



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TYÖTURVALLISUUS SUJUVASSA ARJESSA KAUPAN ALALLA

Reetta Eerikäinen

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2018
Liiketalouden koulutusohjelma
Liiketoimintaosaaminen



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutus
Liiketoimintaosaaminen

EERIKÄINEN REETTA:

Työturvallisuus sujuvassa arjessa kaupan alalla

Opinnäytetyö 30 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Huhtikuu 2018

Tutkimuksen tilaaja oli Pirkanmaan Osuuskauppa. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa, millä tasolla työturvallisuustietous on eri yksiköissä Pirkanmaan Osuuskaupoissa sekä miten he kokevat työhyvinvointinsa. Opinnäytetyössä kerrottiin myös työympäristövastaavan toimenkuvasta Pirkanmaan Osuuskaupassa ja selvitettiin, miten työympäristövastaavan toiminta vaikuttaa työturvallisuuteen, työhyvinvointiin sekä sujuvaan arkeen työpaikoilla.

Teoriaosuus koostuu työturvallisuudesta, työhyvinvoinnista sekä työsuojelusta. Teoriaosuudessa kerrotaan työntekijän vastuusta sekä työturvallisuusjohtamisesta. Opinnäytetyössä esitellään S-ryhmän perustiedot sekä toimintatavat. Pirkanmaan Osuuskauppa kuuluu S-ryhmään. Työssä esitellään myös Pirkanmaan Osuuskaupassa toimiva työympäristövastaava ja hänen toimenkuvaansa.

Tutkimuksen osuus toteutettiin haastatteluilla. Metodina käytettiin puolistruktoitua haastattelumuotoa, jossa kysymysten muotoilu ja järjestys olivat kaikille samat, mutta haastattavat saivat vastata omin sanoin. Tutkimuksellisen osuuden oli tarkoitus selvittää saivatko työntekijät tarpeeksi tietoa turvallisuuteen liittyen ja miten se vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Tutkittiin myös perusturvallisuuteen liittyviä asioita kaupan alalla haastattelun avulla.

Pohdintaosiossa käytiin läpi tutkimustuloksia ja niiden perusteella tehtiin kehitysehdotuksia. Tutkimuksessa huomattiin turvallisuuskoulutusten vähäinen mielenkiinto sekä epäonnistunut tiedonkulku toimipaikan muulle henkilöstölle. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, että kaikki vastaajat eivät tienneet miten toimia hätätilanteessa.

Asiasanat: työhyvinvointi, työturvallisuus, työympäristövastaava

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration

EERIKÄINEN REETTA:
Occupational safety in retail

Bachelor's thesis 30 pages, appendices 4 pages
April 2018

This thesis was commissioned by Pirkanmaan Osuuskauppa. The intention of this thesis was to study at what level of occupational safety information is in the different departments in the Pirkanmaan Osuuskauppa and how the employees feel their occupational well-being. The thesis informed also about working environment manager and explains how the working environment manager affects on occupational safety, well-being at work and a smooth everyday workplace.

The theoretical part consists of occupational safety and occupational well-being. The theoretical part also explains the employee's responsibility and work safety management.

The survey was conducted on interviews. The method used was a semi-structured challenge-style where the information and order of questions were all the same but interviewees were able to answer by their own words. The aim of the research was to find out if the employees were sufficiently informed about safety and it affects their well-being at work. Issues related to basic security issues were also examined by the means of an interview.

The discussion section examined the results of the research and development proposals were made by based on the results. The study found limited interest in security training and the lack of information about sharing to other employees. The survey also revealed that not all respondents knew what to do in an emergency situation.

Key words: well-being at work, occupational work safety, work environment manager

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus.....	5
1.2	Tutkimusmenetelmät ja tutkimustavat.....	6
2	TYÖTURVALLISUUS.....	7
2.1	Työturvallisuus	7
2.2	Vuokratyövoima	9
2.3	Työntekijän velvollisuudet	9
2.4	Työturvallisuusjohtaminen	10
2.5	Työympäristön hallinta	11
2.6	Hätätilanteisiin varautuminen	12
3	TYÖHYVINVOINTI	13
3.1	Työhyvinvoinnin merkitys.....	13
3.2	Perehdytys.....	14
3.3	Haastavat asiakastilanteet	15
4	TYÖSUOJELU	17
4.1	Työsuojelun perusta.....	17
4.2	Työsuojelun toimintaohjelma	18
5	S-RYHMÄ.....	19
5.1	Yleistä	19
5.2	Työympäristövastaava	20
6	TULOKSET	22
6.1	Yleistä	22
6.2	Tulokset	22
7	POHDINTA.....	25
	LÄHTEET.....	27
	LIITTEET	29
	Liite 1. Haastateltavien kysymykset. Vuorinen Kimmo/ Pirkanmaan Osuuskauppa, Juppala Susanna/ Pirkanmaan Osuuskauppa.....	29
	Liite 2. Haastateltavien kysymykset. Haastateltavat numeroitu 1-9. Haastateltavia yksiköitä kaksi Sale-toimipaikkaa ja yksi S-market Pirkanmaan alueella.....	30

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa, millä tasolla työturvallisuustietous on eri yksiköissä Pirkanmaan Osuuskaupoissa sekä miten he kokevat työhyvinvointinsa. Työssä tutkitaan myös, miten työympäristövastaavan toiminta vaikuttaa työturvallisuuteen, työhyvinvointiin ja sujuvaan arkeen työpaikoilla. Työympäristövastaavan tehtävänä on tarkkailla työilmapiiriä, työympäristöä sekä kiinnittää huomioita asioihin, jotka vaikuttavat työturvallisuuteen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Työympäristövastaava ei kuitenkaan ole yksin kokonaisuudessaan vastuussa yrityksen työturvallisuudesta, vaan turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen on jokaisen työntekijän vastuulla.

Työn tarkoituksena oli haastattelujen avulla saada Pirkanmaan Osuuskaupalle konkreettista tietoa työturvallisuuden tasosta eri yksiköissä ja mitkä seikat haastateltavien mielestä työturvallisuudessa vaikuttavat työhyvinvointiin. Työturvallisuuteen kuuluu monia eri osa-alueita, jotka muodostavat kokonaisuuden ja oikeanlainen suhtautuminen ja toimintatavat luovat perustan työturvallisuudelle.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään työturvallisuuslakia, kerrotaan työnantajan vastuusta sekä työhyvinvoinnista ja työsuojelusta. Työn teoriaosuudessa kerrotaan myös työturvallisuusjohtamisesta ja miten henkilöstön sitoutuminen vaikuttaa turvallisuuteen. Tutkimusosuus kertoo mitkä tekijät Pirkanmaan Osuuskaupassa vaikuttavat työturvallisuuteen ja kokevatko työntekijät saavansa tarpeeksi turvallisuuteen liittyvää tietoa.

1.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimustavat

Opinnäytetyön tutkimusosuus tehtiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta käyttäen. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston tieteellisyyden kriteeri ei yleensä ole määrä vaan laatu ja tutkimuksessa voidaan lähteä liikkeelle mahdollisimman puhtaalta pöydältä ilman ennakkomääritelmiä tai ennakko-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista. (Eskola & Suoranta, 2008, 18-19.) Laadullisen tutkimuksen tarkoitus ei ole ainoastaan kertoa aineistosta, vaan pyrkiä rakentamaan aineistosta teoreettisesti kestäviä näkökulmia. Laadullisten tutkimusten pohjalta ei ole tarkoitus tehdä samanlaisia empiirisesti yleistäviä päätelmiä kuin tilastollisessa tutkimuksessa. (Eskola & Suoranta, 2008, 62-65). Laadullista tutkimusta tarkastellaankin useammin kokonaisuutena. (Alasuutari, 2011, 38).

Suomessa yleisin laadullisen aineiston keruutapa lienee haastattelu. Haastattelu on vuorovaikutusta, jossa molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. (Eskola & Suoranta, 85). Tässä työssä aineiston keruun metodiksi valittiin puolistruktoitu haastattelu. Puolistruktoidussa haastattelussa kysymysten muotoilu ja järjestys ovat kaikille samat, mutta haastateltavat saavat vastata omin sanoin. (Eskola & Suoranta, 86). Haastateltavina olivat sekä Pirkanmaan Osuuskaupan toimipaikoissa työskentelevät henkilöt, että myös kaksi henkilöä ylemmältä taholta. Ylemmän tahon kysymykset olivat eri kuin toimipaikoissa työskennelleille. Ylemmän tahon haastattelukysymykset ja esittelyt löytyvät liitteestä 1. ja toimipaikka-haastattelun kysymykset liitteestä 2. Haastateltaville esitettiin samat kysymykset, jotta saataisiin näkökulmaa, kuinka asiat nähdään eri työrooleissa kuitenkin samassa toimipaikassa työskennellessä. Haastattelut nauhoitettiin ja nauhoitukset toimivat apuna vastausten analysoinnissa. Puolistruktoidussa haastattelussa kysymysten muotoilu ja järjestys ovat kaikille samat, mutta haastateltavat saavat vastata omin sanoin. (Eskola & Suoranta, 86).

Vastausten analysoinnissa käytettiin tyypittelyä. Tyypittelyssä aineisto ryhmitellään tyypeiksi etsimällä samankaltaisuuksia, jolloin aineisto esitellään yhdistettävien tyyppien avulla ja etsitään vastauksista samankaltaisuuksia. (Eskola & Suoranta, 181.)

2 TYÖTURVALLISUUS

2.1 Työturvallisuus

Työturvallisuus on osa työsuojelua. Työturvallisuuslain (738/2002) 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia sekä muita terveyshaittoja. Työturvallisuus kattaa myös työn henkisen kuormittavuuden, väkivallan tai muun häirinnän aiheuttaman uhan sekä yksintyöskentelyn. (Saloheimo, J., Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeusturva, 2016, 29.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) 8 §:s velvoittaa työnantajan tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. On otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan huolehtimisvelvollisuutta rajaavina tekijöinä voidaan pitää ennalta-arvaamattomia tilanteita, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa tai poikkeuksellisia tapahtumia, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää varotoimenpiteistä huolimatta. (Saloheimo, J., 2016, 78-80.)

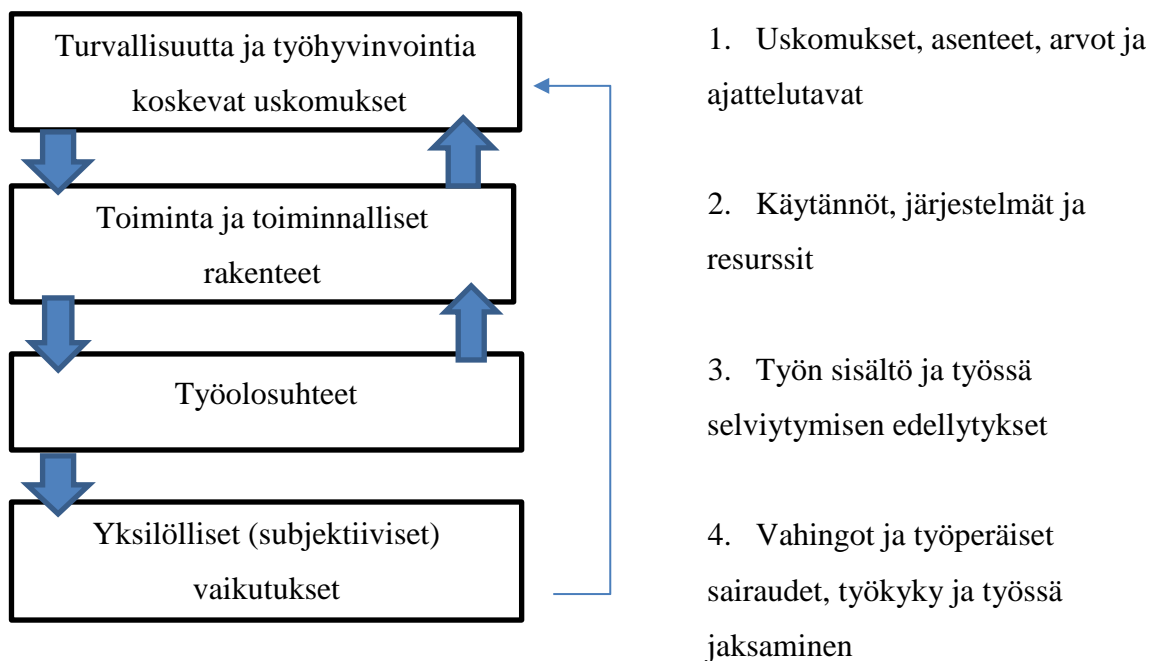
Työnantajan tulee olla jatkuvasti tietoinen työpaikan fyysistä sekä psykososiaalisista vaara- ja haittatekijöistä. Työnantajan huolehtimisvelvoite toteutuu työturvallisuuslain edellyttämällä toimilla, joita ovat

- työsuojelun toimintaohjelma
- riskien arviointi sekä vaarojen poistaminen tai vähentäminen
- työntekijöille annettava riittävä opastus ja ohjaus vaarojen välttämiseksi
- työtilojen ja työkoneiden ja -laitteiden arviot ja selvitykset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen
- työterveyshuollon järjestäminen

Organisaatioissa on yleisesti toimintaan liittyviä harhoja riskeistä ja turvallisuudesta, jolloin riskejä voidaan sekä yli- että aliarvioida. Monesti turvallisuuden kannalta aliarvioidaan tuttuja tilanteita ja töitä, asioita joihin voidaan itse vaikuttaa tai jotka kuvitellaan osaavan. Puolestaan tilanteita, jotka ovat harvinaisia, asioista joiden hyötyjä ei huomata

tai tilanteet, joiden vaarallisuutta muut korostavat, yliarvioidaan (Esimiehen työsuojeluopas, TTK,2014, 9.)

Turvallisuuden suhteen ei saa ajatella missä tilanteessa, että joku muu hoitaa tai asia ei kuulu minulle, turvallisuus kuuluu kaikille. Asioilla on aina lähtökohtien, tapahtumien sekä vaikutusten aiheuttama järjestys. Kuvio 1 (alla) kertoo turvallisuuden ja työhyvinvoinnin yleiset syy-seuraussuhteet. (1) Uskomukset vaikuttavat ymmärrykseen ja ovat kaiken toiminnan pohjana. Kehkeytyneen ymmärryksen myötä vaikutus kohdentuu aluksi (2) työoloja parantavaan toimintaan, sen seurauksena (3) työoloihin ja lopulta (4) työolosuhdeseuraamuksiin. (Tarkkonen, J. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla, 2016, 12.)



Kuvio 1. Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin yleiset syy-seuraussuhteet (Tarkkonen, J., 2015, 12.)

Työn fyysinen turvallisuus ja terveellisyys voidaan jakaa kokonaisuutena kahteen lohkoon: ulkoisen ympäristön turvallisuuteen sekä työmenetelmien turvallisuuteen.

Turvallisuuskulttuuri kuvaa laajasti sitä, kuinka yrityksessä suhtaudutaan turvallisuuteen ja vaaroihin (Esimiehen työsuojeluopas, TTK, 2014,10). Turvallisuuskulttuuri näkyy mm. siinä miten

- johdon esimerkki näkyy
- turvallinen ja tehokas toteutus on osa arkea
- turvallisuus on osa tuotannosuunnittelua ja -ohjausta
- työn tekemisen edellytykset ovat kunnossa

- työturvallisuuteen innostetaan näyttämällä esimerkkiä
- epäkohtiin puututaan ja tehdään työpaikkakerroksia
- ohjeet ovat selkeitä ja niitä noudatetaan
- toiminnassa ollaan johdonmukaisia ((Esimiehen työsuojeluopas,2014,10.)

Työolojen parantaminen kuuluu työturvallisuuslain keskeisiin vaatimuksiin. Tämä merkitsee sitä, että kerran saavutettuun suojelutasoon ei voida pysähtyä, vaan tämän jälkeenkin on aina pyrittävä työolojen parantamiseen kohti tasoa, jolla työympäristön haittavaiikutukset saadaan mahdollisuuksien mukaan estettyä. (Saloheimo, J., 2016, 77.)

2.2 Vuokratyövoima

Palvelualoilla käytetään paljon vuokratyövoimaa, oman vakinaisen henkilöstön lisäksi. Kukin työnantaja vastaa ensisijaisesti omien työntekijöidensä turvallisuudesta. Se, joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää vuokratyövoimaa, on velvollinen työn aikana noudattamaan työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säädöksiä. Päävastuu työturvallisuudesta on käyttäjäyrityksellä, joka johtaa ja valvoo työtä. (Saloheimo J., 2016, 54.)

Työturvallisuuslain 738/2002 3§:n mukaan vuokratyövoimaa käyttävän yrityksen on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Työnantajan on puolestaan ilmoitettava työntekijälle seikoista ja varmistettava työntekijän riittävä ammattitaito, kokemus ja soveltuvuus suoritettavaan työhön. Työn vastaanottavan yrityksen puolestaan on perehdytettävä työntekijä työhön, työpaikan olosuhteisiin sekä tarvittaessa työsuojelutoimenpiteisiin. (Saloheimo J., 2016, 53-57.)

2.3 Työntekijän velvollisuudet

Työturvallisuuslaissa (738/2002) mainitaan myös työntekijän velvollisuudet. Oikea asenne työturvallisuuteen on ammattitaidon perustekijä (Esimiehen työsuojeluopas, 2014, 21). Työntekijän on huolehdittava sekä omasta että myös muiden työntekijöiden

turvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla. Työntekijän on myös noudatettava työnantajan määräyksiä, noudattaa työssä edellytettävää turvallisuutta, järjestystä, siisteyttä ja huolellisuutta. Työntekijän on myös vältettävä epäasiallista käytöstä muita työntekijöitä kohtaan sekä on käytettävä hänelle annettuja tai osoitettuja suoja- tai työvälineitä työpaikalla. Myös vaarallisten aineiden huolellinen ja ohjeidenmukainen käsittely kuuluu työntekijän velvollisuuksiin. (Esimiehen työsuojeluopas, TTK, 2014, 21.)

Työntekijällä on myös velvollisuus työturvallisuuslain mukaan viipymättä ilmoittaa työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle havaitsemistaan työturvallisuutta vaarantavista vioista tai puutteista työkoneissa tai -oloissa. Työntekijällä on oikeus kokemuksensa, ammattitaitonsa tai saamiensa oppien mukaan poistaa myös havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat tai puutteellisuudet, mutta siltikin hänen on ilmoitettava työnantajalleen kyseessä olevasta viasta tai puutteesta. (Esimiehen työsuojeluopas, TTK, 2014.) Työntekijällä on myös velvollisuutena ottaa turvallisuusasioista ja kaikista muista askarruttavista asioista itse selvää ja olla oma-aloitteinen (Haastateltava 4, esimies, 2017).

2.4 Työturvallisuusjohtaminen

Työturvallisuusjohtamisen tarkoituksena on pyrkiä saamaan yrityksen toiminta ja tuotanto mahdollisimman sujuvaksi ja häiriöttömäksi (Salonen, 2016, 80). Työturvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista turvallisuuden hallintaa, jossa yhdistetään toimintatapojen sekä ihmisten johtaminen. Turvallisuustyö on osa päivittäisen työn tekemistä ja yrityksen tapa toimia turvallisuuden suhteen vaikuttaa turvallisuusjohtamiseen. (Työturvallisuuskeskus (B), 2011,73.) Organisaation johdon tulee olla sitoutunut jatkuvaan turvallisuuden parantamiseen, jotta saa henkilöstön sitoutettua turvallisuuskulttuuriin. Henkilöstön sitoutuminen taas varmistaa sen, että turvallisuusjohtaminen ja siihen perustuvat toimintatavat tulevat käytäntöön. Yhdistetyllä turvallisuusjohtamisella ja laatutyöllä vähennetään tapaturmia ja muita työperäisiä sairauksia sekä lisätään tuottavuutta ja työtyytyväisyyttä. (Työturvallisuuskeskus (B), 2011,74.)

Työturvallisuuden hallinnan kulmakivenä on työnantajan jatkuva tietoisuus työympäristön tilasta. Seurannan välineinä ovat vaarojen arviointi, työympäristön jatkuva seuranta, työsuojelun toimintaohjelma sekä työympäristön ennakoiva suunnittelu. Työturvallisuus-

lain 8.4 §:n mukaan työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työtapojen turvallisuutta sekä työyhteisön tilaa. Tarkkailuvelvoite koskee työn fyysisiä ja psyykkisiä kuormitustekijöitä sekä työyhteisön sosiaalisia suhteita. (Saloheimo, 2016, 81.) Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen (Saloheimo, 2016, 81).

Vaarojen tunnistaminen ja riskein arviointi on työturvallisuusjohtamisen tärkein työkalu, sillä sen avulla arvioidaan työympäristötekijöiden vaikutukset sekä työolojen kehittämistarpeet (Työturvallisuuskeskus (B), 2011, 73). Työstä ja sen olosuhteista aiheutuvat vaara- ja haittatekijät tulee järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa. Olennaista on riskitekijän mahdollisuus aiheuttaa vahinko tai lisätä sen mahdollisuutta (Saloheimo, 2016, 81). Tapaturmat ja vaaratilanteet kertovat puutteita turvallisuusjohtamisessa sekä turvallisuuden hallintamenettelyssä. Työturvallisuuden huomioimisella on huomattava vaikutus henkilöstön työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. (Esimiehen turvallisuusopas, TTK, 2014, 6-7.)

Esimies on suurin vaikuttaja siihen, millainen työturvallisuuden tahtotila työpaikoilla vallitsee. Hyvä turvallisuusjohtaminen näkyy johdon asenteessa, sitoutumisessa ja esimerkiksi. Johdolla pitää olla selkeät tavoitteet sekä sen tulee ottaa ja kantaa vastuuta. (Esimiehen turvallisuusopas, TTK, 2014, 6-7.)

2.5 Työympäristön hallinta

Työympäristöllä tarkoitetaan sekä fyysistä että sosiaalista työympäristöä. Fyysinen työympäristö käsittää tilat, laitteet sekä koneet, sosiaalinen työympäristö puolestaan painottaa hyvän työilmapiirin tärkeyttä. Työympäristön hallinta on yksi esimiehelle kuuluvista päätehtävistä. Tämä tarkoittaa mm. työvälineiden kunnon valvontaa, sekä työympäristön siisteyden ja järjestyksen valvontaa. (Esimiehen työsuojeluopas, TTK, 2014, 27) Työympäristön siisteys vaikuttaa työn mielekkyyteen sekä ennaltaehkäisee työtapaturmien syntyä. Työympäristön siisteys vaikuttaa myös työn tehokkuuteen ja laatuun: työtavaroita ei tarvitse etsiä tai siirrellä paikasta toiseen mahtuakseen tekemään työnsä. Siisteys ja järjestyksen ylläpitäminen ovat myös jokaisen työpaikalla työskentelevän vastuulla, ei pelkästään esimiesten. Siisteys minimoi myös turvallisuusriskejä. (Haastateltava 4, esimies

2017.) Jotta työpaikalla voitaisiin ylläpitää hyvä järjestystä, tulee noudattaa seuraavia ohjeita:

- roskat ja tarpeettomat tavarat viedään pois
- tarvittavalle tavaralle järjestetään tarpeeksi tilaa
- työvälineille nimetään omat paikat ja tavarat palautetaan oikeille paikoille käytön jälkeen

(Esimiehen työsuojeluopas, TTK, 2014, 27.)

Fyysinen työympäristö vaikuttaa myös näkymättömästi työyhteisön toimivuuteen, työntekijöiden hyvinvointiin sekä työjärjestelyihin. (Sarkkinen, S., Ympäristövastuu työpaikalla, 2006, 216.) Työympäristössä tulee kiinnittää huomiota myös yleisiin olosuhteisiin, kuten valaistukseen, meluun, ilman epäpuhtauksiin, jotka pidemmällä aikavälillä vaikuttavat työntekijöiden terveyteen. (Esimiehen työsuojeluopas, TTK, 2014, 28.)

2.6 Häätötilanteisiin varautuminen

Työturvallisuuslain (738/2002) 45 §:n sanotaan, että työpaikka on työolosuhteiden niin edellyttäessä varustettava tarpeellisilla hälytys- ja paloturvallisuuslaitteilla ja -välineillä. Työntekijöille on annettava tarpeelliset ohjeet näiden välineiden ja laitteiden käytöstä. Myös tulipalon tai muun vaaran varalta työntekijöille on annettava ohjeet toimenpiteistä, joihin työntekijän on ryhdyttävä työpaikan olosuhteet huomioon ottaen. Tarvittaessa ohjeet on pidettävä työntekijöiden nähtävänä työpaikalla. Henkilöstölle tulee järjestää tarvittaessa harjoituksia onnettomuuden varalta. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 45§- 47§.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvointi tarkoittaa työtä mielekkäässä, sujuvassa ja turvallisessa työympäristössä ja työyhteisössä. Fyysisesti turvallinen työympäristö ei nykyään enää kuitenkaan riitä, vaan työyhteisön tulee myös olla psyykkisesti sekä sosiaalisesti terve. (Kauhanen, J., Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä, 2016, 21.) Työhyvinvointiin vaikuttavat niin työhön liittyvät tekijät kuin myös työntekijän omaan elämään liittyvät tekijät. Työhyvintiin vaikuttavat osa-alueet ovat kuvattuna alla (kuva 1). Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan se muuttuu työn kuormitustilanteiden sekä voimavaratekijöiden mukaan. Kiire voi sopivassa määrin tehostaa työskentelyä, mutta pitkään jatkuneena se kuitenkin heikentää työhyvinvointia, työturvallisuutta sekä tuottavuutta.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet, (Työturvallisuuskeskus (C), 2011.)

Yrityksen menestys riippuu monesti sen kyvystä uudistua sekä kehittää omaa toimintaansa uusissa ja erilaisissa toimintaympäristöissä. Myös työhyvinvointia tulee seurata, kehittää ja uudistaa, sillä työhyvinvointi vaikuttaa sekä yrityksen kilpailukykyyn, että houkuttelevuuteen työnantajana. Hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen keskeisin voimavara. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on koko henkilöstön vastuulla, ja hyvä johtaminen sekä laadukas esimiestyö luovat perustan työhyvinvointia tukeville toimille. (Työelämä 2020.)

Työhyvinvointipääoman käsite rakentuu oletukselle, että yksilön työkyvyllä ja terveydellä on perustavaa laatua oleva suhde inhimilliseen pääomaan. Terveys lisää yksilön mahdollisuuksia hankkia koulutusta sekä työkokemusta ja työnantajan kannalta työntekijöiden työkyvyn säilyttäminen on edellytys muiden inhimillisen pääoman panostuksen kannattavuudella. Sairauspoissaolot aiheuttavat inhimillisen pääoman menetyksiä ja heikentävät näin ollen kehittämisen tuottavuutta. (Manka, M., Työhyvinvointi, 2016, 53.)

Työhyvinvointipääoman pohja luodaan työntekijöiden työkykyä, turvallista ja terveellistä työntekoa noudattavilla toimenpiteillä ja käytännöillä. Myös psykologinen hyvinvointi ja motivoituminen kuuluvat työhyvinvointipääomaan. Seuraavalla tasolla työhyvinvointi ilmenee hyvinä työyhteisötaitoina sekä työhön sitoutumisena, jotka vahvistavat sekä sosiaalista pääomaa että toiminnan tuloksellisuutta. Olennaisia osatekijöitä ovat työyhteisön jäsenten keskeinen sosiaalinen pääoma sekä esimies-alaissuhteissa toimiva vuorovaikutus. Korkeimmalle tasolle pyramidissa ylettyy työn imu ja työn merkityksellisyyden kokeminen. (Manka, M., Työhyvinvointi, 2016, 54).

3.2 Perehdytys

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset sekä työhönsä liittyvät odotukset (Esimiehen työsuojeluopas, 2014, 33.) Perehdyttämisen tarkoituksena on sitouttaa työntekijää yritykseen. Myös vanhoja työntekijöitä, jotka ovat palanneet pitkän tauon jälkeen töihin, tai työntekijän työtehtävä vaihtuu uuteen, tulee perehdyttää. Myös yrityksessä tapahtuvat muutokset tehtäviin tai toimintatapoihin saattavat aiheuttaa työntekijöille perehdyttämisen tarpeen. Osuuskaupalla jokainen uusi työntekijä perehdytetään keskitetyssä perehdytyksessä, jossa käydään myös turvallisuusosio läpi. Päälliköille on oma turvallisuuskanasio, jota he käyvät läpi ja heille järjestetään päivityskoulutuksia (Haastateltava 1, esimies, 2017)

Työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 14 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus opastaa ja perehdyttää työntekijä. Työnantajan kuuluu antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan vaara- ja häirtatekijöistä sekä huolehdittava työntekijän ammatillisen osaamisen huomioimisesta perehdytyksen yhteydessä. Työntekijä tulee perehdyttää riittävästi

työhön, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Työntekijälle on myös annettava ohjausta ja opastusta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan välttämiseksi. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös täydentää työntekijälle annettavaa ohjausta ja opetusta tarpeen tullen. (Hietala & Kaivanto & Valvisto, Esimiehen käsikirja 2016, 147.)

Työturvallisuus on erittäin tärkeä osa perehdyttämistä, sillä uudet työntekijät ovat työmaaolosuhteissa aina riskiryhmä. Uusiin työntekijöihin on aina kiinnitettävä erityistä huomiota, mutta myös vanhoihin työtapoihin tulee kiinnittää huomiota. Työolojen on oltava turvallisia työntekijöille. Työntekijä tulee mielellään perehdyttää ensin konkreettisiin, turvallisuuteen liittyviin tekijöihin, kuten varauuskäynteihin ja työvälineiden oikeanlaiseen käyttöön. (Kupias & Peltola, Perehdyttämisen pelikentällä, 2009, 25.) Kokenut työntekijä yleensä tunnistaa itsekin työpaikan tavanomaiset vaara- ja haittatekijät sekä tuntee oikeat työmenetelmät, mutta perehdytyksen yhteydessä tämä tulee aina varmistaa (Kupias & Peltola, Perehdyttämisen pelikentällä, 2009, 23.)

3.3 Haastavat asiakastilanteet

Palvelualoilla törmätään monimuotoisiin turvallisuuteen liittyviin tilanteisiin ja työturvallisuudessa ei ole pelkästään kyse fyysisestä turvallisuudesta vaan myös henkinen turvallisuus on varmistettava. (Kupias & Peltola, Perehdyttämisen pelikentällä, 2009, 23-24.) Fyysinen väkivalta tarkoittaa toiseen henkilöön kohdistuvaa voiman käyttämistä, joka voi aiheuttaa fyysisen tai henkisen vamman. Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan muuta kuin fyysistä voimankäyttöä tai väkivaltaa, kuitenkin fyysisellä väkivallalla uhkaamista sanallisesti. (Rantaeskola & Hyyti & Kauppila & Koskelainen, Haastavat asiakastilanteet- väkivalta työssä, 2015, 6.) Työturvallisuuslain tarkoituksen on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain tarkoituksen on myös ehkäistä ja torjua työtaturmia sekä työstä tai työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen tai henkisen terveyden haittoja. (Haastavat asiakastilanteet, 2015, 38.)

Kaupan alalla viime vuonna on yleistyneet haastavat asiakaspalvelutilanteet. Oma turvallisuus on edelleen tärkein ja työnantaja pyrkii ennaltaehkäisemään vaaratilanteiden syn-

tyä. Kuitenkin turvallisuuteen liittyvät asiat ovat jokaisen henkilökuntaan kuuluvan vastuulla ja työnantaja velvoittaa lukemaan turvallisuustiedotteet ja -oppaat sekä erilaisten tilanteiden toimintaohjeet. Jokaisessa toimipaikassa on ajan tasalla olevat toimintaohjeet yhteystietoineen. (Vuorinen, K. 2017) Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, jolloin työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin sekä työympäristöön liittyvät seikat. Työnantajalle kuuluu vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi sekä työn huomioon ottaen tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta tai muusta työympäristöstä aiheutuvat vaara- ja haittatekijät ja arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Nämä työnantajan velvollisuudet liittyvät erityisesti haastavan asiakkaan kohtaamiseen. Haastavan asiakkaan kulkua ei voi ennakoida ja jokainen asiakastilanne on arvioitava erikseen. (Haastavat asiakastilanteet, 2015, 40-41.)

Väkivallan todentaminen ja siihen varautuminen tulee olla työpaikalla eri toimijoiden yhteistyötä: työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan uhkista tai väkivaltilanteista työnantajalleen ja työnantajan tulee ottaa huomioon nämä ilmoitukset arvioi-
nessaan vaaroja. Työnantajan tulee myös ilmoittaa työterveyshuoltoon havaitsemistaan asioista. Työterveyshuollon tehtävänä on antaa asiantuntija-apua. (Haastavat asiakastilanteet, 2015, 39.)

4 TYÖSUOJELU

4.1 Työsuojelun perusta

Työturvallisuuslain 9 §:s kirjoittaa työsuojelusta näin: ”Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.”

Työsuojelu on toimintaa, jolla ylläpidetään sekä edistetään työympäristön ja työolojen turvallisuutta sekä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä. Työsuojelulla, sen organisoinnilla sekä työsuojeluhenkilöstön tehtävillä on yhtymäkohtia muihin osa-alueisiin, kuten henkilöturvallisuuteen, pelastustoimeen sekä toimitilaturvallisuuteen. (Työturvallisuuskeskus (B), 2011, 2-4). Työsuojelutoiminta voidaan jakaa kolmeen kehitysvaiheeseen. Ensimmäistä vaihetta kutsutaan reagoivan toiminnan vaiheeksi, jossa työsuojelu on pääosin työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyviä yksittäisiä parannustoimia jo sattuneiden vahinkojen perusteella. Toinen vaihe on ennakoiva toiminta, jossa työsuojelun tärkeys ymmärretään ja siihen panostetaan. Tässä vaiheessa keskitytään lähinnä teknisiin ratkaisuihin ja järjestelmiin. Viimeinen vaihe on jatkuvan parantamisen vaihe, jossa työsuojelua tarkastellaan osana yrityksen liiketoimintaa ja henkilöstö ymmärtää toimintatapojen merkityksen turvallisuuden parantamisessa. (Työturvallisuuskeskus (B), 2011, 4.)

Monen tapaturman taustalla on usein väärät toimintatavat, joihin ei ole puututtu tai niitä on katsottu läpi sormien. (Esimiehen työsuojeluopas, TTK 2014, 6.) Tapa toimia syntyy tiedoista, taidosta ja tahdosta. Oikeaa käyttäytymistä tulee tukea ja vääränlaiset tulee kitkeä pois. Tapaturmien taustalla on monesti kiire tai ohjeiden vastaiset toimintatavat. Monesti kiireen tuntua herättää liiallinen työmäärä tai puutteellinen työnorganisointi. Ohjeiden vastainen käyttäytyminen saattaa olla opituissa tai vakiintuneissa tavoissa tai ohjeistamattomassa toiminnassa. Tapa toimia syntyy käytännön tilanteissa koetun perusteella ja suuri vaikuttaja on johtamiskäyttäytyminen. (Esimiehen työsuojeluopas, TTK, 2014, 7.)

4.2 Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojelun toimintaohjelman sisällön tulee kattaa teknologian, työn organisoinnin, työolojen, sosiaalisten suhteiden sekä työympäristön vaikutukset työntekijöiden fyysiseen sekä henkiseen terveyteen. Ajatuksena on muotoilla toimintaohjelma työpaikkakohtaiseksi, jolloin työyhteisöt voivat pyrkiä kohti itse määriteltäviä tavoitteitaan. Työsuojeluohjelman sisällön painopiste voi vaihdella työpaikkakohtaisesti, se voi painottua työympäristössä parannettaviin konkreettisiin asioihin tai menettelytapoihin. Työsuojelun toimintaohjelma ei myöskään ole pysyvä, vaan sitä on jatkuvasti pidettävä ajan tasalla ja päivitettävä. Työturvallisuuslaissa ei mainita toimintaohjelman virallista muotoa, mutta informaatioyistä se on tarpeen tehdä kirjallisena tai muussa todettavassa muodossa. Ohjelman laatiminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. (Saloheimo, J., 2016, 95-96.) Jokaisessa Pirkanmaan Osuuskaupan yksikössä on työsuojelun toimintaohjelma sekä S-Ryhmän virallisessa intranetissä, että myös kirjallisena versiona tulostettuna toimipaikoissa.

5 S-RYHMÄ

5.1 Yleistä

Pirkanmaan Osuuskauppa kuuluu S-ryhmään, joka on suomalainen vähittäiskaupan ja palvelualan yritysverkosto. S-ryhmällä on Suomessa yli 1600 toimipaikkaa ja keskeisiä liiketoiminta-alueita ovat mm. marketkauppa, tavaratalo- ja erikoisliikekauppa sekä liikennemyymälä- ja polttonestekauppa. S-pankki tarjoaa kuluttajille myös pankkipalveluita. (S-Kanava.)

S-ryhmä muodostuu 20:sta itsenäisestä alueosuuskaupasta, niiden omistamasta Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnasta (SOK) sekä 7:stä paikallisosuuskaupasta. Osuuskaupat ovat osuustoiminnallisia yrityksiä, joiden omistajat ovat asiakkaita. Heitä kutsutaan asiakasomistajiksi. S-ryhmän toiminnan tarkoituksena on tuottaa kilpailukykyisiä palveluita sekä etuja asiakasomistajilleen kannattavasti. Yrityksen visiona on olla vuoteen 2020 mennessä kaupparyhmittymä, joka tuottaa ylivoimaista hyötyä ja helppoutta omasta kaupasta. Yrityksen on kyettävä muuttumaan unohtamatta kuitenkaan kantavaa ideologiaansa, eli omistajien arjen helpottaminen ja vastuullinen osuustoiminta. (S-Kanava.)

Keskeisimpiä strategisia tavoitteita yrityksessä ovat kannattavuuden parantaminen sekä asiakastyytyväisyyden kasvattaminen. Tulevaisuuden haasteet ja niihin vastaaminen edellyttää entistä kilpailukykyisempää, osaavampaa sekä vastuullisempaa toimintaa. Kuluttajille on tarjottava uudenlaisia palveluita sekä erilaisia asiointitapoja ja näin ollen S-ryhmä panostaakin asiakaslähtöisten palveluratkaisuiden kehittämiseen. S-ryhmän arvot ovat kuvattuna alla (kuva 2). Omistajien side osuuskauppoihin on tärkeä, siitä syystä sitä tulee vaalia ja kehittää jatkuvasti. Osuustoiminnallisena yrityksenä S-ryhmä haluaa olla edelläkävijä vastuullisuudessa ja tekee työtä yhdessä sidosryhmien kanssa tavoitteellisesti ja avointa vuoropuhelua käyden. (S-kanava.)



Kuva 2. Yrityksen arvot (S-Kanava.)

5.2 Työympäristövastaava

Pirkanmaan Osuuskauppa on asiakaomistajiensa omistama paikallinen yritys, joka on osa S-ryhmää. Pirkanmaan Osuuskauppa pyrkii olemaan turvallinen yritys niin asiakkailleen kuin myös henkilöstölleen. Pirkanmaan Osuuskauppa työllistää noin 3000 henkilöä. Asiakkaille turvallisuus merkitsee tuotteiden, palveluiden ja asiointin laatua. Henkilöstölle turvallisuus merkitsee turvallista työympäristöä ja avainasemassa ovatkin ennaltaehkäisy sekä varautuminen poikkeustilanteisiin. (S-Kanava.)

Pirkanmaan Osuuskaupan toiminassa noudatetaan ympäristömääräyksiä sekä -säädöksiä sekä hyödynnetään omaa ja yhteistyökumppaneiden osaamista. Pirkanmaan Osuuskaupassa panostetaan henkilöstön ympäristötietojen kehittymiseen ja jokaisessa Pirkanmaan Osuuskaupan toimipaikassa toimii nimetty työympäristövastaava. Työympäristövastaavan tehtävän tarkoituksena on varmistaa palveluiden laatu työympäristön turvallisuutta ja työyhteisön toimintaa seuraamalla esimiehen tukena. Työympäristövastaavat havainnoivat, seuraavat ja keräävät työturvallisuuden, työsuojelun, työhyvinvoinnin, työergonomian ja työympäristön huomioita työyhteisön arjessa. Työympäristövastaavat käyttävät viikoittain sovitun ajan kirjallisten tehtävien hoitamiseen. (Esimiesohje, Pirkanmaan Osuuskauppa.)

Työympäristövastaavat toteuttavat osuuskaupan ympäristöohjelmaa omissa toimipaikoissaan yhdessä henkilökunnan kanssa. Ympäristöohjelmassa keskitytään

mm. jätteen synnyn minimointiin, lajittelun tehostamiseen sekä kierrätyksen lisäämiseen. (S-Kanava.)

6 TULOKSET

6.1 Yleistä

Opinnäytetyön tutkimusosaa varten haastateltiin kolmessa eri toimipaikassa työskenteleviä henkilöitä. Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä 2. Tutkimuksen haastateltavina olivat toimipaikan myyjä, työympäristövastaava sekä esimies. Haastattelemalla henkilökohtaisesti paikan päällä saatiin enemmän kokonaiskuvaa, miten asiat ovat myymälässä ja onko työturvallisuusasiat hallussa. Tavoitteena oli selvittää miten kehittää työhyvinvointia työturvallisuutta parantamalla. Pirkanmaan Osuuskaupan työympäristövastaava havainnoi, kerää ja seuraa työturvallisuuteen sekä työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä huomioita työyhteisön arjessa. Jokaisessa toimipaikassa on nimetty työympäristövastaava, joka hoitaa raportoinnin eteenpäin.

6.2 Tulokset

Haastattelun tuloksien perusteella

- Kaikilla vastaajilla ei ollut täsmälleen tarkkaa tietoa, miten toimia hätätilanteessa, mikä on ennalta sovittu kokoontumispaikka vaaran sattuessa tai mistä löytyy poistumistiet.
- Turvallisuuskoulutuksen ongelmallisuus nousi esiin. Haasteena tiedonkulun epäonnistuminen toimipaikan muun henkilökunnan tietoon ja innokkaita osallistujia on vaikea löytää koulutuksiin.
- Vastaajat toivoivat toimipaikkakohtaista turvallisuuskoulutusta.
- Turvallisuuskysymyksiä käsiteltiin pääsääntöisesti palavereissa ja monet toivoivat turvallisuusasioiden käsittelyä vieläkin useammin.
- Jokainen työntekijä perehdytetään turvallisuusasioihin, mutta jokaisen työntekijän vastuulla on itse ylläpitää turvallisuustietoutta sekä lukea turvallisuuteen liittyvät tiedotteet ja turvallisuusoppaat.
- Haastatellut vastasivat työturvallisuutensa olevan hyvä ja suurin työturvallisuuden vaikuttava tekijä on hankalat tai uhkaavat asiakkaat. Myös siisteys toimipaikassa on työturvallisuutta vaikuttava tekijä.
- Vastaajien työhyvinvointiin vaikuttavat asiat ovat siisteys, järjestys, selkeät toimintatavat sekä hyvä työilmapiiri.

- Jokainen vastaaja tiesi, mistä löytyy ryöstöpainike.

Haastatelluilta kysyttiin tietääkö, miten toimia hätätilanteessa. Kaikki tiesivät ryöstönapin paikan, mutta eivät kokoontumispaikkaa, poistumisteitä tai miten toimia hätätilanteessa.

Haastatelluilta kysyttiin turvallisuuskoulutuksen riittävyttä vai pitäisikö sitä järjestää enemmän. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että turvallisuuskoulutusta järjestetään tarpeeksi. Pirkanmaan Osuuskaupalla järjestetään säännöllisesti turvallisuuskoulutuksia. Koulutuksissa käydään läpi hätätilanteita sekä myös ihan perusturvallisuuteen liittyviä asioita. Turvallisuuskoulutuksen ongelma erään haastatellun mukaan on se, kun koulutukseen lähettää yhden työntekijän, henkilö ei välttämättä osaa jakaa saamaansa tietoa työtovereilleen. Haasteena on tiedonkulun vähäisyys tai epäonnistuminen. Monesti saatu oppi jää vain koulutukseen osallistuneen henkilön haltuun eikä kulkeudu koko työympäristölle, mikä olisi tarkoitus. Toisen toimipaikan haastateltavan mukaan turvallisuuskoulutuksiin ei ole kovin innokkaita lähtijöitä eli ongelmaksi muodostuu osallistujien innokkuus lähteä koulutukseen. Kuitenkin työntekijöiden mielestä turvallisuuskoulutuksia olisi kuitenkin syytä pitää hieman useammin tai kerrata, jottei se täysin unohtuisi perustyön alle. Osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että toimipaikkakohtainen turvallisuuskoulutus olisi uusille työntekijöille hyödyllisempi kuin yleinen koulutus.

Haastatelluilta kysyttiin myös, käsitelläänkö turvallisuuskysymyksiä säännöllisesti toimipaikassa henkilökunnan kanssa. Kaikkien vastaajien mielestä turvallisuusasioita käsiteltiin säännöllisesti, lähinnä palavereissa. Turvallisuusasioita käsiteltiin myös henkilökunnan kanssa, jos oli tapahtunut jotain, mikä vaivaa työntekijän mieltä. Monet kuitenkin toivoivat, että turvallisuusasioita käsiteltäisiin vieläkin useammin.

Haastatelluilta kysyttiin, kuinka hänet on perehdytetty turvallisuusasioihin. Esimiehillä on alan kokemus ja sitä kautta saavutettu tieto. Heille järjestetään myös päivityskoulutuksia. Esimiehet joutuvat myös ottamaan paljon selvää turvallisuusasioista. Työntekijöille taas järjestetään rekrytoinnin yhteydessä turvallisuuskoulutus, johon he osallistuvat ja saavat yleisperhdytyksen turvallisuusasioihin siellä. Jokaisen työntekijän vastuulla on myös lukea turvallisuuteen liittyvät tiedotteet ja turvallisuusopas.

Haastattelussa kysyttiin turvallisuuden liittyviä riskejä sekä työympäristön turvallisuutta. Suurin osa vastaajista vastasi uhkaavien asiakkaiden olevan suurin työturvallisuuteen liittyvä uhka. Erilaiset näpistyksiset tai uhkaavat henkilöt vaikuttavat turvallisuuteen. Kaikki vastaajat kokivat kuitenkin työympäristönsä turvalliseksi, vaikka hankalia asiakkaita saattaa ollakin. Siisteys nousi myös esiin työturvallisuuteen vaikuttavana tekijänä.

Yksi kysymys käsitteli yksintyöskentelyä, mutta yksintyöskentelyä näissä toimipaikoissa ei ollut.

Haastateltavilta kysyttiin työhyvinvoinnista ja mitkä seikat vaikuttavat omaan työhyvinvointiin. Siisteys ja järjestys sekä selkeät toimintatavat olivat tärkeitä työhyvinvointia ajatellen. Osa haastatelluista vastasi myös hyvän työilmapiirin tärkeäksi osaksi työhyvinvointia.

7 POHDINTA

Opinnäytetyössä pohdin työturvallisuuden vaikutusta työhyvinvointiin kaupan alalla. Nämä asiat linkittyvät toisiinsa hyvin paljon ja ovat yksi tärkeimmistä asioista työpaikoilla. Hain opinnäytetyössäni vastauksia siihen, miten kehittää työhyvinvointia työturvallisuutta parantamalla. Haastattelin kolmesta eri toimipaikasta yksiköiden päällikköä sekä työympäristövastaavaa ja yhtä myyjää. Tällä sain enemmän kokonaiskuvaa, millä tolalla asiat ovat myymälässä ja miten he ovat selvillä turvallisuusasioista. Pirkanmaan Osuuskaupassa työympäristövastaava havainnoi, seuraa ja kerää työturvallisuuteen ja työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä huomiota työyhteisön arjessa. Jokaisessa toimipaikassa on nimetty työympäristövastaava, joka hoitaa raportoinnin eteenpäin. Haastatteluissa kävi ilmi, että aivan uusimmat työntekijät eivät välttämättä tiedeet niin paljon kuin pitäisi tietää liittyen työturvallisuusasioihin. Tuli myös ilmi, että turvallisuusasioita olisi hyvä kerrata useammin.

Pirkanmaan Osuuskaupan henkilöstölleen järjestämät turvallisuuskoulutukset ovat mainio tapa henkilöstön kerrata turvallisuusasioita. Kuitenkin haastateltavat esimiehet sanoivat, että innokkaita lähtijöitä ei tahdo oikein löytyä. Tai jos joku henkilöstöstä osallistuu koulutukseen, haasteena on, että koulutuksessa saatu tieto jää jakamatta työtovereille. Tämä on lievä ongelma, koska suurin osa haastatelluista sanoo, että turvallisuuskoulutusta olisi syytä järjestää enemmän, mutta osallistujia ei ole tai tieto jää jakamatta eteenpäin. Kaikille työntekijöille ei ole resursseja järjestää omaa turvallisuuskoulutusta ja sen takia koulutuksessa käyneiden tulisi jakaa saamaansa oppia kentälle enemmän, jotta tieto välittyisi. Turvallisuuskoulutusta toivottiin myös toimipaikkakohtaiseksi. Tämä olisi varsinkin uusille työntekijöille loistava tapa perehtyä miten toimia omassa toimipaikassa tilanteen sattuessa. Haasteena toki on työntekijöiden vaihtuvuus sekä resurssit järjestää koulutusta.

Työhyvinvointi on laaja käsite ja se käsittää sekä fyysisen, psyykkisen että sosiaalisen hyvinvoinnin. Työntekijät, jotka ovat fyysisesti sekä henkisesti tasapainossa, jaksavat myös töissä paremmin ja ovat sitoutuneempia työhönsä. Itse huomasin tutkimusta kirjoittaessani, että en saanut tarpeeksi tietoa työhyvinvoinnista haastatetuilta kysymysteni avulla. Siihen olisi pitänyt pureutua enemmän erilaisin kysymyksin, nyt sain pintaraapai-

sun. En tiedä olisinko saanut jollain toisella tiedonkeruutavalla enemmän tietoa työturvallisuutta ja työhyvinvointia koskevaa tietoa. Kyselylomakkeissa ei monesti paneuduta vastauksiin niin paljon, kuin itse haastattelutilanteessa.

Yksi jatkotutkimusaihe voisi paneutua vielä enemmän työhyvinvointiin. Pääsääntöisesti kaikki haastatellut ihmiset ovat tyytyväisiä työoloihinsa, vaikka turvallisuusriskejä aina löytyy. Oikeanlaisella ja riittävän usein järjestetyillä koulutuksilla, palavereilla ja keskusteluilla näitä turvallisuusriskejä voidaan minimoida, mutta halukkuuden oppia ja vastaanottaa tietoa täytyy lähteä työntekijästä itsestään. Myös oma asenne omaa työtään kohtaa merkitsee paljon ja on myös työkaverin kunnioittamista noudattaa annettuja ohjeita ja sääntöjä.

Jatkoa ajatellen olisi myös mielenkiintoista tutkia henkilöstövuokrauksen kautta tulleisiin työntekijöihin ja miten heidät on perehdytetty turvallisuusasioihin työskennellessä useissa yksiköissä. Palvelualoilla vuokratyövoima on nykypäivää ja todella moni työskentelee henkilöstövuokrausfirman kautta. Firmalla, joka ottaa työntekijän vuokravälitysfirman kautta töihin, on velvollisuus perehdyttää työntekijä. Monesti kuitenkin tärkeimmät turvallisuusasiat saattavat jäädä kertomatta. Työntekijä perehdytetään työvälineisiin ja oikeanlaiseen ergonomiaan, mutta hätätilanteisiin varautuminen saattaa jäädä huomiotta, johtuen monesti kiireellisestä aikataulusta. Kaupan alalla on myös ns. kiertäviä työntekijöitä, jotka työskentelevät monessa eri toimipaikassa saman viikon aikana. He saattavat olla tietoisia, miten toimia hätätilanteen sattuessa, mutta eivät välttämättä tiedä mistä löytyy lähin varauuskäynti tai vartijanappi.

LÄHTEET

Alasuutari, P. Laadullinen tutkimus 2.0. 2011. 4. painos. Riika: InPrint.

Eskola, J., Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Valvisto, E. Esimiehen käsikirja 2016. Talentum Media Oy.

Juppala, S. Sisäinen tarkastaja. Haastattelu 7.12.2017. Haastattelijana Eerikäinen, R. Tampere

Kauhanen, J. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. 2016. Printon.

Kupias, P., Peltola, R. Perehdyttämisen pelikentällä. 2009. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Manka, M-L., Manka, M. Työhyvinvointi. 2016. Talentum pro.

Rantaeskola, S. & Hyyti, J. & Kauppila, J. & Koskelainen, M. Haastavat asiakastilanteet -väkivalta työssä. 2015. Talentum Media Oy.

Saloheimo, J. Työturvallisuus, perusteet, vastuu ja oikeusturva. 2016. Talentum Media Oy.

Sarkkinen, S. Ympäristövastuu työpaikalla. 2006. Edita Publishing Oy.

S-Kanava. Pirkanmaan Osuuskauppa. Luettu 13.12.2017.

<https://www.s-kanava.fi/web/pirkanmaa/etusivu>

Sundell, L. Työkaverina pelko, väkivaltariskien ennakointi ja hallinta. 2016. PS-Kustannus.

Tarkkanen, J. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. 2014. Painettu Eu:ssa.

Työsuhdekirjasto. Työelämän lait 2017. Edita Publishing Oy.

Työturvallisuuskeskus. (A) Esimiehen työsuojeluopas. 2014.

Työturvallisuuskeskus. (B) Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. 2011. 3. painos.

Työelämä 2020. Luettu 2.1.2018.

http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/tyoelamastrategia/tyohyvinvointi_ja_terveys

Työhyvinvointi paremmaksi. Luettu 4.1.2018.

http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kan-net_22062016.pdf

Työhyvinvointia yhteistyöllä. Luettu 8.1.2018.

https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf

Työturvallisuuskeskus. (C) Luettu 5.1.2018.

https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet

Työturvallisuuslaki. Finlex. Luettu 2.1.2018.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vuorinen, K. Pirkanmaan, turvallisuusvastaava. Haastattelu 27.11.2017. Haastattelijana Eerikäinen, R. Tampere.

HAASTATTELUT

Haastattelu 1. Sale 11.12.2017. Haastattelijana Eerikäinen, R. Tampere.

Haastattelu 2. Sale 10.1.2018. Haastattelijana Eerikäinen, R. Tampere.

Haastattelu 3. S-Market 13.12.2017. Haastattelijana Eerikäinen, R. Pirkkala.

LIITTEET

Liite 1. Haastateltavien kysymykset. Vuorinen Kimmo/ Pirkanmaan Osuuskauppa, Jupala Susanna/ Pirkanmaan Osuuskauppa

1. Mitä turvallisuusasioita tällä hetkellä korostetaan ja mitä tulisi jatkossa korostaa entistä enemmän?
2. Kuinka turvallisuusasioiden opit saadaan otettua entistä paremmin huomioon kentällä?
3. Kuinka saadaan jaettua entistä enemmän tietoa kentälle turvallisuusasioista?
4. Mitkä ovat tärkeimmät perusasiat turvallisuudessa kaupan alalla?

Liite 2. Haastateltavien kysymykset. Haastateltavat numeroitu 1-9. Haastateltavia yksiköitä kaksi Sale-toimipaikkaa ja yksi S-market Pirkanmaan alueella.

1. Käsitelläänkö teidän toimipaikassa turvallisuuskysymyksiä säännöllisesti henkilökunnan kanssa? Kyllä/ei, jos ei, niin miksi?
2. Tiedätkö, miten toimia hätätilanteissa?
3. Kuinka sinut on perehdytetty nykyiseen työhösi liittyen turvallisuusasioihin?
4. Järjestetäänkö turvallisuuskoulutusta mielestäsi riittävästi? Pitäisikö järjestää enemmän/vähemmän?
5. Millaisia riskejä koet työssäsi turvallisuuden kannalta?
6. Koetko työympäristösi turvalliseksi? Kyllä/ei, jos ei niin miksi?
7. Mitä mieltä olet yksintyöskentelystä? Miten koet sen?
8. Mitkä seikat työympäristössäsi vaikuttavat omaan työhyvinvointiisi?