

Työsuojelun toimintaohjelma

Case: Joensuun Ympäristötuotanto Oy

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ja matkailun ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Kevät 2017
Maija Pyykönen

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

PYYKÖNEN, MAIJA:

Työsuojelun toimintaohjelma
Case: Joensuun Ympäristötuotanto
Oy

Opinnäytetyö, 41 sivua, 10 liitesivua

Kevät 2017

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö toimeksiantajayritykselle nimeltä Joensuun Ympäristötuotanto Oy. Sen tarkoitus on saada aikaan lain vaatima työsuojelun toimintaohjelma, joka on yritykseltä aiemmin puuttunut.

Ennen perehtymistä varsinaiseen työsuojelun toimintaohjelmaan käydään läpi työsuojelun historiaa, tarkoitusta ja tavoitteita. Työsuojelun ydin muodostuu työturvallisuuslaista ja siihen liittyvästä työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. Toimeksiantajayritykseni kannalta on tärkeää myös yrityksen näkökulmasta perehtyä työsuojeluvastuuseen.

Opinnäytetyö perustuu kirjallisuuteen, internet-lähteisiin, yrittäjien haastatteluihin, työsuojeluvalluutetun kanssa tiimityöskentelyyn, sekä työsuojelutarkastajan materiaaliin perehtymiseen.

Toiminnallinen opinnäytetyöni sai aikaan sen mitä siltä odotettiin - työsuojelun toimintaohjelman. Vaarojen ja haittojen arvioinnin perusteella saatiin aikaan työturvallisuutta parantavia vaikutuksia ja työsuojelun toimintaohjelma toimii myös pienenä perehdytysoppaana yrityksen uusille ja miksi ei vanhoillekin työntekijöille.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työsuojelun on tärkeä osa yrityksen toimintaa ja turvallisuusjohtaminen tulisi olla tänä päivänä arkea yrityksille. Se lisää viihtyvyyttä, työhyvinvointia ja luo oikeita työtapoja.

Asiasanat:

Työsuojelu, työsuojelun toimintaohjelma, työturvallisuus, yhteistoiminta, työsuojeluvastuu

Lahti University of Applied Sciences Ltd
Degree Programme in Business Studies

PYYKÖNEN, MAIJA:

Occupational Health and Safety
Program
Case: Joensuun Ympäristötuotanto
Oy

Bachelor's Thesis in Business Studies, 41 pages, 10 pages of appendices

Spring 2017

ABSTRACT

This was an operational study and it was commissioned by Joensuun Ympäristötuotanto Oy. The purpose of the study was to create an occupational safety and health program, which is required by law and has been missing from the company.

Before starting the orientation to safety and health program, the history of occupational safety, its goals, and the tasks of occupational safety are discussed. The core of occupational safety is the Occupational Safety and Health Act and the employer's responsibility on the employee's well-being. As this study is commissioned by an organization, it is important to know work safety responsibility from an organization's point of view.

The study is based on literature, internet-sources, entrepreneurs' interviews, and teamwork with health and safety representatives as well as material that is collected from health and safety inspectors.

The goal of this operational study was achieved – an occupational safety and health program was created for the commissioning company. Safety at work was improved with a danger and cause evaluation. In addition, the occupational safety and health program works as an orientation guide for new employees as well as with other employees too.

In conclusion, occupational safety is an important part of a company's daily operations. Furthermore, occupational safety management should be commonplace for companies. Occupational safety provides comfort, well-being at work and it creates right work principles.

Key words: health and safety, work safety, occupational health and safety program, cooperation

SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	1
1.1	Aiheen valinta opinnäytetyöksi	1
1.2	Työn tavoite	1
1.3	Tutkimusmenetelmä	2
1.4	Opinnäytetyön rakenne	4
2.	TYÖSUOJELU	6
2.1	Työsuojelun historia ja lainsäädäntö sen takana	6
2.2	Työsuojelun tavoite	8
2.3	Työsuojelu vastuu	9
2.4	Työsuojelun valvonta	6
3.	TYÖTURVALLISUUS	14
3.1	Lainsäädäntö ja oikeudellinen vastuu	14
3.2	Työturvallisuusjohtaminen ja mittaaminen osana työsuojelua	15
3.3	Työympäristön ja työn suunnittelu, sekä perehdytys	18
4.	TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA	20
4.1	Työsuojelun yhteistoiminta	24
4.2	Työterveyshuolto	29
5.	TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA – PROJEKTI	31
5.1	Yritysesittely	34
5.2	Alkutilanne	37
5.3	Riskien arviointi ja toteutus	38
5.4	Toimintaohjelman käyttöönotto	39
5.5	Yhteenveto ja johtopäätökset	39
5.6	Jatkotutkimusaiheet	41
	LÄHTEET	42
	LIITTEET	45

1. JOHDANTO

1.1 Aiheen valinta opinnäytetyöksi

Työnantajani on Joensuun Ympäristötuotanto Oy, jolle tiesin tekeväni opinnäytetyöni, mutta aiheen valinta tuotti hankaluuksia. Ensin suunnittelin tekeväni yritykselle laatukäsikirjan, aloitin työn kirjoittamisen jo aiemmin, mutta sitten syksyllä 2016 työsuojelutarkastuksen yhteydessä ilmeni, ettei yrityksellä ole lainkaan lakisääteistä työsuojelun toimintaohjelmaa. Tämän myötä opinnäytetyöni aihe muuttui laadusta työsuojelun maailmaan. Aiheet tosin liittyvät hyvin läheisesti toisiinsa, ilman työturvallisuutta ei voi olla laatuakaan. Työsuojelun toimintaohjelma on lakisääteinen, mutta tarkkaa määritelmää sisällölle ei ole. Työsuojelun toimintaohjelma on työnantajakohtainen. Toimintaohjelman sisältö, laajuus ja muoto ovat joustavia yrityksen toimialan ja koon mukaan.

Työsuojelun toimintaohjelma tulee olla laadittuna työnantajalla ja siinä tulee olla kirjattuna työturvallisuuteen ja työoloihin liittyvät kehitystarpeet, sekä niitä koskevat riskit. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 9 §.)

1.2 Työn tavoite

Opinnäytetyöni tavoite oli luoda yritykselle yhdessä työsuojeluvaltuutetun, työsuojelupäällikön, sekä toimitusjohtajan avulla työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelun toimintaohjelman luominen aloitettiin kartoittamalla kehitystarpeet, jotka olivat tulleet esille työturvallisuuslain haitta- ja vaaratekijä arvioinnin kautta. Kirjasimme arvioinnin tulokset ylös työsuojeluvaltuutetun kanssa, jonka jälkeen keskustelimme havainnoistamme yrityksen omistajien kanssa. Osa kehitystarpeista saatiin toteutettua nopealla aikataululla ja muutama kehitystarve jäi odottamaan toteutustaan. Kehitystarpeet toteutettiin yhdessä henkilökunnan kanssa ja niiden valvonnasta vastasi työsuojeluvaltuutettu.

Tavoite ei ollut pelkästään luoda työsuojelun toimintaohjelmaa vaan saada aikaan myös kehittymistä työturvallisuuden ja toimintatapojen osalta, sekä riskien minimointia. Opinnäytetyöni teoreettisen osuuden tavoite oli selvittää, mitä työsuojelu oikeasti on ja mitä vaatimuksia se asettaa toimeksiantaja yritykselle. Työsuojelun toimintaohjelmaa tehtäessä otettiin huomioon yrityksen monimuotoisuus, joka asetti toimintaohjelmalle erityisvaatimuksia.

Tavoitteeseen päästiin lukemalla alan kirjallisuutta koskien työsuojelua ja työturvallisuutta, sekä hyödyntämällä eri lähteitä internetissä. Yrityksestä kerättiin tietoa keskustelemalla yrityksen johdon, työsuojeluvaltuutetun ja henkilökunnan kanssa.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni on toteutettu toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. Se voi olla alasta riippuen esimerkiksi ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus, kuten perehdyttämisoas, ympäristöohjelma tai turvallisuusohje. (Vilkka & Airaksinen 2003, 9).

Toimintaohjelmaa on lähdey toteuttamaan perehtymällä alan kirjallisuuteen, sekä aineistoon, joita työsuojelutarkastaja minulle antoi. Tutustuttuani alan kirjallisuuteen ja lähteisiin, loin yrityksemme toimintaohjelmalle viitekehyksen, jota lähdin toteuttamaan. Toteuttamiseen pyysin apua työsuojeluvaltuutetultamme, yrityksen omistajalta, sekä muulta henkilökunnalta. Lähinnä heidän tarjoama apu oli mielipide toimintaohjelman sisällölle.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuote, tapahtuma, opastus tai ohjeistus tehdään aina jollekin tai jonkun käytettäväksi, koska tavoitteena on joidenkin ihmisten osallistuminen toimintaan, tapahtumaan tai toiminnan

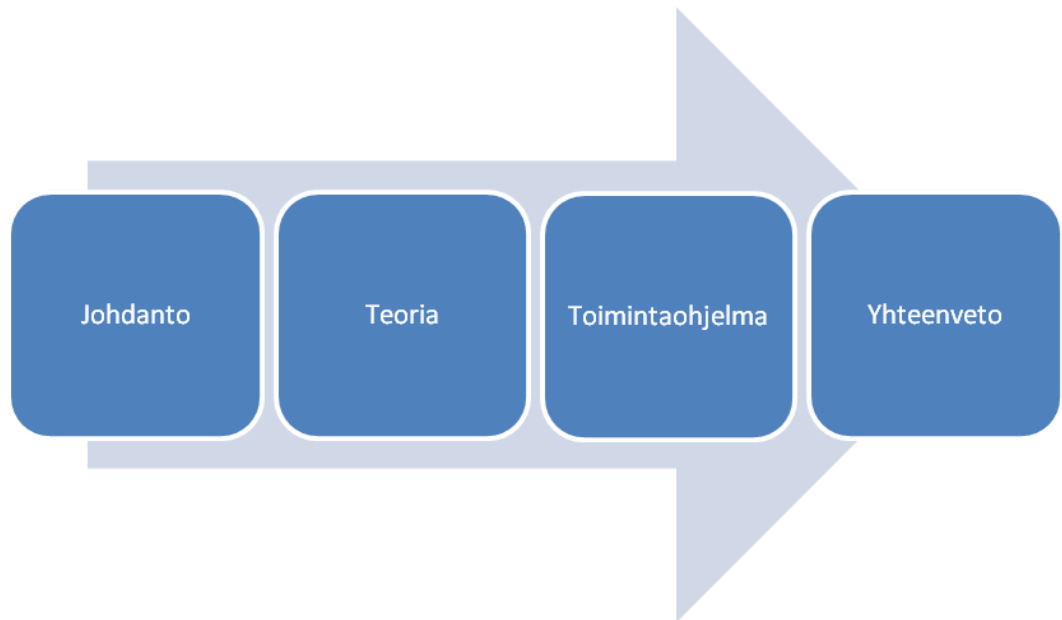
selkeyttäminen oppaan tai ohjeistuksen avulla (Vilkkä & Airaksinen 2003, 93.)

Opinnäytetyössäni halusin käsitellä työsuojelun historiaa, tavoitetta, tehtäviä sekä sen asettamia vastuita työnantajalle. Työturvallisuus oli mielestäni tärkeää käsitellä, koska se muodostaa työsuojelun ytimen, sieltä myös tulee yrityksille velvoite työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen. Toimintaohjelmaan liittyy läheisesti työterveyshuolto, sekä yrityksen työsuojeluvastuiden jakautuminen ja yhteistoiminta. Opinnäytetyöhöni valitut osa-alueet on otettu mukaan siksi, koska koin, että ne ovat erittäin tärkeitä toimeksiantaja yrityksen työsuojelun kannalta.

Työsuojelun valvonnan alaisuuteen kuuluu monen eri lain valvominen työpaikoilla. Näitä esimerkiksi ovat tasa-arvo laki, työaikalaki ja kemikaalilaki ja monet muut lait ja säädökset. Ne kuitenkin rajasin opinnäytetyöstäni, koska muuten työstä olisi tullut yksinkertaisesti aivan liian laaja. Rajauksen tarkoitus oli käsitellä työsuojelun toimintaohjelman tärkeimmät osa-alueet. Tämän vuoksi en lähtenyt käsittelemään muita työsuojelun kannalta oleellisia valvonnan piiriin kuuluvia lakeja.

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöni rakenne koostuu neljästä eri luvusta, jotka ovat esitettynä alla olevassa kuviossa.



Kuvio 1, opinnäytetyön rakenne esitettynä kuviona

Ensimmäisessä luvussa eli johdannossa käsitellään aiheen valinnan takana olevat syyt, mikä tavoitteeni työssä on ja millä tutkimusmenetelmällä siihen päästään.

Toisessa luvussa käsitellään teoreettinen viitekehys, joka muodostuu työsuojelusta, työturvallisuudesta ja työsuojelun toimintaohjelmasta. Teoriaosuuksien tarkoitus on tukea opinnäytetyön tavoitetta, ja ne muodostuvat kolmesta eri osiosta. Ensimmäisessä osiossa käsitellään työsuojelun takana olevaa lainsäädäntöä, tavoitetta, tehtävää, tarkoitusta ja vastuuta. Toisessa osiossa käsitellään työturvallisuutta, sitä sitovaa lainsäädäntöä, työturvallisuusjohtamista ja mittareita. Kolmannessa osiossa käsitellään työsuojeluntoimintaohjelmaa, yhteistoimintaa ja työterveyshuoltoa ja näiden lainsäädäntöä ja perusajatusta.

Kolmannessa luvussa käydään läpi toiminnallinen osuus eli kuinka työsuojelun toimintaohjelma syntyi. Alussa esitellään yritys työsuojelun toimintaohjelman takana. Tämän jälkeen käydään läpi aineiston keräystavat, niiden analysointimenetelmät ja lopputulos.

Viimeinen luku on yhteenveto, jossa pohditaan työsuojelun toimintaohjelman onnistumista, perimmäistä tarkoitusta ja tulevaisuuden kehityskohteita.

2. TYÖSUOJELU

Ensimmäisenä halusin selvittää työsuojelun taustalla olevaa etymologiaa. Työsuojelu sanan taustat olivatkin todella mielenkiintoisia. Latinan sana *labor* tarkoittaa, ei ainoastaan työtä vaan myös työkykyä, kestävyyttä, vaivaa, kärsimystä. Latinan yksi sana kuvaa koko työn kirjon kattavasti. Työterveyslaitoksen ylilääkäri Harri Lindholm toteaa väitöskirjassaan, että nykypäivänä työympäristön vaatimukset ovat lisääntyneet, jolloin työntekijät kokevat entistä useammin työstressiä ja altistuvat useammin stressin aiheuttamille sairauksille (Lindholm, 2013).

Työympäristön muutosten myötä työsuojelun merkitys on muuttunut entistä tärkeämmäksi. Englannin termillä *work safety* on kaksi merkitystä: työsuojelu ja työturvallisuus. Pertti Siiki toteaa kirjansa alkusanoissaan työturvallisuuslain olevan työsuojelun peruslaki (Siiki, 2010, 4).

Työsuojelun tarkoitus on turvata työntekijöiden työkyky eli vaikuttaa suoraan työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen liittyviin epäkohtiin. Toiminnan tavoite on ennaltaehkäistä ja puuttua vaaratekijöihin työpaikoilla. Tästä syystä työsuojelu voidaan jakaa eri osa-alueisiin. Osa-alueista tärkein ja pääasiallinen kohde on työympäristö, työturvallisuuden lisäksi siihen kuuluvat työterveyshuolto, työaika-suojelu, naisten, nuorten ja vajaakuntoisten suojelu sekä työsuhteiden valvonta. Näiden lisäksi siihen kuuluu olennaisesti työsuhteen oikeudenmukainen toteuttaminen, jolla on olennainen merkitys työsuojelussa. (Työterveyslaitos 2013, 9.)

2.1 Työsuojelun historia ja lainsäädäntö sen takana

1800-luvun puolivälissä herätti keskustelua koskien työn vaaratilanteita - tapaturmia sattui paljon varsinkin metsätöissä, kaivoksissa ja kivilouhimoissa. Työnantajat huomasivat, että tapaturmat ja henkilöstön terveys vaikuttivat työn tehokkuuteen. Tämä johti siihen, että tehtaanomistajat alkoivat kiinnittää huomiota työolosuhteisiin, työtapaturmien syntyyn ja niiden ennaltaehkäisemiseen. Tehtaanomistajien huomioiden työturvallisuudesta, sekä nouseva työväenliike

saivat aikaan sysäyksen Suomen työsuojelutoiminnalle. (Rytönen 2013, 7.)

Työsuojelun juuret Suomessa ulottuvat vuoteen 1889, jolloin annettiin ensimmäinen asetus teollisuusammateissa olevien työntekijöiden suojelusta, tämä oli Suomen ensimmäinen työväensuojelulaki. Kuitenkin voidaan katsoa työsuojelun alkaneen jo kymmenen vuotta aikaisemmin, kun alle 12-vuotiaiden lasten työnteko kiellettiin ja alle 18-vuotiaiden työaikoja rajoitettiin. Samana vuonna kaupunkien terveydenhoitolautakunnat asettivat terveydenhoitosäännöksen, jossa veloitettiin puuttumaan epäkohtiin, joista aiheutui haittaa työntekijöiden terveydelle. (Ketola 2010, 11.)

Työsuojelun uranuurtajana pidetään Vera Hjeltia. Hjelt syntyi vuonna 1857 ja kuoli vuonna 1947. Vuonna 1903 hänet valittiin Pohjoismaiden ensimmäiseksi naispuoliseksi ammatintarkastajaksi. Hänen tehtäviinsä kuului työolojen valvonta koko maassa. Hän toi Suomeen työväensuojelunäyttelyyn, johon hän tutustui Tukholmassa vuonna 1907. Tämä näyttely oli alkusysäys Suomessa tänä päivänäkin vallitsevalle työsuojelulle. (Työsuojeluhallinto 2015.)

Vuodesta 1907 asti on tapahtunut paljon työsuojelukentällä. Suomi oli itsenäistyessään monen muutoksen edessä, mm. lakeja säädettiin paljon. Ensimmäinen työturvallisuuslaki säädettiin 1958, joka sisälsi jo velvoitteita työnantajalle tapaturmien välttämiseksi. Kuitenkin työsuojeluun puututtiin tarkemmin 1970-luvulla työsuojelu reformissa, joka oli aikamme suuri uudistus. Reformissa kirjattiin lakiin ensimmäiset yhteistoimintamuodot, työsuojelukoulutukseen panostettiin ja paikallinen valvominen työpaikoilla aloitettiin. Tapaturmien ja ammattitautien torjunnan rinnalla alettiin puhua fyysisestä ja henkisestä kuormittumisesta, ergonomiasta, työn organisoinnista ja johtamisesta. (SKS, 2017.)

Vuonna 2002 säädettiin uusi työturvallisuuslaki, joka astui voimaan 2003 vuoden alusta. Paine uudelle työturvallisuuslaille oli kova, koska vanha laki ei vastannut enää työelämän tarpeita. Vanhan työturvallisuuslain

ongelmina pidettiin yksityiskohtaisuutta ja teollisuuspainotteisuutta. (Siiki 2006, 33)

2.2 Työsuojelun tavoite

“Tasoita työntekijän tietä kaikilla toiminta-aloilla suojelemalla häntä tapaturmilta ja ammattitaudeilta, sekä kohottamalla hänen hyvinvointiaan ja työniloan.” Tämä lause on Vera Hjeltin työväensuojelunäyttelyn tunnuslause vuodelta 1907. Tämä lause esittelee työsuojelun peruseriaatteen, joka pätee vielä tänäkin päivänä. (Työsuojelu 2017.)

Työsuojelulla on monta tavoite aluetta, lyhyesti sen voidaan sanoa kattavan koko työympäristön. Työterveyslaitos nimeää eri tavoite alueita, joita ovat esimerkiksi terveys, - työympäristö-, työvoima-, toiminnalliset, - ja taloudelliset tavoitteet, kestävä kehitys on myös keskeinen työsuojelun tavoite alue. (Kämäräinen 2003, 9).

Työsuojelun perustana toimii työturvallisuuslaki, jonka minimivaatimuksien toteutumista työpaikoilla valvovat työsuojelun aluehallintovirastojen vastuualueet. Työturvallisuuslaki on yksi keskeisimmistä työelämän laeista, joka pitää sisällään suurimman osan työntöön muodoista. (Työterveyslaitos 2014, 8) Työsuojelun tavoite on juurruttaa työntekijöiden turvallisuus ja terveys, sekä hyvät työolosuhteet yhdeksi työnantajana toimivan yrityksen toiminnan perustaksi. (Siiki 2006, 51).

Kansantaloudellinen näkökulma työsuojelulle on työolosuhteiden parantaminen. Työolosuhteita parantamalla saadaan aikaan keskeinen tekijä kansantalouden turvaamiseksi, sekä lyhyellä, että pitkällä aikavälillä. Väestön ikääntyessä on yhä tärkeämpää taata työkykyisten terveyden turvaaminen ja toimintakyvyn lisääminen. (Hietala, Hurmalainen, Kaivanto, 2015, 3.)

Yrityksille kansantaloudellinen näkökulma ei kuitenkaan ole tärkein työsuojeluun ryhtymisen peruste. Yritystaloudellinen näkökulma saadaan aikaan taloudellisilla kannustimilla, joita toteuttamalla saadaan aikaan palvelun ja laadun tasaisuus työsuojelussa. Yrityksen menestyksen avaimet ovat palvelun ja laadun tasaisuudessa. Nämä kaksi elintärkeää elementtiä yrityksille saavutetaan valmistuksen ja palvelutuotannon vakauttamisella, johon työsuojelua toteuttamalla luodaan erinomaiset edellytykset ja olosuhteet. Välillisiä taloudellisia tekijöitä ovat tuottavuus, laatu, toimintavarmuus ja kannattavuus. Välittömiä taloudellisia tekijöitä taas ovat sairastumiset ja terveyden menetykset. Nämä aiheuttavat kustannuksia välittömästi työnantajalle. (Hietala ym. 2015, 3-4.)

2.3 Työsuojelu vastuu

Yrityksen omistajat tai sen esimiehet ovat vastuussa työturvallisuuslain, säännösten sekä muun työsuojelulainsäädännön noudattamisesta. Oikeudelliseen vastuuseen voi kuitenkin joutua myös henkilö, joka toimii lain vastaisesti poistaessaan, turmellessaan vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen, ohjeen tai varoitusmerkinnän. (Hietala ym. 2015, 21.)

Työsuojeluvastuu syntyy työnantajalle työturvallisuuslain 738/2002 pykälän 8 myötä, jossa määritetään työnantajalle yleinen huolehtimisvelvoite työsuojeluasioissa. Työsuojeluvastuun jakautuminen tapahtuu alla olevan mukaisesti, jos yrityksen esimiesten vastuita ei ole muutoin selvästi määritelty.

Ylin johto

- työsuojelun yleiset toimeenpanomääräykset
- yleinen valvonta
- toimintaedellytysten turvaaminen ja varmistaminen

Keskijohto

- työturvallisuusvalvonnan organisointi ja työturvallisuustietouden välittäminen
- koneiden ja laitteiden hankinta ja valvonta

- työturvallisuusohjeiden laatiminen ja julkaiseminen

Työnjohto

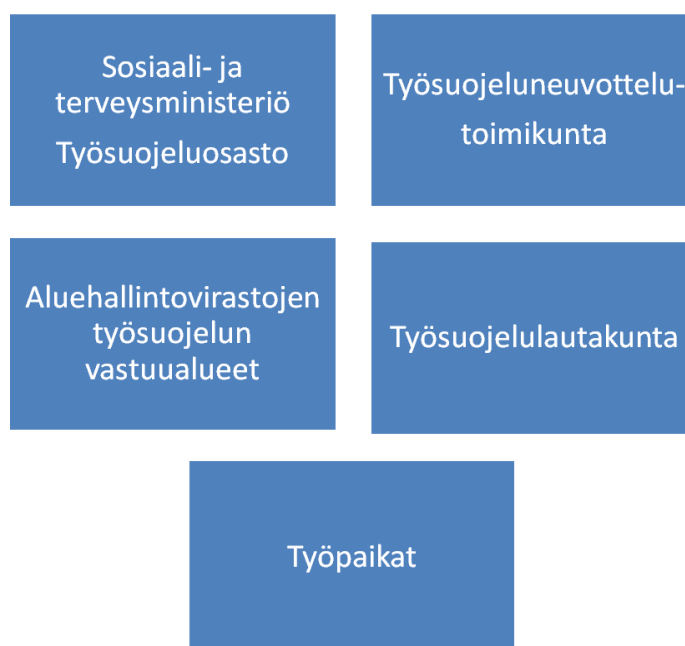
- opastusvelvollisuus
- valvontavelvollisuus
- koneitten ja laitteiden kunnan valvonta

Työntekijä

- ilmoitusvastuu vaaroista, jos ei itse voi poistaa aiheuttajaa
- noudatettava työtään koskevia säädöksiä ja työsuojelumääräyksiä (Hietala ym. 2015, 27,38-40).

2.4 Työsuojelun valvonta

Työsuojelun valvontaorganisaatio on esitetty kuviolla, jolloin sen hierarkia on helpompi havainnollistaa (kuvio). Ylimmällä tasolla toimivat Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön työsuojeluosasto, työsuojeluneuvottelutoimikunta, keskimmaisella tasolla Aluehallintovirastojen työsuojelunvastualueet ja työsuojelulautakunta, alimmalla tasolla toimivat työpaikat. (Työterveyslaitos 2013.)



Kuvio 2. Työsuojelun valvontaorganisaatio esitettynä kaaviona

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston tehtävä on ohjata aluehallinnon työsuojelun vastuualueita, se myös valvoo vastuualueiden valvontatoimintaa. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastossa on kolme eri yksikköä, joiden vastuualueet on jaettu seuraaviin osiin. Valvontayksikkö, antaa työsuojeluvalvonnan tulostavoitteet, antaa viitekehysten työsuojelun alueelliselle toiminnalle, käsittelevät tuotevalvontaan liittyvät viranomaispäätökset. Säädosyksikkö valmistelee työsuojelua koskevat lait, asetukset ja säädökset ohjeista ja seuraa säädösten toimeenpanoa, valmistelee EU-säädösten soveltamisesta annettavia selontekoja ja antaa tietoja työehtosopimusten yleissitovuuteen liittyvistä asioista. Toimintapolitiikkayksikkö arvioi, seuraa ja valmistelee työsuojelu hyvinvointia käsitteleviä strategioita ja toimintapolitiittisia linjauksia, koordinoi työhyvinvointiin liittyvää kehittämistoimintaan, vastaa Euroopan työterveys ja työturvallisuusviraston kansallisista ja EU-tason tehtävistä, vastaa osaston sisäisistä tukipalveluista. (Työsuojelu 2017.)

Työsuojeluneuvottelutoimikunta

Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimii työsuojeluneuvottelutoimikunta, jonka tehtävä on käsitellä työsuojelun periaatekysymyksiä, edistää työsuojelun yhtenäistämistä ja kehittää työsuojelun yhteistoimintaa. Neuvottelutoimikunta koostuu alan viranomaisista sekä keskeisten työmarkkinajärjestöjen edustajista (Mertanen 2013, 12.)

Aluehallintovirastot

Työsuojeluhallinto muodostuu viidestä eri aluehallintovirastosta. Niiden tehtävä on vastata alueellisesta valvonnasta ja ohjauksesta Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla. Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueet ovat itsenäisiä ja riippumattomia viranomaisia, tämän tarkoitus on taata se, että työsuojeluviranomaiset voivat itsenäisesti arvioida ja toteuttaa kaikki työsuojelua koskevat päätökset. (Työterveyslaitos 2010, 12–13).

Työsuojeluhallinnon tehtävät on määritelty laissa, työsuojeluhallinnon tulee työsuojelun edistämiseksi:

- 1) kehittää työn turvallisuutta ja terveellisyttä;
 - 2) valvoa tarkastuksia ja tutkimuksia suorittamalla, että työsuojelua koskevia säännöksiä ja määräyksiä noudatetaan, milloin se säädetään työsuojeluhallinnon tehtäväksi;
 - 3) huolehtia työsuojelun suunnittelun ja kehittämisen kannalta tarpeellisista toimenpiteistä;
 - 4) huolehtia työsuojelun neuvonta-, tiedotus-, tutkimus- ja koulutustoiminnasta;
 - 5) antaa ohjeita, neuvoja ja lausuntoja työsuojelusta annettujen säännösten ja määräysten soveltamisesta;
 - 6) antaa ohjeita, neuvoja ja koulutusta työsuojelukysymyksissä omaa työtään tekeville sekä suunnitella ja kehittää heille tarpeellista työsuojelua;
 - 7) harjoittaa kiinteää yhteistoimintaa työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa työsuojelun alalla; sekä
 - 8) suorittaa lisäksi ne muut tehtävät, jotka sen hoidettavaksi erikseen säädetään.
- (laki työsuojeluhallinnosta 16/1993.)

Työsuojelulautakunta

Jokaisen työsuojelun vastuualueen yhteydessä sijaitsee oma työsuojelulautakunta. Sen tarkoitus on toimia neuvonantajana vastuualueille. Lautakunta koostuu työmarkkinajärjestöjen ja alan asiantuntijoiden edustajista. Lautakunta käsittelee tärkeitä työsuojelun suuntaviivoja, tulostavoitteita, voimavaroja, sekä merkittäviä asioita alueellisen kehittämisen kannalta. (Työsuojelu 2017.)

Työpaikat

Valvontaorganisaation alimmalla tasolla sijaitsevat työpaikat. Työpaikoilla on aina työnantaja, jota työsuojelulainsäädäntö sitoo. Työpaikkojen valvontaa harjoittavat alueellisesti työsuojeluiden vastuualueet, valvontatoimenpide on yleisesti työsuojelutarkastus, jossa työsuojelutarkastaja käy läpi toimialan mukaisesti työsuojelun vähimmäisvaatimusten toteutumisen työpaikoilla. Työsuojelutarkastaja laatii käyntinsä jälkeen tarkastuskertomuksen. Havaittuaan lainsäädännön vastaisia asioita annetaan työnantajalle toimintaohje, kehoitus annetaan asiasta, joka on lainsäädännön vastainen ja josta aiheutuva vaara on vähäistä suurempi. Työsuojelutarkastaja voi tehdä myös ilmoituksen poliisille, jos hänellä on perusteita epäillä rikoksen mahdollisuutta. (Työsuojelu 2017.)

3. TYÖTURVALLISUUS

Kuten aiemminkin on jo todettu, työturvallisuus muodostaa työsuojelun ytimen. Tämän kappaleen on tarkoitus aukaista lisää työturvallisuuslain asettamia vaatimuksia työnantajalle ja ottaa esille ne pykälät, joilla on merkitystä työsuojelun toimintaohjelmalle. Ensimmäisenä käydään läpi työturvallisuuslain tavoitetta sekä oikeudellista vastuuta, tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan turvallisuusjohtamista ja mittaamista osana työsuojelua. Tärkeä turvallisuuden mittaamisen elementti on vaarojen ja haittojen arviointi, joka on keskeinen osa työsuojelun toimintaohjelmaa, koska siitä tulevat toimintaohjelman tavoitteet ja aikataulu (Työterveyslaitos 2014, 26). Työsuojelun toimintaohjelman kannalta tärkeitä asioita ovat myös työturvallisuuslain luvun 2 pykälät 12–14, työympäristön suunnittelu, työn suunnittelu ja perehdytys, koska ne liittyvät oleellisesti vaarojen ja haittojen selvittämiseen.

3.1 Lainsäädäntö ja oikeudellinen vastuu

Kuten kappaleessa 2.1 työsuojelun historia ja lainsäädäntö on käyty läpi uuden työturvallisuuslain historia tähän päivään saakka. Julkisen vallan tähtäin on pitkittää eläkkeellä siirtymisikää, tämä on uusitun työturvallisuuslain perusidea. Uudistettu laki painottuu työolosuhteiden parantamiseen, jotta työkykyä ylläpidettäisiin pidempään. Tämän parantamiseksi laki kiinnittää enemmän huomioita ergonomiaan, liikunta- ja tukieliinsairauksia ehkäisevään työhön sekä työn fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen kuormitukseen. Keskiössä on kuitenkin myös perinteiset työturvallisuuden keskeiset teemat, kuten työtapaturmien ja ammattitautien ennalta ehkäisy ja torjunta (Siiki, 2006, 33.)

Työturvallisuusmääräysten rikkomisesta seuraa rangaistus tai mahdollinen vahingonkorvaus. (Hietala ym. 2015, 21.)

Työturvallisuusrikkomus on yleisesti ottaen laiminlyöntirikos, jolloin jotain työsuojeluasiaa on laiminlyöty. Tällaisissa tapauksissa vastuu määräytyy henkilölle, jolla työnjaon mukaan olisi ollut velvollisuus huolehtia

työturvallisuusmääräysten noudattamisesta. Henkilöllä tulee kuitenkin olla riittävät valtuudet, tiedot ja taidot tehtävän edellyttämällä tavalla. (Hietala ym. 2015, 25–26.)

Myös rikoslaki käsittelee työturvallisuutta. Rikoslain 47 luvun 1 pykälä käsittelee työturvallisuusmääräyksiä rikkomista. Kyseisessä pykälässä käsitellään työturvallisuuden noudattamattomuutta tahallisesti tai huolimattomuudesta johtuen, jos työturvallisuus rikkomus johtaa vammaan, kuolemantuottamukseen tai vaaraan tulkitaan rikos luvun 21 kautta, joka koskee henkeen ja terveyteen kohdistuvia rikoksia.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

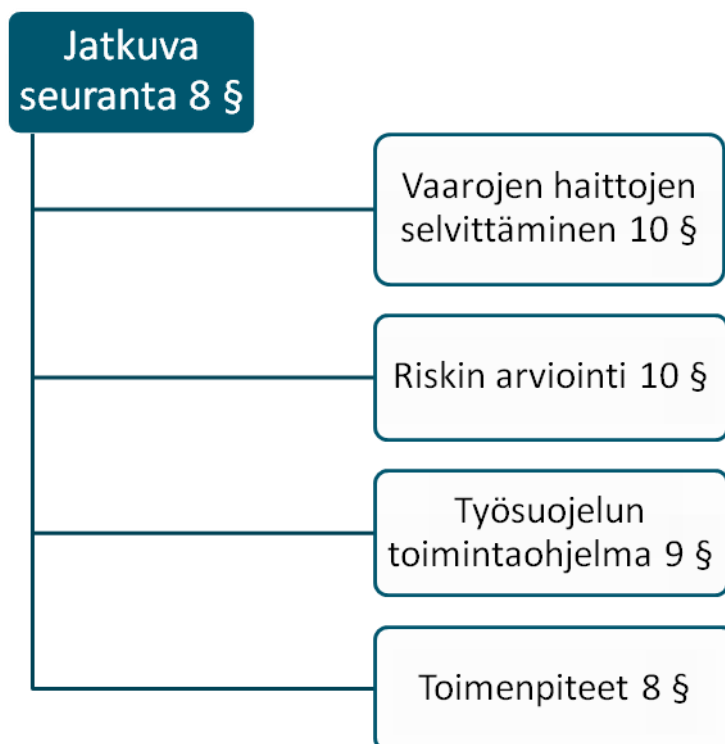
*1) rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai
2) aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan taikka mahdollistaa työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen laiminlyömällä valvoa työturvallisuusmääräysten noudattamista alaisessaan työssä tai jättämällä huolehtimatta taloudellisista, toiminnan järjestämisestä koskevista tai muista työsuojelun edellytyksistä,
on tuomittava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. (Rikoslaki 39/1889).*

3.2 Työturvallisuusjohtaminen ja mittaaminen osana työsuojelua

Aiemmin käsittelin kappaleessa 2.3 työsuojeluvastuuta, työnantajan yleistä huolehtimisvelvollisuutta ja vastuun jakautumista organisaatiossa. Nämä asiat liittyvät olennaisesti turvallisuusjohtamiseen.

Työnantajan on sitouduttava työturvallisuuden toteuttamiseen sekä lisäämiseen. Ilman työnantajan sitoutumista ei työturvallisuusjohtaminen voi olla tehokasta. Työnantajan tulee määrittää työturvallisuuden vastuut organisaatiossaan, jolloin jokainen organisaation jäsen tietää omat vastuunsa työturvallisuuden noudattamisen osalta. Työturvallisuuden noudattaminen tulisi olla arkea jokaiselle työntekijälle. Työturvallisuuden laadukas johtaminen luo organisaatiolle terveellisen ja turvallisen työympäristön (Työterveyslaitos 2017).

Johdon tulee tehdä päätökset, miten turvallisuutta edistetään. Toimeenpano ei ole mahdollista, ilman riittäviä taloudellisia, sekä henkilöllisiä voimavaroja. Yritysten tulisi hallita työturvallisuuslaki, jonka kautta yritys voisi toteuttaa kokonaisvaltaista riskinhallintaa. Tämän kokonaisuuden tavoittelu alkaa oman toiminnan analysoimisella. Turvallisuusjohtamisen perusmalli työturvallisuus lainsäädännön mukaisesti on esitetty seuraavassa kuviossa. (Kanerva 2008, 8).



Kuvio 3. Turvallisuusjohtamisen perusmalli EU:ssa Suomen työturvallisuuslain mukaan (Kanerva 2008, 8.)

Työturvallisuusjohtamisen apuna voidaan käyttää erilaisia mittareita, jotta tiedetään mihin suuntaan työturvallisuuden johtamista tulisi kehittää. Tasokas työturvallisuus on suunnitelmallisen ja tehokkaan toiminnan tulos, johon jokainen organisaation jäsen osallistuu. Tällaisella työturvallisuustoiminnalla on laajoja vaikutuksia, kuten työtapaturmien

vähentäminen, ammattitaudit ja muut työperäiset sairaudet, ennenaikaisen eläköitymisen, masennuksen ja väsymyksen väheneminen, sekä työkyvyn ja työssä jaksamisen paraneminen. Hyvä ja laadukas johtaminen parantaa myös osaltaan työhyvinvointia, toki oman työn merkityksellisyys sekä sen arvostus parantavat myös työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2010, 10)

Työturvallisuusmittarit on jaettu kolmeen eri kategoriaan, joita ovat ennakoivat mittarit, työpaikkatapaturmamittarit, sekä sairauspoissaolomittarit. (Työturvallisuuskeskus, 2010, 10).

Ennakoivia mittareita ovat turvallisuushavainnot, myös läheltä piti-tilanteet, vaarojen kartoitus- ja riskien arviointi, työturvallisuuskoulutus ja työturvallisuustason arviointi. Ennakoivat mittarit ovat tärkeitä työkyvyn ennalta ehkäisevässä työssä. Hyvä työympäristö luo pohjan turvalliselle ja tuottavalle työnteolle (Työturvallisuuskeskus, 2010, 10).

Vaarojen- ja haittatekijöiden arviointi ei kuitenkaan ole pelkkä ennakoiva turvallisuuden mittari, sillä työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan laatimaan sen jokaiselle työpaikalle. Myös useat valtioneuvoston päätökset antavat yksityiskohtaisempia vaatimuksia vaarojen tunnistamiseen ja arviointiin. Vaara- ja haittatekijöiden selvittäminen ei rajaudu ainoastaan riskien arviointiin, vaan työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa, työtapojen turvallisuutta sekä ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin tapaturmien, terveyshaittojen ja vaaratilanteiden selvittämiseksi ja torjumiseksi. Olosuhteiden muuttuessa on vaara- ja haittatekijöitä päivitettävä ja sen on oltava ajantasainen. (STM 2015, 10.)

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, työajoista, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Tällöin on otettava huomioon muun ohella:

1. Tapaturman ja muun terveyden menettämisen vaara

2. *Esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet*
3. *Työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä*
4. *Työn kuormitustekijät ja*
5. *Mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara*
(Työturvallisuuslaki 238/2002, 10§)

Työpaikkaturmamittaristoissa lasketaan esimerkiksi tapaturmataajuuksia, tapaturmaesiintyvyyksiä sekä tapaturmapoissaoloja. Nämä mittarit kertovat yrityksen työturvallisuuden tasosta (Työturvallisuuskeskus 2010, 10).

Sairauspoissaolomittari on sairauspoissaoloprosentin laskenta, joka kertoo vain työntekijän sairauspoissaolojen määrän. Mittaria käyttämällä saadaan tietoa työkykyä edistävien toimien tarpeesta ja työkyvyn muutoksista (Työturvallisuuskeskus 2010, 10.)

3.3 Työympäristön ja työn suunnittelu, sekä perehdytys

Uusi työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa entistä enemmän ennakoivaan työhön työolosuhteiden parantamiseksi. Tätä ennakointia korostavat pykälät 12 ja 13. Niiden myötä työnantajalla on velvollisuus suunnitella työympäristö sekä työ niin, että ne eivät aiheuta työntekijälle vaaraa, tai uhkaa hänen terveyttään. (Siiki 2006, 68–71.)

12 § Työympäristön suunnittelu

Työympäristön rakenteita, työtiloja, työ- tai tuotantomenetelmiä taikka työssä käytettävien koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden sekä terveydelle vaarallisten aineiden käyttöä suunniteltaessaan työnantajan on huolehdittava siitä, että suunnittelussa otetaan huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen ja että ne ovat aiottuun tarkoitukseen soveltuvia
(Työturvallisuuslaki 738/2002.)

13 § Työn suunnittelu

Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn

kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää (Työturvallisuuslaki 738/2002).

14 § Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus

14 § 1 mom. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;*
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;*
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja*
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa (Työturvallisuuslaki 738/2002.)*

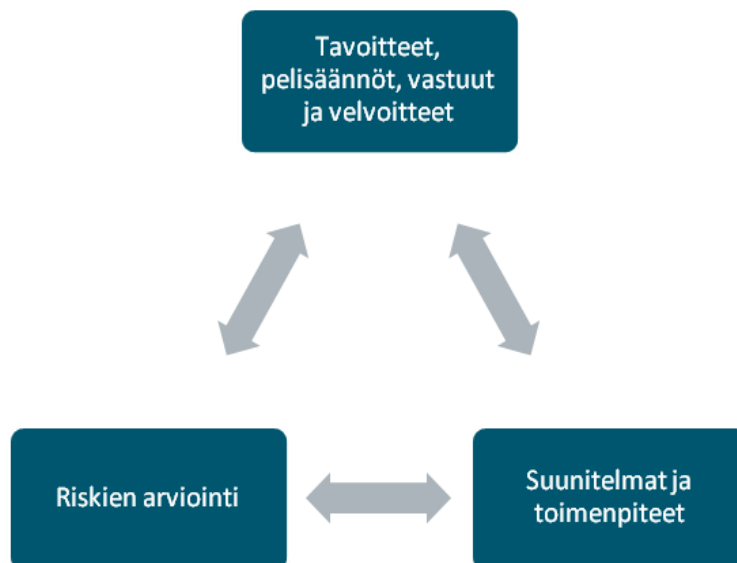
Työnantajan on perehdytettävä kaikki työntekijänsä työsuhteen laadusta riippumatta heti työsuhteen alussa työsuojelun velvoittamalla tavalla. Työn turvallisuuden kannalta työnantajan on erittäin tärkeää perehdyttää työntekijänsä uusiin työvaiheisiin, koneisiin sekä tietenkin uudet työntekijät kaikkiin uusiin työtehtäviinsä. (Siiki 2006, 71.)

Uuden työntekijän perehdyttää yleensä esimies ja hänen olisi tärkeää toteuttaa se huolellisesti, sekä edetä suunnitelmallisesti. Perehdyttämiseen kannattaa panostaa, koska onnistunut perehdyttäminen lyhentää työn oppimiseen käytettyä aikaa. Perehdytettävälle huolellinen perehdyttäminen saa aikaan sitoutumista ja arvostusta työtä kohtaan. Perehdytyksen hyvä taso saa myös aikaan mielikuvan hyvästä työnantajasta ja työyhteisöstä. Perehdyttämiseen kannattaa paneutua huolellisesta, sillä se vähentää virheiden, tapaturmien ja onnettomuuksien määrää. Hyvä perehdytys lisää työnlaatua, tulosta, asiakastyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. (Kuntatyönantajat 2017.)

4. TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

(Siikin 2006, 60) mukaan nykyinen työturvallisuuslaki pohjautuu turvallisuusjohtamisajatukseseen, jonka myötä työsuojelun toimintaohjelma on entistä tärkeämpi kokonaisuus työnantajan työsuojelutoimintaa. Työsuojelun toimintaohjelma on lisätty vanhaan työturvallisuuslakiin vuonna 1994, uuteen työturvallisuuslakiin se siirtyi samanlaisena. ”Säännöksen lähtökohtana on ennaltaehkäisevää työsuojelua koskevan työnantajakohtaisen toimintapolitiikan vahvistaminen” (Kuikko 2006, 47). Työsuojelun ollessa yksilöllistä riippuen yrityksestä, on työsuojelun toimintaohjelmakin sitä. (Siiki 2006, 60).

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työsuojelun toimintaohjelma muodostuu useasta eri osakokonaisuudesta, kuten alla olevasta kuviosta voidaan havainnoida. (STM 2015, 13.)

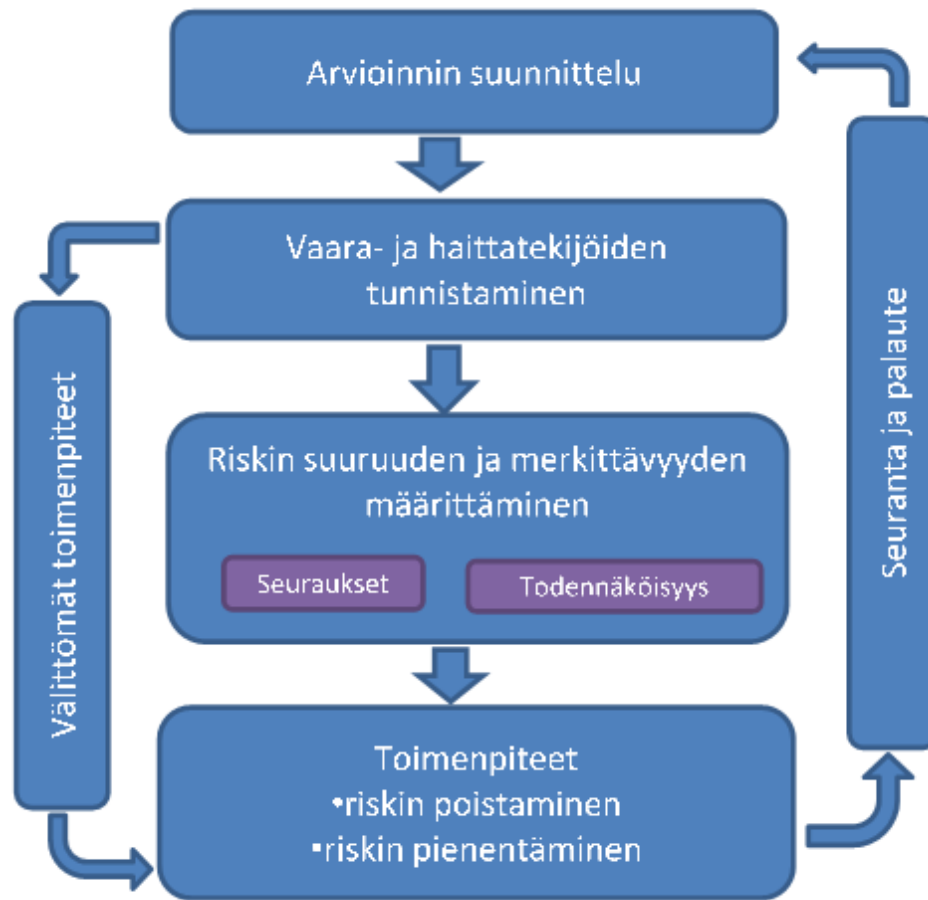


Kuvio 4. Työsuojelun toimintaohjelman muodostuminen Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan (STM 2015, 13)

Toimintaohjelman tulee kattaa teknologian, työn organisoinnin, työolojen, sosiaalisten suhteiden sekä työympäristön vaikutukset työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen terveyteen. Työsuojeluohjelman sisällön painopiste voi vaihdella työpaikkakohtaisesti, koska työturvallisuuslain säännös on joustava. Työsuojelun toimintaohjelmaan kuuluu olennaisesti työpaikasta riippumatta riskien, työolosuhteiden, kuormitustekijöiden ja toimintatapojen arviointi. Toimintaohjelmaa ei ole tarkoitus laatia työpaikalla ainutkertaiseksi vaan sitä pitää päivittää vuosittain tai tarvittaessa. (Saloheimo, 2006, 93).

Riskien arviointi

Riskien arviointi on yksi tärkeimmistä työsuojelun toimintaohjelman osakokonaisuuksista. Riskien arvioinnin kohteet perustuvat aikaisemmin mainittuun työturvallisuuslain velvoittamaan vaara- ja haittatekijöiden selvittämisvelvollisuuteen. Työnantajan käydessä läpi vaara- ja haittatekijöitä, tulee sen poistaa kaikki työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat vaarat ja haitat. Jos tekijöitä ei pystytä poistamaan, tulee työnantajan kartoittaa sen merkitys työntekijälle. (Siiki 2010, 41). Riskien arviointia helpottaa Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2015 laatima riskien arviointi työpaikalla – työkirja. Siinä avataan kaikki vaara- ja haittatekijät tarkemmin, jolloin riskien arviointi helpottuu huomattavasti. (kuvio).



Kuvio 5. Riskien arviointi prosessi esitettyinä kaaviona. (STM 2015)

Riskien arviointi aloitetaan arvioinnin suunnittelulla, tärkeää on, että arviointiin käytetään aikaa ja kaikki tekijät tulee läpikäydyksi. Arviointia varten kannattaa perustaa työryhmä, jossa olisi työntekijän edustajia sekä työnantajan edustajia. Riskitekijöiden tunnistamisen jälkeen arvioidaan riskiasteen merkittävyys. Merkittävyys arvioidaan kyseisen taulukon mukaisesti. Riskiasteen todennäköisyys määritellään ensin ja seuraavasta sarakkeesta katsotaan seurauksien merkitys. Tästä sarakkeesta saadaan riskiasteen luokittelunumero. Tämän luokittelun perusteella arvioidaan toimenpiteen tarpeellisuus ja kiireellisyys. Riskiasteen luokittelun jälkeen

laaditaan aikataulu haitta- tai vaaratekijän poistamiseksi sekä laaditaan aikataulu sen toteuttamiseksi (STM 2015.)

Riskin arviointi	SEURAUKSET		
	Vähäiset	Haitalliset	Vakavat
TODENNÄKÖISYYS			
Epätodennäköinen	1 Merkityksetön riski	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski
Mahdollinen	2 Vähäinen riski	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski
Todennäköinen	3 Kohtalainen riski	4 Merkittävä riski	5 Sietämätön riski

Kuvio 6. Riskiasteen luokittelu tapahtuu seuraavan kaavion mukaisesti. (STM 2015)

Työsuojelun toimintaohjelman laatii työnantaja sekä päätöksen että sisällön osalta. Kuitenkin sen sisällöstä olisi syytä keskustella henkilöstön tai sen edustajien kanssa esimerkiksi työsuojeluyhteistoimintaelimessä. (Hietala ym. 2015, 90.)

Työsuojelun toimintaohjelman tavoitteiden toteutumisen kannalta on tärkeää, että johto ja henkilöstö ovat sitoutuneet noudattamaan toimintaohjelmaan kirjattuja toimintaperiaatteita. Toimintaperiaatteita noudattamalla päästään tavoitteisiin. Tavoitteisiin pääsemisen kannalta on tärkeää keskustella niistä henkilökunnan edustajien tai henkilökunnan kanssa. Toimintaohjelmaan sitouttamisen kannalta olisi hyvä laatia tavoitteet yhdessä henkilökunnan kanssa, koska osallistuminen lisää sitoutumista. (Siiki 2010, 38.)

Työsuojelun toimintaohjelman olisi hyvä sisältää (Siikin 2010,39) mukaan seuraavat asiat:

- *Työnantajan tavoitteet ts. toimintapolitiikka työsuojeluasioissa*
- *Työympäristön eri tekijöiden ja kehittämistarpeiden arvioinnin ja seurannan toteuttamistavat sekä niiden huomioon ottaminen ennakoivasti suunnittelussa ja kehittämisessä*
- *Linjaorganisaation toiminta työsuojelun vastuullisena toteuttajana*
- *Työsuojeluasioiden hoidon järjestäminen ja työsuojeluorganisaation asema ja tehtävät*
- *Työterveyshuollon järjestäminen ja tehtävien kuvaus*
- *Työsuojelutietouden ja -koulutuksen järjestämistavat*
- *Henkilöstön perehdyttäminen ja työsuojelun huomioonottaminen osana työtä*

Toiminnan luonteen niin edellyttäessä kuvaus varautumisesta tapaturmien tai onnettomuuksien uhkaan sekä ensiavun järjestämisestä palontorjunnassa (Siiki 2010, 39.)

Työsuojelun toimintaohjelman tulee olla ajantasainen, mutta laki ei määrittele sen uudistamisen tarvetta. Vaara- ja haittatekijöiden tulee olla myös ajantasainen, joten jos työnantaja ei saa poistettua vaara- tai haittatekijää tulee sen suorittaa sen myötä riskin arviointi. Riskin arviointi tarkoittaa myös osakokonaisuuden päivitystä työsuojelun toimintaohjelman osalta. (Kuikko 2006, 49.)

4.1 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminnan tausta ja tehtävä

Työsuojelun yhteistoiminta tarkoittaa työpaikoilla tapahtuvaa paikallista työsuojelua. Työsuojelun yhteistoiminnan käynnistää aina työnantaja, sen tarkoituksena on edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä. Parhaimmillaan se on aitoa ja välitöntä vuorovaikutusta työnantajan ja työntekijän kesken jokapäiväisessä työssä. (Työsuojelu 2017.)

Työsuojelun yhteistoimintaa ohjaavat lait ovat työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiensa kesken (Työturvallisuuslaki 738/2002, 17§.)

Kun työnantaja valmistele työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä, työnantajan tulee toimia yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan työterveyshuollon järjestämisen yleisiin suuntaviivoihin ja toiminnan suunnitteluun mukaan lukien työterveyshuollon toimintasuunnitelma, sisältö, laajuus sekä työterveyshuollon toteutus ja vaikutusten arviointi samoin kuin antaa työntekijöille tai heidän edustajilleen riittävän ajoissa asioiden käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 8 §.)

Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 22 §.)

Yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita määrittää laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Laki perustuu kahteen osioon, ensimmäinen osio säättää asiat, jotka kuuluvat yhdessä yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin. Toinen osio säättää miten asioita tulee käsitellä yhteistoiminnassa, kuitenkin yhteistoimintakäsittelyä edellyttävät vain asiat, jotka ovat kyseisen työpaikan kannalta merkityksellisiä. (Työsuojelun valvonta 2013.)

Kiteytettynä työsuojelun yhteistoiminnan tarkoitus on käsitellä työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia asioita ja toimenpiteitä, sekä niiden toteutumista ja vaikutusten seuranta. Näitä ovat esimerkiksi: fyysinen ja psykososiaalinen kuormittuminen, kemialliset ja biologiset tekijät, työpaikan rakenteellinen turvallisuus, sekä koneturvallisuus, töiden ja työtilojen uudelleen järjestelyjen, organisaatiomuutosten, henkilöstöjärjestelyjen, kone- ja laitehankintojen vaikutukset fyysiseen ja psykososiaaliseen kuormittumiseen sekä opastukseen ja ohjeistukseen, terveyteen, turvallisuuteen, työkykyä ylläpitävään toimintaan ja työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet ja kehittämissuunnitelmat kuten työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työpaikan riskien arvioinnissa ja työpaikkaselvityksessä esille tulleet asiat sekä näiden tietojen pohjalta tehtävät toimenpiteet, turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat työpaikan seurantatiedot sekä niiden pohjalta päätetyt toimenpiteet. Seurantatietoja ovat muun muassa turvallisuushavainnot, vaaratilanteet, sattuneet tapaturmat, väkivaltatilanteet ja sairauspoissaolojen yhteenvetotiedot. Myös työterveyshuollon toteuttamista koskevat asiat ja työsuojelun toimintaohjelman tavoitteet tulee käsitellä yhteistoiminnassa. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Yhteistoiminnan osapuolet

Työsuojelupäällikkö

Työnantaja on itse työsuojelupäällikkö tai sitten hän valtuuttaa tehtävään henkilön, jolla on siihen riittävät toimintaedellytykset. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojelu tehtävissä, sekä edesauttaa yhteistyötä muiden työsuojeluviranomaisten kanssa. (Kämäräinen 2003, 19.)

Työsuojelupäällikön päätehtävä on huolehtia työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja ylläpitämisestä työntekijöiden kanssa, sekä huolehtia yhteydenpidosta työsuojeluviranomaisiin. Työsuojelupäällikkö ei vastaa työsuojelun toteuttamisesta työpaikalla, jos hänen työtehtävänsä ei

muutoin sitä edellyttä. Näin ollen työsuojelupäälliköllä ei ole oikeudellista työturvallisuusvastuuta. (Siiki 2006, 14.)

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka on valittu vaaleilla edustamaan työntekijöitä työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojeluvaltuutetun tehtäviä ovat työsuojelua koskevien määräysten hallitseminen, työympäristön tarkkailu, hän voi tarvittaessa keskeyttää työnteon, jos se aiheuttaa välitöntä taikka vakavaa vaaraa. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Yhteistoiminnassa työsuojeluvaltuutetun tehtävä on edustaa työntekijöitä yhteistoimintakäsittelyissä työnantajan kanssa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävä on myös edustaa työntekijöitä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus koulutukseen, joka antaa työsuojeluvaltuutetulle pätevyyden yhteistoimintatehtävien menestyksellistä hoitamista varten. Työsuojeluvaltuutetun on oikeus saada haltuunsa kaikki tiedot ja asiakirjat työnantajalta, jotka liittyvät työsuojeluun. Näitä ovat mm. työaikakirjanpito, työterveys selvitys, työturvallisuuslain mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointi sekä tarpeellista tietoa yhteistoimintatehtäviä varten. (Siiki 2006, 17–22.)

Työsuojeluvaltuutetulla on työnkeskeytsoikeus, jos hän tulkitsee, että työ aiheuttaa välitöntä vaaraa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle, kuitenkin työnkeskeytsoikeus ulottuu vain työntekijöihin, joita hän edustaa. Vaara on välitön silloin, kun turvallisuuden takaamiseksi tarvitaan välittömiä toimenpiteitä. Työnkeskeytsoikeus ei ulotu laajemmalle kuin turvallisuuden ja terveyden kannalta on välttämätöntä. Työnkeskeytsoikeus rajoittuu esimerkiksi siihen, että vaara voidaan välttää jättämällä yksi työvaihe väliin. Työsuojeluvaltuutetun on ilmoitettava vaarasta viipymättä työantajalle. Työsuojeluvaltuutetulla ei ole korvausvelvollisuutta työn keskeyttämisestä, jos syy on perusteltu. Työehtosopimukset määrittelevät yleensä yrityksen koon mukaan työsuojeluvaltuutetun ajankäytön yrityksen työntekijämäärän mukaan.

Työehtosopimus myös määrittelee korvauksen työsuojeluvaltuutetulle. Työsuojeluvaltuutettua koskee vahvempi irtisanomissuoja, joka on sama kuin luottamusmiehellä taikka luottamusvaltuutetulla (Siiki 2006, 17–22.)

Työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun vaaleilla, jotka voivat olla sopuvaalit tai suljettu äänestys. Vaalit eivät kuitenkaan saa aiheuttaa haittaa työpaikan toiminnalle, mutta työnantajan on kuitenkin järjestettävä kaikille työntekijöille mahdollisuus osallistua niihin. Työsuojeluvaltuutettuvaaleissa valitaan myös 2 varatyösuojeluvaltuutettua, työsuojeluvaltuutetun varahenkilöiksi, jos työsuojeluvaltuutettu on estynyt hoitamaan tointa. Työsuojeluvaltuutettua ei tarvitse valita työpaikalle, jossa on alle 10 työntekijää, jos työntekijät eivät niin halua. (Työturvallisuuskeskus 2017.)

Työsuojelutoimikunta

Työntekijä määrän ollessa enemmän kuin 20 valitaan työpaikalle työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunta suositellaan muodostuvan kuvion mukaisesti. Minimissään työsuojelutoimikunnassa on neljä jäsentä, määrä voi vaihdella kahdeksasta kahdentoista jäsenen välillä, riippuen yrityksen toimialasta ja työntekijöiden määrästä. Työsuojelutoimikunnan muodostavat työnantajan edustajat, toimihenkilöiden edustajat sekä työntekijöiden edustajat. Työsuojelutoimikunta osallistuu yhteistoimintaan. (Siiki 2003, 31.) Työsuojelutoimikunnan muodostuminen (kuvio) Työterveyslaitoksen mukaan.



Kuvio 7. Työsuojelu toimikunnan kokoonpano (TTL 2009, 20)

Työlainsäädännössä on useita säädöksiä, joissa käsitellään työnantajan tai työntekijän välistä yhteistoimintaa. Yksityistä alaa koskevia lakeja ovat, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (335/2007). Näiden säädösten lisäksi yhteistoiminnasta mainitaan velvoitteista työturvallisuuslaissa sekä työsopimuslaissa, kuitenkin työsuojelulakeina voidaan pitää myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslakeja, jotka otetaan huomioon työsuojelutoiminnassa. (Tarkkonen 2014, 34.)

4.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan tulee järjestää työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto, työnantaja voi ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestää yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa ja muun terveydenhuollon palveluita. Tämä on kuitenkin työnantajalle täysin vapaaehtoista (Kela 2017.)

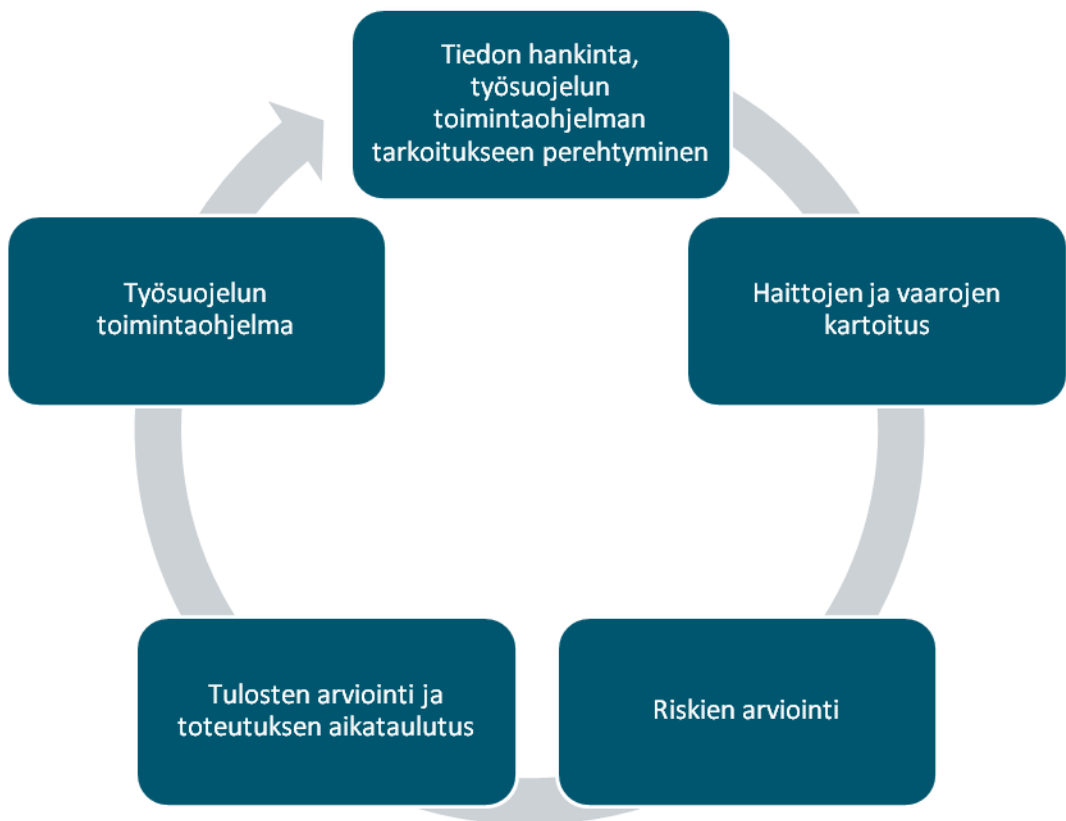
Työterveyshuollon tulee tehdä yhdessä työnantajan kanssa työpaikkaselvitys vaara- ja haittatekijöistä, jotka vaikuttavat työntekijöiden terveyteen. Monessa tapauksessa tämä riittää pelkästään työturvallisuuslain vaatimaksi selvitykseksi vaara- ja haittatekijöiksi. Työpaikkaselvitys tulee olla työntekijöiden nähtävillä ja se tulee käsitellä yhteistoiminnassa. (Kuikko 2010, 51.)

Työsuojelun toimintaohjelmassa työterveyshuolto näyttelee suurta osaa. Työterveyshuollon tulee tehdä muutaman vuoden välein työnantajan kanssa yhteistyössä työterveyden toimintasuunnitelma, jossa käydään läpi keskeisimmät työterveyden haasteet kyseiseltä toimialalta. Työterveyden tulee myös seurata sairauspoissaoloja yhdessä linjaorganisaation kanssa. Niiden ylitettyä tietty määrä tulee työterveydenhuollon yhdessä työnantajan kanssa ryhtyä työkykyä korjaaviin toimenpiteisiin. (Suomen Terveystalo 2016.)

Työnantajan tulee myös vakuuttaa työtapaturmien varalta työntekijänsä. Työnantajalla tulee olla tapaturmavakuutuksen tiedot kaikkien nähtävillä yleisissä tiloissa. (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 495/2015, 3 §)

5. TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA – PROJEKTI

Työsuojelun toimintaohjelmaa laadittaessa toimeksiantajalle mietin mitä kaikkea minun olisi syytä ottaa huomioon, koska aiempaa toimintaohjelmaa ei ollut, joten en voinut katsoa sieltä mallia. Päätin aloittaa toimintaohjelman tekemisen tutustumalla siihen, mitä työsuojelu on. Moni työntekijöistämme ei ole ollut tietoinen työsuojelun merkityksestä ja sen laajuudesta, joten tein työsuojelun toimintaohjelman mahdollisimman selkeäksi kokonaisuudeksi. Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen on esitetty kuviona, jotta sen hahmottaminen olisi helpompaa.



Kuvio 8. Toimintaohjelman laadintaprosessi esitettynä kaaviona

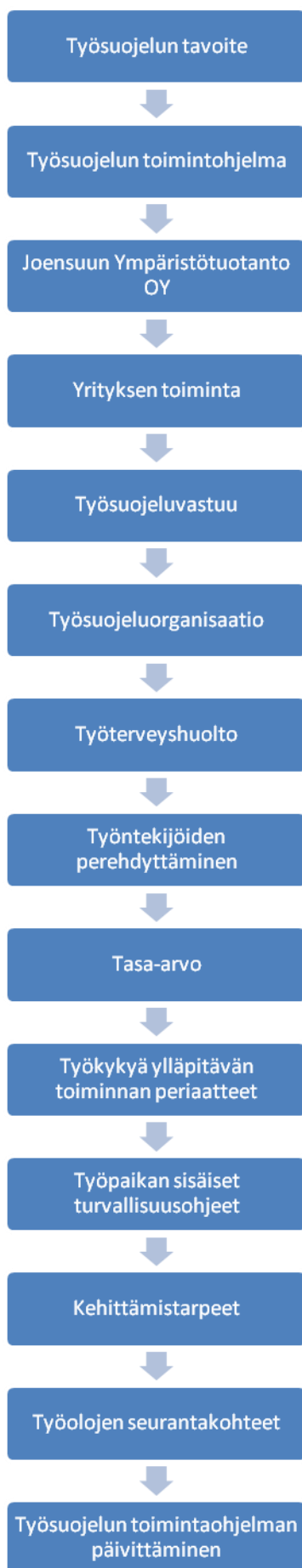
Kuitenkin he ovat noudattaneet työsuojelun perusperiaatteita tietämättään yllättävän hyvin, tästä esimerkkeinä ovat mm. työturvavaatteet, voimassa olevat turvapätevydet, turvallisuuspuutteiden havainnointi sekä kaluston

ja ensiapuvälineiden kunnan seuraaminen.

Työsuojelutarkastuksessa puutteita löytyi esimerkiksi kemikaaliluetteloinnin ja työsuojeluohjelman puuttumisesta. Kemikaaliluettelo tulisi löytyä kaikista toimitiloista, joissa erilaisia kemikaaleja käytetään. Kemikaaliluettelon yhteydessä tulisi olla esillä myös käyttöturvatieotteet. Toinen puute oli myös yleinen siisteys, tämä puute saadaan korjattua suursiivouksella, joka toteutetaan korjaamotiloissa. (Työsuojelutarkastuskertomus 2016)

Työsuojelun toimintaohjelmaa toimeksiantajayritykselle lähdin toteuttamaan seuraavan kaavion mukaisesti. Ensimmäisenä työsuojelun toimintaohjelman luomista varten lähdettiin hankkimaan materiaalia toimintaohjelman sisällöstä. Toimintaohjelman sisältöä varten (Kuvio) piti miettiä meidän työpaikkamme parasta tapaa päästä toimintaohjelman tavoitteisiin. Seuraavaksi suoritettiin vaara- ja haittatekijöiden arviointi. Haitta- ja vaaratekijöitä, joita ei voitu poistaa välittömästi, sisällytettiin riskien arviointiin. Riskien arvioinnin jälkeen luotiin aikataulu riskien poistamiseksi. Aikataulu, tavoitteet ja vastuu sisällytettiin työsuojelun toimintaohjelmaan.

Kuvio 9. Työsuojelun toimintaohjelman sisällön rakenteen muodostuminen esitettyinä kaaviona



5.1 Yritysesittely

Joensuun Ympäristötuotanto Oy on vuonna 1999 perustettu viher- ja ympäristöalan yritys. Yhtiön toiminta-ajatuksena on tarjota monipuolista viheralan osaamista Joensuun talousalueella. Toimialaan kuuluvat viheralueiden ja pihojen suunnittelu, rakentaminen ja hoito, maanrakennustyöt, salaojitukset, viemäroinnit, kasvualustatuotteiden valmistus, piha- ja puutarhaneuvonta sekä lumityöurakointi. Joensuun Ympäristötuotannolla on myös aputoiminimi Joensuun Viherkeskus. Tämän nimen alla toimii yksityisasiakkaille suunnattu puutarha, joka on auki kevästä syksyyn. (Huikuri 2017.)

Yritys työllistää ympärivuotisesti 25 työntekijää, mutta puutarhasesonin aikaan työntekijöiden kokonaismäärä on 40 – 50 henkilöä. Liikevaihto oli vuonna 2014 yli kolme miljoonaa euroa. Yritys työllistää myös 2-3 alihankkijaa, nämä alihankkijat ovat yleensä eri työkoneiden kuljettajia. Liikevaihto jakautuu niin, että yksityisasiakkaiden osuus liikevaihdosta on 10 prosenttia ja loput 90 % koostuu julkisyhteisöistä ja vähittäisasiakkaista. (Huikuri 2017.)

Historia

Joensuun Ympäristötuotanto Oy:n omistavat sen perustajat Erkki Myller ja Jaakko Huikuri. He työskentelivät ennen Joensuun kaupungin vihertekniikan työnjohtajina, kunnes vuonna 1999 päättivät perustaa oman yrityksen ja irtisanoutuivat kumpikin työstään. Yrityksen ensimmäinen toimintavuosi oli vuonna 1999. Ensimmäisinä vuosina yritys työllisti muutaman vakituisen työntekijän ympärivuotisesti, mutta sesongin aikaan henkilömäärä kaksinkertaistui. (Huikuri 2017.)

Vuonna 2005 yritys laajensi toimialaansa myös yksityisasiakkaille, kun Viherkeskus avattiin. Yritys osti Joensuun kaupungin vanhat kasvihuoneet, jonka myötä saatiin tilat puutarhan perustamiselle. Viherkeskusta varten on perustettu aputoimi Joensuun Viherkeskus Oy, jonka alla puutarha toimii. (Huikuri 2017.)

Toimiala

Toimialaan kuuluu viheralueiden ja pihojen suunnittelu, rakentaminen ja hoito, maanrakennustyöt, salaojitukset, viemäröinnit, kasvualusta tuotteiden valmistus, puutarhapalvelut, piha- ja puutarhaneuvonta sekä lumityöurakointi. Edellä mainittujen toimialojen lisäksi, yrityksen toimialaan kuuluu myös yksityisasiakkaille suunnattu Joensuun – viherkeskus, puutarha, josta on myös saatavilla maa-aineksia ja pihasuunnitelmia. (Huikuri 2017.)

Koska yrityksen toimiala on todella laaja, on kilpailijoitakin monia. Yrityksen valttikortti on kuitenkin se, että kenelläkään muulla vastaavalla toimijalla Joensuun talousalueella, ei ole niin kattavaa toimialaa. Saman katon alta löytyy monta eri palvelua. Pahimmiksi kilpailijoiksi toinen omistajista kuitenkin mainitsee muut maanrakennusyrietykset, joita Joensuun talousalueelta löytyy useita. (Huikuri 2017.)

Sovellettava työehtosopimus

Sovellettava työehtosopimus on Viheralan työehtosopimus, joka on yleissitova työehtosopimus. Viheralan työehtosopimus on laadittu puuliiton ja Maaseudun työnantajaliiton välille ja se on voimassa 1.1.2017 – 31.1.2018.

Tämä työehtosopimus on koko maata käsittävä ja sen määräyksiä noudatetaan kaikkien Maaseudun Työnantajaliiton viher- ja ympäristörakentamis- alalla toimivien jäsenyritysten ja näiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa. Sopimusta sovelletaan viheralueiden rakennustöissä, viher- ja ulkoilun alueiden hoidossa, viheralueiden suunnittelussa ja viheralan yritysten muissa töissä sekä viheralan yrityksen välittömässä yhteydessä toimivassa puutarhamyymälässä. (Viheralan tes, 2017)

Viheralan työehtosopimus ottaa kantaa työsuojeluun ainoastaan luvussa seitsemän. Luvussa seitsemän on kaksi pykälää, pykälä 37 ottaa kantaa

työturvallisuuteen ja pykälä 38 suojavaatetukseen. Toinen asia, joka mainitaan noudattamassamme työehtosopimuksessa koskien työsuojelua, on työsuojeluvaltuutetun käytössä oleva työaika työsuojeluasioihin kuukausittain. Käytettävissä oleva työajan määrä vaihtelee työntekijöiden määrän mukaan, työsuojeluvaltuutettukorvaus on aina sama riippumatta henkilöstömäärästä. Meidän kohdallamme tämä tarkoittaa 6 tuntia kuukaudessa ja korvausta työsuojeluvaltuutettuna olemisesta maksetaan kuukaudessa 48 € (Viheralan tes 2017.)

Asiakaskunta

Joensuun Ympäristötuotannon asiakaskuntaa ovat julkisyhteisöt ja vähittäisasiakkaat. Julkisyhteisöistä suurin työllistäjä on Joensuun kaupunki. Tälläkin hetkellä Joensuun kaupungin kanssa on kolmivuotinen sopimus lumien aurauksesta Joensuun itäpuolella. Sopimuksen myötä on voitu työllistää muutamia koneenkuljettajia, sekä lumityömiehiä talvellakin. Kesäisin kohteina ovat viherrakennus työt laidasta laitaan, riippuen eri kohteista (Huikuri 2017.)

Vähittäisasiakkaissa suurimpia työllistäjiä ovat taloyhtiöt: taloyhtiöiden kesäkukkien istutus, ruohonleikkaus, sekä muut viherrakennus kohteet (Huikuri 2017).

Joensuun Viherkeskuksen asiakaskuntaa ovat myös kotitaloudet. Puutarha toimiikin niin sanotulla käteiskaupalla, laskutusta ei tämän aputoiminimen alla ole. Puutarha ei ole auki koko vuotta, jouluna myydään joulukukkia. Joulun jälkeen ovet suljetaan pari kuukaudeksi, kunnes aloitetaan kesäkukkien kasvatus seuraava sesonkia varten. Asiakkaille ovet avataan taas huhtikuun lopussa, keväästä juhannukseen puutarha on auki joka päivä. Juhannuksesta joulun, puutarha palvelee ainoastaan arkisin. (Huikuri 2017.)

Sidosryhmät

Sidosryhmiä yrityksellä on monia, koska toimiala on todella laaja. Sidosryhmä riippuu paljon projektista, mutta esimerkiksi viherrakennus

töissä niitä ovat: puutarhatukut, kiviainesten toimittajat, asfaltointi yritykset ja monet muut pienet puutarha toimijat. Tärkein sidosryhmä kuitenkin on kiviainesten toimittajat, koska heidän tuotteitaan tarvitaan ympäri vuoden, talvisin hiekoittamiseen ja kesäisin viherrakentamiseen. (Huikuri 2017.)

5.2 Alkutilanne

Yrityksen alkutilanne työsuojelun toimintaohjelmaa varten oli vähäistä, aikaisempaa työsuojelun toimintaohjelmaa ei ollut laadittu, koska ohjelman laadinta oli aina jäänyt työkiireiden alle. Työsuojelutarkastuksen myötä toimintaohjelman laadinta tuli ajankohtaiseksi. Näin ollen sain opinnäytetyölle konkreettisen ja mielenkiintoisen aiheen.

Lähdin kartoittamaan tilannetta tutustumalla työsuojelutarkastajan antamiin aineistoihin, sekä tutkimalla internetin tarjoamaa sisältöä liittyen työsuojeluun, sekä toimintaohjelmaan. Materiaalia löytyi paljon, mutta nopeasti huomasin, että kaikki lähteet toistivat aika lailla samaa asiaa. Tämä oli kuitenkin minun kannaltani hyvä asia. Informaation puutetta ei ollut. Tärkeimpiä tietolähteitä minulle olivat Työturvallisuuskeskuksen ja Työsuojeluhallinnon internet-sivut. Kirjallisuuslähteitä minulla oli useita, sillä kirjallisuutta aiheesta löytyi suunnaton määrä.

Toimenkuvani yrityksessä on sihteerin työtehtävät, ainoana sihteerinä työkuvani on laaja. Toimenkuvaani kuuluvat osto- ja myyntireskontran hoito, palkanlaskenta, yhteydenpito eri sidosryhmiin, tarjousasiakirjojen laadinta, johdon assistenttina toimiminen, taloushallinto ja kaikki mahdolliset työtehtävät, jotka kuuluvat yrityksen toimintaan kuuluviin taustatöihin, jotka tapahtuvat toimiston puolella. Yhdellä lauseella todettuna, yksikään päivä ei ole samanlainen.

Yrityksestämme puuttui myös työsuojeluvaltuutettu, joka valittiin vaalien kautta lokakuussa yksimielisesti. Myös varavaltuutetut valittiin samaisissa vaaleissa. Kirjoitin kokouspöytäkirjan puhtaaksi, jonka jälkeen kävin ilmoittamassa valitut työturvallisuuskeskuksen rekisteriin. Tämän jälkeen ilmoitettiin työsuojeluvaltuutettu työsuojelun peruskurssille hankkimaan

tarpeellista tietoa kyseiseen luottamustehtävään. Työsuojeluvaltuutetun kaksiosainen kurssi järjestettiin helmi-maaliskuussa Kuopiossa ja kurssin kesto oli yhteensä 6 päivää. Kurssin järjesti Työturvallisuuskeskus. Työsuojeluvaltuutetun mukaan kurssi oli erittäin antoisa ja antoi hänelle hyvät valmiudet toimia työsuojeluvaltuutettuna.

Työympäristö

Toimialan ollessa niin laaja, päätin tehdä työsuojelun toimintaohjelmasta lähinnä yleisen selvityksen työpaikkamme toimintamalleista. Toimialan takia työympäristö on erittäin laaja, osa tekee töitä puutarhalla, joku voi olla lapiomiehenä maarakennuskoneenkuljettajan työparina, kun taas toinen työntekijä istuttaa pensaita rakennustyömaalla. Tämän takia työsuojelun kirjo yrityksellämme on erittäin laaja-alainen. Kuitenkin kaikkia sitoo sama asia työturvallisuus, turvallisuusohjeita on noudatettava, koska työskentely ympäristö on alati muuttuva. Jokainen työntekijämme tiedostaa sen ja jokaiselta vaaditaan tie- ja työturvapätevyyttä.

5.3 Riskien arviointi ja toteutus

Riskien arvioinnin suoritimme työsuojeluvaltuutetun kanssa yhdessä, jonka jälkeen toimitusjohtaja ja työsuojelupäällikkö kävivät läpi tarpeelliseksi katsomamme kehitystarpeet. Riskien arvioinnin apuna käytimme aikaisemminkin jo mainittua riskien arviointi työpaikalla – työkirjaa. Työkirjassa käydään kaikki riskien arviointi kohdat yksitellen läpi, jonka myötä riskien arviointi oli suhteellisen helppoa. Yrityksen monimuotoisuuden takia päätimme kartoittaa riskit erikseen kahden eri toimipaikkamme, sekä kahden eri työnkuvan osalta eli yhteensä lomakkeita käytiin läpi 20 kappaletta. Riskien arviointi suoritettiin kemiallisten ja biologisten, henkisen kuormittumisen, fysikaalisten, ergonomia ja tapaturman vaaratekijöiden osalta. Kirjasimme vaaratekijät ylös ja suunnittelimme aikataulun vaaratekijöiden korjaamiseksi.

Arvioimme vaaratekijöiden riskiasteet ja päätimme, että työsuojeluvaltuutettu vastaa toimenpiteistä aikataulun toteutumisessa.

5.4 Toimintaohjelman käyttöönotto

Toimintaohjelma otettiin käyttöön heti, kun se valmistui. Se annettiin ensin luettavaksi työsuojeluvaltuutetulle, hänen hyväksyntänsä jälkeen sen lukivat yrityksemme omistajat, joista toinen on työsuojelupäällikkömme ja toinen toimitusjohtajamme. Heidän hyväksyntänsä jälkeen toimintaohjelma toimitettiin kahteen eri toimipisteeseemme kaikkien nähtäville ja luettavaksi.

Työyhteisö koki sen myönteisenä asiana ja työsuojelun toimintaohjelma sai positiivisen vastaanoton, koska se selkeytti monia työsuojeluun liittyviä käytännön asioita työntekijän kannalta. Usealle työntekijälle varsinkin nuorille, työsuojelun toimintaohjelman pakollisuus ja työsuojelun sisältö olivat yllätys. Työsuojelun toimintaohjelman perimmäinen tarkoitushan on avata työsuojelun prosessit työympäristössä. Sen toteutuminen käytännössä on riippuvainen johdosta, sekä työntekijöiden sitoutumisesta siihen.

5.5 Yhteenveto ja johtopäätökset

Toimeksi annetun opinnäytetyön tavoitteena oli luoda Joensuun Ympäristötuotanto Oy:lle työsuojelun toimintaohjelma. Mielenkiintoiseksi opinnäytetyön teki se, ettei toimintaohjelmaa ollut toimeksiantajalla aikaisemmin. Tämän myötä opinnäytetyöni oli sukellus laajaan työsuojelun maailmaan, joka opetti minullekin lukuisia uusia asioita työsuojelusta. Minäkään en ollut aiemmin ymmärtänyt työsuojelun laajuutta, enkä sen peruseriaatteita. Aikaisemmin ennen perehtymistäni työsuojelun saloihin kuvittelin, sen olevan pakottavaa lainsäädäntöä, joka hankaloittaa yrittäjän arkea. Mielikuvani olikin pitkälti väärä, työsuojelun tarkoitus on auttaa, turvata ja kuten nimessä mainitaan suojella, sekä työantajaa, että työntekijää.

Työsuojelu on ollut pinnalla mediassakin usein työturvallisuuden saralta. Mediassa valitettavasti usein vain huomataan puutteet ja laiminlyönnit, harmillisesti esille eivät nouse onnistumiset työsuojelussa. Surullisena totean, että työsuojelun kehitystä ovat vauhdittaneet lukuisat onnettomuudet suomalaisessa työhistoriassa. Työsuojelun kehitys viimeisen viidenkymmenen vuoden aikana on ollut huimaa sekä liittyminen EU:n jäseneksi 1990-luvulla on tuonut mukanaan omat lisänsä. Suunta ei ole negatiivinen, sillä työsuojelu on tärkeä asia, koska työympäristö muuttuu nopeasti globalisoituneessa maailmassa.

Opinnäytetyöni sai sen aikaan mitä siltä odotettiin - työsuojelun toimintaohjelma. Se kattaa kaikki yrityksen erityispiirteet ja toimintatavat, miten työsuojelua yrityksessä noudatetaan. Tarkoitukseni oli selkeyttää ja avata toiminta tapoja myös työntekijöille ja antaa ajantasaista informaatiota yrityksen työsuojelun tilasta. Mielestäni tässä onnistuin hyvin, tuki lähtötaso yrityksen omaan käyttöön tuotettuun materiaaliin oli olematon, koska sitä ei ollut. Turvallisuusasiakirjoja kyllä oli tuotettu tilaajien vaatimuksesta, mutta omaan käyttöön aineistoa ei ollut tuotettu. Työnantaja kartoittaa tulevaisuudessa lakisäätteiset haitta- ja vaaratekijät, joiden myötä toteutetaan tarvittaessa riskien arviointi. Riskien arviointia varten perustetaan työryhmä, jossa on kyseistä osa-aluetta tuntevia työntekijöitä. Työryhmä toteuttaa yhdessä työnantajan kanssa riskien arvioinnin sekä laatii sen poistamiseksi aikataulun. Tämä kirjataan työsuojelun toimintaohjelmaan. Työsuojelun toimintaohjelmaan saa jokainen työntekijä esittää muutosehdotuksia ja vähintään vuosittain yhteistoiminnassa niitä tullaan käsittelemään ja hyväksymään ne käyttöön. On tärkeää, että myös työntekijät haluavat osallistua työsuojeluun, koska se sitouttaa heitä paremmin kokemaan oma työpaikka itselle tärkeäksi.

Opinnäytetyöni sai sysäyksen työsuojelutarkastuksesta syksyllä 2016, silloin työnantajani toivoi, että vaihtaisin opinnäytetyöni aiheita aikaisemmasta ajatuksesta laatukäsikirjan teosta ja tekisin heille työsuojelun toimintaohjelman. Työni on yrityksen toimialan takia viherrakennuskautena erittäin kiireistä, joten tiesin, että aikaa

toimintaohjelman tekemiseen olisi vasta silloin. Tartuin toimeen lokakuun lopussa ja toimintaohjelma valmistui tammikuun 2017 aikana.

5.6 Jatkotutkimusaiheet

Kuten Pertti Laine väitöskirjassaan toteaa, että työhyvinvoinnin kehittämiseen vaikuttaa oleellisesti, miten työhyvinvointi mielletään, millaisessa toimintaympäristössä ja tilanteessa kehittäminen tapahtuu ja miten sitoutuneita kehittämisen avainhenkilöt ovat. Väitöskirja on tehty Turun yliopiston kasvatustieteiden laitokselle vuonna 2013, sen nimi on Työhyvinvoinnin kehittäminen.

Työni aikana kohtasin itsekin työsuojelukielteisyyttä, joten olisi todella mielenkiintoista lähteä tutkimaan mikä tähän kielteisyyteen on syynä. Ensimmäistä kertaa, kun kuulin tulevasta työsuojelutarkastuksesta, nousi minullakin ”karvat pystyyn”. Oletukseni työsuojelutarkastuksesta muistutti lähinnä oikeudenistuntoa, jossa määritellään vankeusrangaistuksia. Oletukseni ei vastannut lainkaan todellisuutta, työsuojelutarkastus olikin lähinnä neuvoja antava tarkastuskäynti. Jatkotutkimusehdotukseni olisikin miten tällaiset käsitykset ovat ihmisille muovautuneet ja miten niihin voidaan vaikuttaa. Olisi myös mielenkiintoista saada selville samalla, mitä he luulevat työsuojelun olevan? Itse miellän työsuojelun vain hyvää tekeväksi. Sen on tarkoitus suojella meitä työn vaaroilta, jotta voimme elää täysipainoista elämää myös työelämän ulkopuolella.

LÄHTEET

Painetut lähteet:

Harjanne K. & Penttinen A. 2006. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta I-III. 3. korjattu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus

Työterveyslaitos. 2010. Työturvallisuuslaki: Soveltamisopas. 12. Korjattu painos. Tampere: Tammerprint Oy

Hietala H., Hurmalainen M. & Kaivanto K. 2015. Työsuojeluvastuuopas. 10. Uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Kanerva R. 2008. Työ turvalliseksi. Helsinki: Edita Publishing Oy

Ketola E. 2010. Työn muutoksen mukana: Työturvallisuuskeskus 1970–2010. Helsinki: Otavan kirjapaino Oy

Kuikko T. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. 4. Uudistettu painos. Helsinki: Talentum

Kämäräinen M. 2003. Työterveyslaitos: Työsuojelun perusteet. 5. korjattu painos. Sastamala: Vammalan kirjapaino

Mertanen R. 2015. Työterveyslaitos: Työturvallisuuden perusteet. Tampere: Juvenes Print

Mertanen V. 2013. Työsuojelun valvonta: ohjeita ja neuvoja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 44/2006 soveltamisesta. 9. Korjattu painos. Helsinki: Työterveyslaitos

Saloheimo J. 2006. Työturvallisuus: perusteet, vastuu ja oikeusturva. 2. Uudistettu painos. Helsinki: Talentum

Siiki P. 2006. Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki: Edita Publishing Oy

Siiki P. 2010. Työturvallisuuslaki. Helsinki: Edita Publishing Oy

Suomen Terveystalo. 2016. Työpaikkaselvitys 26.4.2016. Joensuu

Tarkkonen J. 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla: Työsuojelun yhteistoimintaelin ja työorganisaation kehittäminen. Kuopio: Unipress

Veltor Oy. 2006. Työsuojeluvaltuutetun säädöskirja. Tampere: Juvenes Print

Vilkkä H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Elektroniset lähteet:

Fondia. 2017. Yleistä työsuojelusta [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa: <https://virtuallawyer.fondiatools.com/Sivut/Yleist%C3%A4%20ty%C3%B6suojelusta.aspx>

Kela 2017. Työterveydenhuollon sisältö [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa: <http://www.kela.fi/tyoterveyshuollon-sisalto>

Kuntatyönantajat 2017. Hyvä Perehdyttäminen on kaikkien etu [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa: <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/hr/osaaminen/perehdyttaminen/Sivut/default.aspx>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006 [viitattu 4.3.2016]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#L5P22>

Lindholm H. 2013. Physiological determinant and assessment of stress and recovery among media workers. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Lääketieteen laitos. [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm_dissertation.pdf?sequence=1

Sosiaali- ja Terveysministeriö. STM. 2015. Riskien arviointi työpaikalla - työkirja. [viitattu 01.04.2017]. Saatavissa: https://ttk.fi/files/2941/Riskien_arviointi_tyopaikalla_tyokirja_22052015_kerttuli.pdf

Suomalaisuuden kirjallisuuden seura. 2017. Työsuojelua Suomessa [viitattu 26.1.2017]. Saatavissa: <http://www.finlit.fi/fi/arkisto-ja-kirjastopalvelut/hankinta-ja-kokoelmapolitiikka/keruut/tyosuojelua-suomessa#.WIM3eCa7qM8>

Rikoslaki 39/1889 [viitattu 22.2.2017]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L21>

Rytkönen A. 2014. Työterveysturvallisuus-lehti työsuojelutiedon tuottajana ja välittäjänä vuosina 1971–1994. Pro gradu tutkielma. Oulun yliopisto. Historian laitos. [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201501221032.pdf>

Työsuojeluhallinto. 2017. Historiaa [viitattu 26.1.2017]. Saatavissa:
<http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/yhteystiedot/tyosuojelunayttely/historiaa>

Työsuojeluhallinto. 2017. Vastuut työsuojelussa [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa:
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa>

Työturvallisuuskeskus TTK. 2017. Työsuojelua työpaikalla [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa: [http://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyosuojelu](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu)
Työturvallisuuskeskus TTK. 2017. Mittaaminen osana työturvallisuuden johtamista [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa:
http://ttk.fi/files/4642/Mittaaminen_osana_tyoturvallisuuden_johtamista.pdf

Työturvallisuuskeskus TTK. 2017. Työsuojelun yhteistoiminta [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa:
http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/tyosuojelun_yhteistoiminta

Työsuojeluhallinto. 2017. Työsuojelutarkastus. [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa:
<http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/tyosuojelutarkastus>

Työsuojeluhallinto. 2017. Organisaatio. [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa:
<http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/organisaatio>

Työsuojeluhallinto. 2017. Työsuojelulautakunnat. [viitattu 21.1.2017]. Saatavissa:
<http://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta/tyosuojelulautakunnat>

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 [viitattu 22.2.2017]. Saatavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150459>

Työturvallisuuslaki 738/2002 [viitattu 26.1.2017]. Saatavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työterveydenhuoltolaki 1383/2001 [viitattu 2.4.2016]. Saatavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Suullinen lähde

Huikuri, J. 2017. Hallituksen puheenjohtaja, Joensuun Ympäristötuotanto Oy, Haastattelu 3.1.2017.

LIITTEET

Liite 1 Riskien arviointi

ERGONOMIA (E)

VAAROJEN TUNNISTAMINEN

Yritys:	Arvioinnin kohde:
Päiväys:	Tekijät:

	Aiheuttaa vaaraa tai haittaa	Ei vaaraa tai haittaa	Ei tietoa	Kommentteja ja tarkennuksia
Työpiste				
E 1. Työpisteen siisteys ja järjestelyt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 2. Kulkutiet, uloskäytävät ja pelastustiet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 3. Portaat, tikapuut ja luiskat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 4. Työskentelytason korkeus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 5. Istuin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 6. Näytöt ja näyttöpäätteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Työasento				
E 7. Selän asento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 8. Hartioiden ja käsien asento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 9. Ranteen ja sormien asento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 10. Pään ja niskan asento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 11. Jalkojen asento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Ruumiillinen kuormitus				
E 12. Jatkuva istuminen tai seisominen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 13. Työn tauotus ja työtahti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 14. Jatkuvasti samana toistuvat työliikkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 15. Raskaat nostot tai taakan kannattelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Työvälineet ja -menetelmät				
E 16. Työkalut, koneet ja laitteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 17. Käsiteltävät kappaleet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 18. Työpisteen tuet ja apuvälineet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Työn muunneltavuus				
E 19. Työtilan riittävyys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
E 20. Mahdollisuus vaihdella työasentoja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Muita mahdollisia vaaratekijöitä?				
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Arvioi
riski

Seuraa
tilannetta

Lisätietoja:

FYSIKAALISET VAARATEKIJÄT (F)**VAAROJEN TUNNISTAMINEN**

Yritys:	Arvioinnin kohde:
Päiväys:	Tekijät:

	Aiheuttaa vaaraa tai haittaa	Ei vaaraa tai haittaa	Ei tietoa	Kommenteja ja tarkennuksia
Melu				
F 1. Jatkuva melu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 2. Iskumelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Lämpötila ja ilmanvaihto				
F 3. Työpaikan lämpötila	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 4. Yleisilmanvaihto ja kohdepoistot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 5. Vetoisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 6. Kylmät tai kuumat esineet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 7. Työskentely ulkotiloissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Valaistus				
F 8. Yleisvalaistus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 9. Kohdevalaistus työpisteissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 10. Kulkuteiden turva- ja merkkivalaistus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 11. Ulkovalaistus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Tärinä				
F 12. Käsiin kohdistuva tärinä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 13. Koko kehoon kohdistuva tärinä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Säteilyt				
F 14. Ionisoiva säteily	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 15. Ultravioletti säteily (UV)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 16. Lasersäteily	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 17. Infrapunasäteily	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 18. Mikroaallot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
F 19. Sähkömagneettiset kentät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Muita mahdollisia vaaratekijöitä?				
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Arvioi riski	Seuraa tilannetta		
Lisätietoja:				

HENKINEN KUORMITTUMINEN (H)

VAAROJEN TUNNISTAMINEN

Yritys:	Arvioinnin kohde:
Päiväys:	Tekijät:

	Aiheuttaa vaaraa tai haittaa	Ei vaaraa tai haittaa	Ei tietoa	Kommentteja ja tarkennuksia
Työn sisältö				
H 1. Toistotyö tai yksipuolinen työ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 2. Yksintyöskentely tai yötyö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 3. Jatkuva valppaana olo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 4. Työn pakkotahtisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 5. Ihmissuhdekuormitus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 6. Kiire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 7. Liian kovat vaatimukset tai tavoitteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 8. Etenemismahdollisuuksien puute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Organisointi ja toimintatavat				
H 9. Työnopastus ja perehdyttäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 10. Työnjako, tehtävänkuva ja vastuut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 11. Työajat, ylityöt ja työvuorot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 12. Työsuhteen epävarmuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 13. Työnjohdon tai organisoinnin puutteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 14. Huono työilmapiiri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 15. Tiedonkulun puutteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 16. Väkivallan uhka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 17. Häirintä tai epäasiallinen kohtelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 18. Sosiaalisen tuen puute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
H 19. Vaikutusmahdollisuuksien puute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Muita mahdollisia vaaratekijöitä?				
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Arvioi riski	Seuraa tilannetta		

Lisätietoja:

**KEMIALLISET VAARATEKIJÄT (K)
BIOLOGISET VAARATEKIJÄT (B)****VAAROJEN TUNNISTAMINEN**

Yritys:	Arvioinnin kohde:
Päiväys:	Tekijät:

	Aiheuttaa vaaraa tai haittaa	Ei vaaraa tai haittaa	Ei tietoa	Kommentteja ja tarkennuksia
Työssä esiintyvät altisteet				
K 1. Vaaralliset tai haitalliset kemikaalit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 2. Syöpävaaralliset kemikaalit ¹	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 3. Allergiaa aiheuttavat kemikaalit ²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 4. Palo- ja räjähdysvaaralliset aineet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 5. Pölyt ja kuidut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 6. Kaasut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 7. Höyryt, hurut ja savut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Kemikaalien käyttö				
K 8. Kemikaalien pakkausmerkinnät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 9. Käyttöturvallisuustiedotteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 10. Kemikaalien käyttötavat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 11. Kemikaalien varastointi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 12. Kemikaalien käytöstä poisto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 13. Suojainten kunto ja käyttö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 14. Ensiapuvälineiden kunto ja käyttö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Tulipalo- ja räjähdysvaara				
K 15. Sähkölaitteiden kunto ja käyttö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 16. Tulityöluvat ja tulitöiden tekeminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 17. Sammutusvälineet ja niiden merkinnät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
K 18. Poistumistiet ja niiden merkinnät	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Biologiset vaaratekijät				
B 1. Tartuntavaara, esim. bakteerit ja virukset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
B 2. Sienet, esim. homeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Muita mahdollisia vaaratekijöitä?				
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
	Arvioi riski	Seuraa tilannetta		

Lisätietoja:¹ Vaaralausekkeet R45 ja R49² Vaaralausekkeet R42 ja R 43 (Löytyvät kemikaalien pakkausmerkinnöistä ja käyttöturvallisuustiedotteista.)

TAPATURMAN VAARAT (T)

VAAROJEN TUNNISTAMINEN

Yritys:	Arvioinnin kohde:
Päiväys:	Tekijät:

	Aiheuttaa vaaraa tai haittaa	Ei vaaraa tai haittaa	Ei tietoa	Kommentteja ja tarkennuksia
Työympäristö				
T 1. Liukastuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 2. Kompastuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 3. Henkilönostot tai henkilön putoaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 4. Puristuminen esineiden väliin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 5. Lukittuun tilaan loukkuun jääminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 6. Sähkölaitteet ja staattinen sähkö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 7. Tavarankuljetukset ja muu liikenne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 8. Hapen puute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 9. Veden varaan joutuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Esineet ja aineet				
T 10. Esineiden putoaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 11. Esineiden kaatuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 12. Esineiden tai aineiden sinkoutuminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 13. Liikkuvan esineen aiheuttama isku	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 14. Takertuminen liikkuvaan esineeseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 15. Viilto- tai leikkautumisvaara	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 16. Pistovaara	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Henkilön toiminta				
T 17. Suojainten ja suojusten puute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 18. Turvaton toiminta ja riskinotto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 19. Poikkeavat tilanteet ja häiriöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 20. Päihteiden väärinkäyttö	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Muita mahdollisia vaaratekijöitä?				
T 21. Puutteet hälytys- ja pelastusvälineissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
T 22. Puutteet ensiapujärjestelyissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Arvioi
riski

Seuraa
tilannetta

Lisätietoja:
