

Työsuojelun toimintaohjelma

SOE Busproduction Finland Oy

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Tekniikan ala
Kone- ja tuotantotekniikan
koulutusohjelma
Tuotantopainotteinen mekatronikka
Opinnäytetyö
Kevät 2017
Ahti Raunio

Lahden ammattikorkeakoulu
Kone- ja tuotantotekniikan koulutusohjelma

RAUNIO, AHTI:

Työsuojelun toimintaohjelma
SOE Busproduction Finland Oy

Tuotantopainotteisen mekatroniikan opinnäytetyö, 21 sivua

Kevät 2017

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön aiheena oli päivittää työsuojelun toimintaohjelma SOE Busproduction Finland Oy:lle. Aikaisempi toimintaohjelma oli kirjoitettu yleisellä tasolla, ja uuteen ohjelmaan sisällytettiin enemmän konkreettista tietoa.

Työn tavoitteena oli saada toimiva työsuojelun perustyökalu yritykselle. Työssä ei käsitelty vaarojen ja haittojen tunnistamista ja riskikartoitusta, koska ne oli tehty aikaisemmin ja liitetty pelastussuunnitelmaan.

Työtä varten hankittiin tietoja yrityksen omasta työsuojelualan aineistosta, kirjallisista julkaisuista ja verkkodokumenteista. Teoriaosuudessa esiteltiin yritystä ja koottiin tietoa työsuojelun toimintaohjelmaan yleensä liittyvästä sisällöstä, kuten henkilöiden työsuojeluvastuista, työnantajan toimeenpanemiin töihin, työntekijöihin sekä työympäristöön liittyvistä työsuojelutoimenpiteistä.

Opinnäytetyön tuloksena laadittiin työsuojelun toimintaohjelma, jossa asiat on selkeästi esitetty ja tietoja tarkennettu kuten yrityksen kanssa oli sovittu. Jatkossa ohjelman seuranta ja päivitys olisi helppoa henkilöiden vaihtuessa ja asioiden muuttuessa. Yrityksen henkilöstöjohtaja hyväksyi valmiin työsuojelun toimintaohjelman, joka tullaan ottamaan käyttöön SOE Busproduction Finland Oy:ssä. Yritykselle tehty työsuojelun toimintaohjelma on yhtiön käytännön mukaan salassa pidettävää aineistoa.

Asiasanat: työsuojelu, työsuojelun toimintaohjelma, työterveyshuolto

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Mechanical and Production Engineering

RAUNIO, AHTI: The Occupational Health and Safety Programme
SOE Busproduction Finland Oy

Bachelor's Thesis in in Production-oriented Mechatronics, 21 pages

Spring 2017

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to update the occupational health and safety programme of SOE Busproduction Finland Oy. The previous programme had been made at a more general level and the new programme was to contain more concrete information.

The goal was to create a basic functional health and safety tool for the company. Identifying the potential hazards and risk assessments were not in the scope of this thesis because they were included in the company's rescue plan.

Information was collected from the company's own health and safety materials, written publications in libraries, and online documents. The theoretical part consist of the introduction of the company and information on the contents of the occupational health and safety programme related to the employee's health and safety responsibilities, and the employer's actions concerning work, employees and the work environment.

The result of this work was a new occupational health and safety at work programme, where the information is concrete and clearly presented. Monitoring and updating of the occupational health and safety programme will be easy in the future if any changes are required. The health and safety programme was accepted by the Director of Human Resources and the programme will be taken in use. The Occupational Health and Safety Programme is confidential at the request of the company.

Key words: occupational health and safety, health and safety programme, occupational health service

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Työn tavoite	1
1.2	Yritys	1
1.3	Yrityksen työsuojelutoiminta	2
2	TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA	3
2.1	Työsuojelun toimintaohjelma osana turvallisuusjohtamista	3
2.2	Toimintaohjelman sisältö	5
2.3	Työsuojeluvastuun jakautuminen organisaatiossa	5
2.4	Työsuojelun yhteistoiminta	7
2.4.1	Yrityksen työsuojeluorganisaatio	8
2.4.2	Työsuojelutoimikunta	9
2.5	Työterveyshuolto	9
2.5.1	Työterveyshuollon lakisääteiset tehtävät	10
2.5.2	Sairauksien hoito	11
2.6	Yrityksen turvallisuusohjeet	12
2.7	Työolojen kuvaus ja kehittämistarpeet	12
2.8	Työolojen seurantakohteet ja vastuut	12
2.8.1	Sairauspoissaolot	12
2.8.2	Työtapaturmat ja vaaratilanteet	13
2.8.3	Työkyvyn arviointi	13
2.8.4	Työilmapiiri	13
2.8.5	Ylityöt	13
2.8.6	Kuormittumisen seuranta	14
2.9	Työsuojeluasioiden huomioonotto yrityksen toiminnassa	14
2.10	Toimintaohjelman seuranta ja ylläpito	14
3	TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMAN TOTEUTUS	15
3.1	Alkutilanne	15
3.2	Aineisto	15
3.3	Tiedon kerääminen	15
3.4	Kirjallinen osuus	16
3.5	Työn tulos	16
3.6	Tulosten vertaaminen tavoitteisiin	16

4 YHTEENVETO

17

LÄHTEET

18

1 JOHDANTO

1.1 Työn tavoite

Tavoitteena oli päivittää SOE Busproduction Finland Oy:n työsuojelun toimintaohjelma. Nykyisen toimintaohjelman pohjana oli ollut edellisen yrityksen yleisluontoinen versio, jota henkilöstöjohtajan mukaan piti päivittää vastaamaan nykyisiä vaatimuksia. Päivityksessä pyrittiin tarkentamaan linjaorganisaation työsuojeluvastuita ja työsuojeluorganisaation tehtäväkuvia. Myös kuvauksiin työolojen seurannasta ja työsuojeluasioiden huomioimisesta yrityksen toiminnassa oli tarve kiinnittää enemmän huomiota. Toimintaohjelman sisällöstä rajattaisiin riskiskartoitus pois sen sisältyessä pelastussuunnitelmaan, samoin rajataan liian tarkkojen ohjeiden ja toimintatapojen kirjaus toimintaohjelmaan, koska erillisten tarkempien dokumenttien päivitys on järkevämpi vaihtoehto. Yhtenä tavoitteena oli myös minun työsuojelupäällikön tehtävää varten kerätä aiheesta lisää tietoa ja saada vastaavien projektien tekemistä varten arvokasta kokemusta. Yhtiön käytännön mukaan työsuojelun toimintaohjelma luokitellaan salassa pidettäväksi materiaaliksi.

1.2 Yritys

SOE Busproduction Finland Oy (myöh. SOE) on ruotsalaisen Scania CV AB:n omistama suomalainen linja-auton koreja valmistava tuotantoyksikkö Lahdessa. Yritys aloitti toimintansa 1.5.2014 jatkaen Lahden Autokori Oy:n konkurssipesän toimintaa. Scania CV AB on maailman johtava kuljetusratkaisujen toimittaja. Scania CV AB valmistaa ympäri maailmaa erilaisia kuorma- ja linja-autoja, maa- ja merimoottoreita sekä kuljetuskaluston hallintajärjestelmiä. Se tarjoaa myös asiakkailleen erilaisia rahoitusratkaisuja ja jälkimarkkinointipalveluja. SOE valmistaa turisti- ja

lähiliikenteen linja-auton koreja Scanian Interlink -tuoteperheeseen ja kaupunkiliikenteen koreja Citywide -tuoteperheeseen.

Kolme toisiaan lähellä olevaa toimipistettä sijaitsee Jokimaan kaupunginosassa. Kokonaishenkilömäärä on noin 350, joista talon palveluksessa on noin 200 henkeä ja loput ovat alihankinta- ja vuokratyövoimaa. Tuotantomäärä on noin 400 autoa vuodessa, ja sitä on tarkoitus entisestään kasvattaa. Vientimaita on ympäri Eurooppaa ja asiakkaina on kaikenkokoisia yrityksiä muutaman auton omistajasta suuriin kansainvälisiin liikennöintiyrityksiin. Päävientimaat ovat Norja, Ruotsi, Englanti, Saksa, Ranska ja Italia.

1.3 Yrityksen työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminta on yrityksen perustamisesta alkaen jatkunut samoilla terveellisyyttä ja turvallisuutta kunnioittavilla periaatteilla ja toimintatavoilla kuin Lahden Autokori Oy:n aikana. Työsuojelutoimikunta jatkoi muuten samalla kokoonpanolla vuoden 2015 loppuun sekä toimikauden 2016-2017, paitsi että minut nimettiin yrityksen uutena työsuojelupäällikkönä työsuojelutoimikunnan puheenjohtajaksi. Omistajavaihdoksen takia tehtävänäni oli tutustua ja päivittää kaikki viranomaisilmoitukset, kemikaali-ilmoitus, pelastussuunnitelma ja räjähdysuojausasiakirja ajan tasalle.

Scania CV AB:lla on pitkät perinteet työsuojelusta, -turvallisuudesta ja ympäristöasioista. Jokaisella toiminta-alueella prioriteetti numero yksi on "Safety First"/ "Turvallisuus ensin". Näitä emoyhtiön toimintatapoja ja arvoja korostetaan tuomalla niitä SOE:n jokapäiväiseen tekemiseen mukaan unohtamatta paikallista yrityskulttuuria ja määräyksiä.

2 TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMA

Työturvallisuuslain 9 §:ssä vaaditaan, että työnantajan on edistettävä työpaikan turvallisuutta, terveyttä ja ylläpidettävä työntekijöiden työkykyä. Näitä varten työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma, jossa otetaan huomioon työpaikan kehittämistarpeet ja tekijät, jotka liittyvät työympäristöön. Myös turvallisuuden ja terveellisyyden edistäminen, sekä työkyvyn ylläpito ovat huomioon otettavia asioita yrityksen kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa. Työpaikan toimintaan liittyviä asioita on käsiteltävä yhdessä työntekijöiden kanssa (Työturvallisuuskeskus 2006, 23).

Työsuojelun toimintaohjelman tarkoituksena on ohjata yritystä ylläpitämään, seuraamaan ja kehittämään työsuojelua ja sille asetettuja tavoitteita. Työnantaja kuvaa toimintaohjelmassaan tavat, joilla edistetään omin tavoin työntekijöiden terveyttä, työpaikan turvallisuutta ja työntekijöiden työkykyä. (Fennia 2012b.)

Työnantajakohtainen toimintaohjelma voi olla yhtä tai useampaa toimipistettä koskeva. Useamman toimipisteen yrityksissä ohjelma voi olla myös toimipistekohtainen toimipisteen erityisolosuhteet huomioiden. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 95.)

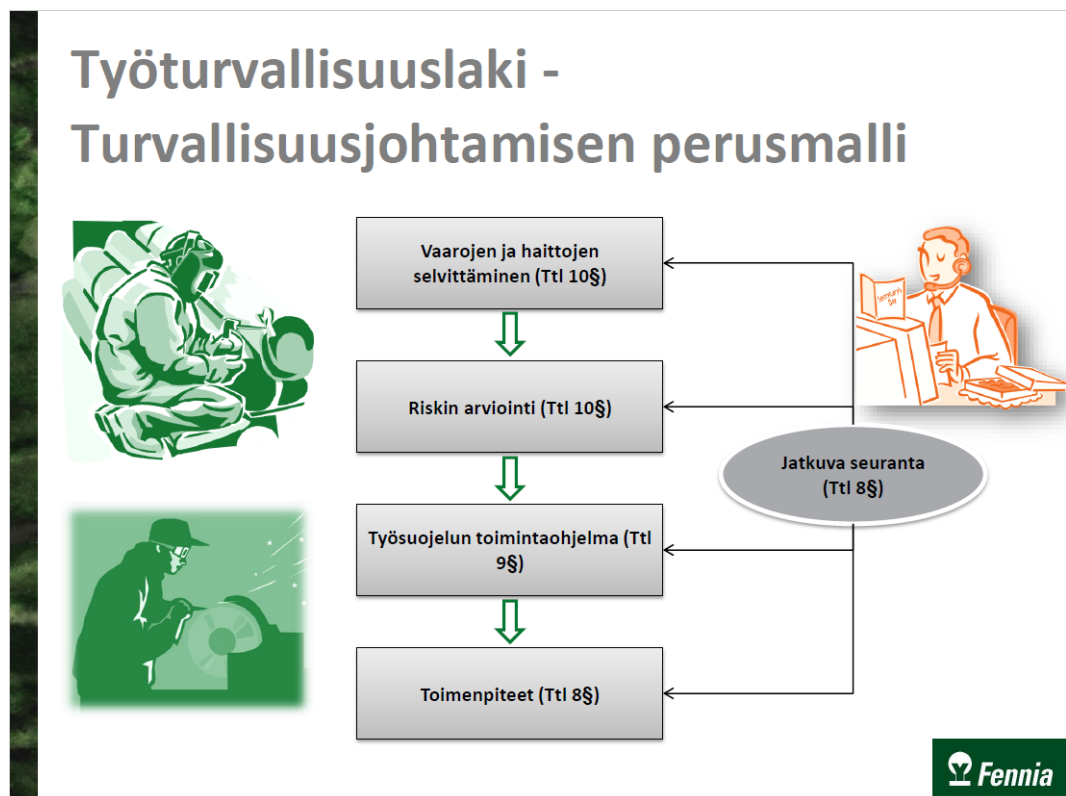
Toimintaohjelmaan pyritään kirjaamaan vuosittaiset turvallisuusperiaatteet, ei välttämättä yksityiskohtaisia konkreettisia turvallisuustoimia (Mertanen 2015, 59). Ohjelman sisältö, laajuus ja muoto määräytyvät kuitenkin yrityksen omien työsuojelutarpeiden mukaan. Yritys voi valita sopivimman muodon ja sisällön toimintaohjelmalleen, koska laki ei tarkalleen niitä määrittele. (Hietala ym. 2017, 95.)

2.1 Työsuojelun toimintaohjelma osana turvallisuusjohtamista

Turvallisuusjohtaminen on tavoitteellisia toimia, joilla ylläpidetään ja kehitetään turvallisuutta ja terveellisyyttä. Sillä on tarkoitus parantaa järjestelmien toimivuutta, olosuhteita ja työntekijöiden hyvinvointia.

Tavoitteena on ennalta ehkäistä työperäisiä sairauksia ja tapaturmia sekä samalla nostaa työn tuottavuutta ja laatua. (Työsuojeluhallinto 2017b.)

Työturvallisuuslain toisen luvun 8-10 §:t muodostavat kokonaisuuden, joka säätelee turvallisuusjohtamista. Työnantajan pitää tunnistaa haitta- ja vaaratekijät työpaikalla. Havainnot pitää arvioida eli tehdä riskien arviointi. Löydetyt riskit pitää kirjata muistiin, tehtäviä toimenpiteitä poistaa tai vähentää niitä mahdollisuuksien mukaan. KUVIO 1 näyttää havainnollisesti laissa vaadittujen toimien riippuvuussuhteet sekä jatkuvan seurannan että parantamisen osuudesta siihen.



KUVIO 1. Turvallisuusjohtamisen perusmalli (Fennia 2016)

Riskien arvioinnin perusteella laaditaan työsuojelun toimintaohjelma, jossa on kirjattuna periaatteet työntekijöiden opastus-, ohjaus- ja koulutustavoitteista; riskien, työympäristön ja työyhteisön jatkuvasta tarkkailusta sekä työsuojelun toimintaohjelman ajan tasalla pitämisestä. (Työturvallisuuskeskus 2017a.)

2.2 Toimintaohjelman sisältö

Laissa ei määritellä toimintaohjelman sisältöä, muotoa eikä laajuutta. Työnantaja valitsee itselleen sopivimman ja tarkoituksenmukaisimman mallin. Työsuojelun toimintaohjelma voi sisältyä myös yrityksen muihin ohjelmiin, kuten laatujärjestelmään. (Työterveyslaitos 2015, 27.)

Toimintaohjelmaan yleisesti kuuluvia asioita voi sisältyä myös esimerkiksi pelastussuunnitelmaan, kuten turvallisuusohjeet. Samoin osa asioista voi olla itsenäisiä dokumentteja. Näistä on kuitenkin hyvä olla viittaukset toimintaohjelmassa. Toimintaohjelma on järkevintä laatia kirjalliseen muotoon seurannan ja päivittämisen helpottamiseksi (Työturvallisuuskeskus 2006, 24). Toimintaohjelman suunnitteluvaiheessa on sen sisällöstä keskusteltava yrityksen henkilöstön kanssa (Salminen & Murtonen 1998).

2.3 Työsuojeluvastuun jakautuminen organisaatiossa

Työnantajaa veloitetaan huolehtimaan työsuojelun toteuttamisesta työpaikalla. Työsuojelun toteutus voidaan jakaa ylimmälle johdolle, keskijohdolle, esimiehille sekä kaikille työntekijöille. Työnantaja nimeää sijalleen henkilöitä sijaisekseen hoitamaan työsuojelullisia tehtäviä. Nimetyt henkilöt ovat yleensä työnjohdollisessa vastuussa olevia esimiehiä. Heillä on oltava selvästi rajatut ja määritellyt tehtävät, jotta he tietävät työsuojelua koskevat vastuunsa ja velvollisuutensa.

Fennia (2012a); Työturvallisuuskeskus (2017b) ja Työsuojeluhallinto (2017c) määrittelevät organisaation työsuojeluvastuut seuraavasti:

Ylin johto

- valvoo konsernin sisäisten turvallisuusohjeiden noudattamista
- noudattaa yrityksen toimintaa koskevia lakeja, asetuksia ja muita velvoitteita sekä käynnistää tarvittavat toimenpiteet
- toteuttaa ja kehittää työsuojelun menettelytapoja ja seurantaa
- turvaa ja varmistaa toimintaedellytykset työturvallisuuden toteuttamiselle
- valitsee pätevät esimiehet.

Keskijohto

- huomioi työsuojelun tarpeet töiden ja tilojen suunnittelussa
- antaa ohjeita ja järjestää opastusta
- organisoii välitöntä työn johtamista
- laatii, julkaisee ja tiedottaa turvallisuusohjeita ja -määräyksiä sekä seuraa niiden noudattamista
- hankkii työkoneita, -laitteita ja -välineitä ja valvoo niiden turvallisuutta ja huolehtii korjauksista
- arvioi työntekijöiden fyysisten ja psyykkisten ominaisuuksien riittävyttä
- valvoo aktiivisesti työpaikan olosuhteita
- tekee esityksiä johtoryhmälle.

Esimiehet

- johtavat ja valvovat töiden turvallisuutta
- valvovat turvavälineiden käyttöä
- antavat opastusta työturvallisuudesta ja -suojelusta
- valvovat järjestystä ja siisteyttä
- varmistavat ettei häirintää tai kiusaamista esiinny
- vastaanottavat ja edelleen välittävät tapaturma ja läheltä piti - ilmoitukset.

Työntekijä

- noudattaa työnantajan määräyksiä ja ohjeita
- ilmoittaa vioista ja puutteellisuuksista
- käyttää koneita ja suojaimia ohjeiden mukaan
- tekee yhteistyötä esimiesten ja työntekijöiden, työterveyshuollon sekä viranomaisten kanssa
- pitää yllä omia tietoja työsuojausasioista
- tekee työympäristöstä arviointeja
- tunnistaa häiriöitä ja oireita
- tekee ehdotuksia johdolle.

2.4 Työsuojaus yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden on tehtävä yhteistyötä ylläpitääkseen ja parantaakseen työpaikan työturvallisuutta. Työnantajan on annettava työntekijöille tarpeelliset tiedot työpaikan olosuhteisiin vaikuttavista asioista ja niihin liittyvistä arvioinneista, selvityksistä ja suunnitelmista.

Käytännössä paikalliset tarpeet ja olosuhteet määrittelevät tiedottamistavan. Näistä asioista on keskusteltava riittävän ajoissa työnantajan ja työntekijöiden kesken. Työturvallisuuslain tavoitteiden täyttämiseksi työntekijöiden on toimittava työnantajan kanssa yhteistyössä. Työntekijä ei saa pidättäytyä antamasta työtään koskevia tietoja, jotka ovat yhteistoiminnan ja turvallisuuden kannalta oleellisia. Työntekijöillä on oikeus tehdä ehdotuksia koskien työpaikan terveellisyyttä, turvallisuutta ja muita työolosuhteisiin vaikuttavia tekijöitä. Ehdotuksen tekijälle on annettava asiallista ja perusteltua palautetta, jolloin luodaan työsuojausmyönteinen työyhteisö. (Työterveyslaitos 2015, 42-43.)

Yhteistoiminta lähtee työntekijän turvallisuuteen ja terveelliseen työympäristöön vaikuttavien asioiden käsittelystä työntekijän ja hänen esimiehensä kesken. Laajempia asiakokonaisuuksia käsitellään työsuojauslutoimikunnassa, jossa työnantajan ja työntekijöiden edustajat käsittelevät esille tulleita asioita. Työsuojauslutoimikunta on perustettava,

kun työpaikalla on vähintään 20 työntekijää. Yrityksen eri toimintayksiköille tai toimipisteille voidaan luoda oma työsuojeluorganisaatio tai paikallisesti on sovittavissa yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukaisin toimintatapa. (Saloheimo 2016, 124.)

Lain mukaan työsuojelun yhteistoiminnasta yrityksessä vastaavat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelutoimikunta. Työsuojeluasiamiehestä on omat säännökset työmarkkinasopimuksissa. Oikeudellinen vastuu työturvallisuudesta on esimiehillä, ei työsuojelun yhteistoimintaelimillä tai -henkilöillä. (Hietala ym. 2017, 153.)

2.4.1 Yrityksen työsuojeluorganisaatio

Työnantaja nimeää työsuojelupäällikön, mikäli ei itse toimi tässä tehtävässä. Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa ja hänen tehtävänä on käynnistää, ylläpitää ja kehittää työsuojelun yhteistoimintaa yrityksessä. Hänen kuuluu avustaa työnantajaa ja esimiehiä hankkimalla tarpeellista tietoa työsuojelun asiantuntijoilta. Myös työnantajan ja esimiesten avustaminen työsuojelunyhteistyön järjestämiseksi työntekijöiden ja viranomaisten kesken on hänen tehtäviään. (Hietala ym. 2017, 154.) Työsuojelupäällikkö ei toteuta varsinaisesti työpaikan työsuojelua, vaan on yhteistoiminnan järjestäjä, tiedon hankkija ja asiantuntija. Hänellä ei työsuojelupäällikön aseman perusteella ole vastuuta työolojen lainmukaisuuden toteuttamisesta, paitsi silloin kun hänen asemansa työorganisaatiossa vaatii sitä (Hietala ym. 2017, 113).

Työntekijät, mukaan lukien toimihenkilöt, valitsevat kummatkin keskuudestaan työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut edustamaan heitä työsuojeluasioissa. Mikäli paikallisesti on sovittu, voidaan myös valita työsuojeluasiamiehiä. (Työterveyslaitos 2006, 19.) Vastuussa toiminnastaan työsuojeluvaltuutetut ovat periaatteessa vain edustajakseen heidät valinneille henkilöille paitsi tapauksissa, missä väärinkäytetään heidän oikeuttaan keskeyttää työ (Hietala ym. 2017, 114).

Erikseen on mahdollista myös sopia työsuojeluparien ja -henkilöiden käytöstä. Työsuojeluparin voivat muodostaa esimies ja työntekijöiden valitsema henkilö. He osallistuvat työsuojelun yhteistoimintaan osastotason erilliskysymyksissä. (Työturvallisuuskeskus 2011, 15.) Työsuojeluhenkilö on pienemmän yksikön, tiimin, yhteyshenkilö työsuojeluasioissa.

2.4.2 Työsuojelutoimikunta

Työpaikalle on perustettava työnantajan aloitteesta työsuojelutoimikunta, mikäli työntekijöitä on yli 20. Toimikunnassa on työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat. Henkilömäärä voi olla rajattuna neljään, kahdeksaan tai kahteentoista jäseneseen. Kokoonpanosta voidaan paikallisesti sopia toisinkin. Työnantajan tehtäviä ovat asioiden valmistelu ja puheenjohtajana toimiminen. Puheenjohtajana voi myös toimia kokouksen valitsema muu henkilö. (Työsuojeluhallinto 2015.)

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on toimia yrityksen, toimihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyöelimenä. Siellä käsitellään turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia asioita, tilastoidaan ja seurataan työsuojeluun liittyviä alueita ja annetaan ehdotuksia ennaltaehkäisevästä turvallisuutta edistävästä toiminnasta.

2.5 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toimintatavoitteena on yhdessä työnantajan kanssa varmistua terveellisestä ja turvallisesta työstä, terveysvaarojen ja haittojen ehkäisystä, työympäristöstä ja -yhteisöstä, kuten myös työntekijöiden terveydestä, työ- ja toimintakyvyn ylläpidosta ja työuran edistämisestä ja seurannasta (Työterveyslaitos 2006, 68). Työterveyshuolto on työnantajan kustantama lakisääteinen terveydenhuoltopalvelu työntekijöille. Terveyspalvelut voi työnantaja järjestää itse tai yhdessä muiden työnantajien kanssa taikka hankkia ne kunnallisena palveluna tai yksityiseltä palvelun tuottajalta. (Työturvallisuuskeskus 2011, 16.)

Työterveyshuollon järjestämisestä täytyy sopia kirjallisesti. Sopimuksessa täytyy ilmetä palvelujen sisältö ja laajuus. (Työterveyslaitos 2006, 68.)

Työterveyshuollon toiminta muodot ovat sekä lakisääteinen ennaltaehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan tähtäävä, että erillisellä sopimuksella saatava lakisääteistä laajempi työntekijöiden sairaanhoito (Työturvallisuuskeskus 2011, 17).

2.5.1 Työterveyshuollon lakisääteiset tehtävät

Työterveyshuollon on tehtävä työpaikkaselvitys, joka on lähtökohta työterveyshuollon toimintaa suunniteltaessa. Selvityksessä arvioidaan työpaikan olosuhteiden ja asioiden terveydellistä merkitystä ja merkitystä työkyvyille. Selvityksen esitysmuoto on vapaa, mutta siinä täytyy ottaa kantaa työoloihin ja tehdä toimenpide-ehdotuksia työolojen kehittämiseksi ja edistämiseksi. (Työterveyslaitos 2015, 32.)

Kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma on tehtävä työpaikkaselvitykseen perustuen. Toimintasuunnitelma sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet, työpaikan tarpeet ja niiden perusteella tehtävät toimenpiteet (Työturvallisuuskeskus 2006, 37). Työpaikkakäyntien ja työterveyshuollon selvityksistä ilmenneet muutokset päivitetään vuosittain tarkastettavaan toimintasuunnitelmaan.

Terveystarkastuksia on järjestettävä työpaikalla olevien terveysvaarojen ja -haittojen ennaltaehkäisemiseksi ja seuraamiseksi, Tarkastuksia voidaan tehdä melu-, näkö-, ilma- ja kemikaalialtistumisien takia. Työnantaja voi järjestää myös muita terveystarkastuksia tarpeen vaatiessa. Työntekijä ei saa kieltäytyä tarkastuksesta ilman painavaa syytä. (Mertanen 2015, 31.)

Työterveyshuollon tehtävänä on myös antaa tietoja, neuvontaa ja ohjausta yritykselle. Näiden tavoitteena on lisätä työterveys ja -turvallisuustietoja ja -taitoja työnantajalle, työntekijöille ja muille toimijoille. Työnantajan vastuulla on toteuttaa ehdotettuja toimenpiteitä, joiden toteutumista työterveydenhuolto seuraa työpaikkakäynneillä. (Työturvallisuuskeskus 2006, 38.)

Työterveyshuolto osallistuu ensiavun järjestämiseen. Ensiapuvalmiuden tarve määritellään työpaikkaselvityksessä riskejä arvioimalla. Vastuu ensiaputoiminnan varsinaisesta järjestämisestä ja toteutuksesta on työnantajalla. (Työturvallisuuskeskus 2006, 38.)

Työterveyshuolto täytyy tehdä yhteistyötä työntekijän työkykyasioissa ja työpaikan kehittämistoimissa muun terveydenhuollon, työ- ja opetushallinnon, sosiaali- ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Yhteistyötä voidaan tehdä yhteisen työmaan muiden työnantajien terveyshuoltojen kanssa. (Työturvallisuuskeskus 2015, 3.)

Vajaakuntoisten työntekijöiden seuranta ja työssä selviytymisen edistäminen kuuluu myös työterveyshuollon tehtäviin. Sieltä he saavat opastusta kuntoutusmahdollisuuksista ja tarvittaessa heidät ohjataan hoitoon tai kuntoutukseen. (Työturvallisuuskeskus 2011, 19.)

Työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi työterveyshuoltoa voidaan käyttää selvittämään työpaikan ergonomia-asioita ja kuormitustekijöitä. Sieltä saa asiantuntija-apua niin fyysisiin kuin psyykkisiinkin työkykyä ylläpitäviin toimiin. (Työturvallisuuskeskus 2011, 19.)

2.5.2 Sairauksien hoito

Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi voidaan sopimuksesta järjestää työntekijöille yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa sekä muita terveydenhuollon palveluja. Palvelujen tulee olla saatavilla samanlaisina kaikille työntekijöille.

Palveluja voivat olla:

- erikoislääkärikonsultaatiot
- kuvantamistutkimukset
- laboratoriotutkimukset
- asiantuntijoiden palvelut esimerkiksi fysioterapeutti

2.6 Yrityksen turvallisuusohjeet

Työsuojelun toimintaohjelmaan voidaan sisällyttää yrityksen turvallisuusohjeita, kunkin osa-alueen vastuuhenkilöt ja opastus ohjeiden käytöstä (Työturvallisuuskeskus 2017a). Turvallisuusohjeet voivat sisältyä myös muuhun asiakirjaan kuten pelastussuunnitelmaan, jolloin sijainnista voi mainita työsuojelun toimintaohjelmassa.

2.7 Työolojen kuvaus ja kehittämistarpeet

Työsuojelun toimintaohjelmaan voidaan liittää ajantasainen kuvaus työstä ja työoloista. Kuvaukseen voidaan liittää työn vaarojen ja haittojen selvittäminen sekä riskien arviointi. Niiden perusteella voidaan määrittellä tarvittavat kehitystoimenpiteet. Toimenpiteet voivat olla työkykyä ylläpitävään toimintaan tai työympäristön kehittämiseen tähtääviä toimia.

2.8 Työolojen seurantakohteet ja vastuut

Työolojen seuranta on jatkuva toimintaa. Sitä voidaan toteuttaa erilaisilla katselmuksilla, työmaakierroksilla, kyselyillä ja kokouksilla. Seurannan painotus on suunnattava kehityksen seuraamiseen, jonka tavoitteena on etsiä parempia ratkaisuja työoloihin. (Kanerva 2008, 53.) Työolojen seuranta on koko henkilöstölle kuuluva asia, varsinkin linjavastuussa oleville esimiehille. Kohteiden seurantatapa ja -vastuut on hyvä kirjata esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmaan.

2.8.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen mittaustulos kertoo mahdollisesta taustalla olevasta ongelmasta eli työkyvyttömyydestä. Työpaikoilla on puututtava työpaikoilla työkyvyttömyyttä aiheuttaviin seikkoihin. Alentuneesta työkyvystä voi keskustella työterveyshuollon kanssa, jotta voidaan miettiä työn keventämisestä tai muutoksista sairauspoissaolojen vähentämiseksi. (SAK 2017.)

2.8.2 Työtapaturmat ja vaaratilanteet

Työtapaturmaksi katsotaan kuuluvan työmatkalla, työpaikkaan kuuluvalla alueella tai työhön liittyvällä matkalla tai tehtävässä tapahtunut henkilövahinko (Työsuojeluhallinto 2017d). Työtapaturmista ja vaaratilanteista on pidettävä kirjaa järjestelmällisesti työnantajan toimesta ja niiden perusteella on mietittävä keinoja tapaturmien estämiseksi. Ilmoitus työtapaturmasta lähetetään vakuutusyhtiölle, mikäli työntekijä voi saada korvausta tapahtuneesta. Vakavaksi luokitelluista tapaturmista ilmoitetaan työsuojeluviranomaiselle ja poliisille.

2.8.3 Työkyvyn arviointi

Työkykyä arvioidaan koko työsuhteen aikana yleensä esimiesten toimesta. Arvioinnin kohteena yleensä on työntekijän sopivuus hänen työhönsä ja hänen yhteistyökykynsä. Lääketieteellinen arviointi tapahtuu työterveydenhuollon asiantuntijoiden toimesta. (Koskinen 2006.)

2.8.4 Työilmapiiri

Työilmapiirin kehittäminen liittyy osaksi yrityksen muuta kehittämistoimintaa. Tavoitteissa onnistuminen vaatii johdon sitoutumista ja ohjausta. Kehittämistyössä voidaan käyttää haastatteluita, kyselyitä ja yleisiä havainnoiteja. Apuna voi käyttää työterveyshuoltoa tai ulkopuolista asiantuntija tahoa. (Työturvallisuuskeskus 2017c.)

2.8.5 Ylityöt

Työnantajan on pidettävä työaika kirjanpitoa. Siihen on merkittävä kaikki työajan tunnit ylityötunnit mukaan lukien. Työnantajalla on oltava sellainen järjestelmä ylitöiden seurantaan, että enimmäismäärä ei ylitä. (Työsuojeluhallinto 2017a.)

2.8.6 Kuormittumisen seuranta

Kuormitustekijät, jotka johtuvat työstä tai työympäristöstä, vaikuttavat eri lailla työntekijöihin. Työnantajan on seurattava työntekijöitään ja selvitettävä sekä arvioitava kuormitustekijät. Kuormitustekijät on pyrittävä poistamaan kokonaan tai ainakin vähentämään. (Työturvallisuuskeskus 2006, 103.)

2.9 Työsuojeluasioiden huomioonotto yrityksen toiminnassa

Kaikessa yrityksen työtilojen, työolojen ja työtapojen suunnittelu, kehittämis- ja hankintatoiminnoissa on otettava huomioon työturvallisuuteen, työterveyteen ja työkykyyn liittyvät tekijät. Erityisen tärkeää on käsitellä näitä asioita käyttäjien ja asiantuntijoiden kanssa yhdessä. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Turvallisesti ja terveellisesti tehtävä työ sekä työhön liittyvien riskien tunnistaminen vaatii hyvää ammattitaitoa ja työn hallintaa. Tehokas perehdytys ja työnopastus auttavat nopeasti omaksumaan oikeat ja turvalliset työtavat. Tämä koskee niin uusia kuin vanhojakin työntekijöitä työtehtävien, -välineiden ja -menetelmien muuttuessa.

(Työturvallisuuskeskus 2013.)

Työsuojelun toimintaohjelmaan kirjataan ne tavat, miten työsuojeluun liittyvistä asioista, kuten työsuojelukoulutuksesta, tiedotetaan henkilöstöä. Toteutustapa arvioidaan erikseen koko henkilöstön ja työsuojelutehtävissä toimivien osalta. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

2.10 Toimintaohjelman seuranta ja ylläpito

Työsuojelun toimintaohjelma on ohjaava työkalu, jonka avulla määritellään, ylläpidetään ja seurataan työpaikan työsuojelua. Sen takia sitä on seurattava ja päivitettävä muuttuneita olosuhteita vastaavaksi.

Toimintaohjelmaan on kirjattava seurannasta vastaavat henkilöt ja seurantatapa aikatauluineen. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

3 TYÖSUOJELUN TOIMINTAOHJELMAN TOTEUTUS

3.1 Alkutilanne

Työnantaja esitti opinnäytetyön aiheeksi yrityksen työsuojelun toimintaohjelman päivityksen. Työsuojelun toimintaohjelman laatiminen aloitettiin käymällä henkilöstöjohtajan kanssa vanha versio ja siinä olevat kohdat läpi. Sen muoto ja sisältö on ollut muutamia vuosia samansisältöinen ja se oli aikanaan todettu riittäväksi ja sen ajan tarpeita vastaavaksi, mutta nyt siihen haluttiin lisäyksiä ja tarkennuksia. Keskustelussa käytiin läpi uuteen toimintaohjelmaan haluttavat ja siitä pois rajattavat asiat. Ohjelmasta sovittiin tehtäväksi aiheeseen tutustumisen jälkeen versio välikatselmusta ja tarkennuksia varten. Työ alkoi vuoden 2017 alussa ja tarkoitus se oli saada valmiiksi kevään aikana, mutta ehdotonta aikataulua ei ollut johtuen yrityksen nopeutetun tuotannon vaatimasta ajankäytöstä ja työpanoksesta.

3.2 Aineisto

Työsuojelua koskevaa aineistoa löytyi runsaasti yrityksestä, korkeakoulukirjastosta sekä verkkosivuilta ja -julkaisuista. Pääosa aineistosta koostui Työturvallisuuskeskuksen (TTK) ja Työterveyslaitoksen (TTL) julkaisuista. Mukana oli myös useita kirjallisia julkaisuja, joissa avattiin työsuojelua enemmän lainsäädännön ja vastuiden näkökulmasta. Elektronisia lähteitä, enimmäkseen muutaman sivun mittaisia tiivistelmiä, löytyi myös runsaasti.

3.3 Tiedon kerääminen

Kirjallisesta ja elektronisesta lähdeaineistosta kerättiin tietoja työsuojelun toimintaohjelmasta ja siihen kuuluvista yleisistä asioista. Eri lähteiden tietoja yhdistelemällä laadittiin listaus opinnäytetyöhön mukaan otettavista kohdista.

3.4 Kirjallinen osuus

Johdannossa esiteltiin yrityksestä sekä historiaa, sijaintia ja tuotemallistoa että yrityksen työsuojelutoimintaa. Työsuojelun toimintaohjelma -osuus selvitti siihen sisältyvän aineiston tarkoitusta ja pääasiallista sisältöä. Toteutusosuudessa käytiin läpi opinnäytetyön tekemisen eri vaiheita ja lopuksi tehtiin yhteenveto koko prosessista.

3.5 Työn tulos

Opinnäytetyön tuotoksena oli SOE Busproduction Finland Oy:lle päivitetty työsuojelun toimintaohjelma. Yrityksen toiveena oli saada toimintaohjelma, missä on kirjattuna enemmän ja tarkemmin määriteltyjä työsuojelun osa-alueita vastuuhenkilöineen turvallisuusjohtamisen työkaluksi. Liian yksityiskohtaisiin tietoihin ei toimintaohjelmassa kuitenkaan pyritty, koska siitä tulisi nopeasti liian raskas tulevien lisäysten ja päivitysten vuoksi. Toimintaohjelmaa voidaan käyttää myös työturvallisuuden perehdyttämisessä ja koulutuksissa. Ohjelma laitetaan työntekijöiden nähtäville yrityksen tiedotuskäytännön mukaisesti intranettiin.

3.6 Tulosten vertaaminen tavoitteisiin

Työsuojelun toimintaohjelman uudistettu versio sisältää enemmän keskitettyä tietoa, jota yleensä haetaan ja löydetään erillisistä lähteistä. Työntekijöille usein on epäselvää opastuksesta huolimatta yrityksen työsuojelulliset käytännöt ja niihin liittyvien henkilöiden vastuut ja velvollisuudet. Nyt nämä asiat löytyvät samasta dokumentista keskitetysti ja tarkemmin määriteltyinä, joten tavoitteiden on katsottu tulleen saavutetuksi.

4 YHTEENVETO

Toimintaohjelman päivitykselle ja laajentamiselle oli selkeä tarve yrityksessä, joten työ oli mielekästä ja kiinnostavaa. Aineistoon tutustuminen näytti, kuinka laaja-alaista työsuojelutoiminta on nykyään. Työsuojelutietoa on saatavissa runsaasti eri lähteistä ja eri tarkoituksia varten kirjoitettuna, joten usein on vaikeaa hahmottaa yksittäisiä asioita suhteessa kokonaisuuteen selkeästi. Tässä suhteessa opinnäytetyön aineiston kokoamisesta ja valinnasta oli paljon apua, koska vastaavia projekteja tulee tehdä lisää. Työsuojelupäällikkönä toimiessani yrityksen työsuojeluasiat ovat joka hetki läsnä, joten siksi opinnäytetyön tekeminen oli hyödyllistä sekä ammatillisesti että henkilökohtaisesti. Lisäksi se lisäsi tietoa jatkuvan parantamisen tärkeydestä, jota yritys toteuttaa.

LÄHTEET

Painetut lähteet:

Fennia 2016. Työturvallisuuskoulutus. Työturvallisuuslaki-Turvallisuusjohtamisen perusmalli. Luento SOE:lla 18.3.2016. Luentoaineisto.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. Työsuojeluvastuuopas. 2017. Helsinki: Talentum Media Oy ja Lakimiesliiton Kustannus.

Kanerva, R. 2008. Työ turvallisiksi. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy -Juvenes Print.

Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeusturva. 3. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Pro.

Työterveyslaitos TTL. 2006. Työsuojelun perusteet. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Työterveyslaitos TTL. 2015. Työturvallisuuslaki soveltamisopas. Tampere: Tammerprint Oy.

Työturvallisuuskeskus TTK. 2006. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. 3. korjattu painos. Lahti: Salpausselän Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuskeskus TTK. 2011. Työturvallisuus ja työterveys työpaikoilla, 3. uudistettu painos. Kerava: Painojussit Oy.

Elektroniset lähteet:

Fennia. 2012a. Tietokortti 1.1 Työturvallisuus. Työsuojelutoiminta ja - vastuut työpaikalla. [viitattu 8.4.2017]. Saatavissa:

https://www.fennia.fi/fi/yritykset-ja-yrittajat/valtyvahingoilta/tyoturvallisuus/tyoturvallisuuden-lahtokohdat/?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadername2=MDT-Type&blobheadervalue1=inline%3B+filename%3DTietokortti11_Tysojelutoimintatyopaikalla0.pdf&blobheadervalue2=abinary%3B+charset%3DUTF-8&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1351278763186&ssbinary=true

Fennia. 2012b. Tietokortti 1.5 Työturvallisuus. Työsuojelun toimintaohjelma. [viitattu 8.4.2017].

Saatavissa: https://www.fennia.fi/fi/yritykset-ja-yrittajat/valtyvahingoilta/tyoturvallisuus/tyoturvallisuuden-lahtokohdat/tyosuojeluntoimintaohjelma/?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadername2=MDT-Type&blobheadervalue1=inline%3B+filename%3DTietokortti15_Tysojeluntoimintaohjelma.pdf&blobheadervalue2=abinary%3B+charset%3DUTF-8&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1351278762440&ssbinary=true

Koskinen, S. 2006. Työkyvyn arviointi ja työlainsäädäntö - Esimerkkejä palvelussuhteen elinkaarelta. Työterveyslääkäri 2006; 24(3): 62–67.

Artikkeli [viitattu 8.4.2017]. Saatavissa: http://www.ebmguidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00360&p_haku=hoitosuositus

Salminen, S. & Murtonen, M. 1998. Pk-yrityksien riskienhallinnan työvälinesarja, Työsuojelun toimintaohjelma [viitattu 14.4.2017].

Saatavissa: www.pk-rh.fi/uploads/henkiloriskit/tyosuojeluntoimintaohjelma.pdf

SAK. 2017. Sairauspoissaolot [viitattu 8.4.2017]. Saatavissa:

<https://www.sak.fi/tyoelama/sakn-kannat/sairauspoissaolot>

Työsuojeluhallinto. 2015. Työsuojelutoimikunta [viitattu 5.4.2017].
Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojelutoimikunta>

Työsuojeluhallinto. 2017a. Lisä- ja ylityöt [viitattu 8.4.2017]. Saatavissa:
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/lisa-jaylityot>

Työsuojeluhallinto. 2017b. Turvallisuusjohtaminen [viitattu 9.4.2017].
Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>

Työsuojeluhallinto. 2017c. Työnantajan vastuu [viitattu 7.5.2017].
Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/tyonantaja>

Työsuojeluhallinto. 2017d. Työtapaturmat [viitattu 7.5.2017]. Saatavissa:
<http://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyotapaturmat>

Työturvallisuuskeskus. 2013. Työsuojelun toiminta ohjelma [viitattu 9.4.2017]. Saatavissa:
http://www.puutarhaliitto.fi/index.php?action=download_resource&id=484&module=resourcesmodule&src=%40random51214e9484875

Työturvallisuuskeskus. 2015. Työterveyshuolto [viitattu 7.5.2017].
Saatavissa:
https://ttk.fi/files/4198/Tyoterveyshuolto_Tavoitteena_aktiivinen_tyoterveys_yhteistyö.pdf

Työturvallisuuskeskus. 2017a. Työsuojelun toimintaohjelma [viitattu 8.4.2017]. Saatavissa:
[https://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyosuojelu/tyosuojelun_toimintaohjelma](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/tyosuojelun_toimintaohjelma)

Työturvallisuuskeskus. 2017b. Työsuojelu työpaikan arjessa [viitattu 7.5.2017]. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyosuojeluvastuu>

Työturvallisuuskeskus. 2017c. Työyhteisön ilmapiiri [viitattu 8.4.2017].
Saatavissa: [https://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/tyosuojelu/psykososiaalinen_tyokuormitus/tyoyhteison_ilmapiiri](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyosuojelu/psykososiaalinen_tyokuormitus/tyoyhteison_ilmapiiri)