

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden koulutusohjelma

Marita Louhelainen

TYÖTURVALLISUUS OSANA PEREHDYTYSTÄ

Opinnäytetyö  
Kesäkuu 2015



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Kesäkuu 2015**  
**Liiketalouden koulutusohjelma**

Karjalankatu 3  
80200 JOENSUU  
p. 013 260 600

**Tekijä**  
Marita Louhelainen

**Nimeke**  
Työturvallisuus osana perehdytystä

**Toimeksiantaja**  
TOKMANNI Joensuu

**Tiivistelmä**

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille työturvallisuuteen liittyviä asioita perehdytysprosessin tueksi. Työturvallisuus on tärkeä osa päivittäistä toimintaa ja se tulisi ottaa huomioon kaikessa toiminnassa työpaikoilla. Jo perehdytysvaiheessa työturvallisuuteen liittyvät asiat tulisi opastaa perehdytettävälle, sillä on tärkeää, että työntekijä osaa toimia tilanteen sattuessa oikein ja turvallisesti.

Työ on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuloksena syntyy työturvallisuusopas perehdytyksen tueksi. Työn toimeksiantajana toimii Tokmanni Joensuu. Työturvallisuusopas tulee vain Tokmanni Joensuun käyttöön. Se ei ole julkinen, koska se sisältää konsernin omaan turvallisuuteen liittyvää tietoa. Työturvallisuusopas tulee sähköiseen muotoon, jotta sitä voi tarpeen tullen muokata tai tehdä tarvittavia lisäyksiä helposti.

Työn teoreettinen osuus alkaa perehdyttämisen ja työopastuksen käsittelemällä käsitteenä. Työn lopussa tuon itse perehdytysprosessiin liittyvät asiat tarkemmin esille. Työni tavoitteena on, että ensin tutustutaan työturvallisuuteen liittyviin asioihin, minkä jälkeen tulee itse perehdytysprosessin toteutus. Työni tarkoitus on, että siitä on hyötyä sekä työnantajille että työntekijöille.

**Kieli**  
suomi

Sivuja 51  
Liitteet 1  
Liitesivumäärä 5

**Asiasanat**  
perehdyttäminen, työsuojelu, työturvallisuus, riskienhallinta



**THESIS**  
**June 2015**  
**Degree Programme in Business Economics**

Karjalankatu 3  
80200 JOENSUU  
FINLAND

Author  
Marita Louhelainen

Title  
Occupational Safety as of the part of Induction

Commissioned by  
TOKMANNI Joensuu

**Abstract**

The main objective of this thesis is to discuss occupational safety in support of induction. Work safety is an important part of your daily activities and it should be taken into account in all activities in the workplace. Work safety issues should guide familiarized with the orientation period, because it is important that the employee is able to work in the event of a situation correctly and safely.

The thesis is practice-based, which result in a safety manual to support the orientation. The client is Tokmanni Joensuu. The work safety guide will come to only Tokmanni Joensuu to use. It is kept confidential, because it contains information relating to the group's own safety. The work safety guide will be an electronic format so that it can modify or make the necessary additions easily.

The theoretical part of the thesis begins introduction and work guidance in dealing with the concept. At the end of this work I related to the orientation process issues to further raised. The aim of my work is that you first check out the related safety issues, followed by a self-realization orientation process. The purpose of my work is that it is of benefit to both employers and employees.

Language  
Finnish

Pages 51  
Appendices 1  
Pages of Appendices 5

Keywords  
induction, occupational safety and health, work safety, risk management  
work guidance safety

# Sisältö

1	Johdanto .....	5
1.1	Opinnäytetyön tausta .....	5
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet .....	6
1.3	Opinnäytetyön rakenne .....	7
1.4	Opinnäytetyön menetelmä .....	8
2	Perehdyttäminen ja työnopastus .....	9
2.1	Perehdyttäminen käsitteenä .....	9
2.2	Työnopastus käsitteenä .....	10
2.3	Työn opastuksen suunnittelu .....	11
2.4	Viiden askeleen malli työnopastuksen tueksi .....	11
3	Työsuojelun tavoitteet ja käsitteet .....	13
3.1	Työsuojelun tavoitteet ja vaikutukset .....	13
3.2	Työolot ja työympäristö .....	15
3.3	Työhyvinvointi .....	17
3.4	Työsuojelun yhteistoiminta .....	18
4	Päivittäistavarakaupan toimintaa ohjaava lainsäädäntö .....	19
4.1	Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö .....	20
4.2	Työsuojelu ja lainsäädäntö .....	22
4.3	Työturvallisuuslaki .....	23
4.3.1	Työnantajan velvollisuudet .....	25
4.3.2	Työntekijän velvollisuudet .....	28
4.4	Lain soveltaminen vuokratyössä .....	31
5	Työtapaturma .....	32
5.1	Työtapaturmista aiheutuvat kustannukset .....	33
5.2	Nolla työtapaturmaa .....	34
5.3	Työtapaturmien tutkiminen .....	34
5.4	Vaarantumien tutkinta ja työtapaturmista ilmoittaminen .....	35
6	Riskienhallinta .....	35
6.1	Riskien tunnistaminen .....	37
6.2	Riskien analysointi .....	38
6.3	Riskien hallinnan keinot .....	40
7	Uuden työntekijän perehdytysprosessi .....	41
7.1	Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus .....	41
7.2	Perehdytyksen seuranta ja arviointi .....	43
7.3	Hiljainen tieto perehdytyksen tukena .....	44
7.4	Perehdytyksen merkitys .....	44
8	Tulokset .....	45
9	Pohdinta .....	48
	Lähteet .....	50

## Liitteet

Liite 1 Halmeri, työturvallisuuden hallinta työpaikalla

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön tausta

Syksyllä 2014 en vielä tiennyt opinnäytetyöni aihetta. Kun menin takaisin Tokmanni Joensuuhun töihin, sain työsopimuksien allekirjoittamisen yhteydessä mielenkiintoisen aiheen opinnäytetyölleni. Kysyin esimieheltäni, että mistä aiheesta voisin mahdollisesti tehdä opinnäytetyön. Hänelle tuli ensimmäisenä mieleen, että työturvallisuuteen liittyvää opinnäytetyötä ei ole aikaisemmin tehty. Työskentelin jo aiemmin ennen syksyä 2014 Tokmanni Joensuussa. Aloitin keväällä vuonna 2013 työt Tokmanni Joensuussa ja lopetin harjoittelujaksoni vuoksi keväällä 2014 työt kyseisessä organisaatiossa. Muistan vieläkin perehdytysprosessini taloon ja se oli mielestäni hyvä. Perehdyttävälle jäi asioita hyvin mieleen, ja pääsi nopeasti talon tavoille. Minulle jäi sellainen mielikuva, että työturvallisuuteen liittyviä asioita ei käyty tarkemmin läpi. Kävimme silloin olennaisia ja tärkeitä asioita läpi perehdytyksen sivussa, jotka liittyvät työturvallisuuteen.

Työturvallisuus on tärkeä osa perehdyttämistä, ja se tulisi käydä läpi perehdyttävän kanssa. Tulokkaalle tulee työskennellessä turvallinen olo, kun hän tietää turvalliset ja terveelliset työtavat ja osaa varautua mahdollisiin riskeihin ja vaaroihin. Uusi tulokas tietää toimintaohjeet tilanteisiin ja työnantaja tietää, että uusi tulokas on omaksunut toimintatavat tilanteiden varalle. On totta, että kaikelle ei jää aikaa ja uuden työntekijän tulee myös itse opiskella sekä ottaa asioista selvää. Uudelle työntekijälle opastetaan, että hän voi itse lukea asiasta lisää tietoa kahvihuoneessa olevista kansioista.

Otin aiheeni miettimisen jälkeen pikimmiten yhteyttä kouluuni ja kysyin, voisiko aiheesta tehdä opinnäytetyötä. Sain ohjaajan ja aloitin tutustua aiheeseen. Työturvallisuus on itsessään laaja aihe, joten minun tuli tutustua aihealueisiin ja rajata aihettani siten, miten näen sen tarpeelliseksi. Tulin siihen tulokseen, että otan opinnäytetyöhöni sellaiset asiat, joista on hyötyä sekä perehdyttäjälle että

perehdytettävälle. Opinnäytetyöni tavoitteena oli nostaa työturvallisuus perehdytyksen tukena esille.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoitteena on tuoda esille turvallisuusasioiden tärkeys jo perehdytysvaiheessa. Opinnäytetyön tulostavoitteena on tehdä toimeksiantajalle työturvallisuusopas, jonka avulla perehdytettävä saa tietoa tärkeimmistä turvallisuusasioista perehdytysvaiheessa. Oppaassa keskityn erityisesti kassapään työturvallisuuteen, koska suurin vaihtuvuus työntekijöiden keskuudessa on kassapäässä. Tämä voi johtua siitä, koska kassapäässä käytetään paljon opiskelijoita työntekijöinä. Kassapään työ on pääsääntöisesti samanlaista eikä suuria muutoksia tule useasti, niin sen takia opiskelijat ovat pienin viikkotunteineen soveltuvia työntekijöitä työhön. Opiskelijoiden elämäntilanteet, opinnot ja työt muuttuvat nopeaan tahtiin, niin sen takia työntekijöiden keskuudessa on vaihtuvuutta.

Oppaan tarkoituksena on helpottaa perehdytysvaiheessa turvallisuusasioiden omaksumista sekä antaa perehdyttävälle toimintaohjeita erilaisiin tilanteisiin. Oppaan olennaisena tukena toimii Tokmannin oma työturvallisuuskansio. Opinnäytetyöni toiminnallisena tavoitteena on, että perehdytettävä omaksuu turvallisuusasiat ja osaa toimia mahdollisissa tilanteissa oikein ja turvallisesti. Pitkäaikaisena tavoitteena on, että toimeksiantaja omaksuu turvallisuusasioiden tärkeyden perehdytysvaiheessa.

Opinnäytetyön oppimistavoitteena on onnistua ja kehittyä tutkijana. Pyrin tuomaan esille opinnäytetyöni aiheen tärkeyttä sekä vaikuttamaan toimeksiantajani mahdollisiin puutoksiin perehdytysvaiheen turvallisuusasioissa. Pyrin tuomaan mahdolliset puutokset asianmukaisesti ja johdonmukaisesti ilmi.

### 1.3 Opinnäytetyön rakenne

Työni teoria osuus muodostuu eri luvuista. Aloitan työni käsittelemällä perehdytystä ja työnopastusta käsitteenä. Kun ajattelee perehdyttämistä kokonaisuutena, niin se koostuu kahdesta osasta: perehdyttäminen ja työnopastus. Aiheet kulkevat käsi kädessä, ja niiden välillä on läpinäkyvä eroavaisuus. Perehdytyksen tavoitteena on tuoda tutuksi työyhteisö ja talon tavat. Kun taas työnopastuksen tavoitteena on opastaa perehdyttävä itse työhön. Työnopastuksessa otan esille viiden askeleen mallin, joka on tunnettu Porrasmainen menetelmä. Työturvallisuuden edellytyksenä on, että uusi työntekijä opastetaan heti alkuunsa turvallisiin ja terveellisiin työtapoihin. Työnopastuksen jälkeen siirryn itse työsuojeluasioihin, sillä työnopastus on tärkeä osa ennakoivaa työsuojelua. Työsuojelu on olennainen osa työhyvinvointia ja työturvallisuutta.

Työsuojelun jälkeen syvennyn lainsäädäntöön. Otan esille ensin perehdyttämistä ja työsuojelua ohjaavat lainsäädännöt. Työturvallisuusosiota käyn läpi pääsääntöisesti työturvallisuuslain (738/2002) näkökulmasta, jossa käsitelen työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia. Lainsäädäntökohta on järkevämpi laittaa omaksi luvuksi, koska perehdytykseen ja työsuojeluun liittyvät lait tulevat omaksi, minkä jälkeen on hyvä käydä erikseen vielä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia. Jos käsitteisin lakiosuuksia eri luvuissa, niin tulee helposti sama pykälä useaan lukuun, joten välttääkseni toistoa tulin tähän päätökseen.

Lain soveltaminen vuokratyövoimassa tulee omana lukunaan esille. Sille on asetettu omat määräyksensä laissa. Jos työnantaja suunnittelee vuokratyövoiman käyttöä, niin on hyvä ottaa huomioon siihen vaikuttava lainsäädännön kohta. Varsinkin kaupan alalla vuokratyövoiman käyttö on melko yleistä, sillä purkamiseen ja kassatyöskentelyyn käytetään mielellään vuokratyövoimaa. Kun yritykset tarvitsevat tilapäistä työvoimaa, niin vuokratyö on silloin merkittävä voimavara. Vuokratyöntekijät saadaan nopeasti töihin, mikäli yritys tarvitsee esimerkiksi sijaisia tai sesonkiapulaisia. Vuokratyöntekijän perehdyttämisen kannalta on hyvä muistaa, että työnantajan on huolehdittava riittävästä perehdyttämisestä, opastuksesta ja opastuksesta työvälineiden käyttöön (Työturvallisuuslaki 738/2002 3.3 §).

Lainsäädännön käsittelyn jälkeen tulee riskienhallinta. Riskienhallinta on tärkeä ja olennainen osa työturvallisuutta, koska riskienhallinta on työturvallisuuden perusta. Työnantajan velvollisuus työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista tulee suoraan työturvallisuuslaista (738/2002). Riskienarvioinnin avulla voidaan ennaltaehkäistä muun muassa mahdollisia vaara- ja tapaturmatilanteita. Työn liitteenä Halmerin, työturvallisuuden hallinta työpaikalla. Sen avulla yritys voi kartoittaa nykyistä tilannettaan ja huomata mahdolliset korjattavat kohdat.

Riskienhallinnan jälkeen käyn itse perehdytysprosessin läpi, sillä tämän työn tarkoituksena on, että perehdytys on olennaisena osana mukana eri osioita. Perehdytysprosessissa tuon esille sen suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan liittyviä asioita. Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus osiossa on perehdytyksen tueksi käytettävä tarkistuslista pääpiirteittään, joka löytyy Työturvallisuuskeskuksen sivuilta. Pohdin myös hiljaisen tiedon merkitystä sekä perehdytyksen merkitystä itse perehdytysprosessissa.

#### **1.4 Opinnäytetyön menetelmä**

Laadullinen (kvalitatiivinen) menetelmä on aineistolähtöinen. Sen tarkoituksena on todellisen arkielämän moninainen kuvaaminen eri muodoissa. Ilmiötä pyritään tutkimaan mahdollisimman kattavasti ja luonnollisesti. Tarkoituksena on ymmärtää ja tulkita ilmiön esiintymisen merkityksiä. Aineistolähtöisessä prosessissa suositaan, että tiedonantajien näkökulmat ja "äänet" pääsevät esille. Menetelmiä ovat esimerkiksi osallistuva havainnointi, eläytymismenetelmä ja erilaisten dokumenttien ja tekstien sisällölliset analyysit. Tavoitteena ei ole hakea yleistettävyyttä vaan löytää käsitteellisiä ilmiöitä ja saada teoreettista pitävyyttä, ymmärrystä. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2015.)

Määrällistä (kvantitatiivista) tutkimusmenetelmää käytetään täsmällisen ilmiön tutkimiseen. Kvantitatiivinen tutkimus kuvaa ja tulkitsee ilmiöitä tieteen yleisen logiikan mukaisesti kehittämällä mahdollisimman tarkkoja mittausmenetelmiä ja keräämällä tutkimusaineistot edustavien otosten perusteella. Tarkoituksena on



löytää havainnoiden avulla ilmiöiden tai asioiden välisiä säännönmukaisia yhteyksiä. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2015.)

Kehittämistyö on toiminnallinen työ. Se voi olla esimerkiksi jokin tapahtuman järjestäminen tai tuotteen suunnittelu tai rakentaminen. Kehittämistyö muodostuu yleensä kahdesta osasta: kehitettävästä tuotteesta ja prosessin kuvailevasta kirjallisesta raportista. Raportissa esitellään myös se tietoperusta, joka on työn lähtökohtana. Toiminnallinen opinnäytetyö luo hyvät perusteet teoreettiselle tarkastelulle. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2013.)

Opinnäytetyöprosessin alussa minun tuli pohtia sitä, että minkä menetelmän valitsen työlleni. En tee kyselytutkimusta, joten minun menetelmäni ei ole kvantitatiivinen menetelmä. En tarvitse kvantitatiivisen menetelmän tarkkoja lukuja tai mittausmenetelmiä. Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuloksena syntyy työturvallisuusopas. Edellä mainitun mukaan työni on kehittämistyö. Kehittämistyöni tuloksena syntyy turvallisuusopas sekä raportti, jossa on kerrottu prosessista itsestään. Käytän työssäni myös laadullisen tutkimuksen kvalitatiivista menetelmää, sillä pyrin ymmärtämään turvallisuutta ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Olen analysoinut teoriaa aihepiirini mukaisesti. Empiirinen osuus perustuu kohdeyrityksen havainnointiin. Havainnoinnin päämääräni oli selvittää, toteutuvatko tietynlaiset turvallisuuskriteerit kohdeyrityksessä. Havainnoinnin ohessa olen myös keskustellut turvallisuusasioista ja oppaan sisällöstä työntekijöiden, esimiehen ja kassavastaavan kanssa.

## **2 Perehdyttäminen ja työnopastus**

### **2.1 Perehdyttäminen käsitteenä**

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen työnsä, ihmiset tavat sekä siihen liittyvät odotukset. Uuden tulokkaan kannalta on tärkeää, että heti alusta alkaen omaksutaan turvalliset ja terveelliset työtavat. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 12–13.) Öster-

bergin (2014, 115) mukaan perehdyttämistä tarvitaan, vaikka henkilö on tullut yritykseen uutena tai vaihtaa työtehtäviään yrityksen sisällä. Kuitenkin tulee tässäkin huomata, että hyvä perehdyttäminen vie aikaa.

Perehdyttämisen tärkeä osa on tehdä tunnetuksi yrityksen liikeidea ja periaatteet palveluun. Tämä tulee huomioon erityisesti asiakaspalvelutehtävissä. Perehdytyksessä on tärkeää, että työntekijä oppii toimimaan muutostilanteiden varalta sekä häiriötilanteiden ennakoinnin ja niissä toimimisen. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 12; Työturvallisuuskeskus 2011, 17.)

## 2.2 Työnopastus käsitteenä

Työnopastus on työtehtäviin liittyvien tietojen ja taitojen opastamista. Työnopastuksesta vastaa esimies, mutta käytännössä opastajana voi toimia asian ja työtehtävät hallitseva työkaveri, joka on läsnä opastettavan työskentelyssä. Työnopastukseen kuuluvat kaikki asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Näitä ovat esimerkiksi työkokonaisuus, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää. (Työturvallisuuskeskus 2015; Työturvallisuuskeskus 2009a, 13.)

Hyppäsen (2009, 197) mukaan työnopastukseen liittyen on selvitettävä seuraavat asiat:

- työpaikan olosuhteet ja työympäristö
- lähimmät työtoverit ja tuki
- työn sisältö-luettelontyövaiheet ja työn tekemisen periaatteet
- työssä tarvittavien koneiden, laitteiden ja tarvikkeiden sijainti, käyttö ja ylläpito
- työpaikan siisteyteen ja turvallisuuteen liittyvät näkökohdat
- toimintaohjeet häiriötilanteissa
- työn arviointi ja mittarit
- mahdollinen laatujärjestelmä.

### **2.3 Työn opastuksen suunnittelu**

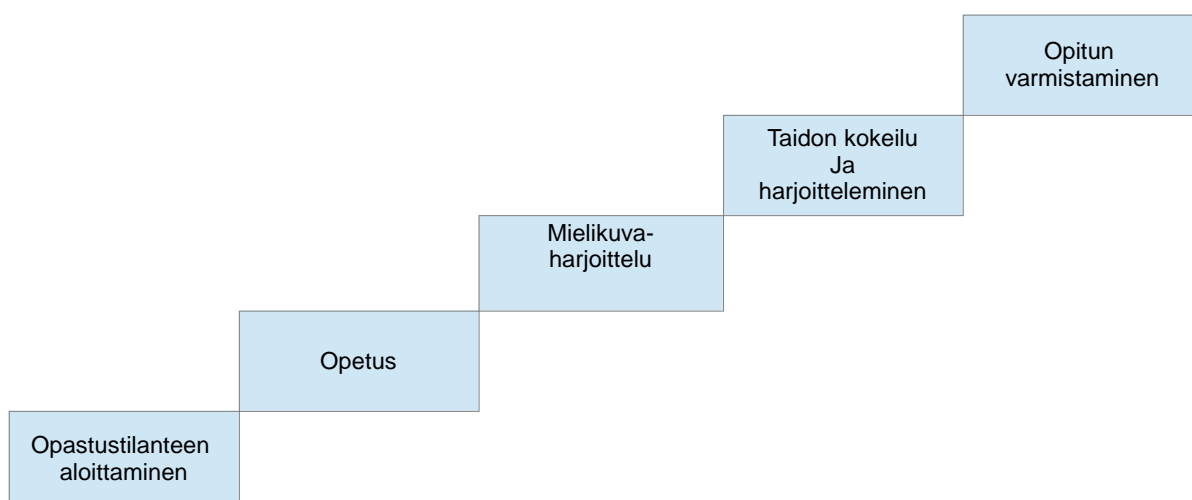
Työnopastuksen suunnitteluun tulee käyttää aikaa ja vaivaa. Opastettava oppii työtehtävät nopeammin ja oikein, mikäli työnopastus on suunniteltu ja hoidettu hyvin ja asianmukaisesti. Työnopastaja tarvitsee tietoa työsuojeluun liittyvästä lainsäädännöstä ja määräyksistä, erityisesti omaan alaan tai työhön liittyvistä asetuksista, mikäli alalle on sellaisia asetettu. Hyvään työnopastukseen kuuluu turvallisten työtapojen korostaminen ja työssä mahdollisesti esiintyvien vaaratekijöiden esille tuominen. Työnopastus tulee toteuttaa käymällä eri paikoissa, tapaamalla ihmisiä, keskustelemalla heidän kanssaan, näyttämällä, kokeilemalla ja töitä tekemällä. Opastettavan aikaisemmat tiedot, taidot ja kokemukset muodostavat pohjan uuden työntekijän oppimiselle. Oppimisen perustana on kuitenkin opastettavan oma aktiivisuus. Ajan ollen tarvittaessa kerrataan ja täydennetään osaamista ja tietoja. Taitojen ja ajan karttuessa työn laatu ja tehokkuus paranevat ja ammattitaito kehittyy. (Työturvallisuuskeskus 2015; Työturvallisuuskeskus 2009b.)

Johdannossa kerroin, että otan perehdytysprosessin kokonaisuutena tarkemmin käsittelyyn työni loppupuolella. Kuitenkin käsittelen työnopastuksen jo tässä vaiheessa. Johdannossa mainitsin, että työnopastus ja perehdytys liittyvät läheisesti toisiinsa. Kuitenkin tulee ottaa huomioon, että työopastuksen tavoitteena on perehdyttää perehdytettävä itse työntekoon, joten sen takia otan työnopastuksen tässä vaiheessa jo omana osiona esille. Tämän osion jälkeen siirryn työsuojeluun liittyviin asioihin. Loogisen etenemisen kannalta käsittelen ensin ennakoivaan työsuojeluun liittyviä asioita, minkä jälkeen keskityn itse työsuojeluun. Jatkossa tulen turvallisuuteen liittyviä asioita itse perehdytyksen näkökulmasta.

### **2.4 Viiden askeleen malli työnopastuksen tueksi**

Työnopastuksen tueksi on kehitetty erilaisia menetelmiä, joista yksi tunnetuimmista menetelmistä on niin sanottu viiden askeleen menetelmä. Sen avulla

työnohjaus voi edetä askel askeleelta, joista voi erottaa vaiheet selvästi toisistaan.



Kuvio 1. Viiden askeleen malli työnohjaukseen (mukaillen Työturvallisuuskeskuksen 2009b, 19.2.2015, alkuperäinen Vartiainen, Teikari, Pulkkinen. Psykologinen työnohjaus 1989.)

**Askel 1:** Opastustilanteesta alkaa koko prosessi. Ensimmäisessä askeleessa selvitetään oppimistavoitteet ja lähtötaso. Ensimmäinen askel edellyttää opastajalta:

- Kannusta oppimaan.
- Arvioi tietojen ja taitojen taso.
- Kuvaa tehtävä ja/tai tehtävä- kokonaisuus.
- Aseta tavoite ja välitavoitteet.

**Askel 2:** Opetus. Sen tarkoituksena on luoda opastettavalle henkilölle kokonaiskuva asioista ja toimintasäännöistä, mitkä kuuluvat työhön. Toinen askel edellyttää opastajalta:

- Pyydä analysoimaan tehtävä.
- Näytä työ.
- Selosta ja perustele, miksi.
- Anna toimintasäännöt.

**Askel 3:** Mielikuvaharjoittelu. Sen tarkoituksena on kehittää ajatuksen työsuorituksen sekä luoda sisäisiä malleja toiminnalle. Kolmas askel edellyttää opastajalta:

- Pyydä selostamaan työ.
- Seuraa prosessointia.

- Anna pelkistetyt säännöt.
- Pyydä toistamaan ajatuksissa.

**Askel 4:** Taidon kokeilu ja harjoittelu. Sen tarkoituksena on, että työskentelytavat ja taidot parantuvat. Tämä edellyttää, että henkilö saa tehdä työtä harjoittelun avulla. Neljäs askel edellyttää opastajalta:

- Anna kokeilla.
- Anna palaute.
- Anna kokeilla uudestaan.
- Arvioi taitotaso.

**Askel 5:** Opitun varmistaminen. Sen tarkoituksena on varmistaa, että opastettavalla on riittävät tiedot ja taidot suoriutua työtehtävistään itsenäisesti. Opastajalta viides askel edellyttää:

- Anna työskennellä yksin.
- Anna palaute.
- Rohkaise kysymään.
- Päätä opastus.

(Työturvallisuuskeskus 2009b.)

### 3 Työsuojelun tavoitteet ja käsitteet

#### 3.1 Työsuojelun tavoitteet ja vaikutukset

Työsuojelu asiat ja työnopastus ovat erityisen tärkeässä asemassa uuden tulokkaan opastamisvaihetta. Työnopastus on tärkeää ennakoivaa työsuojelua, sillä opetussuunnitelman tulee perustua vaaroista saatuihin tietoihin. Työnopastusvaiheessa käydään läpi työsuojeluun liittyvät asiat ja tavoitteet. Työnopastusvaiheessa tulee korostaa turvallisia työtapoja ja tuoda esille mahdollisia vaaratekijöitä. Työnopastusvaiheessa käydään myös riskienhallintaa, ergonomiaa ja annetaan tietoa oikeista työmenetelmistä, – asennoista ja – liikkeistä. Työpaikan oman työsuojeluhenkilöstön asiantuntemuksen hyödyntäminen on tärkeää, jotta työsuojeluasiat liittyisivät luontevasti osaksi työnopastusta. (Työturvallisuuskeskus 2009b.)

Miettisen (2002, 263) mukaan työsuojelu on yritysturvallisuuden osa-alue, jonka avulla yritys tukee ja kehittää työntekijöidensä fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja henkistä hyvinvointia. Hyvä työkyky tarkoittaa työntekijän työn vaatimusten ja työntekijän annettavien mahdollisuuksien tasapainoa. Työkyky ei ole sama asia kuin työhyvinvointi, sillä hyvä työkyky tukee työhyvinvointia, mutta ei ole sen riittävä edellytys. Varsin yleistä nykyään on työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta, jonka avulla pyritään huomioimaan ja edistämään työntekijöiden työkykyä ja organisaation tarpeita yhdessä. Tyky-toiminnan avulla työntekijä pystyy huolehtimaan fysiologisista tarpeista, toteuttamaan itseään, liittymään mukaan työyhteisöön ja saamaan hyväksyntää ja arvostusta muilta. (Kuntoutussäätiö 2012; Terveyskirjasto 2015.)

Työsuojelun tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja. Työsuojelu on sekä ennakoivaa että korjaavaa toimintaa. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 3.) Työsuojelu on jatkuva prosessi, joka edellyttää yritykseltä jatkuvaa seurantaa. Hyvät työolot parantavat ihmisten motivaatiota, suorituskykyä ja työn laatua. Yritykselle on vain etua siitä, jos onnistuu poistamaan haitta- ja häiriötekijät. Työsuojelu edesauttaa hyvän ja toimivan työympäristön ja työyhteisön syntymistä, ja sillä nähdään olevan suora vaikutus yrityksen tuottavuuteen: toimivassa työympäristössä on vähemmän häiriötilanteita ja yrityksen toiminta sujuu joustavasti. (Miettinen 2002, 263.)

Työsuojelun vaikuttavuuden ja kehittämisen mittaamiseksi on kehitetty erilaisia työolosuhdemittareita. Niiden avulla mitataan helposti ja luotettavasti työolosuhteita ja työturvallisuuden hallintaa. Menetelmiä pyritään soveltamaan laajasti eri toimialoille. Niiden avulla pyritään mittaamaan työsuojeluhallinnon painopistealueita: työtapaturmien torjuntaa, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyä sekä työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä työssä. (Työsuojeluhallinto 2014b.)

Edellä mainittuun liittyen liitteenä 1 on eräs työolosuhdemittari Halmeri, jota yritykset voivat käyttää työolosuhteiden ja turvallisuuden mittaamiseen. Halmerimenetelmä on tehty turvallisuusjohtamismenettelyä varten. Menetelmä kattaa

pääpiirteittäin työturvallisuuslain sisältämät pääasiat. Sitä ei ole tarkoitettu pykäläkohtaisen valvonnan välineeksi, vaan antamaan kokonaiskuva työpaikan työsuojelun hallinnan tilasta toistettavan menetelmän avulla. (Työsuojeluhallinto 2014b.)

### **3.2 Työolot ja työympäristö**

Työolot tarkoittavat työympäristöä, mahdollisuutta työpaikkaruokailuun, työterveydenhoitoa, työpaikkaliikuntaa kuten taukojumppaa (Verkkari 2003). Hyvin suunniteltu työympäristö luo edellytykset turvalliselle, laadukkaalle ja tuottavalle työlle. Hyvä työympäristö on tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen ja viihtyisä. Hyvän työympäristön toteuttamiseen on parhaat edellytykset tilojen suunnitteluvaiheessa. Toiminnan käynnistyessä työympäristö vaatii jatkuvaa huomiota. Hyvään työympäristöön kannattaa panostaa, sillä se luo tuloksia ja varsinaiset voimavarat voidaan tähdentää itse työntekoon. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 19.)

Turvallinen ja terveellinen työympäristö tukee työn tekemistä ja työntekijää. Työympäristö käsittää fyysisen ja sosiaalisen työympäristön. Fyysiseen työympäristöön kuuluu tilat, koneet, laitteet, esineet ja sosiaaliseen esimerkiksi ihmisuhteet. Hyvä työympäristö sosiaalisessa mielessä merkitsee, että ihminen voi tarvittaessa saada apua esimiehiltään ja työtovereiltaan. (Topirikka.fi 2015.) Työtiloja sekä työ- ja tuotantomenetelmiä suunnitellessaan työnantajan on huolehdittava, että suunnittelussa otetaan huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen ja että ne soveltuvat aiottuun tarkoitukseen. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 19.)

Työympäristöön liittyvät altisteet voidaan jakaa fysikaalisiin, kemiallisiin ja biologisiin tekijöihin. Fysikaalisia tekijöitä ovat melu, värinä, valaistus ja lämpötilat. Yleensä ilmanvaihdot luokitellaan fysikaalisiin tekijöihin. Kemikaalilla tarkoitetaan sekä aineksia että seoksia. Aine voi olla kemiallisesti tarkoin määritelty yhdiste tai monimutkainen aineosien seos, jonka koostumus vaihtelee. Vaarallinen kemikaali voi olla terveydelle ja ympäristölle vaarallinen sekä palo- että räjä-

dysvaarallinen. Kemikaalien turvallinen käyttö työpaikalla edellyttää, että käytössä olevat kemikaalit on luetteloitu ja niiden ominaisuuksista ja käyttöturvallisuudesta on omaksuttu turvallisen työskentelyn kannalta tarpeellinen tieto. Tämä on työnantajan vastuulla, sillä työntekijä on perehdytettävä hyvin kemikaalien käsittelyyn sekä torjumaan mahdollista altistumista. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 24–29.)

Kemikaalien vaaroista varoitetaan kemikaalin pakkaukseen kiinnitettävässä etiketissä. Varoitusmerkki koostuu varoitusmerkistä ja sen nimestä sekä vaaraa ja turvallisuustoimenpiteistä osoittavista lausekkeista. Vaaralliset ja terveydelle ja ympäristölle vaaralliset aineet määritetään ominaisuuksien mukaan. Palavien nesteiden säilyttämisessä tulee olla tarkka. Paloturvallisuuden kannasta myymälöissä palavien nesteiden määrät on syytä pitää pieninä ja säilyttää nesteet valuma-altaissa sekä ottaa säilytyksessä huomioon riittävät suojaetäisyydet. Alkuseräkalusto valitaan säilytettävän aineen mukaan ja henkilökuntaa opastetaan käyttämään sammuttimia. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 27–29.)

Biologisia vaaroja ovat bakteerit ja virukset ja muut biologisesti aktiiviset aineet. Kaupanalalla voi joutua alttiiksi eri biologisille aineille. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijät saavat tietoa ja opastusta biologisten tekijöiden mahdollisista terveysvaaroista, varoimista altistumiseen ja ennaltaehkäisyyn, hygieniavaatimuksista, suojainten ja suojavaatetuksen käytöstä sekä vaaratilanteista ja niiden estämisestä. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 27–29.)

Työnantajan tulee opastaa perehdytettävä työympäristöönsä perehdytysvaiheessa. Ennen perehdytysprosessin aloittamista työnantajan pitää hankkia tarvittavat laitteet ja työvälineet ennen uuden työntekijän perehdyttämisen aloittamista. Työnantajan tulee tarjota työntekijälle turvallinen ja terveellinen ympäristö. Työnantaja opastaa työntekijälle fyysisen ympäristön käytännössä ja kertoo sosiaalisesta työympäristöstä, esimerkiksi kenen puoleen kääntyä, jos tulee laitteiden kanssa ongelmia. Varsinkin työympäristön altisteiden kanssa tulee olla tarkka. Hyvän opastuksen ansiosta työntekijä voi välttyä vaarallisten kemikaalien uhriksi joutumisen ja toimia terveellisesti työympäristössä.



### 3.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä. Mielekkyydellä voidaan tarkoittaa työolojen kehittämistä, työn rikastuttamista ja töiden järjestämistä siten, että se tyydyttää eri organisaation tasoja. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiiri ja työntekijöiden ammattitaito. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b; Kauhanen 2009, 201.)

Kun työhyvinvointi on kunnossa, niin se vaikuttaa suoranaisesti moniin asioihin. Hyvinvoinnin kasvaessa työtapaturmat vähenevät, työteho paranee, jolloin työ on tuottavampaa. Kun työntekijät ovat motivoituneita, niin silloin he ovat yleensä myös sitoutuneita työhönsä. Työhyvinvoinnin avulla pyritään ennaltaehkäisemään sairaspöissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä. Yrityksien tulisi panostaa työhyvinvointiin, koska se pitäisi nähdä ennemmin investointina kuin kuluna. Kun työhyvinvointi on kunnossa, niin se voidaan nähdä taloudellisina lukuiina yrityksissä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014b; Kauhanen 2009, 200–201.)

Terveystalon sidosryhmälehti 24/7 (1/2015) toi esille mielenkiintoisen artikkelin. Vuonna 2014 oli tehty kolmatta kertaa tutkimus, jossa selvitettiin yritysten maksamaa kustannustasoa, joka muodostuu henkilöstön sairaspöissaoloista, työeläkevakuutuksen työkyvyttömyysmaksusta, lakisääteisen tapaturmavakuutuksen maksuista sekä työterveyshuollon omavastuuosasta. Tekemättömän työn kustannukset vaihtelivat organisaatioissa vuonna 2013 3 prosentista noin 13,5 prosenttiin. Euroissa työkyvyttömyydestä aiheutuneet kustannukset vaihtelivat 1400 ja 5400 euron välillä henkilötyövuotta kohden. Tutkimukseen oli osallistunut 71 organisaatiota, joista kymmenen muodosti edelläkävijöiden ryhmän, joissa työkykyjohtamiseen oli panostettu. Edelläkävijäryhmissä sairaspöissaolot olivat laskeneet vuoden 2008 jälkeen kahdella prosentilla. Myös tekemättömät työkuustannukset olivat puolittuneet tarkastelujakson aikana. Edelläkävijäryhmät pyrkivät työkyvyttömyyden varhaiseen tunnistamiseen ja kuntoutus- ja toimenpiteiden seuraamiseen, jotta työhön paluu sairasloman jälkeen onnistuisi nopeasti.

Artikkelissa korostetaan sitä, että nykyään työterveydessä voimme puhua kokonaisvaltaisesta ja ennaltaehkäisevästä toiminnasta. Organisaatioiden tulisi analysoida, mistä työntekijöiden sairaspöissaolat ja työkyvyttömyys johtuvat. Organisaatioiden tulisi miettiä, miten työoloja voitaisiin parantaa. Työkykyjohtamisen tulisi olla samanlaista tiedolla johtamista kuin muukin johtaminen, koska samankaltaiset tavoitteet ja prosessit ohjaavat työntekijöiden työkyvyn kehittämistä. (Pessala 2015, 2=3.)

### **3.4 Työsuojelun yhteistoiminta**

Työsuojelun yhteistoimintavelvoite perustuu työturvallisuuslakiin (738/2002). Yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista ja niiden käsittelystä työnantajan ja työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Työsuojeluyhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä antaa työntekijöiden mahdollisuuden vaikuttaa työpaikan turvallisuuteen ja terveellisyteen. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 4.)

Työnantaja nimeää työpaikan työsuojelun yhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijät voivat valita työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua omiksi edustajikseen työnantajaan ja työsuojeluviranomaisiin päin. Valtuutettu on valittava, jos työpaikalla on vähintään 10 työntekijää. Vähintään 20 työntekijän työpaikoille valitaan työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajista työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on työn terveellisuuden ja turvallisuuden edistäminen. Työsuojeluvaltuutetulla on toimikunnan kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeus. Toimikunnan tehtävänä on tehdä tarvittaessa työnantajalle ehdotuksia työolojen parantamiseksi sekä työterveyshuollon kehittämiseksi, työsuojelukoulutuksen ja työn opastuksen järjestämiseksi. Näiden lisäksi toimikunta osallistuu työkykyä järjestävään toimintaan. (Työsuojeluhallinto 2014a.)

Työsuojelun yhteistoiminnalla on välitön yhteys työntekijöiden perehdytykseen, sillä työsuojelun yhteistoiminta käsittelee työntekijöille annettavan ohjauksen,

opetuksen ja perehdyttämisen tarvetta ja järjestelyitä. Perehdytys voi jäädä huonommalle osalle, mikäli yhteistoiminta ei näe sille suurta tarpeellisuutta. Kuitenkin heidän tulee käsitellä turvallisuuden ja terveellisyteen vaikuttavia asioita ja niitä koskevia muutoksia. (Julkis- ja yksityisalojentoiminnanliitto Jyty 2015.) Hyvällä perehdytyksellä on suorainen vaikutus yrityksen turvallisuuden ja terveellisyteen, mikäli perehdytys on hoidettu hyvin ja asianmukaisesti.

Perehdytysvaiheessa uudelle tulokkaalle on hyvä kertoa työsuojeluyhteistoinnasta. Tulokas saa heti alkuunsa tietää, että hän voi vaikuttaa työpaikan turvallisuuden ja terveellisyteen. Uudella tulokkaalla voi olla omakohtaisia kokemuksia ennestään työpaikkojen turvallisuudesta. Hän voi havaita erilaisia asioita, mitä muut työpaikan henkilöt eivät ole huomanneet. Työsuojelun yhteistoinnin tehtävänä on luoda periaatteet sille, että vaarat saadaan hoidettua. Kun uusi tulokas on mahdollisesti huomannut riskin, niin hän voi vaikuttaa yhteistoinnin avulla, ja riski saadaan mahdollisuuksien mukaan ajoissa hoidettua.

Työsuojeluorganisaation tehtävänä on toimia asiantuntijana. Perehdytysvaiheessa on hyvä tuoda esille työpaikan työsuojeluorganisaation rakenteen ja siihen kuuluvat henkilöt. Kun uusi tulokas tietää työsuojeluorganisaation rakenteen, niin sen jälkeen hän on tietoisempi, että keneen ottaa tarvittaessa yhteyttä. Varsinkin yleisesti työsuojeluun otetaan yhteyttä hyvinvointiin ja riskeihin liittyvistä asioista.

#### **4 Päivittäistavarakaupan toimintaa ohjaava lainsäädäntö**

Päivittäistavarakaupan työturvallisuuden vaikuttavat monet lait ja veloitteet. Aion tässä osiossa käsitellä lait siten, miten näen ne ajankohtaisena päivittäistavarakaupan työturvallisuuden kannalta. Tulen käsittelemään pääsääntöisesti työturvallisuuslakia, osittain työsopimuslakia sekä työnantajan- että työntekijän näkökulmasta. Työsopimuslakia (55/2001) sovelletaan itse työsopimukseen.

Aloitan lain käsittelyn perehdytystä ohjaavalla lainsäädännöllä, minkä jälkeen siirryn työsuojelun näkökulmaan. Sen jälkeen käsittelen erikseen työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia lain kannalta. Lakeja, jotka olen ottanut esille perehdytyksen ja työsuojelun osalta, en käsittele enää uudestaan työnantajan ja työntekijän velvollisuuksien kohdalla. Luvun lopuksi käsittelen vuokratyövoimaan liittyvää lainsäädäntöä.

#### **4.1 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö**

Työnteko ja siihen oppiminen on lainsäätäjän erityisessä suojeluksessa. Laissa on monia suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen. Huomiota kiinnitetään erityisesti työnantajan vastuuseen opastaa työntekijänsä työhön. Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajan on edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään muutoksien ja yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Työntekijän suoriutuminen työtehtävistä saattaa tulla alussa moneenkin kertaan puheeksi. Toiset oppivat nopeammin kuin toiset, mutta osaamista arvioidaan yleensä annettua perehdytystä vasten. Uudessa työsuhteessa sopimukseen on kirjattu koeaika, joka on yleensä neljä kuukautta. Koeaika on tarkoitettu sekä työnantajan että työntekijän soveltuvuuden arviointiin. Työntekijä voi tunnustella, että onko tämä työ juuri se mitä etsin. Työntekijä voi taas tarkkailla, että onko työntekijä juuri se, mitä etsimme ja onko hänellä tarvittavat tiedot ja taidot.

Työturvallisuuslain (738/2002 8.1 §) mukaan työnantaja on toimenpiteillään velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. 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.

Työturvallisuuslain (738/2002) 14 § velvoittaa työnantajan antamaan riittävästi opetusta ja ohjausta. Työntekijän tulee saada riittävät tiedot työpaikan haitta ja vaara tekijöistä, joita työpaikalla todetaan olevan. Säännös tuo esille opetuksen ja ohjauksen tarpeen, perehdyttämisen, työnopastuksen, varmistumisen, kirjalliset ohjeet sekä tarkkailuveloitteen. Työnantajan tarkkailuveloitteeseen kuuluu tarkkailla työtapojen turvallisuutta ja täydennettävä tarvittaessa annettua opetusta ja ohjausta. Opetukseen ja ohjaukseen vaikuttavat työntekijän kokemus ja ammattitaito. (Työterveyslaitos 2014, 36–37.)

Työturvallisuuslaki (738/2002 3 §) käsittelee myös vuokratyöläisiä. Vuokratyössä erityisesti työn vastaanottajan on huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

Työturvallisuuslakia (738/2002) täydentävät tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslaki. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan edistämään tasa-arvoa miesten ja naisten välillä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän työelämässä iän, uskonnon, kansalaisuuden, terveydentilan ym. perusteella.

Työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa ja sen muotoja on määritetty lainsäädännössä. Perehdyttäminen kuuluu yhtenä osana myös työsuojeluyhteistoiminnan piiriin. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta (44/2006) sanoo, että työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt on käytävä läpi yhdessä.

Äskeisistä lainsäädännön kohdista päätellen perehdyttämisen tärkeys tulee ilmi tarkasteltaessa lainsäädäntöä. Perehdytyksen merkitys tulee taas ilmi siinä, kuinka monelle vastuu perehdytyksestä on jaettu. Työpaikkojen sisällä johdon

sekä esimiehen on valvottava lainsäädännön toteutumista. Työsuojeluviranomaiset puolestaan valvovat, että lainsäädännön toteutus toteutuu työpaikoilla. Työntekijäpuolella luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut valvovat kyseistä asiaa. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

Kiteytettynä työturvallisuuslain (738/2002) 8 ja 14 §:t tuovat kokonaisuudessaan esille perehdyttämisen tarkoituksen ja merkityksen. Työnantajan tulee perehdyttää työntekijänsä riittävästi työhön ja työolosuhteisiin sekä antaa riittävästi opetusta ja ohjausta. Kun riittävästi opetusta ja ohjausta on annettu ja työntekijä omaa turvalliset ja terveelliset työtavat, sen jälkeen työnantaja tarkkailee työtapojen turvallisuutta. Mikäli työnantaja huomaa jotakin poikkeavaa työtapojen turvallisuudesta, hän tarvittaessa täydentää niitä.

#### **4.2 Työsuojelu ja lainsäädäntö**

Työturvallisuuslain (738/2002) 9 § antaa vähimmäisvaatimuksen työsuojelulle. Lain mukaan työnantaja on toimenpiteillään velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Laki painottaa, että työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveyden edistämiseksi työsuojelun toimintaohjelma. Laissa painotetaan myös sitä, että työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajille havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista.

Työturvallisuuslain (738/2002) 17 § käsittelee työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa. Työnantajan tulee antaa riittävän ajoissa työntekijöille tiedot turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin oloihin liittyvistä asioista. Työnantajan ja työntekijän on ylläpidettävä ja parannettava työpaikan työsuojelua.

Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. Sosiaali- ja terveysministeriön sivuilla on lista lainsäädännöistä, jotka vaikuttavat työntekijän terveyteen, turvallisuuteen ja hyvinvointiin. Sieltä voi havaita, että on paljon lakeja, jotka liittyvät meidän työntekoon. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014a.)

Kuten työsuojelun yhteistoiminta luvussa otin esille, niin perehdytysvaiheessa perehdytettävälle tulee esitellä työsuojeluorganisaation rakenne. Työturvallisuuslain (738/2002) 9 § antaa vähimmäisvaatimuksen työsuojelulle. Pykälä velvoittaa työntekijöitä ilmoittamaan viipymättä havaitsemistaan vioistaan ja puutteista. Kun työntekijä tietää työsuojeluorganisaation rakenteen, niin hän on tietoinen, että keneen ottaa yhteyttä, jos havaitsee jotakin poikkeavaa. Tärkeintä on, että työnantaja huolehtii työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä.

Työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyen, työsuojelu on määrittänyt keskeisimmät aihealueet, jotka tulee käydä läpi perehdytyksessä. Näitä ovat: asiakastilanteen hallitseminen, työtehtävä/ työtapa sekä paloturvallisuus. Asiakastilanteiden hallitsemisen osalta tulee tuoda esille yrityksen toimintatapa ja palvelun laatuun liittyvät asiat. Asiakastilanteiden hallitsemiseen kuuluu myös toimintaohjeet väkivallan uhkatilanteissa, yksintyöskentely sekä poikkeustilanteiden hallitseminen, kuten sähkökatko ja ensiaputilanteet. (Työturvallisuuskeskus 2009, 13–14.)

Työtehtävien ja työtapojen kannalta keskeisintä on opastaa turvalliset ja terveellisen työtavat, joihin liittyy olennaisena oikeat työasennot ja liikkeet sekä suojavälineiden käyttö. Paloturvallisuudesta tulee tietää toimintatavat hädän sattuessa ja sammutusvälineiden sijainti ja niiden käyttö. (Työturvallisuuskeskus 2009, 13–14.)

### **4.3 Työturvallisuuslaki**

Työturvallisuuslain tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijän turvallisuutta, ennaltaehkäistä ja torjua työtaturmia, ammattitauteja sekä fyysisen ja henkisen terveyden haittoja kehittämällä työympäristöä (Työturvallisuuslaki 738/2002 1 §). Lain lähtökohtana on, että vaalitaan turvallista ja terveellistä työympäristöä ja edistetään työhyvinvointia. *Terveys*den käsite on lain yhteydessä määritelty siten, että se kattaa työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden. Säännöksellä halutaan korostaa ennalta ehkäisevien toimien merkitystä terveyshaittojen tor-

junnassa. Työympäristön jatkuvan parantamisen periaate pohjautuu työsuojelun puitedirektiivistä (89/391/ETY) ilmaistuun tavoitteeseen. (Työterveyslaitos 2014, 14; Saloheimo 2006, 37.)

Lain yleinen soveltamisala tulee esille työturvallisuuslain (738/2002) 2.1 §:ssä. Lakia sovelletaan työhön, jota työntekijä tekee työnantajalle työsopimuksen perusteella. Käytännössä työturvallisuuslakia sovelletaan kaikkeen toisen palveluksessa tehtävään palkkatyöhön. Itsenäiset yrittäjät jäävät yhteisiä työpaikkoja lukuun ottamatta lainsäädännön ulkopuolelle. (Työterveyslaitos 2014, 15.)

Työsuhde määritellään työsopimuslain (55/2001) ja sen soveltamiskäytännön mukaan. Ammatillisessa koulutuksessa annetun lain (630/1998) mukaan oppisopimus on työnantajan ja opiskelijan välinen määräaikainen sopimus. Työturvallisuuslakia (738/2002) sovelletaan virka- tai muuhun siihen verrattavissa olevaan julkisoikeudellisen palveluksen henkilöön, joka on kunnan, kuntayhtymän, valtion tai muun kunnallisen yhteisön palveluksessa. Jos työnantaja tai työnantajan edustaja osallistuu henkilökohtaisesti työhön ja siitä aiheutuu vaaraa työpaikalla, sovelletaan siihen myös työturvallisuuslaki. (Työterveyslaitos 2014, 15.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 2.2 §:ssa tulee ilmi, että lakia ei sovelleta tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä ammattiuurheiluun. Harrastustoimintaa koskeva säännös on samanlainen kuin työsopimuslaissa (55/2001). Se tuo selkeyttä soveltamisalaan. Laissa tulee ilmi, etteivät esimerkiksi nuorisoyhdistykset tai urheiluseurat toimi ansiotarkoituksessa eikä velvoiteoikeudellisesti sitovan sopimuksen perusteella. (Saloheimo 2006, 45–46.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 2.3 § tuo velvoitteita työnantajalle ja työntekijälle riippumatta heidän kotipaikasta tai kansalaisuudesta. Lain määräykset voivat vaikuttaa suomalaisen työnantajan suomalaisilla työntekijöillä ulkomailla, sillä työsopimuslaki (55/2001) säännös voi tulla sovellettavaksi, mikä velvoittaa suomalaista työnantajaa myös ulkomailla. (Työterveyslaitos 2014, 16.)



Työturvallisuuslain (738/2002) 2.4 §:ssä tuodaan esille työturvallisuutta koskevat säännökset. Näitä ovat esimerkiksi kemikaalilaki (744/1989) ja säteilylaki (592/1991). Työturvallisuuslaitoksen (2014, 16) mukaan tällaiset säännökset eivät syrjäytä työturvallisuuslaki, vaan niitä noudatetaan tämän ohella.

Esimerkkinä edellä mainittuun kemikaalilakiin (744/1989) työnantajan velvollisuutena on luetteloida työpaikalla käytössä olevat kemikaalit ja opastaa työntekijät niiden turvalliseen käyttöön. Perehdytysvaiheessa työntekijät tulee opastaa toimimaan kemikaalien aiheuttamissa vaaratilanteissa ja opastaa henkilökohtaisten suojainten käyttöön. (Palvelualojen ammattiliitto 2014.) Loppujen lopuksi opinnäytetyöni tuloksena syntyneessä työturvallisuusoppaassa tuon esille työturvallisuuslain tarkoituksen sekä työnantajan että työntekijän velvollisuuden pääpiirteittäin, jotta perehdytettävä saa asiasta jonkinlaisen kuvan.

#### **4.3.1 Työnantajan velvollisuudet**

Työnantajan velvollisuuksilla on merkitystä uuden tulokkaan tullessa taloon, sillä tulokas voi päästä paremmin kiinni itse työntekoon, mikäli perehdytys on onnistunut hyvin ja työnantaja on hoitanut velvollisuutensa. Työnantajan on varmistettava, että kaikki työntekijät saavat tarpeelliset tiedot ja taidot työhön liittyvistä työpaikan vaara ja haittatekijöistä. Lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa antamaan riittävästi opetusta ja ohjausta. (Työturvallisuuslaki 738/2002 14 §.) Työnantajan annettavaan opetuksen ja ohjauksen määrään vaikuttavat työntekijän aikaisempi työkokemus ja ammattitaito. Kuitenkin työnantajan tulee muistaa velvollisuutensa, vaikka työntekijä olisi hänen mielestään tarpeeksi ammattitaitoinen. Työnantajan tulee tarkkailla ympäristöä ja työtapojen turvallisuutta ja antaa tarvittaessa lisää opastusta ja ohjausta.

Työnantajan huolehtimisvelvoitetta (Työturvallisuuslaki 738/2002) 8.1 § rajaa työturvallisuuslain 8.2 §, jossa huolehtimisvelvoitetta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat tilanteet, joihin työntekijä ei ole voinut vaikuttaa tai joihin ei ole voitu varautua. Työnantajan tulee suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa toimenpiteet, jotta työolosuhteet paranevat. (Työ-

turvallisuuslaki 738/2002 8.3 §.) Työnantajan tulee tarkkailla jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä seurata toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveyteen. (Työturvallisuuslaki 738/2002 8.4 §.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 10 § edellyttää, että työnantajan on tunnistettava ja selvitettävä työpaikan haitta- ja vaaratekijät. Työpaikoille pyritään luomaan suunnitelmallisia ja pitkäjänteisiä toimintatapoja, joilla varmistetaan työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien vaatimusten täyttäminen. Tällaista toimintamallia kutsutaan turvallisuusjohtamiseksi, jossa turvallisuusajattelu kytetään osaksi työntajana toimivan yrityksen toimintaa. Turvallisuuden hallintaan perustuva ajattelutapa korostaa työntajan vastuuta työympäristön terveellisyydestä ja turvallisuudesta. (Työterveyslaitos 2014, 29.)

Mikäli työnantajalla ei ole asianmukaista tuntemusta haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseksi, työnantajan on käytettävä työterveyshuoltoa tai muuta ulkopuolista asiantuntijaa. (Työturvallisuuslaki 738/2002 10.2 §.) Terveyshuollon ennalta ehkäiseviin palveluihin kuuluvat työn ja työolosuhteiden turvallisuuden ja terveellisyyden seuranta ja arviointi. Arviointi tehdään toistuvina työpaikkakäynneillä sekä suunniteltaessa työtä, työmenetelmiä ja työtiloja. Arvioinnin perusteella laaditaan työpaikkaselvitys, joka palvelee työnantajan veloitteen täyttymistä. (Saloheimo 2006, 84–85.) Työsuojelua koskevat toimenpiteet on otettava huomioon työnantajan kaikilla organisaatiotasoilla. (Työturvallisuuslaki 738/2002 8.5 §.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 10.3 § edellyttää työnantajaa pitämään hallussansa vaaroista tehty selvitys ja arviointi. Saloheimon (2006, 865.86) mukaan laissa ei säädetä asiakirjan laatimisesta, mutta perusteluissa lausutaan, todennuttavuuden vuoksi on tarpeen laatia asiakirja. Valtioneuvoston asetuksilla voidaan säätää tarkemmin arviointiin liittyvistä seikoista ja arvioinnin määrämüodosta. (Työturvallisuuslaki 738/2002 10.4 §).

Työnantajan on huolehdittava, että erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä tekee siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytysten puolesta työhön sopiva työntekijä.

(Työturvallisuuslaki 738/2002 11.1 §.) Raskaana olevan henkilön suojelusta ja siirtämisestä tarvittaessa paremmin sopiviin työtehtäviin säädetään työturvallisuuslain (738/2002) 11 § toisessa momentissa. Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 § määrittelee myös raskaana olevan turvallisuutta, jossa tulee myös ilmi, mikäli vaaraa ei voida poistaa, niin silloin raskaana oleva henkilö tulee siirtää muihin hänen ammattitaitoaan ja työtehtäviään vastaaviin tehtäviin.

Työturvallisuuslain (738/2002) 12 ja 13 § käsittelevät työympäristön ja työn suunnittelua. Työn ja työympäristön suunnittelussa otetaan huomioon vaarojen arviointi ja työn kuormitustekijöistä aiheutuneet haitat ja vaarat pyritään vähentämään. Työturvallisuuslain 12 § käsittelee uusien kohteiden, myös korjausten ja muutosten suunnittelua. Työnantajan velvollisuutena on suunnitella etukäteen työtilojen ja laitteiden sijainti. Suunnittelun yhteydessä on noudatettava työturvallisuuslain 10.1 §:n mukaista vaarojen arviointimenettelyä. Ulkopuolinen asiantuntija voi myös tehdä suunnittelun. Silloin hänellä tulee olla riittävät tiedot työpaikasta ja suunniteltavia asioista on käsiteltävä siten kuin yhteistoiminnasta on laissa erikseen säädetty. (Saloheimo 2006, 95.) Työturvallisuuslain 12.2 § käsittelee vammaisia ja muita erityistä suojelua tarvitsevia työntekijöitä. Työnantajan on tehtävä tarvittaessa sellaisia mukautuksia, jotta tällaiset työntekijät voivat työskennellä organisaatiossa. (Työterveyslaitos 2014, 34.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 8.3 § määrää ensisijaisesti torjuttavaksi tapaturman tai sairastumisen vaaran rakenteellisin, teknisin ja organisointiin liittyvin toimenpiteiden avulla. Toisena vaihtoehtona pidetään henkilösuojainten, apuvälineiden tai muiden laitteiden käyttöä, mikä säädetään työturvallisuuslain 15 §. Työnantajan velvollisuus on varmistaa, että työnantajan sijainen on riittävän pätevä ja hänet on perehdytetty riittävästi tehtäviinsä ja että hänellä on asianmukaiset edellytykset tehtävien hoitamiseen (Työturvallisuuslaki 738/2002 16 §).

Perehdytyksen kannalta on tärkeää, että perehdytettävä tietää, että työnantajalle on asetettu omia vaatimuksiaan lainsäädännön nojalla. Aion tuoda oppaasani perehdytettävälle esille sen, että työnantajalla on velvollisuus antaa riittävä opetusta ja ohjausta, huolehtimisvelvoite ja tunnistaa haitta- ja vaaratekijät.

Näen nämä kolme asiaa tärkeimpänä, koska niiden nojalla myös työntekijän velvollisuudet tulevat esille.

#### **4.3.2 Työntekijän velvollisuudet**

Työntekijän tulee saada tietää velvollisuutensa jo perehdytysvaiheessa. Perehdytysvaiheessa tulokkaan tulee tietää talon ”pelisäännöistä”, määräyksistä ja velvoitteista. Työntekijää tulee opastaa erilaisiin tilanteisiin turvallisiin ja terveystietä edistäviin toimintatapoihin. Perehdytysvaiheessa tulee opastaa myös työterveyteen liittyvistä säännöksistä ja toimintaohjeista, kuinka tulee menetellä sairastuessa. Olen havainnut, että eri työpaikoilla on omat toimintaohjeet, mutta pääsääntöisesti työntekijän tulee toimittaa sairastodistus työnantajalle.

Työntekijän on noudatettava työnantajan määräyksiä ja ohjeistuksia, turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämää järjestystä ja siisteyttä sekä muutenkin huolellisuutta ja varovaisuutta (Työturvallisuuslaki 738/2002 18.1 §). Tämä on työntekijän velvollisuuksista tärkein, mikä uuden tulokkaan tulee omaksua taloon tullessa. Sama säännös tulee esille työsopimuslaissa, jossa veloitetaan työntekijää tekemään työnsä huolellisesti noudattaen määräyksiä, joita työnantaja on antanut. Työntekijän tulee välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemansa kanssa. (Työsopimuslaki 55/2001 3.1 §.) Työntekijän on kokemuksensa ja ammattitaitonsa mukaisesti huolehdittava myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta (Työturvallisuuslaki 738/2002 18.2 §).

Useissa tapauksissa työntekijän työskentely vaikuttaa myös muiden työskentelyyn. Kun työskennellään yhdessä samassa työpaikassa, niin jokaisen työntekijän teoilla voi olla merkittäviä vaikutuksia muiden työntekijöiden turvallisuuteen, terveellisyteen sekä koko työpaikan turvallisuuteen. Sen vuoksi työntekijän on otettava huomioon vaarat. Työntekijä voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen, jos hänen laiminlyönneistään aiheutuu muille vahinkoa. (Työterveyslaitos 2014, 45.)

Työturvallisuuslain 738/2002 18.3 §:ssa kielletään työntekijää kohtelemasta muita työntekijöitä häiritsevästi tai epäasiallisesti. Häirintää työturvallisuuslaissa ei ole määritelty, mutta häirinnällä ymmärretään epäasiallista tai huonoa kohtelua muita kohtaan. Häirintää on sanoin, teoin tai asentein loukkaava käyttäytyminen, joka on jatkuvaa ja aiheuttaa haittaa tai vaaraa kohteen terveydelle. (Työterveyslaitos 2014, 45.)

Häirinnän ja epäasiallisen käytöksen estäminen on ensisijaisesti työnantajan velvollisuus, mutta jokainen työntekijä voi siihen vaikuttaa. Mikäli havaitsee häirintää tai epäasiallista käytöstä työyhteisössä tai itseään kohtaan, niin asia tulisi heti ottaa esille ja kertoa siitä esimiehelle. Mitä nopeammin häirintä saadaan lopetettua, niin sitä vähemmän siitä ehtii tulla haittaa häirinnän kohteeksi joutuneelle. Työyhteisön tuki häirinnän kohteeksi joutunutta auttaa pääsemään yli häirinnän kohteeksi joutumisen pahasta olost. Hänelle tulee näyttää, etteivät muut ole häntä unohtaneet ja häirinnän kohteeksi ei pidä kenenkään joutua. Häirinnän kohteeksi joutuminen voi aiheuttaa elinikäisiä traumoja, ja niistä ylipääsemiseen koko työyhteisö voi auttaa, jotta häirinnän kohteeksi joutunut tuntee olonsa taas hyväksi ja työyhteisöön kuuluvaksi.

Uudelle tulokkaalle tulee opastaa ja perehdytysvaiheessa toimintatavat ilmoittaa vioista ja puutteista. Työturvallisuuslaki 738/2002 19.1:ssä § mukaan työntekijän on ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle havaitsemistaan puutteellisuuksista ja vioista työpaikalla. Työntekijän on mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ja ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Työntekijän on tehtävä ilmoitus työnjohdolle viipymättä, mikäli vika vaikuttaa työntekijöiden terveyteen tai turvallisuuteen. Mikäli työntekijä poistaa ammattitaitonsa perusteella vian, työnantajan on tärkeää saada tieto ilmenneestä ongelmasta. Työnantaja voi vastaavasti alkaa huomioida myös vastaavanlaisia vikoja tai puutteita. (Työterveyslaitos 2014, 46–47.)

Työntekijän tulee käyttää huolellisesti työnantajan hänelle antamiaan työsuojaimia sekä muita varusteita. Työntekijällä tulee pukeutua asianmukaisesti, jottei vaaraa aiheudu. Työntekijän tulee käyttää ohjeistuksensa ja ammattitaitonsa mukaisesti oikein koneita ja laitteita. Vaarallisten aineiden käsittelyssä tulee nou-

dattaa turvallisuusohjeita. Turvallisuus- ja suojalaitteen poistaminen on kielletty. Jos työntekijä joutuu poistamaan laitteen työn takia, on laite palautettava heti paikoilleen, kun sen poiston tarvetta ei enää ole. (Työturvallisuuslaki 738/2002 20–22 §.)

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, mikäli se aiheuttaa vakavaa vaaraa terveydelle tai hengelle (Työturvallisuuslaki 738/2002 23.1 §). Vakava vaara on suurempi kuin työhön normaalisti sisältyvä vaara. Vaaran todennäköisyyttä arvioitaessa on otettava huomioon toimiala, työtehtävien sisältö ja niiden vaarallisuus. Tämä laki ei estä tekemään yleiseltä luonnoltaan vaarallisia töitä, mikäli varatoimista on huolehdittu asianmukaisesti, mutta jos työ uhkaa terveyttä tai henkeä, on työntekijällä oikeus pidättäytyä työstä. Työstä pidättäytyminen voi estää mahdollisen vahingon syntymisen. Jälkiarvioinnissa on otettava huomioon työntekijän käytössä olleet tiedot ja pidättäytymiseen johtaneet tapahtumat. (Työterveyslaitos 2014, 49–50.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 23.4 §:ssä tulee esille työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Mikäli työntekijä pidättäytyy työstä tämän pykälän mukaisin syin, ei hän silloin ole velvollinen korvaamaan pidättäytymisestä aiheutuneita vahinkoja. Mikäli työntekijä pidättäytyy työstä perusteettomasti, niin silloin työstä pidättäytyminen ei ole laillista. Työntekijä on velvollinen korvaamaan tai sovitteluun pidättäytymisestä aiheutuneet kulut tai vahingot. Nämä katsotaan työntekijä kohtaisesti, sillä työsuhteen loppumiseen vaaditaan painavat syyt. (Työterveyslaitos 2014, 51.)

Opinnäytetyöni tuloksena syntyneessä oppaassa tuon esille työnantajan- sekä työntekijän velvollisuuksia. Koska työnantajan tulee järjestää turvallinen ja terveellinen ympäristö, niin työntekijän tulee noudattaa siihen liittyviä säännöksiä ja käyttää tarvittavia suojaimia. Työntekijä ei saa rikkoa sääntöjä tai turvallisuusohjeita, koska siitä voi aiheutua vaaraa sekä itselle että muille työntekijöille. Pidän tärkeimpänä asiana työntekijän velvollisuuksista sitä, että työntekijä käsittää niiden vakavuuden. Pahimmassa tapauksessa työntekijä voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen, jos hänen laiminlyönneistään aiheutuu muille vahinkoa.

#### 4.4 Lain soveltaminen vuokratyössä

Työturvallisuuslaissa on määritelty erikseen vuokratyötä koskeva velvoite. ”Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa (vuokratyö), on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä” (Työturvallisuuslaki 738/2002 3.1 §).

Vuokratyön vastaanottajan tulee noudattaa työn aikana työnantajaa koskevia säännöksiä. Erityisesti tällaisia ovat työnopastusta ja valvontaa sekä suojaimia koskevilta osin. Työn teettäjän on varmistettava, että työterveyshuoltoa koskevat velvoitteet täyttyvät. (Työterveyslaitos 2014, 16.)

Työvoimaa luovuttavan on ilmoitettava työntekijälle ammattitaitovaatimuksista, erityisvaatimuksista ja varmistauduttava työntekijän riittävästä pätevyydestä suoritettavaan työhön. (Työturvallisuuslaki 738/2002 3.2 §.) Tämän jälkeen työturvallisuuslain (738/2002) 3.3 §:ssa velvoittaa työnantajaa huolehtimaan riittävästä perehdyttämisestä ja opastuksesta ja työvälineiden käyttöön sekä työskentelyolosuhteisiin liittyviin vaaroihin ja menettelyihin. Ainakin pitempään kestävissä vuokraustilanteissa on tarpeen selvittää työpaikan yhteistoiminnan, tiedottamisen ja työterveyshuollon järjestelmät. (Työterveyslaitos 2014, 18.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 3:4 §:ssä veloitetaan työn vastaanottajaa ilmoittamaan työterveyshuollolle ja työsuojeluvaltuutelle työn laajuudesta sekä työntekijän aloittamisesta. Työtapaturmia ovat sellaiset työvahingot, joista vakuutuslaitos on maksanut korvausta (Tilastokeskus 2014b).

Opinnäytetyöni tuloksena syntyvä työturvallisuusopas soveltuu myös vuokratyöläisen perehdytys- ja opastamisprosessiin, koska heidän turvallisuutensa liittyvät asiat ovat samanlaisia kuin muilla. Vuokratyöläinen opastetaan pääsääntöisesti työtehtäviinsä ja turvallisuusasiat jäävät puolestaan vähemmälle sen vuoksi, koska vuokratyövoimaa käytetään ajoittain ja osittain pienissä jaksoissa. Tämän vuoksi vuokratyöläisen perehdytysvaiheessa turvallisuusasiat jäävät vähemmälle. Kun talon käytössä on turvallisuuteen liittyvä opas, vuokratyöläisen

perehdyttäminen työpaikan turvallisuuteen käy helpommin, ja vuokratyöläinen voi itse lukea turvallisuuteen liittyvistä asioista oppaasta.

## 5 Työtapaturma

Tapaturmavakuutuslain (608/1948) 4 §:ssä määritellään työtapaturma seuraavasti: Työtapaturmalla tarkoitetaan tapaturmaa, joka aiheuttaen vamman tai sairauden on kohdannut työntekijää työssä tai työstä johtuvissa olosuhteissa. Lain mukaan työtapaturmat jakautuvat tapaturman sattumispaikan mukaan. Jos työtapaturma on sattunut työssä tai työhön liittyvissä oloissa, niin silloin työtapaturmiksi määritellään myös työtä tehtäessä sattuneet liikennetapaturmat. Työmatkatapaturma sattuu varsinaisen työajan ulkopuolella matkalla asunnolta työpaikalle tai työpaikalta asunnolle.

Kaupan tyypillisimpiä työtapaturmia ovat liukastumiset ja kompastumiset sekä putoavien esineiden aiheuttamat vammat. Työympäristön järjestys ja siisteys ennaltaehkäisevät työtapaturmia. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 21.) Myymälätilojen ohella on huolehdittava myös muista tiloista, sillä on olennaista, että varasto ja henkilökunnan tilat ovat myös siistit ja järjestyksessä. Näen eräänlaisena haasteena työntekijöiden vaihtuvuuden, sillä kaupan alalla olen huomannut, että esimerkiksi vuokra- ja sesonkityöntekijöiden perehdyttäminen ei ole niin perusteellista. Silloin heillä on suurempi tapaturma-alttius, sillä heillä ei välttämättä ole olennaista tietoa turvallisuudesta ja työympäristön järjestyksessä pitämisestä.

Mitä yhteistä on työtapaturmalla ja perehdytyksellä? Hetken mietinnän jälkeen huomaa vastauksen. Loppujen lopuksi niillä on selvä yhteys. Mikäli perehdytykseen ei ole käytetty aikaa ja vaivaa, niin perehdytettävällä on suurempi riski altistua työtapaturmille. Perehdytyksen tarkoituksena, että henkilöstö osaa toimia turvallisesti ja terveellisesti. Perehdytyksen ansiosta saadaan työtapaturmat ja sairauspoissaolot vähenemään ja työhyvinvointi paranee.



## 5.1 Työtapaturmista aiheutuvat kustannukset

Työtapaturmista aiheutuu kustannuksia yritykselle, yhteiskunnalle ja tapaturmien uhreille, omaisille ja sivullisille. Suorien kustannusten lisäksi tapaturmiin liittyy välillisiä menetyksiä. (Tampereen teknillinen yliopisto turvallisuustekniikan laitos 2015.) Suoria kustannuksia aiheutuu lyhytaikaisista poissaoloista, sillä Kela ei korvaa alle 9 päivän poissaoloja (sairastumispäivä + 9 seuraavaa arkipäivää). Pitkäaikaiset sairastumispäivät, joista Kela korvaa omavastuuajan jälkeen 300 päivää, aiheuttaa lisäksi kuluja työterveyshuollon sairauskäyntien lisääntymisestä. (Österberg 2014, 175.)

Välillisiä menetyksiä ovat mm. omaisuus- ja materiaalivahingot, menetetty työaika ja laatutappiot. Välilliset kustannukset ovat yleensä vakuuttamattomia kustannuksia, ja niiden suuruus voi olla moninkertainen tapaturman suoriin kustannuksiin verrattuna. Kaikkia tapaturmien seurauksia ei voida koskaan kuitenkaan mitata rahassa. (Tampereen teknillinen yliopisto turvallisuustekniikan laitos 2015.)

Vuoden 2012 aikana Suomessa sattui yhteensä 139 000 työtapaturmaa. Palkansaajille näistä sattui noin 128 000 ja yrittäjille noin 11 200. Työpaikoilla tai työliikenteessä sattui yli 116 000 työtapaturmista eli suurin osa. Vastaavasti lähes 23 000 työtapaturmaa sattui työmatkoilla. Näissä lukumäärissä ovat mukana myös lievät työtapaturmatapaukset, joista aiheutui alle neljän päivän työkyvyttömyys, ja joista vakuutusyhtiöt maksoivat ainoastaan sairaskulujen korvauksia. (Tilastokeskus 2014a.)

Työtapaturmat aiheuttavat kustannuksia myös yhteiskunnalle. Vaikka tapaturmista eri maksavat osapuolet kustannuksia, joutuvat veronmaksajat viimeiseksi vastaamaan niistä. Suomessa vuosittain työtapaturmat vievät tietyn prosentuaalisen lohkonsa BKT:stä. Se ei kuitenkaan ole montaa prosenttia, mutta se vähäkin voitaisiin parantaa toimivalla työhyvinvoinnilla ja ottaa tavoitteeksi ”nolla työtapaturmaa”.

## 5.2 Nolla työtapaturmaa

Nolla tapaturmaa tavoite on nykyaikaista turvallisuusjohtamista. Sen lähtökohdiana on tapaturmien torjuminen ennakolta. Nolla tapaturmaa -tavoitteen edellytyksenä on johdon ja henkilöstön sitoutuminen, vaaratilanteista oppiminen, päivittäinen turvallisuustyö sekä seuranta. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 21.)

Kun yritys tavoittelee tapaturmattomuutta, on olennaista silloin, ettei sattuneita tapaturmia piilotella. Jokainen tapaturma tulee selvittää ja ottaa niistä opiksi. Jatkuva turvallisuustyö edellyttää tietoa, koulutusta, järjestelyjen parantamista, auditointeja ja riskienarviointia. Ei riitä, että tapaturmia seurataan vuosittain, vaan sen tulee olla jatkuvaa. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Tapaturmatilastot kuvaavat tapahtuneita vahinkoja. Valtakunnallisten tilastojen pohjalta yritykset voivat verrata omia tapaturmalukujaan yleiseen tapaturmakehitykseen ja oman toimialan tapaturmatyyppeihin ja tapaturmien aiheuttajiin. Yleisesti käytetty vertailuluku on tapaturmataajuus, joka ilmaisee tapaturmien lukumäärän miljoonaa työtuntia kohden. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 21.)

## 5.3 Työtapaturmien tutkiminen

Tapaturmien tutkinnassa käytetään järjestelmällistä menettelyä, joilla tapaturmaan johtaneiden tekijöiden lisäksi selvitetään parannuskohteet työympäristössä sekä organisaation menettelytavoissa ja vastuissa. Järjestelmällinen menetelmä tuo luotettavuutta sekä kuvaa tapaturman kulkua ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Työtapaturmien tutkintaa varten ovat olemassa menettelyohjeet. Siinä kerrotaan, ketkä tutkintaan osallistuvat ja miten tutkinta toteutetaan. Jokaisen vaara- ja vahinkotilanteen jälkeen tulee päättää, mitä turvallisuustoimia, opastusta, koulutusta ja tiedotusta vastaavanlaisten vahinkojen estämiseen edellyttää työpaikalla ja keitä tieto ensisijaisesti koskee. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Tapaturma tutkimuksella haetaan vastauksia kysymyksiin, mitä, miksi ja kuinka tapahtui. Työtapaturmatutkijoille on olemassa muistilistoja, joita voi käyttää

apunaan tapaturmia tutkimisessa. Olennaista on kuitenkin tehdä johtopäätösten perusteella tehokkaat torjuntatoimet, joista tiedotetaan muille. Sen jälkeen tulee seurata, toteutuvatko toimet yrityksessä ja tarvitseeko tarvittaessa toimintatapoja muuttaa.

#### **5.4 Vaarantumien tutkinta ja työtapaturmista ilmoittaminen**

Vaarantumien ja sattuneiden työtapaturmien raportointi ja tutkiminen on työpaikoilla erityisen tärkeää ennaltaehkäisevää toimintaa. Ilmoitusmenettelyn tulee olla helppoa ja lomakkeiden tulee olla kaikkien saatavilla. Ilmoitusmenettelystä tulee selkeästi tuoda esille se, että tavoitteena on löytää vaaratilanteita ja niiden torjuntatoimenpiteitä eikä syyllisiä. (Tampereen teknillinen yliopisto turvallisuustekniikan laitos 2015.)

Työtapatumasta tulee ilmoittaa lähimmälle esimiehelle. Työnantajan on pidettävä tapaturmaluettelo korvaus- ja vakuutusasioiden selvittämistä varten. Työnantajan tulee tehdä vakuutusyhtiönsä tapaturmailmoitus kaikista sellaista tapaturmista, joista työntekijöiden voidaan olettaa saavan korvausta. Vakuutuksen perusteella korvataan työntekijöille sattuneet vahingot ja ansionmenetykset, jotka johtuvat tapaturmista työssä ja työstä johtuvissa oloissa, työmatkatapaturmista tai ammattitaudeista. Työsuojeluviranomaisille ja poliisille on ilmoitettava vaikeaan ruumiinvammaan tai kuolemaan johtaneet tapaturmat. Työsuojeluviranomaiset tekevät tapaturmapaikalla tapaturmatutkinnan ja poliisi poliisitutkinnan. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

## **6 Riskienhallinta**

Riskienhallinta on olennainen osa työturvallisuutta ja terveellisiä työtapoja. Riskienhallinta tulee ottaa huomioon jo perehdytysvaiheessa, sillä työssä tai työympäristössä havaitut vaarat ja vaaratilanteet on poistettava tai vaaroja vähennettävä jo ennen työn aloittamista. Jäljelle jääneistä vaaroista, joita ei ole voitu

poistaa tai vähentää, tulee antaa työntekijöille opastusta kiinnittämällä huomiota vaarojen tunnistamiseen ja menettelytapoihin vaaratilanteiden ennalta ehkäisemiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2009b.) Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Mikäli haitta- tai vaaratekijöitä ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Erityisesti työturvallisuudesta puhuttaessa tulevat esille henkilöriskit. Henkilöriskit jaetaan liikeriskeihin ja vahinkoriskeihin. Merkittävin riski nähdään kohdistuvan yrityksen avainhenkilöihin, koska heidän työpanoksensa on merkittävä. Työpanoksen korvaaminen tulee kalliiksi ja vaatii runsaasti aikaa. Avainhenkilön siirtyminen kilpailijan työtehtäviin nähdään suurena riskinä, sillä silloin merkittävä osaaminen siirtyy toisen palvelukseen. Tyypillisimpiä avainhenkilön riskejä ovat kuitenkin sairastuminen, vammautuminen tai kuolema. Henkilöriskit nähdään uhkaavana pääsääntöisesti tietoyrityksissä. (Suominen 2003, 14.)

Suomisen (2003, 27) mukaan riskienhallinnalla tarkoitetaan prosessia, jonka avulla yritystä uhkaavia vaaroja voidaan torjua ja niistä aiheutuvia menetyksiä minimoida. Riskienhallinta on osa johtamistyötä, jolla pyritään varmistamaan yrityksen jatkuvuus ja kannattavuus sekä henkilöstön turvallisuus ja hyvinvointi yrityksessä. Se on ennakoivaa, suunnitelmallista ja järjestelmällistä toimintaa riskien ja niistä aiheutuneiden vahinkojen vähentämiseksi. Vastuullisesti toimivassa yrityksessä, jokainen omassa roolissaan osallistuu riskienhallintaan. (Viitala & Jylhä 2013, 340.)

Riskienhallintaan tarvitaan tervettä järkeä, työvälineitä ja käytännön toimia. Riskienhallinta lähtee yrityksen turvallisuusajattelusta ja riskienhallinta yltää kaikille yritysturvallisuuden osa-alueille. Kun riskienhallinta yltää kaikkiin yritysturvallisuuden osa-alueisiin, niin silloin riskienhallinta on kokonaisvaltaista. (Suominen 2003, 28–30.) Viitala & Jylhä (2013, 341) painottavat, että kokonaisvaltainen riskienhallinta kytketään organisaation strategisiin, toiminnallisiin ja taloudellisiin tavoitteisiin.

Opinnäytetyöni tuloksena syntyneessä oppaassa tuon esille työnantajan velvollisuuksiin kuuluvan työn ja ympäristön vaarojen selvittämiskohdan. Se antaa mielestäni riskienarvioinnille perustan ja tuo esille sen merkityksen. Perehdytysvaiheessa perehdytettävälle tuli painottaa työturvallisuus- ja pelastussuunnitelmakehityksen lukemisen tärkeyttä. Sieltä löytyy myös niin sanotut ”Läheltä piti tilanteet” -lomakkeet. Työntekijän tulee täyttää kyseinen lomake, mikäli on joutunut tilanteeseen, jossa on ollut lähellä mahdollinen vaaratilanne tai työtatapaturman sattuminen. Hänen tulee täyttää kyseinen lomake ja antaa se esimiehelle, jotta kyseisiä tilanteita pystyttäisiin varomaan tai tekemään korvaavia menetelmiä asian suhteen. Kun henkilö tietää riskienhallintaan liittyvät asiat jo perehdytysvaiheessa, niin siitä on hyötyä koko organisaatiolle. Riskit saadaan paremmin hoidettua ja työympäristö pysyy turvallisena ja työtatapaturmia ei satu.

## **6.1 Riskien tunnistaminen**

Toimivan riskianalyysin edellytyksenä on riskikohteiden tunnistaminen. Riskien tunnistamisessa tarkoitus on tunnistaa mitä voi tapahtua tai mitä sellaista tilannetta voi ilmetä, joilla on vaikutusta yrityksen tavoitteiden saavuttamiseen. Riskienhallinta alkaa siitä, että tunnistetaan ja ryhmitellään yrityksen toimintaa liittyvät mahdolliset riskit. Riskien tunnistaminen kuuluu riskienhallintaprosessin kriittisempiin kohtiin. Ilman riskien tunnistamista varautuminen niihin on mahdollista. Tunnistamiseen käytetään eri menetelmiä. (Viitala & Jylhä 2013, 341–342). Tarkistuslistat ovat kuitenkin yleisimpiä riskien tunnistamisen menetelmiä. Sen avulla voi tunnistaa erilaiset riskit riskilähteen mukaan sekä parantaa arvioinnin kattavuutta. (Työsuojeluhallinto 2014a.)

Lähtötietojen selvittelyn jälkeen kohteesta pyritään tunnistamaan kaikki vaarat. Vaaratekijöillä tarkoitetaan työssä esiintyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijöiden terveydelle tai turvallisuudelle. Riski on vaaran tai haitan aiheuttama haitallinen tapahtuma. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Varsinaisia vaaratekijöitä ovat erilaiset fysikaaliset tekijät (esim. melu, värinä), kemialliset tekijät (esim. metallit, epäorgaaniset pölyt) ja biologiset tekijät (esim. bakteerit, home). Näiden lisäksi on otettava huomioon tapaturman vaara, henkinen ja fyysinen yli- tai alikuormitus sekä ergonomiset tekijät. Koneiden ja laitteiden säännöllisen käytön huomioon tulee ottaa satunnaiset toimenpiteet (esim. koneiden huolto). Tavoitteena on tunnistaa kaikki mahdolliset vaaratilanteet ja vaaralle altistuvat henkilöt. (Tampereen teknillinen yliopisto turvallisuustekniikan laitos 2015.)

Oppaassa tuon esille toimintaohjeita, jos sattuu jokin hätä- tai vaaratilanne. Tässä osiossa voisin pohtia esim. uhkaavan asiakkaan käyttäytymistä. Tuon oppaassa esille yleisiä tunnusmerkkejä, joista voi uhkaavan/hankalan asiakkaan tunnistaa. Yleensä uhkaavan asiakkaan tunnistaa fysiologisista merkeistä, joita ovat erilaiset tunnetilan muutokset. Henkilön tunnetila vaihtelee laidasta laitaan, sillä henkilö voi olla ensin normaali, mutta yhtäkkiä hänestä tulee vihainen ja hermostunut. Siihen on myyjän syytä varautua, koska koskaan ei voi tietää, että onko henkilöllä esim. teräase. Tuon oppaassa myös esille uhkaavan asiakkaan liikkeisiin, puhetyyliin ja ilmeisiin liittyviä tunnusmerkkejä, joiden avulla myyjä voi varautua mahdolliseen uhkaavaan tilanteeseen.

## **6.2 Riskien analysointi**

Kun riskit on saatu tunnistettua, päästään arvioimaan niiden laajuutta ja seurausvaikutuksia. Arviointityön avulla riskit pitää saada johonkin keskinäiseen järjestykseen. Käytännössä arviointi etenee siten, että riskejä tarkastellaan riskilajeittain ja kunkin yksittäisen riskin todennäköisyyttä ja seurausvaikutuksia arvioidaan asteikolla. Riskien todennäköisyyttä arvioidaan sekä verbaalisesti että numeerisesti. Olennaista, että saadaan todennäköisyys selville selkeästi. (Suominen 2003, 43.)

Yrityksien yleisin toimintatapa on, että vaarojen tunnistamisen jälkeen arvioidaan riskin suuruus ja merkittävyys. Riskin suuruutta voidaan arvioida erilaisilla luokittelumalleilla. Yleisesti käytössä standardin BS 8800:fi mukainen viisipor-

tainen suuruusasteikko. Ensin arvioidaan tapahtuman todennäköisyys ja seurausten vakavuus, jonka jälkeen saadaan riskin suuruus eli riskitaso. (Tampereen teknillinen yliopisto turvallisuustekniikan laitos, 2.3.2015.)

Todennäköisyys	Seuraukset		
	Vähäiset	Haitalliset	Vakavat
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

Taulukko 1. Työturvallisuuskeskus 2015. Riskitason arviointiasteikko.

Yläpuolella oleva taulukko esittää riskitason arviointiasteikkoa. Riskin suuruuden määrittämisen jälkeen tulee määrittää tapahtuman todennäköisyys ja sen merkittävyys. Riskit määritellään riskitasonsa mukaan asteikolle 1 - 5. 1 - 2 asteikon riskit eivät tarvitse toimenpiteitä, mutta 3-5 asteikon riskit tulee mahdollisuuksien mukaan pienentää. Riskin merkittävyyteen vaikuttaa sen kohdistuminen. Riski on merkittävämpi ihmiseen kohdistuessa kuin omaisuuteen. Merkittävyyttä arvioitaessa on olennaista, että selvitetään riskin pienentämismahdollisuus ja verrataan riskin aiheuttaneen toiminnon hyötyjä sen aiheuttamaan riskiin. Riskin merkittävyyttä ei voida määrittää täysin, koska riskin arvioijan henkilökohtaiset tekijät ja näkökulma vaikuttavat tulokseen. Riskien merkittävyyden perusteella arvioidaan toimenpiteiden tarve. Kaikkia riskejä on vaikea poistaa heti riskienarvioinnin jälkeen ja sen vuoksi riskien hyväksyttävyyttä arvioidaan ja verrataan. Riskien hyväksyttävyyden perusteella määritetään poistettavat riskit. (Tampereen teknillinen yliopisto turvallisuustekniikan laitos 2015.)

### 6.3 Riskien hallinnan keinot

Riskien merkittävyyden arvioinnin jälkeen valitaan riskien hallinnan keinot. Yrityksen toimintaan joudutaan kuitenkin hyväksymään osa riskeistä, jolle ei voi taata tai ei kannata tehdä erityisiä riskienhallintatoimenpiteitä. Tavallisimpia riskien hallinnan keinoja:

- riskin välttäminen
- riskien pienentäminen
- riskin jakaminen
- riskin siirtäminen
- riskin ottaminen.

Hallintakeinojen napana pidetään riskin välttämistä. Syvällisimpänä riskienhallintakeinona erotetaan toisinaan myös riskin poistaminen. Poistamisen edellytyksenä on se, että riski pystytään kokonaan poistamaan. Riskien poistaminen voi aiheuttaa myös ylimääräisiä kuluja. Yritys voi joutua luopumaan kokonaan jostakin laitteesta tai käytännöntavasta, koska nähdään turvallisemmaksi se, että riski poistetaan kuin että se yritetään pienentää.

Riskien välttäminen on riskienhallinnan peruskeino. Riskejä välttääkseen yritys siirtyy riskittömämpään vaihtoehtoon. Riskin välttääkseen yritys pyrkii toimimaan käytännössä entistä huolellisemmin ja varovaisemmin. (Suominen 2003, 100–102.) On selvää, että yrityksen tulee välillä ottaa riskejä, jotta aikoo kehittyä ja menestyä liiketoiminnassaan. Riskin välttäminen voi lisätä kustannuksia yritykselle, jos ei uskalla edes yrittää. Jokin uudistus voi tuoda mahdollisia kustannuksia, mutta voi tulla jopa voittoa, jos osaa tarttua asiaan oikealla tapaa.

Riskin pienentäminen tähtää vahinkotapahtuman todennäköisyyden ja seurausten pienentämiseen. Mahdollinen vahinko pyritään riskiä pienentämällä saada pienemmäksi tai se pyritään rajaamaan vain osaan riskikohdetta. Riskien pienentämisen hallintakeinoina on riskien jakaminen ja riskien yhdistäminen tai poolaus.



Riskiä jakamalla lisätään itsenäisen riskikohteiden määrää. Tällöin vahingon sattuessa onnettomuuden seuraukset jäävät pieneksi tai riskikohde säilyy vahingoittamattomana. Riskejä voidaan yhdistää esimerkiksi kasvun kautta. Vähittäiskauppaketju voi pienentää riskejään, jos yritys hankkii itsellensä uusia yksiköitä. Näin ollen yrityksellä on enemmän riskikohteita hallussaan. Mikäli yhdessä yksikössä tapahtuu vahinko, yritys voi jatkaa toimintaansa muiden yksiköiden ansiosta. (Suominen 2003, 102–103.)

Riskienhallintaa on sisäinen valvonta eli omavalvonta. Organisaatioyksikön vastuulle annetaan omien toimintaprosessien ja toimintaympäristön tarkkailu, säännöllinen tarkistaminen ja varmistaminen. Eri asiakasprosessin vaiheisiin voidaan laatia toimintatapaohjeet tarkastuslistoineen. Ohjeet perustuvat hyväksi valittujen toimintatapojen ja työtehtävien mallinnukseen. Ohjeistuksilla pyritään hallitsemaan asiakastilanteisiin liittyviä riskejä esimerkiksi sopimukset, ulkomalaiset asiakkaat. (Viitala & Jylhä, 2013, 346.)

## **7 Uuden työntekijän perehdytysprosessi**

### **7.1 Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus**

Perehdyttäminen vaatii suunnittelemista ja aikaa. Esimiehen tulee aloittaa perehdyttämisen liittyvät toimenpiteet hyvissä ajoin ennen uuden työntekijän aloittamista. Hyppäsen (2009, 195) mukaan tärkeimpiä asioita perehdyttämisprosessin alkuvaiheessa on työpisteen järjestäminen ja tarvittavan materiaalien tilaaminen. Jos käytännön asioiden hoitaminen aloitetaan vasta ensimmäisenä työpäivänä, menetetään paljon arvokasta oppimis- ja työaikaa.

Työvälineiden hankinnan jälkeen, esimiehen tulee laatia perehdytysohjelma. Hyvin suunniteltu ja käyttöönotettu perehdytysohjelma on helppo päivittää uudestaan. Perehdyttämisohjelmaan sisältyy yleensä aikataulu, ja perehdyttäjän tulee käydä ohjelmansa läpi aikataulun mukaisesti. Samalla tulee sopia siitä, että kuka toimii uuden tulokkaan perehdyttäjänä. Sellainen henkilö, joka ei ole ol-

lut vielä itsekkään kovin kauaa talossa ja jolla on oma perehtyminen hyvin muistissa, on usein varsin sopiva myös toisen perehdyttäjäksi. Työturvallisuuskeskuksessa (2003) on laadittu tarkastuslista, joka toimii perehdyttäjän ja perehdytettävän tukena. Se antaa selvän pohjan yritykselle perehdyttämishojelman tekoon. (Österberg 2014, 119.)

Kupias & Peltola (2009, 103–104) painottavat vastaanoton tärkeyttä. Heidän mukaansa huonoa alkua on vaikea paikata myöhemmin. Sen takia onkin tärkeää, että uusi tulokas tuntee olonsa tervetulleeksi. Uuden henkilön aloittaessa työnsä, esimiehen tulee varata riittävästi aikaa perehdyttämiseen, sillä perehdytys aloitetaan tutustumisella, minkä jälkeen siirrytään yleisistä asioista yksityiskohtiin. (Hyppänen 2009, 196.)

Perehdytys aloitetaan yleensä siitä, että kerrotaan aluksi yrityksestä. Uudelle työntekijälle halutaan luoda kuva siitä, että mitkä ovat yrityksen tärkeimmät menestystekijät ja asiat. Hänelle tulee alussa jo mielikuva siitä, mitä saa kertoa ulkopuolisille ja mitä ei. Kun yritystason asiat on saatu käytyä, siirrytään itse osasto- ja yksikkötasolle. Siinä kerrotaan tehtävän tavoitteista ja kokonaisuudesta. Tehtävän tavoitteiden jälkeen siirrytään itse henkilön tehtävään. Siinä vaiheessa kerrotaan, mistä työtehtävät koostuvat, miten ne tehdään, mitä työkaluja käytetään apuna ja kuinka työntekoa arvioidaan. Tässä vaiheessa perehdytystä perehdytettävälle voidaan antaa kirjallista materiaalia tai itseopiskelu tehtäviä. Esimerkiksi ikärajanpassi tulee suorittaa kaupanalalla heti alkuvaiheessa. Siihen saa materiaalia luettavaksi, minkä jälkeen voi suorittaa verkossa siihen kuuluvan testin. Työpaikoilla voi olla eräänlainen oppimisympäristö, jossa tulee suorittaa erilaisia tenttejä. Esimies voi seurata oppimisympäristöstä, ovatko työntekijät suorittaneet tarvittavat osa-alueet, jotka ovat yritykselle tärkeitä.

Työturvallisuuskeskus (2013) on laatinut perehdyttämisen tueksi tarkistuslistan, jossa on 12 kohtaa. Työturvallisuuskeskuksen sivuilla ovat nämä 12 kohtaa tarkemmin avattuna, mitä ne käsittelevät. Tarkistuslista käsittelee muun muassa seuraavia asioita:

1. Yritys, sen toiminta ja asiakkaat
2. Yrityksen organisaatio ja henkilöstö
3. Toimintatavat yrityksessä

4. Työsopimus, työsuhteen ehdot, työaika ja työvuorot
5. Palkka-asiat
6. Työsuhteen päätyminen
7. Työterveyshuolto
8. Työpaikan tilat, työskentely-ympäristö
9. Turvallisuusasiat, omaisuuden suojaus
10. Oma tehtävä
11. Koulutus ja sisäinen tiedottaminen
12. Muut asiat (mm. työsuhde edut, harrastus- ja virkistystoiminta, henkilös-  
töedut, työ- ja toimintakyvyn ylläpito)

(Työturvallisuuskeskus 2013).

Ensimmäisen kuukauden aikana perehdyttäminen jatkuu suunnitelman mukaan. Usein päävastuu perehtymisestä siirtyy perehtyjälle itsellensä. 1 - 2 kuukauden työssäolon jälkeen olisi hyvä käydä perehdyttäjän kanssa palautekeskustelu, jossa arvioidaan sekä perehtymistä että perehdyttämistä. Palautekeskustelu on uuden tulokkaan kannalta tärkeä, koska silloin voi saada palautetta omasta toiminnastaan jo hyvissä ajoin. Palautekeskustelun palautteen ansiosta työntekijä voi tehdä tarvittaessa muutoksia toiminnassaan ja työskentelytavoissaan ennen koeajan päättymistä. (Kupias & Peltola 2009, 107.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on keskittyä turvallisuuteen liittyviin asioihin. Tuloksena syntyneessä oppaassa keskityn turvallisuusasioihin, koska mielestäni Tokmanni Joensuun perehdytysprosessi on kunnossa, mutta ainoastaan turvallisuuteen liittyviä asioita tulisi korostaa. Tokmanni Joensuun perehdytysprosessissa käydään Työturvallisuuskeskuksen tarkistuslistalla mainittuja asioita läpi. Mielestäni perehdytyksen tueksi tuottamani opas on sopiva, koska perehdytettävä saa tutustua turvallisuuteen liittyviin asioihin perehdytysprosessin aikana ja esittää tarkentavia kysymyksiä. Kun perehdytyksen aikana perehdytettävä omaksuu turvallisuuteen liittyvät asiat hyvin, sen avulla hän voi työskennellä turvallisesti ja terveellisesti.

## **7.2 Perehdytyksen seuranta ja arviointi**

Koeaika kestää yleensä neljä kuukautta. Koeajan tarkoituksena on se, että uusi tulokas oppii uudet työtehtävät ja tuntee olevansa osa organisaatiota. Esimies

pitää ennen koeajan päättymistä palautekeskustelu, jossa arvioidaan perehdyttämisen ja perehtymisen onnistumista. Samalla keskustellaan mahdollisesta perehdyttämisen jatkotarpeesta sekä puntaroidaan rekrytoinnin onnistuminen. Koeajan päättymisen jälkeen selviää työsuhteen jatkuminen. (Kupias & Peltola 2009, 109.)

Koeaika on eräänlainen näyttämisen paikka uudessa organisaatiossa. Silloin opitaan paljon uutta ja tehdään mahdollisesti normaalia toimintaa enemmän virheitä. Mikäli perehdyttäminen ja työnopastus onnistuvat hyvin, silloin työntekijä pääsee helpommin oikeiden työtapojen tai toimien sisälle. Palautteen saaminen auttaa korjaamaan vääriä tai huonoja toimintatapoja. Koeajan loppu on opettavaisempaa ja vakaampaa, kun turhat virheet saadaan poistettua hyvissä ajoin.

### **7.3 Hiljainen tieto perehdytyksen tukena**

Hiljainen tieto on tärkeää perehdytyksen kannalta, koska perehdytettävä voi oppia asiat siten nopeammin. Kupiaksen & Peltolan (2009, 116) mukaan nykyään tietoa ei voi siirtää, vaan jokainen oppija rakentaa tiedon uudestaan. Oppiminen vaatii oppijan aktiivista tiedon läpi käymistä ja sen ymmärtämistä.

On ymmärrettävää, että jokainen kokee asiat eri tavalla. Henkilöillä voi olla jo ennestään tietoa asioista, mutta he täydentävät tai omaksuvat uuden organisaation tavat. Meistä jokainen käsittelee tietoa yksilöllisesti, sillä havaitsemme ja ymmärrämme asiat eri tavoin. Hiljaista tietoa voi saada paljon, jos työskentelee pitkään talossa olleiden kanssa, keskustelelee työkavereiden kanssa sekä tekee havaintoja ympäristöstään. Näillä tavoin saa rikastettua perehtymistään ja oppii nopeammin "talon tavoille".

### **7.4 Perehdytyksen merkitys**

Perehdyttämisellä on oma merkityksensä. Perehdytyksen avulla työntekijä oppii työtehtävänsä nopeammin ja tekemään oikein. Näin ollen virheet vähenevät ja

niiden korjaamisen käytettävä aika säästetään. Usein yksi virhe voi vaatia monen työntekijän panosta. Kun perehdytys hoidetaan hyvin, työntekijät saavat panostaa omiin töihinsä eikä tarvitse käyttää aikaansa muiden virheiden korjaamiseen. Loppujen lopuksi koko työyhteisö hyötyy, kun yksi työntekijä ei keskeytä muiden työntekijöiden tekemisiä useaan otteeseen. (Österberg 2014, 115.)

Perehdytettävä tuntee olonsa turvalliseksi, kun saa perinpohjaisen opastuksen työhönsä. Hän saa tiedot ja taidot turvalliseen työskentelyyn, joka auttaa toimimaan eri tilanteissa. Hyvin hoidettu perehdytys vaikuttaa positiivisesti perehdytettävän mielialaan, motivoi sekä sitouttaa nopeammin työyhteisöön. Näistä asioista huomaa, että perehdytys on onnistunut hyvin.

## **8 Tulokset**

Opinnäytetyöni on toiminnallinen, minkä tuloksena syntyy työturvallisuusopas. Turvallisuusoppaan tarkoituksena on antaa tarvittavat ja oleelliset tiedot uuden työntekijän tueksi perehdytysvaiheessa. Perehdytyksen kannalta tärkeä osa-alue on työturvallisuus. Uuden tulokkaan kannalta on tärkeää, että heti alusta alkaen omaksutaan turvalliset ja terveelliset työtavat.

Oppaassa tuon esille sellaisia asioita, joiden olen itse havainnut olevan tärkeitä osa-alueita uuden tulokkaan kannalta. Turvallisuuteen voi jokainen vaikuttaa oleellisella tavalla omaa toimintaansa. Mikäli turvallisuusasiat ovat hallussa, niin tosi paikan tullessa työntekijä osaa toimia oikealla tavalla. Turvallisuusopas tulee pääsääntöisesti kassapään käyttöön, sillä kassapäähän vaihtuu useammin henkilökunta ja kassapään työntekijät ovat enemmän asiakkaiden kanssa kanssakäymisessä. Nämä asiat, joita käsittelen oppaassa sopivat myös enemmän kassapään päivittäiseen turvallisuuteen.

Oppaan sisällön suunnittelin siten, että oppaassa on kansilehti, jonka jälkeen tulee sisällysluettelo. Sisällysluettelon jälkeen tulee luonnollisesti esipuhe/ johdan-

to, jossa johdattelen lukijan aiheeseen. Pyrin tuomaan lukijalle sellaisen kuvan, että turvallisuusasiat ovat tärkeitä ja ne ovat määrätty lainsäädännössä. Johdattelen aiheeseen ensin työnantajan velvollisuuden näkökulmasta, minkä jälkeen tuon myös itse työntekijän velvollisuuden esille. Sen jälkeen aloitan käymään alla olevan sisällysluettelon mukaisesti aihealueita läpi.

1. Hätäilmoitus
2. EA-kaapit ja ensiapu
- 2.2 Tajuton potilas
- 2.3 Painelu-puhallus elvytys
- 2.4 Verenvuoto
- 2.5 Sokki
3. Hankala/ uhkaava asiakas
- 3.1 Hankalan asiakkaan tunnuspiirteet
- 3.2 Yleisimmät vaaran merkit
- 3.3 Yleisohjeita uhkaavaan asiakastilanteeseen
- 3.4 Asiakkaan poistaminen
4. Myymälävarkaus
5. Ryöstö
- 5.1 Varautuminen
- 5.1.1 Turvallisuusorganisaatio
- 5.2 Toiminta ryöstön aikana
- 5.3 Toiminta ryöstön jälkeen
6. Painikehälytys
7. Tuotesuojaportin hälytys
8. Kassien avaaminen kassalla
9. Väärennetty seteli
10. Evakuointiohje
11. Myymälän pohjapiirros
12. Muita hyödyllisiä sivuja

Oppaassa käsittelen aluksi hätäilmoitukseen liittyviä asioita, minkä jälkeen siirryn EA-kaappien sijaintiin ja ensiapuun. Ensiavun osalta tulee ohjeistukset tajutoman potilaan hoitoon, painelu-puhallus-elvytykseen, verenvuotoon ja sokkiin. Tämän jälkeen käsittelen hankala/uhkaavaan asiakkaaseen liittyviä tunnusmerkkejä ja toimintaohjeita tilanteisiin, minkä jälkeen käsittelen itse myymälävarkautta. Kaupan alalla yleisin pelko on joutua uhkaavan asiakkaan uhriksi tai pahimmassa tapauksessa ryöstön kohteeksi. Siksi myymälävarkaus osion jälkeen tulee ryöstöön liittyvät ohjeistukset. Ryöstö-osion yhteydessä esittelen Tokmanni Joensuun turvallisuusorganisaation rakenteen. Otan tämän asian sen takia tämän yhteydessä esille, koska kaikista epäilyttävistä asioista tulee ilmoittaa turvallisuusorganisaatiolle, jotta mahdolliset ryöstöt voidaan ennaltaehkäis-

tä. Myymälävarkaus asioista tulee olla suoraan yhteydessä turvallisuusorganisaatioomme.

Ryöstön käsittelyn jälkeen tulee itse painikehälytyksen ja sen sijaintiin liittyviä ohjeistuksia. Painikehälytin on tärkeä uhkaavassa asiakastilanteessa tai ryöstössä. Painikehälytyksen ansiosta tieto menee suoraan vartijalle, joka tulee mahdollisimman nopeasti paikalle. Painikehälytyksen käyttöä ei tule epäröidä, sillä koskaan ei tiedä, milloin tilanne kehittyy niin pahaksi, että ei kykene enää hälyttämään apua.

Painikehälytyksen jälkeen käsittelen tuotesuojaportin hälytykseen liittyviä asioita. Uuden tulokkaan on tärkeä tietää siihen liittyvät toimintaohjeet, sillä portti voi hälyttää esimerkiksi myyjän omaa huolimattomuuttaan, jos ei ole poistanut tuotteesta hälytintä. Asiakkaalle voi tulla häpeän tunne siitä, että portti hälyttää ja muut asiakkaat katsovat. On tärkeää selvittää, mistä asia johtuu, sillä suurin osa hälytyksistä ovat aiheettomia. Jos hälytys on turha, on hyvä myyjän kuuluttaa keskusradiossa hälytyksen aiheettomuudesta.

Otan omana aiheena esille kassien avaaminen kassalla sekä väärennetyn setelin vastaanottamiseen liittyviä ohjeistuksia. Koska kassalla työskennellään paljon rahan kanssa, niin on melko todennäköistä, että törmää jossakin vaiheessa väärennettyyn seteliin. Jos tunnistuslaite ei tunnista seteliä, niin seteliä täytyy käyttää toisessa laitteessa. Jos toinenkaan laite ei tunnista seteliä, niin on syytä alkaa epäillä. Väärennetyn setelin haltijaa ei saa syyttää, koska hän saattaa olla itse syytön siihen, koska on voinut saada setelin jostakin muualta. Tärkeintä on, että poliisi saa asiasta tiedon ja setelin alkuperän selvittäminen jää poliisin hoidettavaksi.

Oppaan lopussa käsittelen evakuointiin liittyviä ohjeita tiedotuksineen ja koontumispaikkoineen. Oppaassa on myös myymälän pohjapiirros, jossa on merkattuna poistumistiet ja turvallisuuteen liittyvät välineet. Oppaan lopuksi tuon lukijalle vinkiksi nettisivuja, mistä hän voi tarvittaessa saada aiheeseen lisää tietoa sekä lait, jotka liittyvät turvallisuuteen. Kahvihuoneesta löytyy työturvallisuuskansio, josta löytyy lisää tietoa turvallisuuteen liittyvistä asioista. Olennais-

ta on, että uusi tulokas perehtyy tähän pienimuotoiseen oppaaseen sekä lukee lisää tietoa työturvallisuuskansiosista että pelastussuunnitelmasta.

## 9 Pohdinta

Opinnäytetyöni aihe oli mielestäni mielenkiintoinen ja sen työstäminen sujui töiden ohessa erinomaisesti. Aihe oli minulle henkilökohtaisesti läheinen, koska aihe kiinnosti minua ja halusin tehdä jotakin aiheeseen liittyvää työpaikalleni. Aiheen työstäminen oli mielekästä, koska sain aiheeseen tietoa työpaikaltani, erilaisista kirjallisuusteoksista sekä sähköisistä lähteistä. Pidän lähteitani luotettavina, koska suurin osa tekstistäni on kirjallisista lähteistä tai tunnetuilta sivuilta. Työturvallisuuden kannalta tärkeitä sivuja, joista saa tietoa työturvallisuuteen liittyvistä asioista ovat Työturvallisuuskeskus, Työsuojeluhallinto sekä Työterveyslaitos.

Opinnäytetyöni oli toiminnallinen opinnäytetyö, jota työstin kehittämistyönä. Sen tuloksena syntyi teoreettinen raportti sekä työturvallisuusopas Tokmanni Joensuun käyttöön. Käytin opinnäytetyöni menetelmänä osittain laadullista (kvalitatiivista) tutkimusta. Mielestäni opinnäytetyöni kattoi laadulliset tutkimuksen periaatteet, koska tarkasteltava asia oli työturvallisuus, joka on tärkeä asia työyhteisölle. Käytin aineiston keräämiseen eri lähteitä, havainnointia sekä keskustelua. Oppaaseen olen ottanut esille sellaisia asioita, joita olen itse havainnut olevan tärkeitä. Haastatteluosio tuli eräällä tapaa siitä, kun kysyin oppaan sisällön kannalta tärkeitä asioita myös muilta uudemmilta työntekijöiltä, esimieheltä ja kassavastaavalta. Heillä olivat samat näkemykset siitä, että mistä turvallisuuteen liittyvistä asioista tulisi kertoa tarkemmin tai ottaa esille jo perehdytysvaiheessa.

Raportissa on teoriaa, josta on hyötyä sekä työntekijälle että työnantajalle itselensä. Teoriassa tulee esille melko laajasti lainsäädäntöä, joten olen yrittänyt tulkita siten, että se on lukijalle helposti ymmärrettävissä. Itse työturvallisuusopas tulee vain Tokmanni Joensuun käyttöön, ja se tulee sähköisessä muodossa.



sa, jotta sitä olisi helppo muokata tarpeen mukaan sekä työstää mahdollisuuksien mukaan eteenpäin. Oppaani päätarkoituksena on olla kassapään työntekijöiden käytössä, koska heidän arjessa oppaaseen sisältämät asiat ovat ajankohtaisia. Oppaassa ohjeistan lukijaa perehtymään aiheeseen syvemmin työturvallisuuskansion sekä pelastussuunnitelman puitteissa, koska niistä löytyy syvällisempää tietoa itse aiheeseen.

Opinnäytetyöni itse oppimisprosessina on ollut mielenkiintoinen ja opettavainen. Olen päässyt tutustumaan eri aihealueisiin, opettelemaan aikatauluttamaan aiheen työstämistä sekä käsittelemään tieteellistä tekstiä. Olen päässyt pohtimaan yhdessä työtovereideni kanssa turvallisuusasioita sekä mahdollisia vaarallisia tilanteita. Olen ollut myös yhteydessä työni tiimoilta Tokmannin turvallisuusorganisaation jäseniin, koska heidän tuli hyväksyä työni, ennen kuin sain sen lähettää eteenpäin. Tämä tietysti johtuu siitä, että he halusivat tarkistaa, että Tokmannin omaan turvallisuuteen liittyviä asioita ei julkaista opinnäytetyöni raporttiosiossa.

Olen saanut työni ansiosta valtavan paljon tietoa perehdyttämiseen, työnopastukseen, työsuojeluun, työhyvinvointiin ja työturvallisuutta koskevista asioista. Olen tietoisempi lainsäädännöstä, mikä vaikuttaa aihealueisiini ja osaan etsiä tietoa oikeista lähteistä. Uskon, että opinnäytetyöni aiheesta on tulevaisuudessa hyötyä, koska nykyään työelämässä otetaan yhä enemmän esille työkykyyn ja työturvallisuuteen liittyvät asiat. Uskon, että työturvallisuuteen ja työterveyteen satsaamalla yritykset voivat saada siitä pitkällä ajalla suuremman tuoton itselensä, kun työntekijät voivat hyvin ja heidän työntekonsa on tuottavampaa. Uuden tulokkaan perehdyttämisprosessilla on suuri merkitys, koska hyvin suunnitellun perehdytyksen ansiosta uusi tulokas saa tietoa myös työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Tuottamani opas sekä tietoisuus muusta materiaalista auttavat toimeksiantajani uusia tulokkaita pääsemään paremmin itse aiheen sisään.

## Lähteet

- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.
- Hyppänen, M. 2009. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kajaanin ammattikorkeakoulu. Tutkimuksen – opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite. <http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Tavoite-ja-tarkoitus>. 3.6.2015.
- Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty. Työsuojelu. <http://www.jytyliitto.fi/fi/tyosuhde/tyosuojelu/Sivut/default.aspx>. 30.4.2015.
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu. 2013. Opinnäytetyön raportointiohje. <http://oppimateriaalit.jamk.fi/raportointiohje/tag/toiminnallinen-opinnaytetyo/>. 3.6.2015.
- Kuntoutussäätiö. 2012. Punk-hanke. Työhyvinvointi. <http://www.kuntoutussaatio.fi/punk/tyohyvinvointi>. 3.5.2015.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Pehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- Miettinen, J.E. 2002. Yritysturvallisuuden käsikirja. Helsinki: Kauppakaari.
- Omnia. Pehdytys. 2015. <https://omniatopo.wikispaces.com/Pehdytys>. 19.2.2015.
- Palvelualojen ammattiliitto. 2014. Kemikaalit. <https://www.pam.fi/wiki/kemikaalit.html>. 15.5.2015.
- Pessala, H. 2015. Työkyvyn johtaminen näkyy viivan alla. Terveys 24/7. 1/2015: 2 - 3.
- Saloheimo, J. 2006. Työturvallisuus. Helsinki: Talentum.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014a. Työelämä. <http://www.stm.fi/tyoelama/tyosuojelu/lainsaadanto/saadokset>. 19.2.2015.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014b. Työhyvinvointi. <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>. 20.2.2015.
- Suominen, A. 2003. Riskienhallinta. Helsinki: WSOY.
- Tapaturmavakuutuslaki. 608/1948.
- Tampereen teknillinen yliopisto turvallisuustekniikan laitos. Riskienarviointi. TYVE. [http://webhotel2.tut.fi/tyve/index.php?language=0&main\\_select=9&sub\\_select=2](http://webhotel2.tut.fi/tyve/index.php?language=0&main_select=9&sub_select=2). 2.3.2015.
- Tampereen teknillinen yliopisto turvallisuustekniikan laitos. Työtapaturmat. TYVE. [http://webhotel2.tut.fi/tyve/index.php?main\\_select=7&sub\\_select=2](http://webhotel2.tut.fi/tyve/index.php?main_select=7&sub_select=2). 6.3.2015.
- Terveyskirjasto. 2015. Psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=onn00004](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004). 3.5.2015.
- Tilastokeskus. 2014a. Työtapaturmat. [http://www.stat.fi/til/ttap/2012/ttap\\_2012\\_2014-11-28\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/ttap/2012/ttap_2012_2014-11-28_tie_001_fi.html). 6.3.2015.

- Tilastokeskus. 2014b. Käsitteet ja määritelmät.  
<http://www.stat.fi/til/ttap/kas.html>. 6.3.2015.
- Topirkka.fi. <http://www.topirkka.fi/sisallot/tyoturvaluisuus/tyohyvinvointi>.  
20.2.2015.
- TTS TYÖTUTKA. Työssäoppijan perehdyttäminen.  
<https://perehdyttaminen.wordpress.com/tyonopastus/viiden-askeleen-menetelma/>. 19.2.2015.
- Työsopimuslaki. 55/20012001.
- Työsuojeluhallinto. 2014a. Työsuojelutoiminta työpaikalla.  
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojelutoiminta>. 20.2.2015.
- Työsuojeluhallinto. 2014b. Työsuojeluhallinnon työolosuhdemittarit.  
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/olosuhdemittarit>. 25.3.2015.
- Työterveyslaitos. 2014. Työturvallisuuslaki soveltamisopas. Tampere: Tammerprint Oy.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Työturvallisuuskeskus. 2009a. Kaupan työsuojelu. Nykypaino Oy.
- Työturvallisuuskeskus. 2009b. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakkoivaa työsuojelua.  
[http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf).  
19.2.2015.
- Työturvallisuuskeskus. 2011. Välitä työhyvinvointia. Savion Kirjapaino Oy.
- Työturvallisuuskeskus. 2012.  
[http://www.tyoturva.fi/files/1264/Tyosuojelutoiminta\\_20012012.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/1264/Tyosuojelutoiminta_20012012.pdf).  
19.2.2015.
- Työturvallisuuskeskus. 2013. Perehdyttämisen tarkistuslista.  
[http://www.ttk.fi/files/1217/Perehdyttamisen\\_tarkistuslista.pdf](http://www.ttk.fi/files/1217/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf).  
3.5.2015.
- Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus.  
[http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus).  
12.2.2015.
- Työturvallisuuskeskus. Riskienarviointi. <http://www.ttk.fi/riskienarviointi>.  
2.3.2015.
- Työturvallisuuskeskus. Työtapaturmat.  
<http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyotapaturmat>. 10.3.2015.
- Verkkari. 2003. <http://www.helsinki.fi/kirjastot/verkkari/2003/01/kaiku.html>.  
20.2.2015.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen. Helsinki: Edita.
- Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

**Halmeri****Turvallisuuden hallinta työpaikalla** (pientyöpaikka Halmeri –lomake)**Työpaikan perustiedot**

Työnantajan nimi
Työnantajan osoite (katuosoite, postinumero ja postitoimipaikka)
Työpaikan (toimipisteen) nimi ja osoite, jos eri kuin edellä
Y-tunnus
Henkilömäärä (koko työnantaja ja työpaikka/toimipiste)
Työpaikan toimiala

Paikka: \_\_\_\_\_

Päiväys: \_\_\_\_\_

---

Työnantajan edustajan allekirjoitus  
ja nimen selvennys

---

Työntekijöiden edustajan (edustajien)  
allekirjoitus ja nimen selvennys

## Halmeri

	<b>Työturvallisuustoiminta työpaikalla</b>	<b>Kunnossa</b>	<b>Korjattavaa</b>
1.	<b>Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelutoimikunta</b> <i>Työpaikan työsuojeluyhteistyö on järjestetty asianmukaisesti, esim. työntekijöiden työsuojeluvaltuutetut vähintään 10 hengen työpaikalla ja työsuojelutoimikunta tai vastaava vähintään 20 hengen työpaikalla. Työpaikan työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutettujen ja –toimikunnan jäsenten yhteystiedot on ilmoitettu työsuojeluhenkilörekisteriin Työsuojeluhenkilöstö on koulutettu tehtäviinsä.</i>		
2.	<b>Työsuojelun toimintaohjelma</b> <i>Työpaikalla on työsuojelun toimintaohjelma.</i>		
3.	<b>Tiedottaminen henkilöstölle</b> <i>Työsuojeluasioista tiedotetaan työntekijöille esim. henkilöstökokouksissa ja ilmoitustaululla, työpaikkaa koskeva työlainsäädäntö on työntekijöiden nähtävänä.</i>		
4.	<b>Ensiapuvalmius</b> <i>Työpaikalla on riittävästi (työterveyshuollon suosittama määrä) ensiapukoulutuksen saaneita henkilöitä. On järjestetty myös koulutusta tai harjoituksia tulipalon/onnettomuuden varalta.</i>		
5.	<b>Työaikakirjanpito ja ylityöt</b> <i>Työpaikalla on lainmukainen työaikakirjanpito ja ylityön enimmäismäärät pysyvät lain sallimissa rajoissa.</i>		
6.	<b>Opetus ja ohjeet työhön</b> <i>Kaikki työntekijät opastetaan työhönsä ja varmistetaan että he osaavat turvalliset ja terveelliset työtavat ennen itsenäistä työskentelyä. Opastusta annetaan tarvittaessa tehtävien muuttuessa ja pitkän poissaolon jälkeen. Erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä saa tehdä vain pätevä työntekijä.</i>		
7.	<b>Esimiesten valvontatehtävät</b> <i>Esimiesten tehtäviin kuuluu käytännössä työympäristön ja työtapojen turvallisuuden sekä työyhteisön vuorovaikutuksen jatkuva valvonta. Havaittuihin epäkohtiin puututaan.</i>		
8.	<b>Työntekijöiden ilmoitus- ja aloitemenettelyt</b> <i>Työpaikalla on toimiva menettely työntekijöiden työoloihin liittyvien ongelmien ja vaaratilanteiden ilmoituksille sekä parannusehdotuksille. Ilmoitukset ja aloitteet tutkitaan ja niiden johdosta tehdään tarvittaessa toimenpiteitä.</i>		
9.	<b>Vaarojen selvitys ja arviointi</b> <i>Vaarojen selvitys ja arviointi on tehty ja se on käsitelty työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Selvitys kattaa eri tehtävät. Selvitys kattaa riittävästi fyysisen työympäristön vaarat, tuki- ja liikuntaelinten kuormitustekijät sekä henkiset (psykososiaaliset) kuormitustekijät.</i>		
10.	<b>Työterveyshuollon työpaikkaselvitys</b> <i>Työterveyshuollon työpaikkaselvitys on tehty ja se on ajan tasalla.</i>		
	<i>Lisätietoja kohdista 1-10 ja mahdollisista parannuksista kaipaavista asioista:</i>		

## Halmeri

### Vaara- ja kuormitustekijöiden tarkistuslista

Käy läpi kaikki työtehtävät, joissa seuraavat vaara- ja kuormitustekijät voivat esiintyä. Rastita vaaran suuruus (1, 2 tai 3) sen mukaan, missä tehtävässä vaara on suurin.

- 1) Vähäinen vaara** = Tekijä on hallinnassa, se ei aiheuta terveyshaittaa tai mahdollinen haitta on vähäinen ja ohimenevä  
**2) Kohtalainen vaara** = Tekijä voi aiheuttaa sairauslomaan johtavia ohimeneviä sairauksia  
**3) Vakava vaara** = Tekijä voi aiheuttaa vakavia seurauksia, esimerkiksi yli 30 päivän sairausloman, pysyvän vamman tai hengen menetyksen

Työpaikan vaara- ja kuormitustekijät	1	2	3
<b>Työn fyysiset kuormitustekijät</b>			
1) näyttöpäätte-ergonomia			
2) käsin tehtävät nostot tai siirrot (rasitusvammat, tapaturmat)			
3) toistotyö; samana alle puolen minuutin välein toistuva yläraajan liike (ei näyttöpäätetyö)			
4) työpisteen mitoitus; työasento, mahdollisuus vaihdella sitä, tuki kädelle / keholle			
5) työväline-ergonomia; käden asento, otteen saaminen, voiman tarve, värinä, lämpö			
6) työn muu fyysinen kuormittavuus tai raskaus			
<b>Työn psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät</b>			
7) henkinen työkuormitus, työskentely suorituskyvyn äärirajoilla			
8) väkivalta ja sen uhka			
9) epäasiallinen kohtelu työpaikalla			
10) tehtävä- ja vastuualueiden epäselvyys			
11) työntekijän opetus ja ohjaus turvallisiin ja terveellisiin työtapoihin			
12) työntekijän kuuleminen ja tiedonkulku omaa työtä koskevassa asiassa			
13) tuen ja avun saaminen esimieheltä			
<b>Fysikaaliset työympäristötekijät</b>			
14) melu, jatkuva melu, iskumelu			
15) lämpöolosuhteet, lämpötila, ilman liike, kosteus			
16) valaistus, yleis- ja kohdevalaistus			
17) värinä, käsiin kohdistuva, kehoon kohdistuva			
18) säteilyt, ionisoiva, UV, laser			
<b>Kemialliset ja biologiset työympäristötekijät</b>			
19) ilman epäpuhtaudet, pölyt, homeet, kaasut, huurut			
20) ihon kautta altistuminen kemikaaleille			
21) kemikaalipakkaukset, putkistot, varastot			
22) käyttöturvallisuustiedotteet			
23) tartuntatautien vaarat			
<b>Tapaturmavaarat</b>			
24) ensiapu- ja pelastusvalmius			
25) työpaikan järjestys ja siisteys; kulkutiet, poistumistiet			
26) liukkaudentorjunta; ulkoalueilla, sisällä			
27) kulkuteiden ja työtasojen rakenne, portaat, luiskat, kaiteet, aukkosuojat (putoamissuojat)			
28) tilapäiset kulkutiet ja työtasot, telineet, työpukit, tikkaat			
29) paloturvallisuus, palokuorma, tulityöt, sähkölaitteet, hälytysjärjestelmät, sammutusvälineet			
30) koneiden ja laitteiden kunto, hallinta- ja suojalaitteet, merkinnät			
31) sisäinen liikenne, ajoneuvot, trukit, kuljetusreitit, liikennesuunnitelma			
32) lastaus- ja purkupaikat			
33) nostotyöt, nosturit, nostoapuvälineet, tarkastukset			
34) henkilönostimet			
35) ajaminen yleisessä liikenteessä, ajo- ja lepoajat			
<b>Muu tekijä (mikä?)</b>			
36)			
37)			

## Halmeri

### Vaara- ja kuormitustekijöiden hallinta

Kuvaile seuraavassa, miten edellisellä sivulla **kolmen merkittävimäksi** arvioidun tekijän kohdalla on varmistettu työntekijöiden turvallisuus ja terveys.

Keinoja voivat olla esimerkiksi vaaran poistaminen tai lieventäminen, tekniset suojauskeinot, työjärjestelyt, opastus ja ohjaus, oikeiden työtapojen valvonta, henkilösuojaimet ja suojavaatetus, altistumisen seuranta, ja työntekijän henkilökohtaisten edellytysten huomioiminen.

## Halmeri

Vaara- ja kuormitustekijöiden hallinta		Kun- nos- sa	Kor- jat- ta- vaa
11.	<b>Mikä on merkittävin vaara- ja kuormitustekijä</b> (edellisen sivun numeroinnin mukaan): _____		
	<i>Kuvaile lyhyesti ongelma sekä missä tehtävissä / keillä se esiintyy</i>	<b>Kuvaile lyhyesti tehtyjä toimenpiteitä ja mahdollisia suunniteltuja lisätoimenpiteitä</b>	
12.	<b>Mikä on 2. merkittävin vaara- ja kuormitustekijä</b> (edellisen sivun numeroinnin mukaan): _____		
	<i>Kuvaile lyhyesti ongelma sekä missä tehtävissä / keillä se esiintyy</i>	<b>Kuvaile lyhyesti tehtyjä toimenpiteitä ja mahdollisia suunniteltuja lisätoimenpiteitä</b>	
13.	<b>Mikä on 3. merkittävin vaara- ja kuormitustekijä</b> (edellisen sivun numeroinnin mukaan): _____		
	<i>Kuvaile lyhyesti ongelma sekä missä tehtävissä / keillä se esiintyy</i>	<b>Kuvaile lyhyesti tehtyjä toimenpiteitä ja mahdollisia suunniteltuja lisätoimenpiteitä</b>	