hallittavuutta. (Puranen 2015, 1–2.)

PERA-hankkeen tavoite oli kehittää ja jalkauttaa verkkopohjainen järjestelmä palvelemaan pelastuslaitosten turvallisuusjohtamista. Järjestelmä pohjautui Työterveyslaitoksen tutkimus- ja kehittämishankkeeseen Pelastustoimen työsuojeluriskien tunnistuksen ja arvioinnin menetelmän kehittäminen (2008). PERA-hanke jakautui kolmeen vaiheeseen: pilottivaihe, vaihe kaksi ja vaihe kolme. Pilottivaiheessa PERA-hanketta kehitettiin Keski-Suomen pelastuslaitoksen tarpeisiin kokonaisvaltaisen riskinarvioprosessin kehittämiseksi. Tämän jälkeen hanketta ja sen vaikutuksia esiteltiin Pelastusalan työturvallisuuspäivillä. Esittelyn jälkeen usealta laitokselta oltiin kiinnostuneita järjestelmän käyttöönotosta ja ilmeni tarve vaiheen kaksi käynnistämiseksi. (Puranen 2015, 6.)

Vaiheessa kaksi oli tavoitteena varmistaa järjestelmään liittyvän riskinarvioproseduurien toiminta ja laajentaa järjestelmä toimimaan myös sopimuspalokuntien osalta. Lisäksi vaiheessa kaksi oli tavoitteena jalkauttaa PERA-hanke kahdeksan pelastuslaitoksen alueelle. Vaiheessa kaksi mukana olleet pelastuslaitokset nimesivät edustajansa hanketta koordinoivaan johtoryhmään. Vaiheessa kaksi johtoryhmään kuuluneet toimivat ansiokkaasti järjestelmän kehittämiseksi. (Puranen 2015, 7.)

Vaiheessa kolme PERA-järjestelmään oli tavoitteena lisätä dokumenttikirjasto ja poikkeamaraportointijärjestelmä. Vaiheessa kolme oli lisäksi tavoitteena jalkauttaa PERA jäljellä oleviin pelastuslaitoksiin. (Puranen 2015, 8.)

PERA-järjestelmän dokumenttikirjasto ja poikkeamaraportointijärjestelmä eivät toteutuneet suunnitellusti. Riskinarvioproseduurin sijaan saatiin toimimaan hyvin ja hankkeen aikana noin kolmasosa mukana olleista laitoksista oli käyttänyt sitä aktiivisesti. Jalkauttaminen toteutui lopulta niin, että 22 pelastuslaitoksesta 19 oli sitoutunut PERA-hankkeeseen 13. elokuuta 2015. Edellä mainitut puutteet aiheuttivat tarpeen PERA II -hankkeen käynnistämiseksi. PERA II -hankkeen tavoitteena on ensimmäisen hankkeen toteutumatta jääneiden tavoitteiden toteuttaminen ja järjestelmän kehittäminen edelleen. (Puranen 2015, 16–17.)

2 KESKEISET LAIT JA OHJEET

Euroopan neuvoston direktiiviin (89/391/ETY) pohjautuen on lainsäädäntömme edistettävä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Työturvallisuuden kannalta pelastuslaitosten toiminnan laillisuusperusta tulee pelastuslaista, työturvallisuuslaista, laista työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä työterveyshuoltolaista. Lakeja täydennetään erilaisilla asetuksilla ja ohjeilla. Tärkeää on havaita, että direktiivistä ja laeista heijastuu jatkuvan kehittämisen ja yhteistyön henki. Lait velvoittavat kaikkia työhön suoraan ja välillisesti osallistuvia, mutta vastuu on viime kädessä työnantajalla. Tässä luvussa esitellään keskeiset lait ja ohjeet, joihin työturvallisuustoiminta pelastuslaitoksissa pohjautuu.

2.1 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain (738/2002) keskeinen tavoite on suojella työntekijää työn aiheuttamilta vaaroilta ja haitoilta. Lain teemana on jatkuvasti parantaa ja edistää työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi. Jatkuvan työolosuhteiden parantamisen periaate on kirjattu Euroopan unionin yleisten oikeuskäytäntöjen tavoitteisiin. Laki määrittelee työnantajan ja työntekijän velvollisuudet työturvallisuuden kannalta. Työturvallisuuslaki velvoittaa lähes kaikkia työnteon muotoja. Pelastuslaitoksen toiminnan osalta laissa on mainittu sen koskevan myös pelastustoimintaan vapaaehtoisesti osallistuvia. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2010, 8–22.)

Työturvallisuuslain toinen luku on tämän opinnäytetyön kannalta keskeinen. Luvussa määritellään työnantajan yleiset velvoitteet. Lain henki on, että työnantajat oma-aloitteisesti edistävät työturvallisuutta parantamalla työympäristöä ja työolosuhteita. Luku käsittelee työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta. Huolehtimisvelvoite edellyttää työnantajaa tekemään tarpeelliset työturvallisuuteen liittyvät toimenpiteet työn luonne

huomioiden. Luvussa edellytetään työnantajaa turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi laatimaan työsuojelun toimintaohjelma, jossa kirjataan kehittämistarpeet ja tavoitteet. Laki velvoittaa työnantajaa järjestelmällisesti tunnistamaan työssä esiintyvät vaarat ja poistamaan ne. Mikäli vaarat eivät ole poistettavissa, velvoitetaan vähentämään riskejä. Luku määrittelee tarkemmin erityistä vaaraa aiheuttavan työn teettämisen. Luku ottaa kantaa myös työn ja työympäristön suunnitteluun, työntekijälle annettavaan opetukseen ja ohjaukseen sekä työntekijöille varattavien suojalaitteiden, apuvälineiden ja muiden laitteiden käyttöön. Luvussa otetaan kantaa myös siihen, miten työnantajan tulee perehdyttää organisaatiossa työnantajan määräysvaltaa käyttävät ja varmistaa, että heillä on riittävä osaaminen selviytyä tehtävässä. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2010, 23–40.)

Lain kolmas luku määrittelee työnantajan ja työntekijöiden veloitteen yhteistyössä ylläpitää ja kehittää työpaikan työsuojelua. Yhteistoimintaan työpaikalla otetaan tarkemmin kantaa työsuojelun valvontalaissa. Lain neljäs luku käsittelee työntekijöiden yleisiä veloituksia. Neljännessä luvussa otetaan kantaa myös työntekijän oikeuteen pidättäytyä tekemästä vakavaa vaaraa aiheuttavasta työstä. Lain viidennessä luvussa otetaan tarkemmin kantaa työhön ja työolosuhteisiin. Työturvallisuuslaissa käsitellään lisäksi erityisiä työn teettämisen tilanteita, työn turvallisuuteen vaikuttavien muiden henkilöiden velvollisuuksia, rangaistussäännöksiä ja muita erinäisiä säännöksiä. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2010, 41–101.)

2.2 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä työterveyshuollosta

Työsuojelun valvontalain (44/2006) tavoitteena on tehostaa työsuojelun viranomaisvalvontaa ja parantaa työntekijöiden mahdollisuutta osallistua työsuojeluun liittyvien asioiden käsittelyyn ja kehittämiseen. Toimenpiteillä pyritään jatkuvasti parantamaan työolosuhteita ja suojelemaan entistä paremmin työntekijöitä työn aiheuttamilta vaaroilta ja haitoilta.

Laissa säädetään työsuojeluviranomaisen menettelyistä valvottaessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista. Lisäksi laissa säädetään työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta työpaikalla. Tarkoituksena on varmistaa edellä mainittujen säännösten noudattaminen ja parantaa työympäristöä ja työolosuhteita viranomaisvalvonnalla sekä työpaikan yhteistoiminnan toteutumisen varmistamisella.

Työsuojelun valvontalain I osa määrittelee työsuojeluviranomaisen ja kyseisen viranomaisen toimivaltuudet. Työsuojeluviranomaisella on tiedonsaanti- ja tarkastusoikeus sekä oikeus tehdä asiaan liittyviä selvityksiä.

Työsuojelun valvontalain II osa määrittelee työsuojelun yhteistoiminnan työpaikalla. Lain tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa työolosuhteiden kehittämiseksi. Laissa määritellään työnantajan edustajan työsuojelupäällikön ja työntekijöiden edustajan työsuojeluvaltuutetun oikeudet ja velvollisuudet sekä muuten työnantajan ja työntekijöiden väliseen yhteistyöhön liittyvät toimitukset ja sopimiskäytännöt.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) tavoitteena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoiminnalla ehkäistä työhön liittyviä tapaturmia ja sairauksia, parantaa työhön ja työympäristöön liittyvää turvallisuutta ja terveellisyttä, tukea työntekijöiden työ- ja toimintakykyä koko työuran ajan sekä kehittää työyhteisön toimintaa. Työterveyshuoltolain sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia (738/2002). Laki määrittelee työnantajan velvollisuudet työterveyshuollon järjestämiseksi. Laissa määritellään työterveyshuollon sisältö. Työterveyshuollon sisältö liittyy työn terveellisuuden ja turvallisuuden selvittämiseen, työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen arviointiin sekä työntekijän selviytymiseen työssään esiintyvistä kuormitustekijöistä. Laki antaa velvoitteita työterveyshuoltopalvelujen laadulle, työnantajalle ja työntekijöille. Työntekijän velvollisuus on työsuhteen alussa osallistua työterveystarkastukseen työkyvyn selvittämiseksi. Pelastuslaki on tämä velvollisuus korostuu moniin muihin aloihin verrattuna. Työntekijän on myös työsuhteen jatkuessa osoitettava olevansa edelleen pelastuskykyinen.

2.3 Pelastuslaki

Pelastuslain (379/2011) tavoitteena on parantaa ihmisten turvallisuutta ja vähentää onnettomuuksia. Pelastuslaissa säädetään myös, että onnettomuuden uhatessa tai tapahtua ihmiset pelastetaan, yhteiskunnan tärkeät toiminnot turvataan ja onnettomuuden vaikutuksia rajoitetaan tehokkaasti. Pelastuslaki määrittelee pelastusviranomaisen velvollisuudet, organisaation, hallinnon ja toimivallan. Pelastuslaki velvoittaa myös ihmiset, yritykset ja muut oikeushenkilöt varautumaan osaltaan onnettomuuksiin ja edistämään turvallisuutta yhteiskunnassa.

Lain toisessa luvussa määritellään yleiset kaikkia koskevat velvollisuudet onnettomuustilanteissa. Kolmannessa luvussa säädetään toiminnanharjoittajien, rakennusten omistajien ja haltijoiden velvollisuuksista. Rakennusten tulee olla paloturvallisia, ja niistä on kyettävä poistumaan onnettomuustilanteissa. Pelastuslaki edellyttää, että pelastustoiminta onnettomuuden sattuessa on mahdollista ja rakennuksissa ei ole yllättäviä riskejä pelastushenkilöstölle. Kolmannessa luvussa otetaan tarkemmin kantaa rakennusten uloskäytäviin, kiinteistöjen pelastusteihin, paloteknisten laitteistojen kunnossapitoon, nuohoukseen ja ilmanvaihtolaitteiden huoltoon ja omatoimiseen varautumiseen. Kolmannessa luvussa määritellään myös velvoite laatia pelastussuunnitelma, velvoitetaan huoneistoihin palovaroittimet ja otetaan tarkemmin kantaa poistumisturvallisuuden varmistamiseen kohteissa, joissa henkilöiden rajoittunut toimintakyky voi vaarantaa poistumisturvallisuutta.

Neljäs luku määrittelee pelastustoimen organisaation ja vastuun pelastustoimen tehtävistä. Sisäministeriö johtaa, ohjaa ja valvoo pelastustointia valtakunnan tasolla. Aluehallintovirastot valvovat toimintaa alueillaan ja tukevat osaltaan sisäministeriötä tehtävissään. Pelastuslaki määrittelee kuntien vastuun pelastustoimen järjestämisestä. Neljännessä luvussa määritellään pelastusviranomaiset ja alueen pelastustoimen tehtävät, otetaan kantaa palvelutasoon ja palvelutasopäätöksiin. Viidennessä luvussa määritellään pelastustoimintaa ja siihen liittyviä tehtäviä tarkemmin ja kuudennessa luvussa otetaan kantaa yhteistoimintaan pelastustehtävissä. Lisäksi pelastuslaissa sää-

detään vapaaehtoisesta pelastustoiminnasta, pelastustoimen koulutus- ja kelpoisuusvaatimuksista, nuohouspalveluista ja väestönsuojeluun varautumisesta ja väestönsuojelukoulutuksesta sekä väestönsuojista ja pelastustoimen valvontatehtävistä.

2.4 Ministeriön ohjeet

Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje (21/2012) tarkentaa pelastuslain (379/2011) 29 §:n määräystä, jossa pelastustoimi päättää alueensa palvelutasosta kuuluaan alueensa kuntia. Palvelutasopäätöstä varten on selvitettävä alueella esiintyvät uhat, arvioitava niistä aiheutuvat riskit ja määriteltävä toiminnan tavoitteet. Edellä mainittujen pohjalta on mitoitettava alueen pelastuspalvelut ja niiden taso vastaamaan esiintyviä uhkia. Toimintavalmiuden suunnitteluohje keskittyy onnettomuuden uhrien ja vaarassa olevien ihmisten, ympäristön ja omaisuuden suojaamiseen ja pelastamiseen, tulipalojen sammuttamiseen ja vahinkojen rajoittamiseen ja mainittuihin tehtäviin liittyviin johtamis-, viestintä-, huolto- ja muihin tukitoimintoihin. Tavoitteena on ohjata pelastustoimen suunnittelua ja järjestämistä.

Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje (21/2012) määrittelee pelastustoiminnan muodostelmat, pelastustehtävien kiireellisyysluokat ja toimintaan liittyvät käsitteet. Suunnitteluohje opastaa uhkien arvioinnissa, riskiluokkien määrittelyssä ja riskikohteiden sekä onnettomuusuhkien huomioimisessa. Ohjeessa pelastuslaitos veloitetaan seuraamaan alueensa onnettomuustilastoja ja arvioimaan syiden kehitystä. Suunnitteluohjeessa otetaan kantaa pelastusmuodostelmien hälyttämiseen, pelastustoiminnan johtamiseen, toimintavalmiusaikaan ja toimintaan osallistuvan henkilöstön kuntotasoon. Lisäksi on kirjattu velvoite toimintavalmiuden arviointiin ja kehittämiseen. Pelastustoimen viestintäyhteyksien suunnitteluun on lisäksi julkaistu pelastustoimen Virve-viestiohje (24/2011).

Sisäministeriön pelastusosasto on julkaissut pelastussukellusohjeen (48/2007), jota sovelletaan pelastussukellukseen ja pintapelastukseen. Pelastussukellusohjeen tavoit-

teena on ohjata käytäntöjä, jotka edistävät pelastussukelluksen ja pintapelastuksen turvallisuutta. Pelastussukellus jaetaan savu-, kemikaali- ja vesisukellukseen. Pelastussukellusohjeessa määritellään keskeiset käsitteet, pelastussukelluksen keskeiset riskitekijät, pelastussukellukseen liittyviä kelpoisuuksia, varustuksia ja toiminnan organisoimista. Pelastussukellusohjeen mukaan kelpoisuus koostuu riittävästä terveydentilasta, fyysisestä toimintakyvystä, koulutuksesta ja harjoittelusta. Ohjeen merkitystä ja velvoittavuutta arvioitaessa on huomioitava Euroopan yhteisön ja työturvallisuuslainsäädännön henki työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseen ja toisaalta pelastuslain (379/2011) 23 §:stä löytyvä määritelmä sisäministeriön tehtävästä johtaa ja ohjata pelastustointia.

Sisäministeriö on julkaissut ohjeen Korkealla työskentely pelastustoimessa (SM003:00/2004). Ohjeessa todetaan putoamisen olevan yksi keskeisimmistä pelastushenkilöstölle vakavia työtapaturmia aiheuttavista riskeistä. Ohjeen tavoitteena on ehkäistä putoamisesta aiheutuvia työtapaturmia. Ohjeessa mainitut periaatteet veloitetaan ottamaan huomioon suunniteltaessa ja päätettäessä pelastuslaitosten korkealla työskentelystä. Ohjeessa avataan laajasti työnantajan työturvallisuuslain (738/2011) määrittämät velvollisuudet työntekijöiden terveyden turvaamiseksi. Ohjeessa selvitetään myös työntekijän velvollisuuksia liittyen työturvallisuuteen. Ohje ottaa kantaa siihen, että jokaisen laitoksen tulisi laatia oma ohje korkealla työskentelyyn huomioiden alueensa erityispiirteet. Ohjeessa opastetaan käyttämään korkealla työskentelyyn ensisijaisesti puomitikas- tai nostolava-autoa. Korkealla työskentely määritellään ohjeessa erityistä vaaraa aiheuttavaksi työksi.

Ohje määrittelee tarkasti korkeanpaikan työskentelyyn hyväksytyt varusteet. Ohjeessa otetaan kantaa työtapoihin, harjoitteluun ja työn ohjeistamiseen. Ohje määrittelee myös pelastuslaitoksen linjaorganisaatiossa työskentelevien vastuut korkealla työskenneltäessä. Ohje velvoittaa huoltamaan ja tarkastamaan korkealla työskenneltäessä käytettävät suojavarusteet. Ohje on huolellisesti laadittu ja sitä voidaan käyttää mallina myös muihin pelastustoimintaan liittyvien riskien hallintaan ja operatiivisten ohjeistusten valmisteluun.

3 HYVÄN TURVALLISUUSJOHTAMISEN KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ

Tässä luvussa avataan yksityiskohtaisemmin työriskinarvioon keskeisesti liittyviä käsitteitä. Käsitteet pohjautuvat turvallisuusjohtamisen teoriaan ja toisessa luvussa esitelyihin pelastuslaitosten toimintaa ohjaaviin lakeihin ja ohjeisiin.

3.1 Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtamisella tarkoitetaan tässä työssä pelastuslaitoksen kokonaisvaltaisia ja tavoitteellisia toimenpiteitä operatiivisen pelastustoiminnan, pelastuslaitoksen työolojen ja pelastuslaitoksen toiminta-alueen turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Turvallisuusjohtaminen on suunnitelmallista toimintaa, jolla pyritään työturvallisuuslain (738/2002) hengen mukaisesti jatkuvasti kehittämään työturvallisuuden tasoa, ennaltaehkäisemään työstä aiheutuvia vahinkoja ja minimoimaan niiden seuraukset.

Turvallisuusjohtamisen keskeisinä tekijöinä on turvallisuuspolitiikka, turvallisuusjohtamisen organisointi, menetelmät ja lainsäädäntö sekä ohjeistukset. Turvallisuuspolitiikassa johto sitoutuu ja sitouttaa henkilöstön osallistumaan työturvallisuuden yhteisiin tavoitteisiin. Turvallisuusjohtaminen tulee organisoida niin, että luodaan yhteiset toimintatavat, määritetään toimintaan liittyvät vastuut ja velvollisuudet sekä varmistetaan linjajohdon resurssit toimia työturvallisuuden edistämiseksi. Työturvallisuusjohtamisen keskeisinä menetelminä ovat riskinarvio, osaamisen varmistaminen, toimenpiteiden järjestelmällinen toteuttaminen ja työturvallisuuteen liittyvä tiedottaminen, mittaaminen ja seuranta. Tämä työ keskittyy ensiksi mainittuun eli riskinarvioon. Lainsäädäntö määrittää pelastuslaitoksen turvallisuusjohtamisen vähimmäisvaatimukset. (Kallio ym. 2010, 16–37.)

Järjestelmälliseen turvallisuusjohtamiseen kuuluu kokonaisvaltaisuus. Turvallisuus tulee nähdä kokonaisvaltaisena koko organisaation toimintaan kiinteästi liittyvänä

asiana, joka koskettaa kaikkia. Työturvallisuustoiminnalla luodaan koko organisaatioon usko, että turvallisuutta voidaan järjestelmällisellä ja tavoitteellisella työllä kehittää. Johdon vastuulla on, että jokainen pelastuslaitoksen työntekijä tuntee vastuunsa turvallisuudesta. Kuopion yliopistollisen sairaalan turvallisuuspäällikkö Hannu Hoffren (18.9.2014) toteaa turvallisuusjohtamisen opintojakson esityksessään, että työturvallisuuteen liittyvät vastuut tulee velvoittaa linjaorganisaatiolle, jonka toimintaa työturvallisuusorganisaatio ohjeistaa, kouluttaa ja valvoo ylimmän johdon valtuutuksella. Hoffren kertoo, että mainitulla tavalla organisaation johto ja esimiehet oivaltavat työturvallisuuden kuuluvan kiinteänä osana arjen toimintaan. Turvallinen toiminta on ammattimaista.

Turvallisuusjohtamiseen liittyy kiinteästi niin sanottu jäävuoriteoria. Jäävuoriteoriassa yhtä vakavaa työtapaturmaa kohti tapahtuu monia lievempiä tapaturmia, vielä useampia läheltä piti -tilanteita ja lukemattomia vaaratilanteita. (Höök 2013, 31.)

3.2 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työturvallisuuslaki (738/2002) säättää työnantajalle yleisen velvoitteen huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajaa kohdellaan teettämänsä työn asiantuntijana, ja työnantajan on otettava huomioon kaikki työhön liittyvät asiat, jotka voivat vaarantaa työntekijöiden turvallisuuden. Työnantajan huolehtimisvelvoitetta arvioitaessa on huomioitava työhön normaalisti liittyvät piirteet. On luonnollista, että kirjastossa ja paperitehtaassa työskentelevät kohtaavat työssään erilaisia riskejä ja käyttävät erilaisia suojavälineitä. Yleisen huolehtimisvelvoitteen kannalta merkittäviä seikkoja ovat turvallisuuden kannalta tarpeellisten toimien toteuttaminen, taloudellinen tarkoituksenmukaisuus ja työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet. Työntekijöiden henkilökohtaisista ominaisuuksista korostuvat ammattitaito, työkokemus, ikä ja sukupuoli. Taloudellisesti tarkoituksenmukaista on, ettei lain perusteella voida edellyttää tarpeettomia toimia, vaikka ne parantaisivatkin työhyvinvointia. Toisaalta lain vaatimuksista ei voida poiketa vedoten taloudellisiin seikkoihin. Huolehtimisvelvoitteen ulkopuolelle rajautuvat seikat, jotka ovat epätavallisia ja ennalta arvaamattomia.

Lisäksi huolehtimisvelvoitteen ulkopuolelle jäävät sellaiset poikkeukselliset tapahtumat, joita ei olisi voitu välttää kaikista aiheellisistakaan varotoimista huolimatta.

Työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen mukaisesti työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava toimenpiteet, joita työolosuhteiden parantaminen edellyttää. Huolehtimisvelvoitteessa on ohjeistettu noudattamaan periaatteita, joissa ensisijaisesti estetään vaarojen ja haittojen syntyminen tai havaitut vaarat ja haitat poistetaan. Mikäli haittoja tai vaaroja ei voida poistaa, tulee ne korvata vaarattomammilla tai vähemmän haitallisilla. Yleisesti työturvallisuutta lisäävät toimet tulee asettaa yksilöllisten edelle. Työnantajan on huomioitava tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2007, 23–24.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 8. §:n 4. momentin mukaisesti työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Huolehtimisvelvoitteeseen kuuluu myös jatkuvasti tarkkailla ja arvioida toteutettuja toimia työn terveellisyyden ja turvallisuuden kannalta. Muuttuvissa olosuhteissa työskennellessä voidaan tarkkailuvelvoitteesta suoriutua vain järjestelmällisen toiminnan avulla. Tarkkailun tulee olla osa toiminnan yleistä johtamista. Tarkkailu mahdollistaa asianmukaisen turvallisuustoiminnan ja toisaalta ehkäisee vaaratilanteiden ja vaarallisten olosuhteiden syntymistä. Seurantavelvoitteeseen kuuluu myös koneiden ja laitteiden toimintakunnon varmistaminen. Samaisen lain 8. §:n 5. momentti velvoittaa, että organisaation kaikki tasot tuntevat vastuunsa ja velvollisuutensa työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Mikäli työsuojelua ei ole selkeästi delegoitu riittävin toimivaltuuksin organisaation alemmille esimiehille, säilyy toimintavastuu organisaation ylimmällä johdolla. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2007, 25–26.)

3.3 Työsuojelun toimintaohjelma

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on oltava työpaikan turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden toimintakyvyn turvaamiseksi ja kehittämiseksi toimintaohjelma, joka kattavasti huomioi työolojen kehittämisen tarpeet. Työsuojelun toimintaohjelmasta johdettuja tavoitteita on käsiteltävä yhteistyössä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työsuojelun toimintaohjelma on pelastuslaitoksen työturvallisuuden kehittämissuunnitelma, joka pohjautuu pelastuslaitoksella tehtyyn riskinarvioon (Kallio ym. 2010, 38).

Työsuojelun toimintaohjelman tulee olla dynaaminen ja reagoida ennakoivasti työturvallisuuteen liittyviin havaintoihin. Työsuojelun toimintaohjelma on jatkuvasti päivitettävä asialista työpaikan kehittämiseksi. Toimintasuunnitelmassa priorisoidaan havaittujen riskien poistamiset. Aikataulutus on sitä tiukempi, mitä sietämättömämpi on riski. Toimintasuunnitelman toteutumiseksi on hyvä kirjata varatut resurssit ja vastuut toimintasuunnitelmaan. Laki ei määrää yksityiskohtaisesti toimintaohjelman muotoa, ja se voi sisältyä työpaikan muihinkin suunnitelmiin, kuten laatujärjestelmään. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2007, 26–27.)

Työsuojelun toimintaohjelman keskeisen sisällön muodostavat työpaikan perustiedot, työterveyshuollon perustiedot ja kuvaus työpaikan työsuojeluorganisaatiosta. Työhön ja työpaikan turvallisuuteen liittyvät ohjeistukset tulisi liittää toimintaohjelmaan. Kuvaus työpaikan työympäristöstä on oleellinen osa työsuojelun toimintaohjelmaa. Kuvauksen työympäristöstä tulee sisältää havaittujen riskien arviointi. Työolojen seuranta ja seurannan mittarit ovat tärkeä osa toimintaohjelmaa. Luonnollisesti ohjelmasta tulee löytyä kehittämistarpeet, toteutumisen seuranta ja ohjeet ajan tasalla pitämiseksi. (Kallio 2010, 38.)

3.4 Poikkeamaraportointi

Juha Höök (2013, 26.) toteaa opinnäytetyössään lainaten Valtasta (2009), että pelastuslaitoksen operatiivinen toiminta on työtä, jota raskaudessaan, vaativuudessaan tai vaarallisuudessaan ei voi verrata mihinkään muuhun ammattiin. Pelastustehtävissä joudutaan työskentelemään erittäin vaikeissa ja vaarallisissa olosuhteissa tietämättä ennakolta tarkalleen, missä ja milloin onnettomuus tapahtuu. Muut ihmiset pyrkivät normaalisti poistumaan näistä tilanteista henkensä kaupalla. Höök jatkaa lainaten Parviaista (2008), että työturvallisuuden kannalta erityisen merkityksellistä on, että työntekijät osaavat tehdä työnsä turvallisesti noudattaen oikeita ja asiallisia työmenetelmiä sekä ollen tietoisia työssä esiintyvistä vaaroista.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työntekijän tulee ilmoittaa havaitsemistaan seikoista, jotka voivat aiheuttaa vaaraa. Työturvallisuuslain mukaan myös työnantajalla on velvollisuus valvoa työn suorittamista turvallisesti ja terveellisesti. Työturvallisuuslain 16 § määrittelee työnantajan sijaisen, jolle voidaan delegoida työnantajan vastuuta valvoa työskentelyä linjaorganisaatiossa. Työturvallisuuslaki velvoittaa antamaan esimiesasemassa toimivalle riittävät toimivaltuudet ja varmistettava riittävä perehtyneisyys tehtävän hoitamiseksi.

Työturvallisuuspoikkeama on tapahtuma, joka edeltää työtapaturmaa, vaaratilannetta tai läheltä piti -tilannetta. Työturvallisuuspoikkeama voi johtua virheellisestä tekemisestä, laiminlyönnistä tai suojausten pettämisestä. Työturvallisuuspoikkeama voi olla tahallinen tai tuottamuksellinen, tai se voi aiheutua epäonnisten sattumien summana. (Höök 2013, 28.)

Keskeinen työkalu työturvallisuuden edistämiseksi on järjestelmällinen poikkeamaraportointi. Poikkeamaraportoinnissa työntekijöiden ja esimiesten ilmoitukset havaituista puutteista ja vaaroista sekä tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista kirjataan ja käsitellään järjestelmällisesti turvallisuuteen vaikuttavien epäkohtien löytämiseksi ja poistamiseksi. Poikkeamaraportointi vaikuttaa ideaalisessa tilanteessa työriskinarviota ja ohjeistuksia täydentävästi kehittämällä työmenetelmiä ja ohjaten koulutuksen sekä työnopastuksen painopistettä. Ilman asianmukaista poikkeamaraportointijärjestelmää

on hankala saada tietoa työpaikan akuuteista riskeistä ja puuttua turvallisuusepäkoh-
tiin. Asianmukaisesti toteutettu turvallisuuspoikkeamien seuranta mahdollistaa tarvit-
taessa nopeankin reagoinnin työturvallisuuden parantamiseksi. Lisäksi poikkeamara-
portointi toimii tilastointityökaluna seurattaessa työturvallisuutta. (Höök 2013, 26–
32.)

3.5 Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työturvallisuuslain (738/2002) 10. §:n mukaan työnantajan on työn ja toiminnan
luonne huomioiden järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava teettämästään työstä
aiheutuvat vaarat ja haitat. Haitat ja vaarat on ensisijaisesti pyrittävä poistamaan. Jos
niitä ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden terveydelle ja tur-
vallisuudelle. Järjestelmälliseen selvitystyöhön kuuluu tunnistaa ainakin työturvalli-
suuslain viidennessä luvussa tarkoitetut haitat. Lisäksi työn vaaroja selvittäessä on
kiinnitettävä huomiota esiintyneisiin tapaturmiin, ammattitauteihin ja työperäisiin sai-
rauksiin sekä työssä esiintyneisiin vaaratilanteisiin. Mikäli työnantajan asiantuntemus
ei riitä itsenäiseen työn vaarojen selvitykseen ja arviointiin, tulee työnantajan käyttää
selvitystyöhön ulkopuolista asiantuntijaa. Työterveyshuollon asiantuntijoiden käyttä-
misestä riskien tunnistamiseen ja työpaikkaselvityksiin säädetään työterveyshuolto-
laissa (1383/2001). Työnantajalla tulee olla hallussaan tässä kappaleessa tarkoitettu
selvitys, joka on pidettävä ajan tasalla ja jota on tarvittaessa päivitettävä.

Tavoitteena on, että työnantajat asettavat työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden
keskeiseksi tekijäksi toiminnalleen. Järjestelmällisellä työn vaarojen ja haittojen tun-
nistamisella ja arvioinnilla saadaan kehitettyä työpaikoille turvallisia toimintatapoja ja
varmistettua työturvallisuuslain periaatteiden toteutumisen. Kun turvallisuusjohtami-
nen ymmärretään kiinteäksi osaksi yrityksen arkipäiväistä toimintaa kaikilla hierar-
kian tasoilla, saadaan yritykseen luotua todellinen turvallisuuskulttuuri. Vaarojen sel-
vittämisen- ja tunnistamisvelvoite koskee kaikkia työnantajia niin yksityisellä kuin jul-
kisella sektorilla. Selvittämisen prosessi luonnollisesti vaihtelee työn luonteen ja vaati-
musten mukaan. Vaarojen selvittämisen tulee kuitenkin olla suunnitelmallista ja jat-
kuvaa. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2007, 28–29.)

Riskien arviointiprosessi on organisaation jatkuvaa toimintaa, jonka aloitusvaiheessa päätetään toteutusaikataulusta, prosessiin osallistuvista työntekijöistä, arvioinnin kohteista ja mahdollisista käytettävistä asiantuntijoista. Tämän jälkeen tunnistetaan järjestelmällisesti vaara- ja riskitekijät. Järjestelmällisessä tunnistamisessa voidaan käyttää erilaisia lähestymisperusteita, kuten tunnistaa paloasemaan liittyvät riskit, pelastusajoneuvoihin liittyvät riskit tai pelastustehtäväkohtaiset riskit. Tunnistettaessa riski on ensisijaisesti poistettava. Mikäli riski on poistettavissa, siirrytään sen osalta toimenpiteiden ideointi-, valinta- ja toteuttamisvaiheeseen riskienarviointiprosessissa. Tiitta (2011) toteaa Palo- ja pelastusalan työturvallisuus ja työhyvinvointi -julkaisussa, ettei Pelastuslaitoksen operatiivisessa toiminnassa useinkaan voida poistaa työn aiheuttamia vaaroja ja haittoja, vaan niiltä on suojauduttava asianmukaisilla suojavälineillä ja ohjeistuksilla. Tiitta (2015) täsmentää tähän tutkimukseen liittyvässä haastattelussa, että suojautuminen riskeiltä pelastustoiminnassa edellyttää asianmukaisia suojavarusteita, riittävää koulutusta, todennettua suorituskykyä ja laadukasta harjoittelua. Mikäli vaaroja ja haittoja ei voida poistaa, tulee määrittää riskin suuruus. BS 8800 -standardin mukaisesti riskin suuruus määräytyy haitallisen tapahtuman todennäköisyyden ja haitan vakavuusasteen seurauksen summana. Tällöin tapaus, jolla on vakavat seuraukset ja joka saattaa esiintyä hyvin todennäköisesti, muodostaa sietämättömän riskin. Riskin muodostuessa sietämättömäksi tulee riskialtis toiminta keskeyttää, kunnes riski on saatu siedettävälle tasalle. Toisaalta hyvinkin ikävät seuraukset sisältävä tapahtuma voidaan hyväksyä, mikäli todennäköisyys sen toteutumiselle on olematon. Mikäli riskin seurauksena on vakava, tulee sen todennäköisyyteen kiinnittää erityistä huomiota. Riskin merkittävyydestä päätetään, kun sen suuruus on määritelty. Viimeisenä vaiheena riskienarviointiprosessissa on tarvittavien toimenpiteiden ideointi, valinta ja toteuttaminen. Riskienarviointiprosessiin kuuluu jatkuva seuranta ja saadun palautteen arviointi. Seurannan tulokset ja analysoitu palaute tulee huomioida hallinnan suunnittelu- prosessissa. (Kallio 2008, 3–5.)

Työturvallisuuslain (738/2002) viidennessä luvussa otetaan tarkemmin kantaa työris- kinarvion sisältöön. 24 § ottaa kantaa ergonomiaan, työasentoihin ja työliikkeisiin. Edellä mainitut seikat on pyrittävä järjestämään siten, ettei aiheuteta työntekijälle ter- veydellistä haittaa tai vaaraa. Työntekijällä tulee olla riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoja. Työtä pitää keventää tarvittaessa apuvälinein.

Haitalliset nostot ja siirrot on tehtävä mahdollisimman turvallisiksi. Toistorasituksen työntekijälle aiheuttamaa haittaa tulee välttää. 25 § edellyttää työnantajaa välttämään ja vähentämään työstä aiheutuvaa haitallista ja vaarantavaa kuormitusta. Työntekijän on kuormittavuuden subjektiivisen luonteen takia pyrittävä tuomaan kokemuksensa työnantajan tietoisuuteen. Useimmiten työntekijän kuormittumista käsitellään ensin työntekijän ja hänen lähiesimiehensä välisessä keskustelussa. Työterveyshuoltolain (1382/2001) mukaan työntekijä on oikeutettu perustellusta syystä saamaan todistus työkuormituksestaan työterveyshuollosta. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2010, 51–53.)

Työturvallisuuslain (738/2001) 27 § käsittelee väkivallan uhkaa. Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työ ja työolosuhteet järjestettävä siten, että uhka- ja väkivaltatilanteet ehkäistään ennalta. Ilmeinen väkivallan uhka liittyy tilanteisiin, joissa joudutaan kohtaamaan väkivaltainen asiakas. Työnantajan on varauduttava mahdolliseen väkivallan uhkaan asianmukaisin turvajärjestelyin. Työnantajan vastuuta ei poista, että työtä tehdään muualla kuin kiinteässä työpaikassa. Turvallisuusjärjestelyissä on huomioitava laitteet, joilla voidaan tarvittaessa huomaamattomasti ja nopeasti hälyttää apua kohdattaessa väkivaltainen tai uhkaava tilanne. Väkivallan uhkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet. Menettelytapaohjeilla kiinnitetään jo ennakolta huomiota toimintatapoihin, joilla väkivallan uhkaa voidaan torjua tai rajoittaa. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2010, 54.)

Työturvallisuuskeskuksen raportissa (1/2010) todetaan, että palomiehet ovat nousseet esiin uutena ammattiryhmänä ammateista, joissa koetaan runsaasti työväkivaltaa. Raportin mukaan palomiehistä 25 prosenttia on kohdannut väkivaltaa työssään. Juha Höök esittää opinnäytetyössään tilaston, jonka mukaan noin 20 prosenttia pelastuslaitoksen henkilökunnasta on kohdannut väkivaltaa työssään. Näiden lukujen perusteella pelastuslaitosten on varauduttava ennakolta väkivallan uhkaan teettämässään työssä. (Piispa & Hulkko 2010, 7.)

Työturvallisuuslain 29 §:ssä otetaan kantaa yksintyöskentelyyn. Yksintyöskentelyssä on huolehdittava, ettei se aiheuta riskejä työntekijälle. Työnantajan tulee varmistua,

että yksintyöskentelevään kyetään pitämään yhteyttä. Erityistä vaaraa aiheuttavia työtehtäviä ei tule teettää yksinään työskentelevällä. Pelastuslaitoksen toiminnassa yksintyöskentelyn riskien arviointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Pelastuslaitoksella teetettävässä työssä tulee kiinnittää erityistä huomiota myös 38 §:ssä käsiteltyihin kemiallisiin tekijöihin ja työssä esiintyviin vaarallisiin aineisiin. Alueen ulkoisessa riskien hallinnassa esiin tulevat alueelliset kemikaaliriskit toimivat pohjana sisäiselle riskinarviolle. Pelastuslaitosta erityisesti koskettaviin voidaan lukea myös 39 §, jossa otetaan kantaa fysikaalisiin tekijöihin ja sähköturvallisuuteen. Samaten on tärkeää olla selvillä alueella esiintyvistä biologisista tekijöistä, jotka on mainittu lain 40 §:ssä. Työturvallisuuslain lopussa on otettu kantaa koneiden, laitteiden ja muiden työvälineiden turvallisuuteen. Erityisen huomion on saanut henkilöiden nostaminen siihen tarkoitettulla laitteella. Lisäksi on erikseen mainittu työvälineen käyttöön-otto ja siihen liittyvät määräaikaistarkastukset. Luonnollisesti laissa määrätään kiinnittämään huomiota onnettomuuden vaaran torjuntaan, pelastautumiseen ja ensiapuun. Erilliset ohjeistukset ovat myös yötyöhön, työn tauotukseen, valaistukseen ja ilmanvaihtoon. (Työturvallisuuslaki – soveltamisopas 2010, 56–78.)

3.6 Erityiset työn teettämisen tilanteet

Työturvallisuuslain (738/2002) 6. luku käsittelee erityisiä työn teettämisen tilanteita. Pelastuslain (379/2011) mukaisesti pelastusviranomaisen johtaa toimintaa onnettomuuspaikalla. Paavo Tiitta (2011, 22–33.) toteaa työturvallisuuteen liittyvän kokonaishallinnan onnettomuustilanteissa olevan ensisijaisesti pelastusviranomaisella ja sen määräysvaltaa käyttävillä esimiehillä. Tiitta jatkaa, että pelastuslaitoksia koskettaa tätä kautta yhteiseen työpaikkaan liittyvät säännökset. Yhteisen työpaikan käsite tulee huomioida myös vapaapalokuntalaisten osalta, vaikka he olisivatkin tehneet sopimuksensa paikallisen vapaapalokunnan kanssa. Lisäksi on syytä muistaa, että vapaaehtoinen palokuntatoiminta mainitaan erikseen työnä, jota työturvallisuuslaki koskettaa. Yhteisen työpaikan vastuullisuuden kautta pelastuslaitoksen tulee varmistua, että myös sopi-

mus- ja vapaapalokuntalaiset noudattavat pelastuslaitoksen ohjeistuksia työntteettämisen ja työkykyisyyden osalta. Lisäksi 6. luvun merkitys korostuu muiden viranomais-ten kanssa toimittaessa.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tämä tutkimus toteutettiin noudattaen case-tutkimuksen periaatteita. Tapaustutkimus on osa kvalitatiivista tutkimusperinnettä ja soveltuu hyvin ilmiöiden ymmärtämiseen organisaatioissa ja tutkittaessa organisaatiokäyttäytymistä. Tapaustutkimukselle on ominaista, että ilmiöitä tutkitaan omassa erityisessä ympäristössään. Syvällisen ymmärtämisen edellytyksenä on tutkijan kyky luoda läheinen ja luottamuksellinen suhde tutkittavaan organisaatioon. Case-tutkimus kuvaa valitulla hetkellä vallitsevaa tilaa, kyseistä tutkimusta ei välttämättä kyetä toistamaan enää samanlaisena. Case-tutkimukselle ominaisia menetelmiä ovat haastattelut, perehtyminen tutkimuksen kohteena olevaan materiaaliin tai prosessien ja toimintojen tarkkailu. (Aaltio-Marjosola 1999, 1–3.)

4.2 Tutkimusotanta

Tutkimuksen toteuttamiseksi valittiin viisi erilaista aluepelastuslaitosta, jotta saataisiin riittävän kattava kuvaus työriskinarvion toteutumisesta pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa. Valitut laitokset sijaitsevat eri puolilla Suomea ja ovat erikokoisia.

Helsingin pelastuslaitos rajattiin heti tutkimuksen ulkopuolelle muista selkeästi poikkeavan rakenteensa vuoksi. Tutkimukseen päätyneet Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos, Pirkanmaan pelastuslaitos, Pohjois-Savon pelastuslaitos, Kanta-Hämeen pelastuslaitos ja Jokilaaksojen pelastuslaitos ovat tyypillisiä voimassa olevan lainsäädännön mukaisia pelastuslaitoksia, jotka toteuttavat alueellaan pelastuslaitoksen lakisääteisiä tehtäviä. Voidaan olettaa, että tästä otannasta saadaan kattava kuva vallitsevasta tilanteesta.

4.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla pelastuslaitoksen riskienhallintapäällikköä, työsuojelupäällikköä tai mainituista asioista vastaavaa päällystöviranhaltijaa. Haastattelun pohjaksi oli koottu kysymyksiä, jotka käsittelevät laajasti työturvallisuustoimintaa turvallisuusjohtamisen teoreettisista lähtökohdista. Tutkimuksen toteutus ja haastattelukysymykset esitellään tarkemmin luvussa 5.

Haastatteluissa onnistuttiin luomaan luottamuksellinen ja avoin keskusteluympäristö. Haastateltavat ottivat haastattelijan hyvin vastaan ja kertoivat avoimesti myös negatiivisista asioista. Poikkeuksetta keskustelut olivat laajoja ja haastateltavat toivat esiin hankalaksi kokemiaan asioita. Kävi ilmi, että sisäisestä turvallisuudesta vastaavat viranhaltijat kokevat siitä vastaamisen tärkeäksi tehtäväksi. Case-tutkimuksen teoreettisista lähtökohdista tarkasteltuna tätä haastattelututkimusta voidaan kokonaisuudessaan pitää onnistuneena.

4.4 Tutkimusaiheen rajaus

Tutkimuksen aiheeksi rajattiin työriskinarvion toteutuminen pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa. Keskeisessä osassa valitun rajauksen kannalta ovat tehtäväkohdittaiset työriskinarviot. Tutkimusolettamuksena on, että asemarakennusten osalta riskinarviot tehdään ja ajoneuvoihin liittyvät riskit huomioidaan, mutta operatiivisen toiminnan osalta helposti koetaan, että tietyt riskit kuuluvat palomiehen työhön tai varsinaisten työtehtävien osalta riskinarviointi koetaan haasteelliseksi tai siihen ei riitä ammattitaitoa.

Työssä tutkittiin työriskinarvioinnin toteutumista pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa osana laitosten koko turvallisuusjohtamisen prosessia. Tutkittavaa aihetta ei voi irrottaa kontekstistaan; turvallisuusjohtamisen menestyksekkään hoitamisen edellytyksenä on koko prosessin toimiminen järjestelmällisesti ja siihen liittyvän dokumentaation, valvonnan ja seurannan sekä muiden työssä esiteltyjen keskeisten toimintojen sujuminen.

5 AINEISTON ANALYSOINTI

Tässä luvussa käydään läpi haastattelututkimuksen tuloksia. Pohdin ensinnäkin, kuinka asioiden tulisi pelastuslaitoksilla olla. Toiseksi vertailen tätä ihannetilaa haastatteluissa saamiini vastauksiin ja siihen, kuinka asiat tällä hetkellä ovat otantaan kuuluvissa pelastuslaitoksissa. Tutkimuskysymykset ovat työn liitteenä.

Kysymykset on jaoteltu kolmeen ryhmään. Kysymykset 1, 6, 8, 11 ja 14 muodostavat ensimmäisen ryhmän, jossa selvitetään pelastuslaitosten johdon asennoitumista työturvallisuuteen ja pelastuslaitoksissa vallitsevaa työturvallisuuskulttuuria. Näitä käsitelen alaluvussa 5.1.

Kysymykset 2, 3, 4, 5, 9, 10, 17 ja 19 selvittävät konkreettisia työturvallisuustoiminnan käytänteitä kuten perehdytystä, ohjeistamista, tiedottamista, valvontaa ja koulutusta. Näihin käytänteisiin perehdyn alaluvussa 5.2.

Kysymykset 7, 12, 13, 15, 16, 18 ja 20 selvittävät varsinaista työriskinarvioprosessia ja sen systemaattisuutta. Työriskiarviointiprosessiin ja turvallisuusjohtamiseen liittyviä asioita esittelen luvussa 5.3. Kysymykset 21 ja 22 valitsin mukaan lisäkysymyksiksi alettuaani tehdä tutkimuksen pohjalta joitakin johtopäätöksiä. Niiden vastauksia käsitelen työn koontiluvussa.

5.1 Johdon asenne työturvallisuuteen sekä työpaikan työturvallisuuskulttuuri

Tutkimuskysymyksistä ensimmäinen liittyi työhyvinvoinnin järjestämiseen pelastuslaitoksilla. Johtavat pelastustoimea tutkineet työturvallisuuden asiantuntijat Hannu Kallio, Auli Airila ja Sirpa Lusa (2010, 12.) toteavat, että suositeltavin tapa hoitaa pelastuslaitoksen työturvallisuutta edistävä toiminta on asettaa sitä koordinoimaan työhyvinvointitoimikunta. Työhyvinvointitoimikunnan tavoitteena on yhdistää työ-

suojelutoimikunnan, työterveyshuollon, työkykyä edistävän toiminnan yhdeksi kokonaisuudeksi. Toimikunnan pitäisi koostua laaja-alaisesti johdosta, henkilöstöstä, työturvallisuushenkilöstöstä, työterveyshuollosta ja sopimuspalokunnista.

Työsuojelutoimikunta on työnantajan ja työntekijöiden edustajista koottu elin, jonka tehtävänä käsitellä työsuojelun yhteistoimintaan liittyviä asioita. Sen pitäisi löytyä jokaiselta työpaikalta, jossa on vähintään 20 työntekijää.

Haastattelututkimuksessa ilmeni, että pääsääntöisesti pelastuslaitosten työturvallisuustoimintaa eivät koordinoi työhyvinvointitoimikunnat. Ainoastaan yhdestä tutkituista pelastuslaitoksista löytyy varsinainen kysymyksen tarkoittama työhyvinvointitoimikunta, joka on toteutettu asiantuntijoiden suositusten mukaisesti. Kaikilla laitoksilla on kuitenkin tehty jonkinlaisia ratkaisuja, joilla on pyritty huomioimaan työhyvinvointitoimikunnalle kuuluvat tehtävät.

Vastauksista ilmenee, että pelastuslaitoksen henkilöstöhallintaorganisaatio pyrkii hoitamaan työturvallisuustoiminnan osana koko konsernin henkilöstöjohtamista. Keskitämismalli tuottaa toisaalta etuja, mutta aiheuttaa myös ongelmia pelastuslaitoksen työn erilaisuuden ja pelastuslaitoksen toimialueen laajuuden vuoksi.

Tärkeä seikka työpaikan työturvallisuuskulttuurissa ja johdon asennoitumisessa työturvallisuuteen on johdon sitoutuminen turvallisuusjohtamiseen. Niin sanotussa ihanetapauksessa johto on luonut laitokseen selkeän turvallisuuspolitiikan, joka määrittelee turvallisuuden tavoitteet. Työpaikan johto on esittänyt selkeän kannanoton turvallisuustyön merkityksestä, ja toimintavelvoitteet ja -valtuudet on tarkasti määritelty. On olennaista, että johdon seuranta turvallisuusasioissa on aktiivista. Johto on ohjeistanut ja velvoittanut dokumentoimaan työturvallisuuteen liittyvät asiat. Lisäksi työturvallisuusasioihin on kehitetty toimiva seuranta- ja palautejärjestelmä.

Hyvään turvallisuusjohtamiseen kuuluu myös monipuolinen tiedottaminen turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Johto tarjoaa mahdollisuuden kehittää työtä turvallisuuden lähtökohdista. (Tiita 2011, 8–9.)

Haastatellut kokevat, että pelastuslaitosten ylin johto suhtautuu myönteisesti turvallisuusjohtamiseen ja pyrkii edistämään työturvallisuutta pelastuslaitoksissa. Varsinaista

laitoskohtaista turvallisuuspolitiikkaa ei esiinny, ja laitoksissa mennäänkin pääsääntöisesti isäntäkuntaorganisaation linjausten taakse. Myöskään varsinaisia tavoitteita ei ole määritelty, ja haastatteluissa todetaan, että laitos toimii osana kaupungin tavoitteita. Kaupungin strategioista mainittiin usein Nolla tapaturmaa -kampanja.

Merkillepantavaa on, että haastatteluiden mukaan laitoksilla nimenomaan ”keskitytään käytännön työturvallisuustoimintaan”. Ylin johto ei ole pelastuslaitoksissa velvoittanut ja ohjeistanut linjaorganisaatiota työturvallisuuteen liittyvässä dokumentaatiossa. Työturvallisuudesta vastaavat kokevat kuitenkin, että ylin johto suhtautuu toimintaan myönteisesti ja antaa resursseja toiminnan käytettäväksi.

Työturvallisuuslain (738/2002) 9 § velvoittaa työnantajan valmistelemaan työpaikalle työsuojelun toimintaohjelman. Sen tarkoitus on ylläpitää turvallisuutta, terveellisyyttä ja työntekijöiden toimintakykyä. Työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa on huomioitava tämän toimintaohjelman tavoitteet. Lain 9 § velvoittaa myös ottamaan työntekijät tai heidän edustajansa mukaan suunnitteluun.

Työsuojelun toimintaohjelmasta pitäisi löytyä pelastuslaitoksen ja työterveyshuollon perustiedot. Toimintaohjelmassa kuvataan työturvallisuusorganisaatio ja pelastuslaitoksen turvallisuusohjeistus. Pelastuslaitoksen työympäristö ja siihen liittyvät riskinarvioinnit on niin ikään hyvä kuvata toimintaohjelmassa. Siihen kirjataan myös pelastuslaitoksen työolojen seuranta ja seurantaan liittyvät mittarit. Tärkeänä kohtana pitäisi olla myös pelastuslaitoksen työsuojelun toimintaohjelman toteutumisen seuranta ja ohjelman päivitykset. (Kallio ym. 2010, 38.)

Tutkituissa pelastuslaitoksissa on laadittu oma työsuojeluntoimintaohjelma tai se on laadittu yleisemmällä tasolla osana isäntäkuntaorganisaation työsuojeluntoimintaohjelmaa. Näyttää siltä, että osana isäntäkuntaorganisaation toimintaohjelmaa kyseinen ohjelma jää pinnalliseksi eikä ota riittävän yksityiskohtaisesti kantaa työympäristöön, työhön liittyviin riskeihin ja niiden seurantaan.

Tärkeä työturvallisuuskulttuuriin ja turvallisuusjohtamiseen liittyvä seikka pelastuslaitoksilla on turvallisuusjohtamisen suunnitteleminen. Strategisella tasolla pelastuslaitoksen ylin johto luo työturvallisuuspolitiikan ja kohdentaa resurssit työturvallisuustoimintaan. Se, millainen politiikka työturvallisuutta ohjaa, ilmenee laitoksen työtur-

vallisuuskulttuurina. Strategisella tasolla luodaan suuntaviivat pelastuslaitoksen työturvallisuustoiminnan kehittämiseen. On tärkeää, että johto määrittelee riittävän haastavat mutta saavutettavissa olevat tavoitteet työturvallisuudelle. Konkreettiset tavoitteet kertovat johdon perehtyneisyydestä työturvallisuuteen. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää riittävien resurssien kohdentamista, mikä kertoo johdon sitoutuneisuudesta työturvallisuuteen. (Kallio ym. 2010, 35.)

Haastatteluissa ilmenee, että pelastuslaitosten johto suhtautuu myönteisesti työturvallisuuteen. Strateginen suunnittelutyö työturvallisuuden kehittämiseksi kuitenkin puuttuu. Usein haastateltavat vastaavat noudattavansa isäntäkuntaorganisaation turvallisuusstrategiaa. Yleensä isäntäkuntien strategiat ovat kuitenkin väljiä, ja ne tulisi jatkojalostaa konkreettisiksi, juuri pelastuslaitosta koskettaviksi malleiksi ja tavoitteiksi.

Turvallisuusjohtaminen on turvallisuusviranomaisen arkipäivään sisältyvä jatkuva prosessi. Pelastuslaitoksella turvallisuusjohtaminen jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen turvallisuusjohtamiseen. Ulkoisessa turvallisuusjohtamisessa pelastuslaitos toteuttaa alueellaan pelastuslain (379/2011) mukaista tehtäväänsä. Sisäisessä turvallisuusjohtamisessa pelastuslaitos toteuttaa työturvallisuuslain (738/2002) mukaista velvoitettaan suojella työntekijöitään työn aiheuttamilta haitoilta ja vaaroilta. Tärkeimmät turvallisuusjohtamisen käytännön työkalut ovat riskinarviointi ja poikkeamaraportointi. (Kallio ym. 2010, 33.)

Työriskinarvio ja poikkeamaraportointi muodostavat sisäisen turvallisuusjohtamisen perustan. Turvallisuusjohtaminen on jatkuvasti kehittyvä prosessi, jossa ennakoidaan, reagoidaan ja seurataan työturvallisuuteen liittyviä asioita. Idealisessa tilanteessa riskienarvioinnilla ennakoidaan vaarat ja haitat. Arvion pohjalta luodaan toimintamallit ja työohjeet. Ne puolestaan luovat pohjan koulutukselle ja harjoittelulle. Ennakointi vaikuttaa myös resursseihin ja tuleviin hankintoihin. Poikkeamaraportoinnin tehtävä on seurata läheltä piti -tilanteita, tapaturmia ja sairauspoissaoloja. Toimiva poikkeamaraportointijärjestelmä vaikuttaa pelastuslaitoksen arkeen tekemällä siitä joustavampaa. Havaittaessa vakava turvallisuuspoikkeama siihen reagoidaan välittömästi: toimintamalleja ja ohjeita tarkennetaan. Äärimmäisenä toimenpiteenä on pidättäytyminen vaarallisesta työtehtävästä, kunnes riski on saatu siedettävälle tasolle. Seurannan vaikutuksesta ennakointia voidaan priorisoida ja aikatauluttaa. (Kallio ym. 2010, 32.)

Muita turvallisuusjohtamisen työkaluja ovat työsuojelun toimintaohjelma, Työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukainen yhteistyö työpaikalla, työterveyshuoltolain (1383/2001) mukainen työterveyshuoltotoiminta ja työturvallisuuteen liittyvä tiedottaminen ja viestintä. (Kallio ym. 2010, 19.) Kysymystä turvallisuusjohtamisen tärkeimmistä työkaluista ei aluksi aivan täysin ymmärretty. Lisätiedon ja johdattelun myötä haastateltavat kuitenkin huomaavat, että nimenomaan riskinarviointi ja poikkeamaraportointi ovat niitä konkreettisia työkaluja, joilla pelastuslaitosten työturvallisuutta voidaan kehittää ja seurata arjessa. Haastattelun tässä vaiheessa jokainen haastateltava olikin jo tuonut mainitut työkalut esiin. Kyseiset toimenpiteet mielletään lakisääteisiksi ja ne on toteutettu ainakin jollain tavalla. Jatkettaessa keskustelua aiheesta myös muut turvallisuusjohtamista ohjaavat työkalut tulivat esiin. Voi siis todeta, että kaikki turvallisuusjohtamisen työkalut ovat tavalla tai toisella pelastuslaitoksilla käytössä.

5.2 Työturvallisuustoiminnan käytänteet

Henkilöstön riittävä osaaminen, perehdytys ja opastaminen liittyvät olennaisena osana myös työpaikkojen työturvallisuustoimintaan. Perehdyttämällä tarkoitetaan yleensä uuden työntekijän opastamista uuden työyhteisön jäseneksi. Perehdyttämisprosessissa myös talon tavat tulevat tutuksi. Työnopastus taas tulkitaan yleensä kaikkeen varsinaiseen työhön liittyväksi perehdytykseksi, jossa tietty työprosessi vaiheineen opetetaan työntekijälle. Perehdyttämisen tulee kuulua kaikille. Se on tärkeä ja olennainen osa työturvallisuustoimintaa. Myös kouluttajia on koulutettava perehdyttämään. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2–5.)

Kaikissa laitoksissa varmistetaan päätoimisen operatiivisen henkilöstön pätevyys palkkaamalla muodolliset vaatimukset täyttäviä koulutettuja sijaisia. Pelastusopiston antaman ammatillisen peruskoulutuksen saaneiden taso koetaan homogeeniseksi ja laadukkaaksi. Kaikissa tutkituissa laitoksissa uudet sijaiset perehdytetään. Perehdytyksen kesto vaihtelee parista päivästä viikkoon. Yleensä uusia sijaisia otetaan taloihin

kesän alussa, ja työvuorojen koulutukset painottuvat sijaisten perehdyttämiseen. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen näyttää menneen eteenpäin viime vuosina. Ongelmaksi koetaan vanhojen työntekijöiden osaamisen varmistaminen, joka monesti jää vuorojen esimiesten aktiivisuuden varaan. Toisen ongelman muodostavat sijaiset, jotka ovat olleet jonkin aikaa poissa työstä ja jotka joudutaan palkkaamaan äkillisesti vuorovahvuutta paikkaamaan.

Merkittävien ja suurten hankintojen, kuten puomitikaskaluston, käyttöön työntekijät perehdytetään yleensä hyvin. Dokumentointikäytänteet kuitenkin vaihtelevat laitospohjaisesti, ja pienemmän kaluston käyttöön perehdytetään vaihtelevasti. Perehdytys saattaa jäädä pelkästään työvuoron esimiehen viitseliäisyyden varaan. Tärkeimmät koulutukset kuten ministeriön ohjeistukseen perustuvat lämpimät harjoitukset hoidetaan asianmukaisesti, ja ne tulevat myös kirjatuksi esimiesten toimesta. Yleisesti ottaen dokumentaatiossa vaikuttaisi olevan kehitettävää ja selkeämmän ohjeistuksen tarvetta.

Työkykyyn liittyvä testaus ja terveyteen liittyvät asiat kirjataan hyvin ja ne arkistoidaan työterveyshuollon järjestelmiin. Firefit-järjestelmä on otettu yleisesti käyttöön ja siihen ollaan tyytyväisiä.

Työturvallisuutta koskevista ajankohtaisista asioista tiedottamisen tulisi kuulua pelastuslaitoksen arkipäiväiseen johtamiseen. Ajankohtaisten työturvallisuusasioiden tulisi olla esillä jokaisessa kokouksessa ja mieluiten ensimmäisenä. Paloasemilla havaittujen vaaratilanteiden analysointi ja niistä tiedottaminen ovat myös olennaisia työturvallisuuskäytänteitä. Turvallisuusohjeistuksen ja toiminnan kertaamisen tulee kuulua asiaan aina ennen harjoittelun aloittamista. (Kallio ym. 2010, 30)

Haastatteluiden perusteella vaikuttaa siltä, ettei pelastuslaitoksilla ole selkeää ohjeistusta työturvallisuuteen liittyvien asioiden käsittelyyn. Käytänteet vaihtelevat. Akuutit ongelmat luonnollisesti aktivoivat tiedottamisen. Joissain laitoksissa tiedottaminen hoidetaan lähettämällä sähköposti akuutista ongelmasta kaikille, ja toisissa tiedonkulku jää työvuorojen arkipäiväisen tiedonkulun varaan. Arkipäiväiseen johtamiseen liittyvissä kokouksissa työturvallisuuteen liittyvät asiat näyttävät jäävän kokouksen järjestelijän aktiivisuuden varaan. Turvallisuusohjeiden lukeminen ennen harjoituksia

näyttää myös selkeästi olevan harjoituksen pitäjän aktiivisuudesta kiinni ja uupuvan varsinaisesta harjoitteluun liittyvästä ohjeistuksesta.

Työturvallisuustoiminnan käytänteisiin liittyy olennaisesti se, miten havaitut vaaratilanteet käsitellään ja miten niistä tiedotetaan. Toimintaohjeena on, että työntekijä täyttää läheltä piti -ilmoituksen, jossa kuvataan vaaratilanne. Läheltä piti -ilmoitukset toimitetaan virkateitse linjaorganisaatiossa kaikille esimiestasolle ja työsuojelupäällikölle. Kukin esimiestaso täydentää omalta osaltaan läheltä piti -ilmoituksen. Työsuojelupäällikkö vie ilmoituksen työsuojelutoimikuntaan. Toimikunta käsittelee ilmoitukset ja tekee parannus- ja kehitysehdotukset. Esitykset kirjataan ylös ja aikataulutetaan, minkä jälkeen toimenpiteille nimetään vastuuhenkilöt. Ilmoituksen tekijä saa selvityksen ilmoituksen aiheuttamista toimenpiteistä. Toistuessaan samanlaiset ja yksittäiset vakavat ilmoitukset vaikuttavat nopeasti ohjeistukseen ja päivittäiseen harjoitteluun. Syvälinen läheltä piti -tilanteiden analyysi on hyvä työturvallisuuden kehittämisen väline. (Kallio ym. 2010, 53–57.)

Haastatteluissa ilmeni, että läheltä piti -ilmoitusten täyttämisen käytänteet vaihtelevat eri pelastuslaitoksilla ja ne ovat monesti riippuvaisia isäntäkunnan käytännöistä. Vakavat tapahtumat kuitenkin aktivoivat toiminnan poikkeuksetta. Työturvallisuudesta vastaavat henkilöt kertovat, että monien toimijoiden lomakkeiden täyttäminen turhauttaa ja esimerkiksi vakuutusyhtiöille menevät tiedot eivät välttämättä ole helposti käytettävissä työturvallisuuden kehittämiseksi. Selkeästi kaivataan yhtenäisiä ja keskitettyjä malleja ja turhan päällekkäisen työn purkamista. Selkeät turvallisuuspoikkeamat kuitenkin näyttäisivät tulevan käsitellyiksi ja osaltaan ohjaavat työturvallisuuden kehittymistä laitoksissa.

Viides haastattelukysymys koskee työntekijöihin kohdistuvien vaaratekijöiden tunnistamista. Työturvallisuuslain (738/2002) 10 § mukaan työnantajan on selvitettävä riittävän järjestelmällisesti työstä aiheutuvat haitat ja vaarat. Milloin haittoja ei voida poistaa, on analysoitava niiden vaikutus työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Vaaratekijöiden tunnistamisessa on otettava huomioon ainakin seuraavat seikat:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara seuraavissa vaaroissa tai haittoissa: työasennot ja työliikkeet (24 §), työn kuormitustekijöiden välttäminen

ja vähentäminen (25 §), väkivallan uhka (27 §), yksintyöskentely (29 §), yötyö (30 §), työn tauottaminen (31 §, työpaikan valaistus (34 §), kemialliset tekijät ja työssä esiintyvät vaaralliset aineet (38 §), fysikaaliset tekijät ja sähköturvallisuus (39 §), biologiset tekijät (40 §), koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden käyttö (41 §), henkilöiden nostaminen laitteella (42 §), työvälineiden käyttöönotto- ja määräaikaistarkastukset (43 §), onnettomuuden vaara (44 §), hälytys-, turvallisuus- ja pelastusvälineet ja niiden ohjeet. (Työturvallisuuslaki (738/2002) 5. luku)

- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit, työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet
- 3) työntekijöiden ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut henkilökohtaiset edellytykset
- 4) työn kuormitustekijät
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva haitta.

Arvioitaessa työssä esiintyviä vaaroja on huomioitava työturvallisuuslain (738/2002) 11 §, joka käsittelee erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä. Työnantajan tulee huomioida, ettei kyseisessä laissa tarkoiteta pelkästään erityisiä tutkinto- ja koulutusvaatimuksia, vaan riittävää ammattitaitoa, kokemusta, työhön perehdytystä sekä niiden riittävää valvontaa ja ohjeistusta. (Työturvallisuuslaki soveltamisopas 2010.)

Kaikissa pelastuslaitoksissa on toteutettu työntekijöihin kohdistuvien vaarojen tunnistamista jossain määrin. Tunnistamisen taso vaihtelee, ja tärkeä huomio on, että monet työturvallisuudesta vastaavat kokevat tehtävän liian suureksi.

Missään pelastuslaitoksessa ei toteudu työturvallisuuslainsäädännön henki työturvallisuuden jatkuvasta laadukkaasta kehittämisestä. Voidaan myös todeta, että kehittämisen varaa jää kaikissa tapauksissa vielä huomattavasti. Muutamissa laitoksissa on aloitettu hälytystehtäväkohtainen riskinarviointi, ja toimintaa on jopa jalkautettu ansiokkaasti pelastusasemille.

Operatiiviselle henkilöstölle tulisi myös opettaa vaarojen tunnistamisen keinoja ja riskinarviointia. Tehokas työturvallisuuskulttuuri edellyttää raportointia. Pelastuslaitok-

sen henkilöstöä koulutetaan ja motivoidaan vaaratilanneilmoitusten tekoon ja keräämään turvallisuustietoa laitoksesta. Työsuojelun ymmärtäminen osaksi operatiivista toimintaa on lisännyt eri henkilöstöryhmien tarvetta tuntea työsuojeluun liittyviä säädöksiä ja ohjeistuksia. Turvallisuusriskien minimoinnin tulee olla integroituna pelastuslaitoksen arkipäiväiseen toimintaan. Toimiakseen turvallisesti pelastuslaitos laatii pelisäännöt, jotka ohjaavat tiedottamista ja perehdyttämistä. Henkilöstöä opastetaan oikeanlaisiin toimintamalleihin ja heitä muistutetaan vaatimuksista ja hyvistä käytännöistä, joita pelastuslaitoksen toiminnassa tulee noudattaa. Arkipäivän toimintaan integroidun turvallisuusjärjestelmän toiminnan edellytyksiä ovat henkilöstön kouluttaminen ja ongelmanratkaisutekniikat, toiminnan suunnittelu muutostilanteissa ja suoriutumisen mittaaminen. (Simola 2005, 81–92.)

Käytännössä vaarojen tunnistamiseen ja arviointiin liittyvää koulutusta ja ohjeistusta ei varsinaisesti ole käytössä pelastuslaitoksen operatiiviselle henkilöstölle. Linjaorganisaatiossa esimiesasemassa olevia ei myöskään ole ohjeistettu tai velvoitettu selkeästi. Tutkituissa pelastuslaitoksissa kuitenkin koetaan, että vastuu työolosuhteista kuuluu osana esimiesasemassa olevien työhön. PERAn myötä myös operatiivinen henkilöstö on jossain määrin päässyt osallistumaan työriskinarvioprosessiin.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti toteutetussa työsuojelun toimintaohjelmassa tulee olla suunnitelma, jonka mukaisesti pelastuslaitoksen johto, työturvallisuus- ja työterveyshuoltohenkilöstö toteuttavat valvontakäyntejä, työkykyisyyden ja ammattitaidon varmistuksia ja kehittävät työpaikkaa. Johdon aktiivinen osallistuminen sovittuihin valvontoihin kertoo sitoutuneisuudesta.

Jokaisessa tutkimukseen osallistuneessa pelastuslaitoksessa tehdään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa, ja ainakin pelastusasemien osalta valvontakäynnit toteutuvat suunnitellusti. Pelastuslaitoksen ja työterveyshuollon yhteistyö näyttäisi toteutuvan myös työkykyisyyden varmistamisessa.

Toiseksi viimeinen työturvallisuuden käytänteitä koskeva haastattelukysymys liittyy onnettomuustehtävien ohjeistukseen. Työturvallisuuslain (738/2002) 14 § mukaisesti työnantajan on annettava riittävät tiedot työssä esiintyvistä haitoista ja vaaroista. Työntekijä tulee ohjeistaa työhön, työolosuhteisiin, työvälineisiin ja niiden turvalliseen käyttöön. Tärkeää on antaa opastusta ja ohjausta työn vaarojen estämiseksi. Ohjeistuksen tulee olla kokonaisvaltainen ja käsittää työn kaikki vaiheet. Ohjeistuksessa tulee

huomioida työntekijän koulutus, osaaminen ja työkokemus. Ohjeistuksessa on huomioitava konkreettisesti työssä eteen tulevat tilanteet. Ohjeistuksen riittävydestä tulee varmistua erityisesti työtehtävien muuttuessa, otettaessa käyttöön uusia työvälineitä tai päivitettyä toimintatapoja. Vaativimmissa tehtävissä kirjalliset ohjeet ovat usein tarpeen. Lain henki on, että työnantaja on velvollinen varmistamaan, että työntekijä osaa tehdä työnsä oikein. Erityisesti tulee huomioida työskentelytapojen turvallisuutta. Opastusta ja ohjeistusta on tarvittaessa täydennettävä. (Työturvallisuuslaki - soveltamisopas 2010, 36–37.)

Haastatteluista ilmenee, että ohjeistuksia yleisimpien hälytystehtävien suorittamiseen on jossain määrin tehty. Ne on kuitenkin toteutettu varsin yleisellä tasolla. Kysyttäessä ilmenee, että kattavat ja yksityiskohtaiset ohjeet koetaan haastaviksi toteuttaa ja epäillään niiden kahlitsevan ja rajoittavan varsinaista työsuoritusta kohtuuttomasti. Haastateltaessa muodostuu myös mielikuva, että työturvallisuuteen liittyvät asiat jäävät irrallisiksi eivätkä jalkaudu varsinaiseen toteuttavaan linjaorganisaatioon. Korkealla työskentely ohjeistetaan yleensä hyvin: siihen on valmisteltu materiaalia, suunniteltu harjoituksia ja tehty ohjeistukset tehtävien toteuttamiseksi.

Oleellinen työturvallisuuskäytänteitä koskeva seikka pelastuslaitoksilla on työntekijän oikeus työstä pidättäytymiseen. Työturvallisuuslain (738/2002) 23 § mukaan työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, josta aiheutuu vakavaa vaaraa hengelle tai terveydelle. Vakavan vaaran tulee olla suurempi kuin työssä tavanomaisesti esiintyvä vaara. Sitoutuessaan työskentelemään vaarallisessa ammatissa työntekijä ei voi kieltäytyä työskentelemästä työhön normaalisti sisältyvissä tehtävissä, jos työnantaja on huolehtinut velvoitteistaan. Välitön uhka hengelle tai terveydelle oikeuttaa aina pidättäytymään työstä. Kun työstä pidättäytymistä arvioidaan jälkikäteen, on huomioitava, mitkä tiedot ovat juuri sillä hetkellä työntekijällä olleet päätöksen tekemiseksi. (Työturvallisuuslaki - soveltamisopas 2010, 43–46.)

Pelastuslaitoksissa on otettu kantaa vaarallisesta työtehtävästä pidättäytymiseen varsin yleisellä tasolla. Lähinnä ohjeistuksista tulee esiin, että puolikuntoisena ei ole soveliaasta osallistua vaativiin pelastustehtäviin. Harjoituksiin on otettu enemmän kantaa ja valmisteltu kattavammat ohjeet. Haastateltavat myönsivät kuitenkin, että selkeämmät ohjeet helpottaisivat operatiivista toimintaa. Palomiehen työn luonne ottaa hallittuja riskejä ihmisten hengen ja terveyden pelastamiseksi tekee ohjeistamisesta haastavaa.

Merkillepantavaa pelastuslaitosten työturvallisuuskäytänteitä arvioitaessa on, että työturvallisuuden kanssa työskentelevät kokevat monesti olevansa yksin työturvallisuuden liittyvien tehtäviensä kanssa. Esimerkiksi läheltä piti -tilanteista raportoiminen sekä vaarojen tunnistaminen koetaan usein raskaiksi ja liian monivaiheisiksi prosesseiksi. Joihinkin käytänteisiin, kuten työntekijän oikeuteen pidättäytyä tehtävästä, kaivattaisiin selkeämpiä ohjeita. Myönteistä kuitenkin on esimerkiksi se, että yhteistyö työterveyshuollon kanssa koetaan toimivan hyvin. Kysyttäessä ilmenee, että tilannepaikkojen osalta yhteistyö ei toteudu.

5.3 Työriskinarviointiprosessi

Hyvä työriskinarvion jaottelu alkaa riskinarvion jakamisesta yleisiin tekijöihin ja pelastustehtäväkohtaisiin riskin arvioihin. Riskinarviossa tulisi ottaa kantaa hälytysvästeisiin ja johtamisvalmiuksiin, viestintään ja hälytysvälineisiin, hälytysajoon ja ryhmittymiseen kohteelle, tehtävän jälkihoitoon ja työkykyisyyden varmistamiseen. Operatiivisen toiminnan riskinarviossa korostuu tehtäväkohtainen riskien arviointi. Tehtäväkohtainen riskien arviointi jaetaan kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa tunnistetaan vaaratekijät, arvioidaan näiden vaikutuksia työntekijöihin ja vaaratilanteen todennäköisyyttä. Ensimmäisen osan toimenpiteiden seurauksena muodostetaan BS 8800 -standardin mukainen riski. Toisessa osiossa ensisijaisesti poistetaan riski. Pelastustehtävissä ei useinkaan voida riskiä poistaa, vaan riskit on minimoitava riskienhallinnan keinoilla. (Pelastus-Arvi työkalun käyttöohje Riskien arviointi pelastuslaitoksissa 2008.)

Yleisiin työriskinarvioon liittyviin tekijöihin löytyy ohjeistusta isäntäkuntaorganisaatioiden materiaaleista, ja paloasemakohtaiset riskinarviot on yleensä tehty työterveyshuollon työpaikkakäyntien yhteydessä. Osassa laitoksista on tehty jollakin tasolla pelastustehtäväkohtaista työriskinarviota. Suurin osa tutkituista pelastuslaitoksista on liittynyt Pelastustoimen ja ensihoidon riskinarvio-ohjelmaan eli PERAan. PERAn odotetaan tuovan helpotusta ja kehittävän riskinarviotoimintaa.

Systemaattinen turvallisuusjohtaminen sisältää vaarojen tunnistamisen, riskinarvioinnin ja tavoitteiden asettamisen. Systemaattinen riskinarvio koskee kaikkia pelastuslaitoksen toimintoja ja työvaiheita. Tavoitteet priorisoidaan yhteistyössä henkilöstön kanssa riskinarvion pohjalta. (Kallio ym. 2010, 35.)

Systemaattinen riskinarvio ymmärretään jatkuvaksi prosessiksi, jossa pyritään vakiinnuttamaan työturvallisuuden jatkuva parantaminen. Hyvä turvallisuuden parantamisohjelma on yhdistelmä monia hyväksi koettuja käytäntöjä, työkaluja ja toimenpiteitä. Pelastuslaitoksen tavoite riskialttiissa työssä voisi olla esimerkiksi 4 ppm eli 4 tapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden. (Simola 2005, 82–84.)

Haastateltavat kokevat oman laitoksensa työturvallisuustoiminnan systemaattiseksi. Eroja kuitenkin on eri laitosten välillä. Pilottihankkeessa mukana ollut laitos ja konsernityylisestä hallintomallista tukea saava organisaatio toteuttavat työturvallisuusjohtamista suhteellisen systemaattisesti. Toisaalta kaikki laitokset reagoivat systemaattisesti vakaviin turvallisuuspoikkeamiin ja päivittävät käytänteitään ja ohjeistuksiaan tarvittaessa. Tarpeen aiheuttaa uuden kaluston tai työvälineen hankkiminen tai uuden työtavan käyttöönotto. Hyvänä asiana voidaan pitää sitä, että läheltä piti-ilmoitukset aktivoivat työturvallisuusprosesseja.

Yhtenä osana tutkimusta oli selvittää, mitä haastateltavat kokevat operatiivisen riskinarvion olevan. Operatiivinen riskinarvio on osa dynaamista turvallisuusjohtamista, joka tapahtuu konkreettisesti pelastustehtävän aikana. Operatiivinen riskinarvio pohjautuu systemaattisesti tehtyyn riskinarvioon. Tavoitteena on havaita pelastustehtävässä esiintyvät vaaratilanteet ja valita riskinarvioon pohjautuvan ohjeistuksen avulla mahdollisimman turvallinen toimintamalli. Pelastustoiminnan tavoitteena on tehdä lakisääteisen velvoitteen edellyttämät toimenpiteet mahdollisimman turvallisesti. Jokaisen pelastustehtävään osallistuvan on hallittava operatiivisen riskinarvioinnin ajattelumalli. (Kallio 2010, 36–37.)

Operatiivisen riskienhallinnan onnistumisessa korostuu lähiesimiesten vastuu pitää varsinaisen turvallisuuden johtaminen tiukasti hallinnassaan. Linjaorganisaation vastuu työturvallisuustoiminnan toteutumisesta asettaa vaatimuksia operatiivisten esimiesten johtamiseen, tietoihin ja taitoihin. Turvallisuuskommunikointi henkilöstön välillä korostuu. Turvallisuuskommunikointi pitää sisällään ohjeistuksen ja koulutuksen, tehtävän aikaisen kommunikaation ja havaittuihin vaaratilanteisiin liittyvän raportoinnin. (Simola 2005, 135–138.)

Operatiivinen riskinarvio oli useimmille haastatelluille käsitteenä outo. Operatiivisella riskinarviolla ymmärrettiin tarkoitettavan pelastustehtäväkohtaista työriskinarviota. Käsitteen avauduttua havaittiin, ettei varsinaiseen operatiiviseen riskinarvioon ole arkipäiväisessä toiminnassa kiinnitetty riittävästi huomiota. Yhdessä laitoksessa käsite tunnettiin ja siellä oli myös toteutettu projekti, jossa operatiivisen riskinarvion kautta pyritään parantamaan työturvallisuutta.

Turvallisuusjohtamisprosessiin on valittu kokonaisvaltainen malli, jossa työturvallisuus ja siihen liittyvät vastuut ja velvoitteet on ymmärretty koko henkilöstön yhteiseksi asiaksi. Kokonaisvaltaiseen malliin liittyy oivallus, että turvallisuusjohtaminen on jatkuva prosessi, joka edellyttää vastuun jakoa koko organisaatioon. Operatiivinen henkilöstö otetaan mukaan jo suunnitteluvaiheessa. Operatiiviselle henkilöstölle luodaan mahdollisuus osallistua työsuojelutoimielimiin kattavasti huomioiden eri paloasemat ja eri palokuntamuodot. Osallistavalla mallilla, jossa koko kyseisen paloaseman henkilöstö saa tiedon riskinarvion toteutuksesta ja tavoitteista sekä siitä, mihin riskinarvio johtaa, vahvistetaan koko pelastushenkilöstön sitoutumista työturvallisuuskulttuuriin ja muokataan myönteisiä asenteita. (Kallio ym. 2010, 40–52.)

Haastatteluissa tulee esiin, että tunnettuja erikoisosaajia käytetään valmistelemaan ohjeistuksia ja tekemään hallitsemiinsa aiheisiin liittyvää oppimateriaalia. Lisäksi kyseisiä henkilöitä nimetään erilaisiin kehittämishankkeisiin ja ryhmiin, jotka valmistelevat koulutuksia ja suunnittelevat aiheeseen liittyvän kaluston hankintaa. Tunnetut erikoisosaajat voivat olla esimiesasemassa olevia, alantäydennyskoulutusta saaneita tai harrastustensa kautta aiheeseen päteviä henkilöitä. Haastatteluista muodostuu kuitenkin mielikuva, että varsinainen koulutus- ja työturvallisuusorganisaatio eivät toimi koordinoidusti yhteen: vaikuttaa siltä, että työturvallisuus ja varsinainen työskentely olisivat kaksi erillistä asiaa.

Onnettomuuspaikkojen operatiiviseen pelastustoimintaan liittyvä työriskinarviointi noudattaa niin sanotussa ihannetapauksessa selkeätä järjestystä. Ensin arvioidaan pelastustoiminnan yleiset vaaratilanteet ja korjataan niissä havaitut puutteet. Seuraavaksi verrataan asemakohtaisesti esiintyviä pelastustehtäviä hätäkeskuksen tehtävälistaukseen, minkä jälkeen päätetään pelastustehtäväkohtaisten riskien arviointijärjestys. Tämän jälkeen päivitetään työsuojelun toimintaohjelma ja tehdään pelastustehtäväkohtaiset riskien arvioinnit. Arviointien tuloksien pohjalta päivitetään operatiiviset toimin-

tamallit ja koulutetaan päivitetyt toimintamallit sekä tiedotetaan riskien arvioinnin tuloksista. Koulutukseen kuuluu operatiivisen riskinarvion toteuttaminen pelastustehtävillä. (Pelastus-Arvi -työkalun käyttöohje – Riskien arviointi pelastuslaitoksissa 2008, 7–10.)

Tutkimusolettamuksen mukaisesti pelastuslaitoksissa suoritetaan työsuojeluorganisaation toimesta lakisääteiset turvallisuuskäynnit ja arvioidaan riskejä asemarakennusten osalta. PERA-hanke on kehittänyt riskinarviotoimintaa pelastustehtäväkohtaisten arviointien osalta ja operatiivista henkilöstöä on otettu mukaan toteuttamaan arvioin-teja. Yleisesti haastateltavat toteavat, että riskien arvioinnissa olisi kehittämisen varaa ja se voitaisiin tehdä laajemmin ja kattavammin.

Työriskinarviointiprosessiin kuuluu olennaisena osana arvion päivittäminen, johon tulee myös ohjeistaa. Työturvallisuuslain (738/2002) 2. luvun mukaisesti työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen tulee huomioida huolehtimisvelvoitteessa. Työriskinarvio on mielletävä jatkuvaksi prosessiksi, jota päivitetään osana työsuojelun toimintaohjelmaa. Jatkuvasta tarkkailuvelvoitteesta seuranneista havainnoista on tarvittaessa nopeastikin päivitettävä riskinarviota ja siihen pohjautuvaa ohjeistusta. (Työturvallisuuslaki - soveltamisopas 2010, 23–40.)

Ohjeistus työriskinarvion päivittämisestä vaihtelee eri laitoksilla. Yhdessä laitoksessa, jossa on toteutettu pilottihanke työsuojelutoiminnan kehittämiseksi, löytyy myös selkeä ohjeistus aikataulutuksesta. Monessa laitoksessa päivittäminen tapahtuu, mikäli tarvetta ilmenee. Näissä laitoksissa esimerkiksi vakavat työturvallisuuspoikkeamat käynnistävät tapaukseen liittyvien riskien uudelleenarvioinnin. Isäntäkuntaorganisaation työturvallisuustoiminnan aktiivisuudella näyttää myös olevan vaikutusta riskinarvion suorittamiseen. Isossa selkeästi konsernityylisessä kaupungissa näyttää myös konsernihallintojohtoinen työturvallisuusorganisaatio tuovan jäämäkkyyttä ja dynamiikkaa riskinarvioprosessin toteuttamiseen. Pienemmissä kaupungeissa sen sijaan keskitetty työturvallisuusorganisaatio jää pinnalliseksi, ja valtuutuksen ja vastuun puute näkyy ylimalkaisena toimintana.

Vakavat työturvallisuuspoikkeamat käynnistävät kaikissa pelastuslaitoksissa toimenpiteitä, jotka johtavat ohjeistukseen tai ohjeiden päivittämiseen. Osassa tutkimukseen osallistuneista laitoksista oli selkeä toimintaohjelma, jota päivitettiin määräajoin.

Säännöllisesti päivitettävään työturvallisuuden toimintaohjelmaan kuului myös riskien- ja poikkeamienarviointia sekä ohjeistuksen tarkastelua. Vastauksista tuli esiin, että ohjeistusta on yritetty tehdä, mutta helposti käy niin, että sen pitäminen ajan tasalla ja päivittäminen ei välttämättä toteudu.

6 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mikä on työriskinarvion nykytilanne pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa. Haastatteluilla tutkin myös, kehittykö työturvallisuus riskinarvioinprosessin kautta ja vallitseeko pelastuslaitoksissa hyvä turvallisuusjohtamisen kulttuuri. Luvussa 5 käytiin läpi toisaalta pelastuslaitosten nykytilannetta sekä kerrottiin, miten työturvallisuus ja työhyvinvointi ihanteellisessa tapauksessa tulisi pelastuslaitoksilla järjestää. Tässä luvussa kokoan tutkimuksen tuloksia yhteen ja esitän ideoita mahdollisen jatkotutkimuksen aiheiksi.

6.1 Tutkimuksen lähteet ja taustat

Sisäasianministeriön pelastusosaston julkaisussa *Esimies työhyvinvointia rakentamassa* (2013) kuvataan työnantajan vastuita ja veloituksia työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Oppaassa annetaan suositus siitä, miten työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa tulisi huomioida pelastuslaitosten erityispiirteet. Muita keskeisiä lähteitä tutkimuksessa olivat Palo- ja pelastusalan työturvallisuus ja työhyvinvointi -julkaisu (Tiitta 2011) sekä *Hyvä työterveys- ja työturvallisuustoiminta pelastuslaitoksissa* -teos (Kallio ym. 2010). Näiden julkaisujen pohjalta hahmottuivat haastattelukysymysten eräänlaiset ihannevastaukset, joihin vertailen haastattelussa saatuja vastauksia. Kysymysten avulla selvitin muun muassa pelastuslaitosten johdon asennoitumista työturvallisuuteen, pelastuslaitosten työturvallisuuskulttuuria ja konkreettisia työturvallisuustoiminnan käytänteitä sekä työriskinarvioprosessia pelastuslaitoksilla.

6.2 Turvallisuusjohtaminen ja turvallisuuskulttuuri pelastuslaitoksissa

Kysymykset 1, 6, 8, 11 ja 14 selvittivät pelastuslaitosten johdon asennoitumista työturvallisuuteen. Pelastuslaitosten johto vaikuttaa asennoituvan positiivisesti turvallisuusjohtamiseen ja työturvallisuuden kehittämiseen. Kaikki tutkitut pelastuslaitokset haluavat profiloitua turvalliseksi työyhteisöiksi. Viime aikoina työturvallisuuteen liittyvät asiat on huomioitu työpaikoilla, ja vaikuttaa siltä, että sisäministeriön hanke on vaikuttanut myönteisesti turvallisuusjohtamiseen pelastuslaitoksissa. Varsinaiset johdon ulostulot ja kampanjat työturvallisuuden kehittämiseksi näyttävät kuitenkin puuttuvan työpaikoilta. Pelastuslaitoksissa uskotaankin, että kuntaorganisaatioiden yleiset kampanjat ja Nolla tapaturmaa -tavoitteet riittävät. Erilaisia hankkeita ja tutkimuksia työolojen kehittämiseksi ja työturvallisuuden laadun parantamiseksi on kuitenkin pantu alulle. Voidaan todeta, että pelastuslaitoksissa eletään etsikkoaikaa järjestelmällisen työturvallisuustoiminnan aloittamisen suhteen.

Kysymykset 2, 3, 4, 5, 9, 10, 17 ja 19 selvittivät, millaisia käytännön toimenpiteitä työturvallisuuden eteen on tehty. Kokoavasti voidaan sanoa, että toimenpiteitä on tehty jossain määrin. Kuvaavaa on, että viime vuosina käytänteet ovat tehostuneet. Positiivisena kehityksenä voidaan nähdä esimerkiksi hanke, jossa erityisesti tutkittiin mainitun toiminnan tehostamisen vaikutuksia työturvallisuuteen. Samaten positiivisena voidaan nähdä taustalla vaikuttavan hallinnollisen organisaation laadukas työturvallisuustoiminta. Toisaalta hallinnollisen organisaation toiminta näyttää useasti vaikeuttavan pelastuslaitosten konkreettisen työturvallisuustoiminnan kehittämistä valtakunnallisesti yhdenmukaiseksi ja toimivaksi järjestelmäksi.

PERA-hanke on osaltaan yhdenmukaistanut käytänteitä. Se näyttääkin kehittävän toimintoja hyvään suuntaan. PERA-hankkeen myötä myös operatiivinen henkilöstö on päässyt osallistumaan työturvallisuustoimintaan. Hanke näyttäisi myös tuovan synergiaetua sitä käyttäville laitoksille. On kuitenkin huomattava, että pelastuslaitosten suuri määrä ja itsehallinto aiheuttavat tutkimuksen perusteella paljon turhaa päällekkäistä työtä työturvallisuuden kehittämiseen.

Kysymysten 7, 12, 13, 15, 16 ja 20 perusteella riskinarvioprosessin taso vaihtelee pelastuslaitoksissa. Kaikissa laitoksissa riskinarvion toteutumiseksi on tehty jotain arviointiprosesseja. Pilottihankkeessa mukana olleessa laitoksessa on tehty toimenpiteitä vahvasti suositusten suuntaan. Samoin ilmenee, että henkilöstöä ollaan ottamassa mukaan riskinarvioprosessiin ja vastuuta jaetaan työvuorojen arkeen. Toisaalta monet vastuussa olevat kokevat jäävänsä yksin työturvallisuuden liittyvien asioiden kanssa. Esille tulee ajatuksia, joissa PERA-hankkeesta odotetaan saatavan apua käytännön toteutukseen ja hankkeen koetaan vähentävän päällekkäistä työtä. Toisaalta PERA-hankkeen pelätään tuovan lisää täytettäviä lomakkeita ja moninkertaistavan työtä, kun samoja kaavakkeita joudutaan täyttämään useisiin järjestelmiin.

Työn edetessä otin mukaan lisäkysymykset 21 ja 22, jotka selvittävät työturvallisuusjohtamiseen sekä työhyvinvointiin liittyvää koulutusta ja sen tarvetta pelastuslaitoksissa. Pelastuslaitosten työturvallisuuden liittyvissä päällystötehtävissä toimivat viranhaltijat kokevat yksiselitteisesti saaneensa heikot valmiudet laitosten sisäisen turvallisuusjohtamisen toteuttamiseen pelastusalan tutkintoon johtavissa opinnoissa. Huomattavaa on, että haastateltavat ovat suorittaneet opintoja eri aikoina ja kokemusta on myös aivan viimeisimpienkin tutkintosuunnitelmien mukaisista opinnoista.

Haastateltavat kokevat kuitenkin yksimielisesti, että he ovat voineet kouluttautua työn ohessa tehtävän edellyttämällä tavalla. Haastateltavat ovat suorittaneet työsuojelupäällikkökurseja ja osallistuneet aiheen ajankohtaisiin seminaareihin. Yksittäistapauksena voidaan todeta, että yksi haastateltava on hankkinut laajat tiedot aiheesta ja julkaissut aiheeseen liittyvää oppimateriaalia.

6.3 Kehitysehdotukset ja jatkotutkimuksen aiheet

Mediatiedotteensa 17.9.2015 mukaisesti sisäministeriö asetti pelastustoimen uudistushankkeen pelastustoimen kehittämiseksi osana maakuntauudistusta samassa aikataulussa ja samalla aluejaolla sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen kanssa. Pelastustoimen uudistushanke toteutetaan 15.12.2015–31.12.2018. Sisäministeri Petteri Orpo

toteaa, että uudistuksen tavoitteena on yhdenmukaistaa, vahvistaa ja parantaa pelastustoiminnan valtakunnallista johtamista, suunnittelua, ohjausta, valvontaa ja koordinaointia. Lain valmistelussa tulee ottaa huomioon pelastustoiminta erityisvaarallisena työnä ja tehdä turvallisuusviranomaisorganisaatiosta malliesimerkki, miten laadukas turvallisuusjohtaminen toteutetaan. Tiedotteen mukaan uudistuksella tavoitellaan tehokkaampaa ja turvallisempaa pelastustoimea. Pelastustoimen sisäistä turvallisuutta ei saa unohtaa kehittämistyössä, vaan se tulee huomioida tärkeänä osana kokonaisuutta. Uudistus luo erinomaisen mahdollisuuden järjestää pelastustoimen työturvallisuustoiminta yhdenmukaisesti ja asiantuntijoiden suositusten mukaisesti.

Työturvallisuuskeskuksen vuonna 2011 julkaisemassa Palo- ja pelastusalan työturvallisuus ja työhyvinvointi -julkaisussa esitetään pelastuslaitoksen turvallisuusorganisaation malli. Oma ehdotukseni on, että kun pelastustoimi järjestetään uudelleen syksyllä 2016 valmistuvan ja vuoden 2019 aikana käyttöönotettavan lainsäädännön mukaisesti, tämä malli otetaan käyttöön.

Mallissa alueellinen pelastuslaitos kantaa vastuun työsuojelun yhteistoiminnan organisoinnista. Vastuun toteutumiseksi nimetään toimikunta, joka koordinoi ja kehittää toimintaa. Jokaisella alueella on päällystöviranhaltija, joka nimitetään työsuojelupäälliköksi ja joka toimii yhteistyössä henkilöstöstä nimitetyn työsuojeluvaltuutetun kanssa. Nimittäminen työsuojeluvaltuutetuksi tarjoaa myös paljon kaivatun mahdollisuuden urapolkuvaihtoehdoksi ikääntyvälle palomiehelle. Toisaalta mikään ei estä kouluttamasta miehistöstä ikääntyvää palomiestä työturvallisuuspäälliköksi, kuten esimerkiksi Helsingissä on aiemmin tehty muista kuin ikääntymiseen liittyvistä syistä. Malli esittää lisäksi käyttämään paloasemittain nimettyjä työsuojelupareja. Näissä esimiesasemassa oleva henkilö ja työsuojeluasiamies muodostavat parin, joka keskittyy kyseisen aseman työsuojeluasioiden hoitamiseen. Lisäksi on tarpeen muodostaa pari päätoimisen päällystöviranhaltijan ja jokaisen sopimuspalokunnan edustajan välille. Kyseinen pari voi keskittyä huolehtimaan sopimuspalokuntaan liittyvistä asioista. (Tiitta 2010, 32–33.)

Aiemmin tässä työssä mainitun Hannu Hoffréinin (2014) ajatusmaailman mukaisesti työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvät vastuut tulee velvoittaa linjaorganisaation toteutettaviksi ja valtuuttaa vastuulliset riittävästi. Varsinainen työsuojeluorganisaatio

taas kannattaa pitää asiantuntija- ja valvontatehtävissä, jossa se kykenee ohjaamaan ja kehittämään työturvallisuutta.

PERA pelastustoimen ja ensihoidon riskinarvio -hanketta kannattaa kehittää osana pelastustoimen uudistusta. Tämän tutkimuksen perusteella PERA-hanke on selvästi aktivoanut pelastuslaitosten riskinarvioprosessia operatiivisissa tehtävissä. Hankkeen toimintatavat ovat myös lisänneet operatiivisten työvuorojen osallistumista työturvallisuuteen liittyviin prosesseihin. Hanke lisää tehdyn työn käytettävyyttä ja purkaa päällekkäisiä toimintoja. Lisäksi järjestelmästä löytyvä tieto helpottaa alueellisten riskinarvioiden toteuttamista.

PERA-järjestelmä voisi laajentua myös poikkeamaraportointiin kehitettynä järjestelmänä, joka keskitetysti antaa koko valtakunnan turvallisuuspoikkeamat kaikkien toimijoiden riskienhallintaprosessin käyttöön. Lisäksi keskusteluissa nousi esiin järjestelmän käytettävyys kriittisten poikkeaminen nopeassa tiedottamisessa.

Työhyvinvointihankkeen työturvallisuutta kehittävässä alatyöryhmässä nousi esiin pelastustoimen oman työturvallisuuskortin kehittäminen. Työturvallisuuskortin vaatiminen auttaisi osaltaan varmistamaan työturvallisuuteen liittyvien vastuiden ja velvollisuuksien tunteminen pelastustoimintaan osallistuvilta. Työturvallisuuskortin määräaikaisuus varmistaisi, että ainakin työturvallisuuden minimitaso on hallussa. Henkilöstöä koulutetaan ja ohjeistukset kerrataan säännöllisesti operatiivisessa toiminnassa mukana oleville. Ryhmän näkemys on, että kortti tulisi vaatia ilman pelastusalan ammatillista tutkintoa pelastustoimintaan osallistuvilta ja tulevaisuudessa kaikilta, jotka osallistuvat sopimuspalokuntien operatiiviseen toimintaan tarkoitetuille kursseille.

Selkeänä kehitysehdotuksena nousi esiin tarve lisätä työturvallisuuskoulutusta pelastustoimen opistoasteen ammatillisiin koulutuksiin ja asettaa turvallisuusjohtamisen opintojakso pakolliseksi palopäällystön ammattikorkeakouluopintoihin. Kaikki haastatellut kokivat saaneensa heikosti tietoa työturvallisuuteen liittyvistä asioista pelastusalan tutkintoon johtaneissa opinnoissaan. Pelastustoimen tulevaisuuden visioissa tavoitellaan Euroopan turvallisinta yhteiskuntaa ja tehokkainta pelastustointa. Näiden visioiden valossa myös pelastustoimen sisäinen turvallisuus tulee hoitaa esimerkillisellä tavalla. Ei ole suotavaa, että johtavan turvallisuusviranomaisen omassa arjessa ja

työpaikoilla turvallisuusasiat hoidettaisiin huolimattomasti tai että niihin ei panostettaisi.

Mahdollisen lisätutkimuksen aiheeksi nousi työturvallisuus sopimuspalokuntatoiminnassa. Sopimuspalokuntien toiminta niveltyy pelastuslaitosten vastuulle yhteisen työpaikan toimintasäntöjen kautta. Toisaalta monet sopimuspalokunnat toimivat itse työnantajina ja ovat velvollisia huolehtimaan, että tässä työssä esiteltyt asiat ovat kunnossa. Sopimuspalokunnat toimivat pelastustoimen resurssina laajoilla alueilla ja varsinkin harvaanasutuilla seuduilla. Sopimuspalokuntia ei pidä unohtaa tulevassa pelastustoimen kehittämisessä. Tässä työssä aiheeksi rajattiin työriskinarvion toteutuminen pelastuslaitosten operatiivisessa toiminnassa. Missään haastattelussa ei tullut esiin, kuinka sopimuspalokunnat kykenevät osallistumaan oman työnsä kehittämiseen ja operatiivisen työturvallisuuden kehittämiseen.

Tämän opinnäytetyön ohjaussopimus tehtiin keväällä 2013 ja tutkimussuunnitelma esiteltiin Pelastusopistolla huhtikuussa 2013. Toisen kerran tutkimussuunnitelma esiteltiin pelastustoimen työturvallisuusseminaarissa Kuopiossa kesäkuussa 2013. Tutkimuksen aihe valittiin, koska työriskinarvio on keskeinen työturvallisuutta kehittävä työväline. Aihe rajattiin koskemaan operatiivista toimintaa, koska oletettiin sen olevan haastavin osa riskinarvioprosessia. Opinnäytetyön teoriaosan muodostivat pelastusalaan ohjaavat keskeiset lait ja ohjeet. Kolmannessa luvussa käsiteltiin syvällisemmin hyvän turvallisuusjohtamisen keskeisiä käsitteitä. Mielestäni työssä onnistuttiin esittelemään oleellinen tieto hyvin ja selkeästi. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tapaustutkimus ja varsinainen tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna. Tapaustutkimukselle on ominaista tutkittavan aiheen syvälinen ymmärtäminen, ja tästä syystä tuntui mielekkäältä valita menetelmä, jossa tavoitteena on oppia tutkitavasta aiheesta hyvät tiedot. Mielestäni teemahaastatteluun onnistuttiin valmistelemaan kysymykset, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin kattavasti. Opinnäytetyön tavoitteena oli parantaa pelastuslaitosten operatiivisen toiminnan työturvallisuutta kehittämällä riskien tunnistamista ja hallitsemista ennakolta onnettomuuspaikoilla. Työriskinarvio on tärkeä osa turvallisuusjohtamista, joka tulee ymmärtää syvällisesti työriskinarvioprosessin toteuttamiseksi. Mielestäni opinnäytetyössä onnistuttiin tuomaan esille turvallisuusjohtamiseen liittyvät keskeiset asiat, joiden pohjalta työturvallisuutta voidaan kehittää. Opinnäytetyön aikataulu viivästyi alkuperäisestä suunnitelmasta

melko paljon, mikä johtui siitä, että sain mielenkiintoisen ja haastavan sijaisuuden ja pääsin toimimaan pelastusalan esimiestehtävissä. Aikataulun viivästyminen ei aiheutanut juurikaan haittaa itse tutkimukselle. Opinnäytetyön tekemisen aikana pelastusalalla käynnistynyt merkittävä muutosprosessi ja PERA-projektin eteneminen tekivät työstä merkittävän ajankohtaisen. Tämä opinnäytetyö on ollut oman oppimiseni kannalta erityisen merkittävä. Olen oppinut hallitsemaan laajaa projektia ja ymmärtänyt, kuinka tulokset raportoidaan. Tärkeimpänä pidän osaamista, jonka olen saavuttanut kokonaisvaltaiseen turvallisuusjohtamiseen. Oma oppimiseni syveni työryhmyöskentelyssä, lukuisissa työturvallisuusseminaareissa, ja teemahaastattelut kokoneiden ammattilaisten kanssa olivat erityisen opettavaisia. Lisäksi seminaarien yhteydessä käydyt monet hyvät keskustelut syvensivät oppimista. Olen vakuuttunut, että pelastuslaitosten sisäisen turvallisuusjohtamisen kehittäminen on tärkeä tehtävä. Uskon, että olen saanut hyvät valmiudet oman työyhteisöni kehittämiseen. Ammattimainen toiminta on turvallista

LÄHTEET

- Aaltio- Marjosola, I 1999. Casetutkimus metodisena lähestymistapana. [www.dokumentti](http://www.dokumentti.metodix.com) www.metodix.com.*
- Esimies työhyvinvointia rakentamassa 2013. Pelastusalan kumppanuusverkosto. Sisäasiainministeriö.*
- Höök, J. 2013. *Pelastustoimen työturvallisuuden poikkeamaraportointi*. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Kallio, H. 2007. *Työturvallisuusriskien tunnistaminen, arviointi ja hallinta pelastuslaitoksissa*. Diplomityö. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Lappeenranta.
- Kallio, H. 2008. *Pelastus-Arvi -työkalun käyttöohje – Riskien arviointi pelastuslaitoksissa*. Työterveyslaitos. Helsinki
- Kallio, H. 2008. *Riskien arviointi pelastuslaitoksissa*. Työterveyslaitos. Helsinki
- Kallio, H., Airila, A. & Lusa, S. 2010. *Hyvä työterveys- ja työturvallisuustoiminta pelastuslaitoksissa*. Tammerprint. Tampere.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44
- Mertanen, V. (toim.) 2010. *Työsuojelun valvonta*. 6. korjattu painos. Tammerprint Oy. Tampere. Työterveyslaitos. Helsinki
- Pelastuslaki 29.4.2011/379.
- Pelastussukellusohje*. Sisäasiainministeriön julkaisuja 48/2007. Sisäasiainministeriö.
- Pelastustoimen toimintavalmiuden suunnitteluohje. Sisäasiainministeriön julkaisuja 21/2012. Helsinki.
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. *Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoiva työsuojelu*. Painojussit Oy. Työturvallisuuskeskus Helsinki.
- Pietiläinen, R (toim.) 2010. *Työturvallisuuslaki. Soveltamisopas* 9. painos.. Tammerprint Oy. Tampere. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Piispa, M & Hulkko, L. 2010. *Työväkivallan riskiammatit*. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.
- Puranen, M. 2015. *PERA-hankkeen väliraportti*. Palosuojelurahasto. Helsinki.
- Simola, A. 2005. *Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä*. Väitöskirja. Oulu University Press. Oulu.

Tiitta, P. 2011. *Palo- ja pelastusalan työturvallisuus ja työhyvinvointi*. Painojussit Oy. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

LIITTEET

Liite 1.

Teemahaastattelut

Artela, Kaj. 28.4.2015. Länsi-Uudenmaan pelastuslaitos.

Kivipato, Mika. 20.5.2015. Kanta-Hämeen pelastuslaitos.

Lehtonen, Jukka. 23.9.2015. Pirkanmaan pelastuslaitos.

Lepistö, Jari. 8.4.2015. Jokilaaksojen pelastuslaitos.

Tiitta, Paavo. 7.4.2015. Pohjois-Savon pelastuslaitos.

Liite 2.

Tutkimuskysymykset

1. Onko laitoksessanne nimetty työhyvinvointitoimikunta tai vastaava elin?
2. Miten varmistutte henkilöstön riittävästä osaamisesta?
 - Perehdytetäänkö uudet työntekijät? Dokumentointi?
 - Miten uudet työmenetelmät tai työvälineet otetaan käyttöön?
 - Lakisääteiset koulutukset? Osaamisen varmistaminen esim. puomitiikas?
 - Toimintakykytestaukset (Firefit), työterveystarkastukset.
3. Esitetäänkö teillä työturvallisuutta koskevat ajankohtaiset asiat laitoksenne arkipäiväisessä johtamisessa?
 - Jos esitetään, miten ne on ohjeistettu tiedottamaan?
 - Käsitelläänkö ajankohtaiset turvallisuuteen liittyvät asiat jokaisessa kokouksessa?
 - Analysoidaanko turvallisuuspoikkeamat säännöllisesti?
4. Miten havaitut vaaratilanteet käsitellään ja tiedotetaan?
5. Onko laitoksessanne toteutettu työntekijöihin kohdistuvien vaaratekijöiden tunnistaminen?
6. Miten laitoksenne johto on sitoutunut turvallisuusjohtamiseen?
 - Onko määritelty selkeä turvallisuuspolitiikka?
 - Onko laitoksellanne selkeät työturvallisuustavoitteet, joiden takana on talon korkeimman johdon ulostulo?
 - Vaatiiko johto työturvallisuuteen liittyvää dokumentaatiota?
 - Onko mielestänne työturvallisuustoiminnalla riittävät resurssit?

7. Miten työriskinarvio on jaoteltu laitoksessanne?
 - Onko riskinarvio toteutettu paloasemilla?
 - Onko muut yleiset tekijät huomioitu?
 - Operatiivisen toiminnan pelastustehtäväkohtainen riskinarvio?
8. Onko laitoksessanne laadittu työsuojeluntoimintaohjelma? Mikä on kyseisen toimintaohjelman keskeinen sisältö?
9. Koulutetaanko operatiiviselle henkilöstölle vaarojen tunnistamista ja riskinarviointia?
10. Toteutetaanko työturvallisuuteen liittyvät valvonnat suunnitellusti? Ketä niihin osallistuu?
11. Onko laitoksessanne luotu turvallisuusjohtamisen strategia? Jos on, miten se ilmenee?
12. Onko laitoksenne turvallisuusjohtaminen systemaattista? Miten se ilmenee konkreettisesti?
13. Mitä mielestänne tarkoittaa operatiivinen riskinarvio?
14. Mitkä ovat tärkeimmät laitoksessanne käytössä olevat turvallisuusjohtamisen työkalut?
15. Miten operatiivisen henkilöstön osaamista on hyödynnetty turvallisuusjohtamisprosessissa?
 - Onko asemittain ja ammattiryhmittäin henkilöstöä mukana työsuojelutoiminnassa?
 - Osallistuvatko miehistön ja alipäällystön specialistit ja kouluttajat riskinarvion ja ohjeistuksen toteuttamiseen ja laadintaan?

- Onko alipäällystää koulutettu johtamaan turvallisuutta tilannepaikoilla?
- Kuuluuko miehistön työnohjaukseen operatiivinen riskinarvio?

16. Miten olette toteuttaneet onnettomuuspaikkojen operatiiviseen pelastustoimintaan liittyvän työriskinarvion?

17. Onko onnettomuustehtävät ohjeistettu riittävän yksityiskohtaisesti?

18. Miten ohjeistusta päivitetään?

19. Onko ohjeistuksessa otettu kantaa vaarallisesta työtehtävästä pidättäytymiseen?

20. Miten työriskinarvion päivittäminen on ohjeistettu?

21. Saitteko mielestänne riittävästi turvallisuusjohtamiskoulutusta suorittamissanne pelastusalan tutkintoon johtavissa koulutuksissa?

22. Oletteko mielestänne saanut riittävästi työhyvinvointiin ja -turvallisuuden liittyvää täydennyskoulutusta, työpaikkakoulutusta tai muuta tutkintoon johtavaa koulutusta?