

Emilia Linjamäki & Milla Vähä-Karvia

Riskienhallinta Case-yrityksessä

Opinnäytetyö

Syksy 2018

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tradenomi (AMK), Liiketalous



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Tradenomi (AMK), Liiketalous

Suuntautumisvaihtoehto: Henkilöstöjohtaminen ja liiketoiminnan kehittäminen

Tekijät: Emilia Linjamäki ja Milla Vähä-Karvia

Työn nimi: Riskienhallinta Case-yrityksessä

Ohjaaja: Petra Sippola

Vuosi: 2018

Sivumäärä: 66

Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Etelä-Pohjanmaalla sijaitseva raskaan kaluston sekä kylmäkoneiden huoltokorjaamo. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia kohdeorganisaatiossa työskentelevien henkilöiden työstä aiheutuvia riskitekijöitä. Tavoitteena oli löytää työn vaaratekijöitä sekä mahdollisia epäkohtia yrityksen riskienhallinnassa. Opinnäytetyö vastaa tutkimuskysymyksiin, jotka ovat: Mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden mielestä riskien syntymiseen? Kokevatko työntekijät hengen puolen asiat olevan riskitekijöitä työssään? Miten työntekijät kokevat yrityksen riskienhallinnan? Opinnäytetyön lopussa esitetään kehittämisehdotukset, jotka pohjautuvat tutkimusaineistoon.

Teoreettinen viitekehys koostuu riskeistä sekä riskienhallinnasta ja työn vaaratekijöistä. Riskeissä ja riskienhallinnassa käsitellään riskejä yleisellä tasolla, kun taas työn vaaratekijöissä syvennyttään itse case-yrityksen toimialalla esiintyviin riskeihin.

Opinnäytetyön empiirinen tutkimusosa toteutettiin kvalitatiivisen tutkimuksen muodossa. Tutkimusaineiston keruumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu. Teemahaastattelussa yrityksen työntekijöille esitettiin avoimia kysymyksiä, jotka pohjautuivat opinnäytetyölle asetettuihin tutkimuskysymyksiin, tutkimusongelmaan sekä opinnäytetyön teoreettiseen viitekehukseen. Haastatteluun valikoitui kohdeorganisaation kymmenestä työntekijästä kahdeksan.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että case-yrityksessä on ongelmia ja vajavaisuutta riskienhallinnassa. Suurimpana ongelmana on, että yrityksessä tiedostetaan riskit ja niiden aiheuttajat, mutta niihin ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Case-yrityksessä riskienhallinta on toissijainen asia. Tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi nousivat kokonaisvaltainen kirjallisten dokumenttien puute, yrityksen ja yrityksen työntekijöiden välinpitämättömyys kohdistuen riskeihin.

Avainsanat: riski, riskienhallinta, työn vaaratekijät, työturvallisuus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Human Resource Management and Business Development

Author/s: Emilia Linjamäki and Milla Vähä-Karvia

Title of thesis: Risk Management at case organisation

Supervisor(s): Petra Sippola

Year: 2018

Number of pages: 66

Number of appendices: 1

This thesis was commissioned by the heavy vehicle and refrigerating machine service station which is located in the South Ostrobothnia. The purpose of the thesis was to investigate the risk factors which are rising from the work of employees who work in the target organization. The aim was to identify risk factors at work, and the potential drawbacks of the company's risk management. The thesis answers to the questions: Which factors employees think that are the ones which forms risks? Do employees experience that their mental health is one of the risk factors in their work? How do employees experience company risk management? At the end of thesis author's present development suggestions based on the research material.

The theoretical framework consists risks, risk management and risk factors. Risks and risk management deals with risks in general terms, whereas the hazards at work paragraph goes deeply into risks which are appearing target organization's line of business.

The empirical study of the thesis was executed as a qualitative study. The material was collected by using theme interview. In the theme interview employees were presented open questions which were based on the research questions, research problem and to the theoretical framework of the thesis.

The theoretical sample of the study were composed of eight out of ten employees in the target organization. The results of the research showed that the case organization has problems and deficiencies in their risk management. The biggest problem is that the organization is aware of the risks and their causes, but they are not paid enough attention to them. Risk management in the case organization is a secondary issue. The most important development target were the comprehensive lack of written documents, the indifference of the organization and its employees concentrated to risks.

Keywords: risk, risk management, hazard at work, safety at work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....	6
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	7
1 JOHDANTO.....	8
1.1 Tutkimuskohteen kuvaus.....	8
1.2 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet.....	9
1.3 Tutkimuksen rakenne.....	9
1.4 Tutkimuslähteet.....	10
2 RISKIT JA RISKIENHALLINTA.....	11
2.1 Riskien ja riskienhallinnan määritelmä.....	11
2.2 Riskien tunnistaminen.....	14
2.3 Riskienhallinnan keinot.....	15
2.4 Riskien luokittelu ja niiden hallinta.....	17
2.4.1 Liiketoimintariskit ja niiden hallinta.....	18
2.4.2 Omaisuusriskit ja niiden hallinta.....	18
2.4.3 Tuote- ja palveluriskit ja niihin liittyvä vastuu sekä hallinta.....	19
2.4.4 Ympäristöriskit ja niiden hallinta.....	21
3 TYÖN VAARATEKIJÄT.....	24
3.1 Työturvallisuuden osa-alueet.....	24
3.1.1 Henkinen työympäristö.....	25
3.1.2 Ergonomia.....	27
3.1.3 Fysikaaliset kuormitustekijät.....	29
3.1.4 Kemialliset ja biologiset kuormitustekijät.....	33
3.1.5 Henkilönsuojaimet.....	37
3.1.6 Alakohtainen työturvallisuus.....	38
3.2 Henkilöstöriskit.....	39
3.2.1 Työsuhderiskit ja niiden hallinta.....	39
3.2.2 Työhön ja työympäristöön liittyvät henkilöstöriskit.....	41

3.2.3 Henkilöstöriskienhallinta.....	42
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	44
4.1 Tutkimusmenetelmä.....	44
4.2 Aineiston keruu	45
4.3 Tutkimuksen luotettavuus	46
4.4 Tutkimusaineiston analysointi	48
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	50
5.1 Yleinen katsaus riskeihin.....	50
5.2 Itse työstä aiheutuvat riskitekijät.....	51
5.3 Henkinen työhyvinvointi	52
5.4 Lisäkysymykset yrityksen johdolle.....	53
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	55
6.1 Johtopäätökset.....	55
6.2 Kehittämisehdotukset.....	57
6.2.1 Työn opastus ja ohjaus	57
6.2.2 Kirjalliset ohjeet ja dokumentit.....	58
6.2.3 Työolosuhteet	59
6.2.4 Riskienhallinta.....	60
6.3 Jatkotutkimusehdotukset.....	61
7 POHDINTA	62
LÄHTEET	63
LIITTEET	66

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuva 1. Riskienhallinnan osa-alueet (Ramentor [15.10.2018]).	12
Kuva 2. Staattinen lihastyö (Duunitori, 17.1.2017).	28
Kuva 3. Melun mittaaminen (Työterveyslaitos [3.10.2018]).	30
Kuva 4. Varoitusmerkinnät (Stormossen [17.10.2018]).	34
Taulukko 1. Suositukset autoalan työtilojen valaistuksen tarpeesta (Leino 2009, 53).	32
Taulukko 2. Kemikaaleille altistumisen ehkäisy (KAMAT-tietokortti: Auton asentajan tehtävät [16.10.2018]).	36

Käytetyt termit ja lyhenteet

Ergonomia	Tekniikan ja toiminnan yhteen sopeuttamista työntekijän kehon vaatimusten mukaiseksi.
Fysikaaliset kuormitustekijät	Työntekijän terveyttä vaarantavat, usein aistittavissa olevat osatekijät. Saattavat olla myös havaitsemattomissa olevia, kuten säteily.
Henkilöstöriskit	Työntekijän aiheuttamia tai työntekijästä aiheutuvia riskejä.
Kemialliset ja biologiset tekijät	Kemialliset aineet sekä epäpuhtaudet työympäristössä.
Psykososiaalinen työympäristö	Henkiseen työympäristöön liittyvä osatekijä, joka liittyy työntekijän psyykkiseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen.
Riski	Uhka tai vaara
Riskienhallinta	Uhkien ja vaarojen toteutumisen hallitseminen
Työn vaaratekijät	Itse työstä aiheutuvat tekijät, jotka aiheuttavat haittaa tai vaaraa.
Työturvallisuus	Työaikana työntekijälle taattu suoja vahinkojen varalta.

1 JOHDANTO

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) mukaan kaikkien työnantajien tulee tehdä selvitys työhön liittyvistä riskeistä. Yrityksen johdon tulee pitää huolta siitä, että organisaation riskit eli työn vaaratekijät pidetään hallinnassa. (Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi [25.9.2018].) Riskienhallinta onkin yksi tärkeä osa yrityksen sisäistä valvontaa (Valtiovarainministeriö [25.9.2018].)

1.1 Tutkimuskohteen kuvaus

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Etelä-Pohjanmaalla sijaitseva raskaan kaluston sekä kylmäkoneiden huoltokorjaamo. Yritys auttaa myös esimerkiksi linja-autojen tai erilaisten työkoneiden kuten kaivinkoneiden huolloissa ja korjauksissa. Huolto- ja korjaamopalveluidensa lisäksi yritys myy kylmäkoneita, turvatankkeja sekä erilaisia varaosia. (Case-yrityksen verkkosivut [18.10.2018].)

Yritys on perustettu vuonna 2004. Alkuaikoina yrityksen työntekijät palvelivat asiakkaitaan tien päällä, asiakkaiden omissa toimitiloissa huolto- ja korjaustöitä tehden. (Case-yrityksen verkkosivut [18.10.2018].) Tällä hetkellä yrityksessä työskentelee parhaimmillaan 10 työntekijää. Yrityksellä on kaksi omistajaa ja yksi markkinointivastaava. Asentajia on kuusi vakituista ja lisäksi yksi opiskelija, joka tekee töitä koulun ohella. (Case-yrityksen markkinointivastaava 2018.)

Case-yrityksellä on omat toimitilat, missä suurin osa huoltotöistä tehdään. Yrityksen palveluita voidaan edelleen hyödyntää myös toimitilojen ulkopuolella. Yrityksellä on vikapäivystys, johon voi soittaa milloin tahansa. Jotkut korjaustyöt voidaan siis tehdä paikan päällä asiakkaan luona, mahdollisuuksien mukaan. (Case-yrityksen verkkosivut [18.10.2018].)

Case-yrityksen asiakaslupauksena on korjata asiakkaidensa autot ja kylmälaitteet kokemustaan ja ammattitaitoaan hyödyntäen. Yritys painottaa kuuntelevansa asiakkaidensa toiveita ja pyrkivänsä toteuttamaan esitetyt toiveet mahdollisimman laaja-alaisesti. (Case-yrityksen verkkosivut [18.10.2018].)

Case-yrityksen toimialalla riskienhallinta on aina ajankohtaista. Yrityksellä ei ole minkäänlaista riskienhallintasuunnitelmaa eikä yrityksen riskejä ole ikinä kartoitettu. Yrityksen kasvaessa olisi erittäin tärkeää, että työntekijät perehdytettäisiin kunnolla ja heillä olisi tiedossa työstä aiheutuvat riskit.

1.2 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on eritellä ja pohtia riskejä, joita kohdeorganisaatiossa työskentelevien työntekijöiden tekemään työhön sisältyy. Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata työntekijöiden työssä aiheutuvat riskit sekä ehdottaa riskienhallinta menetelmiä niiden hallitsemiseksi. Kohdeorganisaatio voisi jatkossa käyttää opinnäytetyötä hyödykseen esimerkiksi tehdessään perehdyttämisopasta työntekijöilleen.

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset on määritelty seuraavanlaisesti:

Yrityksessä ei ole kartoitettu riskejä, eikä luotu minkäänlaista riskienhallintasuunnitelmaa. Tämän vuoksi yrityksellä ei ole minkäänlaista kuvaa siitä, mitä riskejä työntekijöiden tekemässä työssä on ja miten riskejä voitaisiin hallita.

- Mitkä asiat vaikuttavat työntekijöiden mielestä riskien syntymiseen?
- Kokevatko työntekijät henkisen puolen asiat olevan riskitekijöitä työssään?
- Miten työntekijät kokevat yrityksen riskienhallinnan?

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksessa on alkuosa, joka sisältää kansilehden, tiivistelmän sekä sisällysluettelon. Varsinainen teksti alkaa johdannosta, jossa esitellään toimeksiantajaorganisaatio, tutkimusmenetelmät sekä tutkimuslähteet. Toinen osuus koostuu riskeistä ja riskienhallinnasta, kun taas kolmannessa osuudessa syvennyttään enemmän itse aiheen pariin eli yrityksen työntekijöiden työssä esiintyviin riskitekijöihin ja niiden hallintaan. Neljäs osuus käsittelee tutkimusmenetelmiä sekä tutkimuksen tuloksia,

jonka perusteella viidennessä luvussa tehdään johtopäätöksiä. Varsinainen tekstiosuus päättyy lähdeluetteloon. Loppuosassa esitellään liitteet kuten haastattelulomake (liite 1).

Aiheen ollessa todella tarkoin rajattu tutkimuksessa käytettyjen lähteiden löytäminen osoittautui haastavaksi. Tutkimuksen kolmas osuus keskittyy lähinnä raskaan kaluston huollosta ja korjaamisesta aiheutuviin riskeihin, sillä kylmäkoneiden huollosta ei yksinkertaisesti löytynyt luotettavaa teoriapohjaa.

Tutkimusaineisto kerättiin henkilökohtaisten haastattelujen avulla. Haastattelimme yrityksen asentajia, markkinointivastaavaa sekä yrittäjiä avoimien kysymysten kautta. Haastattelun kysymykset pohjautuvat viitekehukseen.

1.4 Tutkimuslähteet

Tutkimuksen lähteinä on käytetty kirjallisuutta, verkkolähteitä sekä haastatteluja. Käytetty kirjallisuus koostuu lähinnä työturvallisuuteen ja riskienhallintaan keskittyvistä kirjoista. Tärkeimpinä kirjoina toimivat Mertasen ja Työterveyslaitoksen yhdessä kokoama Työturvallisuuden perusteet (2015). Toinen paljon käytetty teos on Juvosen ym. kirjoittama Yrityksen riskienhallinta (2014). Lisäksi eräs keskeisimmistä lähteistä on Leinin (2009) kirjoittama Autoalan työsuojeluopas. Lähteet koettiin hyvin luotettaviksi, sillä ne ovat tunnettuja työhyvinvoinnin asiantuntijoita. Yrityksen riskienhallinta -kirja on merkityksellinen työlle, sillä kirja on suhteellisen uusi ja selkeä perusoppikirja.

Työssä on käytetty useampia verkkolähteitä. Lait ja asetukset ovat toimineet hyvänä suunnanantajana tutkimukselle. Työturvallisuuskeskuksen, Työterveyslaitoksen ja Suomen Riskienhallintayhdistyksen verkkosivut ovat antaneet oleellista tietoa koskien opinnäytetyön aihetta.

Yrityksen ja sen toiminnan ollessa vieraampaa tutkimuksen toteuttajille, antoivat yrityksen työntekijän kanssa käydyt keskustelut arvoa tutkijoiden tekemälle pohjatyölle. Tutkimuksessa käytetyn kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän myötä, yrityksen työntekijöitä haastateltiin myös itse tutkimusvaiheessa.

2 RISKIT JA RISKIENHALLINTA

Riskit ovat osa yritystoiminnan arkea ja niitä on moninaisia. Riskeihin pystytään kuitenkin vaikuttamaan perinpohjaisella toiminnalla. Juvonen ym. (2014, 7) esittävät, että hyvin suunniteltu ja toteutettu riskienhallinta on yksi yrityksen menestykseen vaikuttava osatekijä. Sen avulla yritys kykenee suojaamaan toimintaansa ja saavuttamaan markkinaetuja. Juvonen ym. (mp.) jatkavat, että riskienhallinta tulisi sisällyttää yrityksen toimintaan, sillä yrityksen on tällöin helpompi analysoida omien toimintaprosessien riskejä sekä valmistautua niihin mahdollisimman hyvin.

2.1 Riskien ja riskienhallinnan määritelmä

Riskillä kuvataan uhkaa tai vaaraa. Juvonen ym. (2014, 8) mainitsevat riskin koostuvan ajatuksesta, jossa henkilölle itselleen, sivulliselle tai jonkun omaisuudelle voi aiheutua jotain haitallista. Flink, Reiman ja Hiltunen (2007, 19) huomauttavat, että yrityksen toimintaan liittyy aina epätietoisuus tulevasta, sillä tulevaisuuden tapahtumia on vaikea ennustaa etukäteen ja vielä hankalampaa on tiedostaa näiden tapahtumien mittavuus. Juvonen ym. (s. 9) toteavat, että riski voidaan kuitenkin nähdä myös positiivisena mahdollisuutena negatiivisen sijasta.

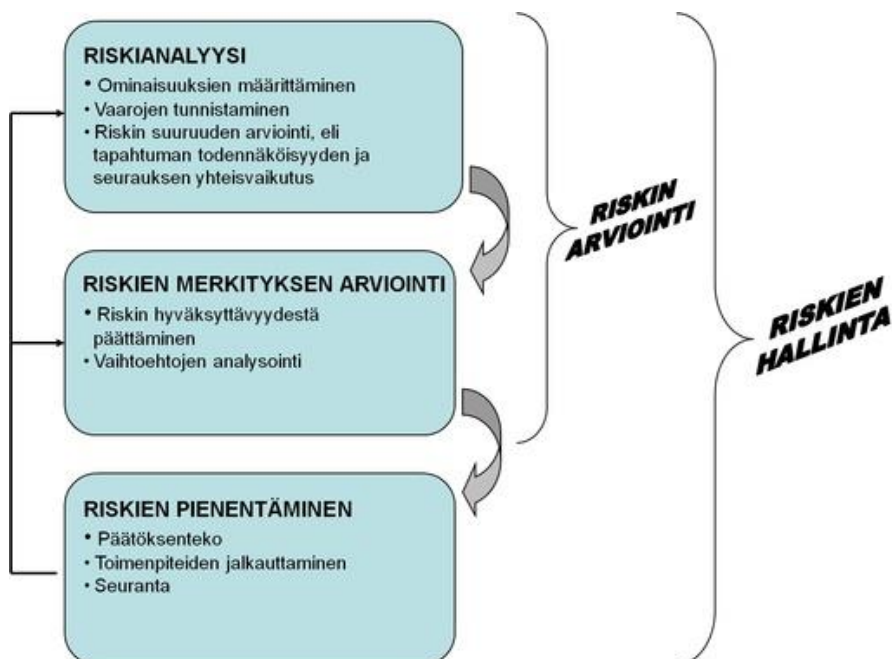
On huomattu, että pääosa riskeistä on ihmisten itse aiheuttamia, sillä niihin ei olla osattu puuttua tai niitä ei olla huomioitu ajoissa. Omalla toiminnallaan organisaatiot pystyvät vaikuttamaan ja varautumaan ihmisten aiheuttamiin riskeihin. (Riskienhallinta [25.9.2018].) Nämä riskit koostuvat usein arkipäivän pienistä seikoista, siksi niihin tulisi osata kiinnittää huomiota (mp.). Toteutuessaan ne voivat aiheuttaa suuria vahinkoja, joista voi koitua haittaa koko organisaation toiminnalle.

Juvosen ym. (2014, 8) mukaan riskiin liitetään kolme tekijää: tapahtuman epävarmuus, odotukset sekä suuruus ja vakavuus. Nämä tekijät vaikuttavat siihen, miten riskit koetaan. Epävarmuutta pidetään riskin lähtökohtana, sillä jos kyseisen tapauksen lopputulos on ennalta pääteltävissä, tällöin ei ole kyse riskistä. Tapahtumaan kuuluvat odotukset vaikuttavat siihen, millaisina riskit koetaan ja miten ne mahdollisesti toteutuvat. Juvonen ym. (mp.) painottavat, että jos riskin toteutumista pidetään

hyvin epätodennäköisenä, voidaan riski tällöin kokea sen toteutuessaan hyvin negatiivisena kuin tapauksessa, jossa riskin todennäköisyys on suuri. Kolmas tekijä riskien kokemisen muodostumisessa on tapahtuman suuruus ja vakavuus, eli sitä vakavampana riski koetaan mitä suuremmat panokset siihen on asetettu.

Suomen Riskienhallintayhdistyksen (Riskienhallintaprosessi [15.10.2018]) mukaan riskienhallinnan tavoite on hallita ja tunnistaa yritykseen vaikuttavia mahdollisia tapahtumia sekä minimoida epävarmuutta yrityksen tavoitteiden toteuttamisessa. Tämä tapahtuu pitämällä riskit sellaisissa rajoissa, ettei yrityksen toiminta ole vaarannettuna. Riskienhallinta vaikuttaa yrityksen toiminnan jatkuvuuteen ja henkilöstön hyvinvoinnin suojaamiseen. Riskienhallinta on epäsuotuisten ja ikävien tapahtumien ehkäisemistä tai tapahtumien seuraamuksien pienentämistä. Hyvä riskienhallinta on suunnitelmallista, tietoista, ennakoivaa ja järjestelmällistä.

Riskienhallinta on oleellinen osa työturvallisuutta. Riskienhallinta on toimintaa, jonka tavoitteena on tunnistaa työssä piileviä vaaroja sekä uhkia, tarkastella löydettyjen ongelmatekijöiden merkitystä sekä pienentää tai jopa kokonaan poistaa tunnistetut riskit. (Työsuojelu 2015.) Mertanen (2015, 50) toteaa, että riskienhallinta on tärkeää, sillä sitä kautta työntekijöiden työhön liitoksissa olevat sairaudet, onnettomuudet sekä poissaolot vähentyvät. Seuraavassa kuvassa (1) esitetään riskienhallinnan kokonaisuus.



Kuva 1. Riskienhallinnan osa-alueet (Ramentor [15.10.2018]).

Suomen Riskienhallintayhdistys (Riskienhallintaprosessi [15.10.2018]) toteaa riskienhallinnan olevan yrityksen johdon toteuttamaa toimintaa ja johtamiseen kuuluvaa toimintaa. Vaikka riskienhallinta onkin yrityksen johdon vastuulla, tarvitaan sen toteuttamiseen koko henkilöstöä. Riskejä on niin monenlaisia, sillä yritysten toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti ja riskit siinä mukana. Tällöin yrityksen on hyvä huomioida myös henkilökunnan kokemukset sekä ideat ja hyödyntää niitä riskienhallinnassa.

Suomen Riskienhallintayhdistyksen (Riskienhallinnan periaatteet [9.10.2018]) mukaan riskienhallinta on tärkein asia suunniteltaessa yrityksen strategiaa. Liiketoimintaympäristön muuttuessa riskienhallinnan keskipiste on siirtynyt tapahtuma- ja vahinkoriskeistä myös koko yrityksen toimintaan liittyvien riskien selvittämiseen. Ensiarvoisen tärkeää riskienhallinnassa on tunnistaa, arvioida ja hoitaa riskit.

Suomen Riskienhallintayhdistys (Riskienhallinnan hyödyt [12.10.2018]) kuvailee, kuinka jokainen yrityksestä toimeentulonsa tienaaava ihminen hyötyy hyvin toteutetusta riskienhallinnasta. Yhteistyö työnantajan ja työntekijöiden kesken luo energiaa koko yrityksen toimintaan. Riskienhallinta tuo turvaa yritykselle, sillä se auttaa yritystä parantamaan menestysmahdollisuuksiaan. Riskienhallinnasta juontavia hyötyjä ovat muun muassa kustannusten ja vahinkojen väheneminen, tuotannon laadun ja tehokkuuden parantuminen, katkosten ja häiriötilanteiden väheneminen, imagon ja asiakastytyväisyyden parantuminen.

Työturvallisuuskeskus (Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi [25.9.2018]) esittää, että yrityksen johdon vastuulla on koota työryhmä, joka pystyy määrittelemään selkeästi rajatun kokonaisuuden, johon riskienhallinta kohdistuu. Työn vaarojen arvioinnissa täytyy ottaa huomioon myös erityisriskit, joita ovat esimerkiksi sellaiset riskit, jotka ovat liitoksissa kemiallisiin tekijöihin tai koneturvallisuuteen. Asiantuntijan avun käyttäminen erityisriskien arvioinnissa olisi enemmän kuin suotavaa.

Suomen Riskienhallintayhdistys (Riskienhallintaprosessi [15.10.2018]) toteaa riskienhallinnan pohjana olevan ammattimaisen toiminnan, jossa tiedostetaan, millaiset edellytykset koskevat yrityksen toimintaa. Lainsäädännön vaatimusten täyttäminen vähentää riskejä. Se ohjaa yritystä oikeaan suuntaan ja avustaa riskien hallitsemista. Yrityksen on itse tehtävä oma riskienhallintansa, kuitenkin aina yrityksen

sisäinen osaaminen ei riitä ja tällöin on käännyttävä asiantuntijoiden puoleen. Riskienhallinnan asiantuntijoita ovat muun muassa vakuutusyhtiöt, viranomaiset, yksityiset konsultit, tutkimuslaitokset ja koulutusorganisaatiot sekä yritysverkostot.

Suomen Riskienhallintayhdistys (Riskienhallintaprosessi [15.10.2018]) mainitsee, kuinka yrityksen itse toteuttama riskienhallinta tapahtuu jokapäiväisessä työssä. Työtä tehtäessä voi ajoittain pohtia mikä on epäsuotuisaa omassa työssään itselle, kollegalle, tuotteelle tai yritykselle. Jokapäiväisessä työssä esiintyviä riskejä voidaan käsitellä esimerkiksi työpaikan palaverieissa, työohjeissa sekä pohtimalla itse asioita jotka vaikuttavat oman työn turvallisuuteen ja laatuun.

2.2 Riskien tunnistaminen

Flink ym. (2007, 131–132) toteavat riskien tunnistamisen olevan kaikkien tärkein vaihe riskienhallinnassa. Riskien tunnistaminen tarkoittaa riski- ja vaaratilanteiden huomaamista erilaisia metodeja avuksi käyttämällä. Monipuolisten riskien tunnistamismenetelmien ja -välineiden käyttö on tärkeää, sillä niiden avulla yritys saa hyvin näkyviin myös toiminnassa piilevät riskit. Yrityksen on tärkeää ottaa huomioon myös toiminnoista aiheutuvat riskit. Flink ym. (s. 135) painottavat, että riskien tunnistaminen vaatii ennen kaikkea ennakkoluulotonta ja mielikuvituksellista otetta.

Riskin tunnistamismenetelmiä on todettu olevan useita. Juvosen ym. (2014, 19) mukaan näitä menetelmiä ovat muun muassa PK-HAAVA, HAZOP sekä vikapuu-analyysi. PK-HAAVA eli haavoittuvuusanalyysi antaa yritykselle suurpiirteisen kuvan yrityksen haavoittuvuudesta. Analyysissä tutkitaan henkilöihin, talouteen, omaisuuteen, toiminnan järjestämiseen, sidosryhmiin ja toimintaehtoihin liittyviä riskejä. HAZOP eli poikkeamatarkastelu on toimintajärjestelmien prosesseista johtuvien riskien sekä niiden syiden tunnistamismenetelmä. HAZOP tarkastelee suureiden poikkeamaa normaalista. Poikkeuman toteuduttua tulee selvittää poikkeaman aiheuttajat ja mahdolliset tai jo tapahtuneet seuraamukset. Vikapuuanalyysin avulla yritys pystyy kartoittamaan erilaisten järjestelmien viat, niiden syyt ja seuraamukset. Kartoituksen fokuksena voi olla jokin järjestelmän yksittäinen osa. Tarkastelu tapahtuu tutkimalla vian syy ja sen haittavaikutukset sekä seuraamukset. Flink ym. (2007,

132) tuovat esille, että riskien tunnistamisessa voidaan käyttää hyödyksi myös erilaisia apuvälineitä. Näitä välineitä ovat muun muassa erilaiset tarkastuslistat, vahinkotilastot, tutkimukset, asiantuntijat ja uutiset.

Flink ym. (2007, 134) esittävät, että yksi hyväksi todettu menetelmä riskien tunnistamisessa on workshop-työskentely. Työskentelyssä on tarkoituksena, että kaikki osallistujat pohtivat mitä riskejä tunnistavat tietyissä toiminnoissa. Tämän jälkeen henkilöt vertailevat ajatuksiaan pienemmissä ryhmissä, jonka jälkeen ryhmien edustajat kokoavat havaitut riskit yhteen.

2.3 Riskienhallinnan keinot

Riskejä pystytään hallitsemaan monin eri keinoin. Ensimmäisenä on tärkeää estää vahingon muodostuminen ja pienentää sen seuraamuksia. Riskin suuruus vaikuttaa siihen millaiset toimenpiteet tarvitaan sen hallitsemiseksi. Järkevintä on pohtia erilaisia vaihtoehtoja riskin minimoimiseksi. (Riskienhallintaprosessi [16.10.2018]). Riskienhallintakeinoja ovat esimerkiksi riskien poistaminen, pienentäminen, siirtäminen, välttäminen tai pitäminen omalla vastuulla (Valtiovarainministeriö, 2009).

Juvosen ym. (2014, 24) mukaan riskien pienentämisen tavoitteena on vähentää vahingotapahtuman mahdollista toteutumista tai jo tapahtuneen vahingon seurausta. Riskien pienentämiskeinoja ovat esimerkiksi työsuojelutoimenpiteet, henkilöstön kouluttaminen sekä varautumisohjeet. Riskien pienentäminen otetaan käyttöön silloin, kun riskiä ei pystytä välttämään tai siirtämään. Riskejä pystytään yleensä aina pienentämään.

Juvonen ym. (2014, 24) toteavat, että vahingontorjunta on yksi keskeisin riskienhallintamenetelmä. Se on toimintaa, jonka tavoitteena on pyrkiä estämään vahingon muodostuminen tai pienentää riskin toteutumisesta johtuvaa vahinkoa. Ehkäisevän vahingontorjunnan avulla pyritään vähentämään riskien syntymistä. Se sopii pääosin kaikkiin riskeihin. Ehkäisevän vahingontorjunnan tunnusomaisia toimenpiteitä ovat turvallisuusvalvonta, kunnossapito ja rakenteellinen suojaus. Juvonen ym. (s. 25) mainitsevat rajoittavan vahingontorjunnan koostuvan kaikista niistä toimenpiteistä, joilla pyritään pienentämään vahingotapahtuman ajan vahingon synnyttämää

laajuutta. Näitä toimenpiteitä ovat esimerkiksi tulipalon sammuttaminen, veden ja kosteuden poistaminen. Jälkivahinkojen torjunnalla pyritään torjumaan vahingon seurauksesta johtuvien vahinkojen synty. Tyypillinen torjuntatoimenpide on esimerkiksi tulipalosta johtuvien kaasujen syövyttämisen estäminen.

Juvosen ym. (2014, 25) mukaan riskien välttäminen on tärkein menetelmä riskien hallitsemisessa varsinkin niissä tapauksissa, kun riski on vakavuudeltaan suuri. Riskejä pystytään välttämään esimerkiksi henkilökunnan kouluttamisella, rakenteellisella ennaltaehkäisemisellä ja hyvin toteutetulla työsuojelulla. Työturvallisuuskeskus (Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi [26.9.2018]) esittää, että ensisijaisesti haitalliset riskit pyritään aina poistamaan. Riskien poistaminen ei kuitenkaan joka kerta ole mahdollista, jolloin täytyy tehdä selvitys riskien suuruudesta sekä merkityksellisyydestä. Suurimmiksi luokiteltuihin riskeihin pyritään aina vaikuttamaan ensin. Juvonen ym. (2014, s. 25–26) tukevat taas ajatusta, että riskejä ei pystytä poistamaan kuin vain poikkeustapauksissa. Riskien aiheuttaja on ensin pystyttävä poistamaan ennen kuin pystytään eliminoimaan riski kokonaan. Vaikka riskien poistaminen ei onnistuisikaan, pystytään riskin todennäköisyyttä tai laajuutta mahdollisesti pienentämään.

Juvonen ym. (2014, 27) esittää riskin siirtämisen olevan toimintaa, jossa riski pystytään siirtämään sopimussuhteen avulla toisen osapuolen vastuulle. Riskin siirtäminen on hyväksi silloin kun riskin toteutuminen vaikuttaisi yrityksen kannattavuuteen huomattavasti. Riskin siirtämisessä on käytössä kaksi eri tapaa. Ensimmäinen tapaa hyödyntäessä, että yritys siirtää omaisuuttaan tai toimintojaan sopimussuhteen kautta jonkin muun yrityksen vastuulle, esimerkiksi alihankkijalle. Toinen tapa on, että alihankkijalle siirretään omaisuutta tai toimintoja. Alihankkija voi esimerkiksi vuokrata toimitilansa ja laitteistonsa yritystoimintaansa varten, tällöin riski siirtyy yritykseltä vuokranantajalle.

Juvonen ym. (2014, 27) lisäävät, että näiden vaihtoehtojen lisäksi riskejä voi siirtää myös vakuuttamalla, mikä on hyvin suosittu riskienhallintakeino erityisesti pienemmissä yrityksissä. Vakuutus suojaa yritystä suurтуhoilta tai riskeiltä jotka vaarantavat yrityksen toiminnan jatkuvuutta. Vakuutus siirtää vastuun pois yritykseltä vakuutusyhtiön huollettavaksi joko osittaan tai kokonaan. Samalla yritykseltä poistuu vaara taloudellisesta menetyksestä.

Juvosen ym. (2014, 28) mukaan riskien omalla vastuulla pitämistä tapahtuu hyvin usein tiedostamatta. Kuitenkin joskus niiden pitäminen voi olla tietoisista. Taloudelliset asiat vaikuttavat usein siihen miksi riskit päätetään pitää omalla vastuulla. Kaikista yrityksistä löytyy tällaisia usein toistuvia riskejä, jotka ovat edullisempaa pitää omalla vastuulla. Näitä ovat esimerkiksi ilkevallanteot, rikkoutumiset ja kuljetusvauriot.

Työturvallisuuskeskus (Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi [26.9.2018]) toteaa, että riskejä pystytään hallitsemaan erilaisten toimenpiteiden avulla, joita arvioidaan tiettyjen kriteerien mukaan. Nämä kriteerit ovat:

1. Vaatimusten täyttäminen. Vaatimusten täyttäminen sisältää esimerkiksi sellaisen toiminnan, jossa yrityksessä piilevät lainsäädännölliset puutteet korjataan oikeudenmukaisiksi.
2. Turvallisuustason kasvaminen, tarkoittaen toimenpiteen tehokkuutta. Toimenpiteen käyttökelpoisuus kasvaa luonnollisesti sitä myöden, miten tehokkaasti se pystyy pienentämään suurempiakin riskejä.
3. Vaikutusten laajuus. Toimenpide on sitä parempi, mitä useampaan osatekiijään se pystyy vaikuttamaan.
4. Toiminnan vaivattomuuden lisääntyminen. Toimenpide on kannattava, jos sen toteuttamisen myötä työn tekeminen helpottuu.

Näiden kriteerien täytyessä riskienhallinnan toimenpiteet ovat tuottavia.

2.4 Riskien luokittelu ja niiden hallinta

Riskit jaotellaan omiin luokkiinsa niiden tunnistamisen ja hallinnan helpottumiseksi. Riskit voidaan jakaa riskilajeihin sen luonteen tai toimintakohteen mukaan. (Riskien luokittelu [19.10.2018].)

2.4.1 Liiketoimintariskit ja niiden hallinta

Suomen Riskienhallintayhdistys (Riskienhallinta [25.9.2018]) osoittaa liiketoimintariskien kuuluvan oleelliseksi osaksi yritystoimintaa. Yrityksen on näin ollen uskallettava ottaa riskejä menestyäkseen. Yritystoiminnan päätöksentekoon kuuluu oleellisena osana niin mahdollisuuksia kuin uhkiakin. Onnistuessaan yritys voi siis saavuttaa voittoa, kun taas epäonnistuessaan aiheuttaa tappiota. Tästä syystä liiketoimintariskit luokitellaankin tietoisesti otettaviin riskeihin voiton saavuttamiseksi.

Juvonen ym. (2014, 30) selittävät yrityksen liiketoimintariskien koostuvat yrityksen sisäisiin prosesseihin kuuluvista riskeistä ja liiketoimintaympäristöön kohdistuvista riskeistä. Myös päätöksenteko ja strategian suunnitteleminen sekä näiden toimintojen prosessit aiheuttavat erilaisia riskejä, jos ne on toteutettu käyttäen vajanaista tietoa.

Juvosen ym. (2014, 30) mukaan yrityksen arvon kehittämisessä yksi toimiva keino on liiketoimintariskien hallitseminen. Suomen Riskienhallintayhdistyksen (Liikeriskit [18.10.2018]) mukaan liiketoimintariskien hallinta on toimintaa, jonka avulla yritys pyrkii pienentämään menetykset ja toimimaan hyvin edullisesti. Liiketoimintariskien hallinnan kannalta yrityksen on tärkeää tehdä sopimukset aina kirjallisesti, varautua mahdollisten vahinkojen varalle, tutustua alan lainsäädäntöön ja normeihin, noudattaa sopimuksia ja sovittuja aikatauluja.

2.4.2 Omaisuusriskit ja niiden hallinta

Juvonen ym. (2014, 86) esittävät omaisuusriskien olevan yrityksen riskeistä todellimpia ja helpoiten havaittavissa. Omaisuusriskit kohdistuvat muun muassa yrityksen rakennuksiin, kalusteisiin, koneisiin ja laitteisiin sekä käteiseen rahaan ja arvopapereihin. Riskit joita omaisuuteen voi kohdistua ovat paloriskit, rikos- ja ilkivaltariskit, vuotoriskit, omaisuuden vaurioitumisriskit sekä luonnonilmiöriskit.

Juvonen ym. (2014, 86) korostavat omaisuusriskien hallinnan olevan hyvin yksinkertaista ja käytännöllistä. Pelkällä maalaisjärjellä siinä pärjää jo hyvin pitkälle. Juvonen ym. (s. 87) jatkavat, että riskien hallintakeinot voivat vaikuttaa myös muihin

riskeihin samanaikaisesti, sillä yhteen riskiin suunnattu hallintakeino pienentää usein muidenkin riskien muodostumista.

Juvonen ym. (2014, 88–91) esittävät miten omaisuusriskejä tulisi hallita. Paloriskien hallinnassa yksi tärkein päämäärä on tulipalojen ennaltaehkäiseminen. Näitä riskejä voi ennaltaehkäistä kouluttamalla henkilökuntaa paloturvallisuuteen sekä hankkimalla asianmukaisia apuvälineitä kuten palovaroittimen ja alkusammutusvälineet. Juvonen ym. (s. 93) arvelevat joka neljännän tulipalon aiheutuvan sähkölaitteistosta, usein syynä on laitteen tekninen vika. Sähköpalon riskejä pyritään ehkäisemään muun muassa hankkimalla hyväksi tunnettuja ja moitteettomia laitteita, käyttämällä laitteita vain niille tarkoitetuissa puitteissa, perehdyttämällä henkilökunta laitteiden käyttöön sekä tekemällä tarvittavat korjaus- ja huoltotoimenpiteet asianmukaisesti.

Juvonen ym. (2014, 94–97) toteavat, että yhden suurimman ryhmän esille tulleista rikoksista muodostaa varkaudet. Yrityksen on tärkeää varautua murtojen varalta turvallisuusvalvontaan eli hankkia asianmukainen kameravalvonta, hälytyslaitteet ja vartiointi. Lisäksi hyvä lukitus ja avainturvallisuus ovat olennaisia asioita rikos- ja ilkivaltariskien hallinnassa.

2.4.3 Tuote- ja palveluriskit ja niihin liittyvä vastuu sekä hallinta

Yrityksen toimeentulo koostuu yrityksen tuottamista palveluista ja tuotteista. Tuotteiden sekä palveluiden tuominen markkinoille sisältää aina riskinottoa. (Tuoteriskit [17.10.2018]). Tuote- ja palveluriskit ovat hyvin monimuotoisia, sillä yritysten toiminta on laaja-alaista. Suomen Riskienhallintayhdistys (Tuoteriskit [17.10.2018]) korostaa, että tuote- ja palveluriskien hallinnassa lähtökohtana on turvallisesti ja laadukkaasti toteutetut tuotteet sekä palvelut. Lisäksi se miten tuotetta tai palvelua myydään, on merkittävää. Tuotteeseen tai palveluun kohdistuvia riskejä voidaan ehkäistä ja hallita perusteellisesti luotujen sopimusehtojen avulla. Tuotteen tai palvelun riskeihin liittyvät kaikki elinkaaren vaiheet.

Suomen Riskienhallintayhdistyksen (Tuoteriskit [17.10.2018]) mukaan tuote- ja palveluriskejä tunnistettaessa vaaditaan koko henkilökunnan tietotaitoa, osallistumista

sekä panostusta. Tästä syystä myös henkilökunnalla tulee olla tietoa tuotteesta ja palvelusta sekä niiden elinkaareen kuuluvista vaiheista. Henkilökunnan näkemysten ja kokemusten kerääminen yhteen edellyttää työyhteisöltä tiivistä yhteistoimintaa.

Kilpailu- ja kuluttajavirasto (2014) esittää, että palvelun tulee aina olla sisällöltään, suorituskäytännöltään sekä lopputulokseltaan sitä, mitä palvelun tuottajan kanssa on sovittu. Palvelun virhettä arvioidaan yleisiin odotusarvoihin pohjautuen. Sen arvioinnissa yksittäisen kuluttajan omilla odotuksilla ei ole merkitystä. Kuitenkin virhettä arvioitaessa on merkittävää se, miten yritys on toiminut opastaessaan ja antaessaan tietoja kuluttajalle. Kilpailu- ja kuluttajaviraston (mp.) mukaan palvelussa on sattunut virhe silloin, kun:

- Työtä ei olla hoidettu huolellisesti ja ammattitaitoisesti. Yrityksen on kyettävä paikantamaan vika ja sen perusteella ehdottaa soveltuvaa palvelua vian kunnostamiseksi. Yritykseltä vaaditaan ammattitaitoa päättää asioita esimerkiksi sen suhteen, että kannattaako viallinen osa korjata vai vaihtaa se täysin uuteen.
- Kuluttajan etua ei olla huomioitu tarpeeksi. Yrittäjän tulee välttää muodostamasta kuluttajalle ylimääräisiä kustannuksia.
- Työ tai raaka-aineet eivät ole kestävyydeltään tai muilta kyvyiltään hyvän laadun mukaisia. Työn on oltava lopputulokseltaan hyvää tasoa.
- Työ ei edusta asetusten, lakien tai viranomaisten edellyttämiä vaatimuksia.
- Työ ei noudata tietoja, joita kuluttajalle on ennakoon annettu. Ennakoon osoitetut tiedot tarkoittavat kaikki niitä tietoja jotka ovat vaikuttaneet kuluttajan päätöksentekoon.
- Palvelun tarjoaja ei ole tuonut ilmi riittävää tietoa työn järkevimmästä toteuttamistavasta tai jostain muusta merkittävästä asiasta. Kuluttajalle on kerrottava, jos työn lopputulos kokee vahinkoa sen aikaisesta käyttöönottamisesta. Palvelun tarjoajan on otettava kuluttajaan oitis yhteyttä, jos tilattua työtä ei ole kannattavaa tehdä, korjattava laite tulee kuntoon vain joksikin aikaa, korjauksen onnistumisesta ei ole varmuutta tai työ tulee ennalta annettua hinta-arvioita paljon kalliimmaksi.

Suomen Riskienhallintayhdistyksen (Tuoteriskit [17.10.2018]) mukaan tuote- ja palveluriskien hallinta on hyvin pitkäaikaista ja ammattimaista toimintaa. Kaikkiin yrityksiin kohdistuu edellytys vastata omasta toiminnastaan ja tuotteistaan. Tuotteen turvallisuuden arvioiminen on kaikkein oleellisin asia tuote- ja palveluriskien hallinnassa. Tarkasteltaessa tuotteen turvallisuutta on otettava huomioon niin itse tuote kuin sen kaikki käyttäjäryhmätkin sekä tuotteen todelliset käyttötarkoitukset. Tuote- ja palveluriskien hallinnalla pyritään tuotteisiin ja palveluihin kohdistuvien riskien pienentämiseen, välttämiseen tai riskin siirtämiseen.

Kilpailu- ja kuluttajaviraston (2014) mukaan virheen sattuessa palvelun tilaaja voi vaatia, että yritys hyvittää aiheutuneen virheen, esimerkiksi korjaa sen tai uusii virheellisesti tehdyn työn. Virheen korjaamisesta ei pidä aiheutua kuluttajalle lainkaan kustannuksia. Yritys voi korjata virheen, jos se pystytään toteuttamaan hyväksyttävän ajan sisällä. Jos yritys ei ehdi toteuttamaan korjausta siedettävässä ajassa, voi kuluttaja korjauttaa virheen jollakin toisella yrityksellä ja toimittaa siitä laskun palvelun tarjoajalle.

2.4.4 Ympäristöriskit ja niiden hallinta

Juvosen ym. (2014, 125) mukaan ympäristöriski koostuu tilanteesta, jossa ympäristölle aiheutuu haitallisia seurauksia. Nämä seuraukset kohdistuvat luontoon, ihmisen terveyteen tai rakennettuun ympäristöön. Olennaisimpia aiheuttajia ympäristöriskeille ovat muun muassa päästöt, noki, haitallisten aineiden vuodot, pöly, melu, haju ja esteettiset haitat.

Suomen Riskienhallintayhdistyksen (Ympäristöriskit [17.10.2018]) mukaan ympäristöriskien huomioiminen on tärkeä osa yritystoimintaa. Ympäristönsuojelun tarkoituksena on antaa asiakkaille ja muille sidosryhmille hyvän mielikuvan yrityksen toiminnasta. Juvonen ym. (2014, 124) esittävät, että ympäristöriskien merkitys on kasvanut viime vuosina kehittyneiden säädöksiensä ja kasvavien vaatimusten vuoksi. Ympäristöriskit vaihtelevat erilaisissa yrityksissä. Yrityksen toimialalla, liiketoiminnan suuruudella, tuotantomenetelmillä sekä toiminnassa käsiteltävillä raaka-aineilla on merkitystä siihen, millaisia ympäristöriskejä yrityksen toimintaan liittyy.

Suomen Riskienhallintayhdistyksen (Ympäristöriskit [17.10.2018]) mukaan ympäristöriskien hallinta vaatii tietämystä myös ympäristölainsäädännöstä. Se rajoittaa yrityksen toimintaa edistääkseen ympäristön suojelemista, joten tästä syystä yrityksen tulee perehtyä ja noudattaa ympäristön suojelemiseen määriteltyjä säädöksiä. Ympäristönsuojelulain (L 27.6.2014/527) tarkoituksena on ehkäistä ympäristön turmeltumista ja sen uhkaa, ehkäistä ja pienentää päästöjä, poistaa turmeltumisesta johtuvia haittoja sekä estää henkilövahinkoja. Jos yritys aiheuttaa ympäristövahinkoja, on heillä vastuu korvata aiheuttamansa vahingot. Juvonen ym. (2014, 126) mainitsevat, että yrityksen valmistamista tuotteista voi myös aiheutua ympäristövahinkoja. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi tuotteen vikaantuminen. Yritys on tällöin vastuussa tuotteen valmistajana aiheutuneista vahingoista.

Juvosen ym. (2014, 127) mukaan useimmat Suomessa sattuneet ympäristövahingot ovat johtuneet liuottimien, öljyn ja öljyjalosteiden tai muiden kemikaalien liukenemisestä ympäristöön. Tästä syystä yrityksen joka käsittelee, kuljettaa tai varastoi kyseisiä aineita, on tärkeää kartoittaa ympäristöriskinsä.

Juvonen ym. (2014, 125) toteavat ympäristöriskien hallinnan auttavan yritystä torjumaan ympäristölle haitallisten riskien toteutumista ja näin ollen pitämään yllä hyvää yrityskuvaa. Suomen Riskienhallintayhdistys (Ympäristöriskit [17.10.2018]) määrittelee ympäristöriskien hallinnan tavoitteeksi ympäristön pysymisen terveenä ja turvallisena. Juvosen ym. (s. 128) mukaan riskienhallintaa voidaan toteuttaa ehkäisemällä ympäristövahingon muodostuminen, esimerkiksi kehittämällä päästöjen alkuperän prosesseja tai estämällä päästön joutumista ympäristöön muun muassa suoja-alueella tai valuma-alueilla. Jos vahinko on jo ehtinyt tapahtua, sen suuruutta pystytään vähentämään suojautumalla suojavalleilla, henkilönsuojaimilla tai sammutusvesien keräyslaitteilla. Sitä helpompaa ja halvempaa ympäristöriskiä on hallita, mitä aikaisemmassa vaiheessa se pystytään estämään.

Juvosen ym. (2014, 138) mukaan ympäristöriskien hallinnassa helpoin, keskeisin ja halvin tapa pienentää ympäristöriskejä on pitää huolta siisteydestä ja järjestyksestä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että toimitilat ovat siistit, ohjeet on tehty selkeästi ja helposti ymmärrettäviksi, jäteasiat tyhjenetään säännöllisesti ja vahinkojen jäljet

siivotaan mahdollisimman nopeasti. Hyvä siisteys ja järjestys kuuluvat kaikkien yrityksen työntekijöiden vastuulle. Työnantajan on valvottava järjestyksen toteutumista ja huomatuista havainnoista täytyy antaa palautetta sekä palkita hyviä suorituksia.

Juvonen ym. (2014, 138) toteavat ettei kaikkia riskejä pysty poistamaan, joten tällöin yrityksen on osattava varautua riskin toteutumiseen. Varautuminen tarkoittaa sitä, että vahinkotilanteen tapahduttaessa tiedetään, miten toimitaan ja miten selvittää vahingoista. Varautumisella varmistetaan hyvä toiminta vahinkotilanteessa. Nämä ovat tärkeää dokumentoida ylös esimerkiksi pelastussuunnitelmaan. Juvonen ym. (mp.) lisäävät, että yrityksen on hyvä seurata ympäristöriskien hallinnan tilaa erilaisien mittareiden avulla. Näitä voidaan tarkastella esimerkiksi läheltä piti -tilanteiden, sattuneiden vahinkojen sekä turvallisuushavaintojen määrällä.

3 TYÖN VAARATEKIJÄT

3.1 Työturvallisuuden osa-alueet

Työsuojelu on toimintaa, jonka tarkoituksena on kehittää työpaikan toimintaympäristöä ja tehdä työstä yksinkertaisesti turvallisempaa. Työturvallisuus määritellään osaksi työsuojelua. Työturvallisuus sisältää töistä lähtöisin olevien sairauksien, psyykkisen sekä fyysisen työympäristön ennaltaehkäisevän toiminnan. (Mertanen 2015, 20.)

Eduskunta on säätänyt työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738), jota työnantajien alasta riippumatta tulee noudattaa lain ensimmäisen momentin mukaisesti. Työturvallisuuslain tarkoitus on pitää huolta työympäristöstä sekä työolosuhteista. Toiminnan avulla pyritään turvaamaan työntekijöiden työkyky, ennaltaehkäisemään työtaturmien syntymistä, välttämään ammattitautien muodostumista sekä muiden terveydellisten haittatekijöiden ilmenemistä.

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) kahdeksannen momentin mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite. Huolehtimisvelvoitteen tehtävä on taata työntekijöiden turvallisuus ja terveys töissä. Laki rajoittuu tekijöihin, joita ei ole mahdollista ennakoita ja joihin työnantajalla ei täten ole vaikutusmahdollisuutta.

Työsuojelun ollessa lakisääteistä, yhteisöllistä toimintaa, myös työntekijöillä on laissa määriteltyjä velvollisuuksia. Työntekijän vastuulla on ohjeiden ja määräyksien noudattaminen, turvallisuudesta ja järjestyksestä huolehtiminen, varovaisuus, vika-kohtien huomioiminen ja niistä ilmoittaminen sekä kokonaisvaltainen asianmukainen käytös. Ääritilanteissa työntekijällä on oikeus ja vastuu pidättäytyä työnsä tekemisestä, jos työ aiheuttaa vakavia vaaratilanteita eikä työturvallisuutta huomioida. (Mertanen 2015, 20–21.)

3.1.1 Henkinen työympäristö

Työturvallisuuslakiin (L 23.8.2002/738) on määritelty, että työnantajan tulee ottaa huomioon myös työntekijän henkinen terveys. Mertanen (2015, 12) tarkastelee henkistä työympäristöä yhtenä työturvallisuuden osa-alueena. Hän (s. 74) nostaa esille psykososiaalisen työympäristön kokonaisuuden. Psykososiaalinen työympäristö käsittää kompleksin, joka sisältää työn sisällön sekä siihen liittyvät vaatimukset, motivaation, työhyvinvoinnin, viihtymisen, kehittymismahdollisuudet sekä työn henkisen kuormittavuuden.

Mertanen (2015, 74) mukaan psykososiaalisiin riskeihin voidaan luokitella muun muassa kiusaaminen, yli- tai alikuormitus, heikko tiedottaminen, yksipuolinen työ tai vaikkapa työn ja vapaa-ajan erottamisesta aiheutuvat ongelmat. Yrityksen tulee käsitellä psykososiaaliset riskit osana riskienhallintaansa. Tällöin esimerkiksi sairauspoissaolot sekä työntekijöiden vaihtuvuus vähenevät. Esimiehen rooli työympäristön hyvinvoinnin ylläpitämisessä on suuri, mutta yksin hänkään ei pärjää. Kaikki mahdollinen apu otetaan vastaan.

Laitinen, Vuorinen ja Simola (2013, 126-129) nostavat esiin stressin yhtenä suurimpana psykososiaalisena kuormitustekijänä. Stressi voidaan jakaa karkeasti kahteen osaan: myönteiseen sekä kielteiseen stressiin. Myönteinen työstressi eli destressi voi koostua haasteista, joita ihminen kaipaa työssään. Stressi kiihdyttää hormonitoimintaa ja parantaa suorituskykyä. Myönteinen stressi voi muuttua helposti kielteiseksi stressiksi eli distressiksi. Kielteinen työstressi on henkiselle terveydelle haitallinen tila, joka voi muodostua esimerkiksi silloin, kun työ ei suju ja työntekijällä on suuria vaikeuksia työnsä suorittamisessa. Pitkään jatkunut distressi voi edetä jopa työuupumukseen asti.

Laitinen ym. (2013, 127) kuvaavat tyytyväisyyttä elämään ja työhön ihmisen henkisen hyvinvoinnin perustana. Työnteon halu, työn sujuminen sekä työn hallinta ovat seikkoja, jotka kielivät siitä, että työntekijä voi henkisesti hyvin työssään. Lisäksi työyhteisön ilmapiiri on yksi tärkeimmistä työntekijän henkiseen hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä.

Suomi on pitänyt kärkipaikkaa työpaikkakiusaamiseen kohdistetussa vertailussa, johon kuului 27 Euroopan maata. Enemmän kuin 100 000 työntekijää on kokenut tulla kiusatuksi työpaikallaan. (Mertanen 2015, 79.)

Työturvallisuuskeskus (Psykososiaalinen kuormitus [9.10.2018]) korostaa asioiden miettimistä ja ääneen sanomista. Jotta työympäristöä voidaan hallita, täytyy ensin tunnistaa ja tiedostaa ongelmia aiheuttavat tekijät. Työntekijän olisi hyvä kertoa yrityksen johdolle tai vaikka esimiehelleen havaitsemistaan tekijöistä, jotka aiheuttavat häiriötilanteita työympäristön henkisen hyvinvoinnin kannalta. Työntekijän tuntiessa parhaiten tekemänsä työn haittatekijät, tulisi hänellä olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työympäristöönsä. Työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistyön merkitys henkisen työympäristön hallinnassa on suuri.

Työturvallisuuskeskus (Psykososiaalinen kuormitus [9.10.2018]) toteaa, että työnantaja pystyy vaikuttamaan työntekijän viihtyvyyteen esimerkiksi työaikajoustojen, säännöllisten kehityskeskustelujen ja palavereiden tai vaikkapa rehellisen palkitsemisen avulla. Näiden toimintojen avulla pystytään käsittelemään haitallisen kuormituksen mukanaan tuomia seurauksia sekä myötävaikuttamaan työkyvyn kehittämiseen.

Työturvallisuuskeskus (Psykososiaalinen kuormitus [9.10.2018]) painottaa esimiestyön tärkeyttä henkisen työympäristön kuormituksen hallinnassa. Esitetään, että hyvän esimiestyön avulla pystytään pienentämään epäedulliseksi koettua työkuormitusta. Hyvän esimiehen piirteiksi luokitellaan muun muassa aitous, hyvät keskustelu- ja kuuntelutaidot sekä oikeudenmukaisuus.

Työturvallisuuskeskus (Psykososiaalinen kuormitus [9.10.2018]) tähdentää, että työyhteisön jokainen jäsen pystyy edesauttamaan hyvän työilmapiirin luomisessa. Hyvät käytöstavat, kohteliaisuus sekä kannustaminen ovat piirteitä, joita jokaisen tulisi noudattaa. Työntekijän tulisi myös itse pitää huolta omasta työkuormituksestaan sekä kokonaisvaltaisemmin omasta henkisestä hyvinvoinnistaan. Suunnittelun ja positiivisen asenteen avulla pääsee jo pitkälle.

3.1.2 Ergonomia

Mertanen (2015, 88) kuvaa fyysistä työympäristöä kokonaisuutena, joka käsittää työpaikan tilat, laitteet, koneet sekä työvälineet. Fyysiseen työympäristöön sisältyvät muun muassa käsitteet ergonomia, fyysikaaliset kuormitustekijät sekä kemialliset ja biologiset kuormitustekijät.

Mertanen (2015, 89) nostaa esiin ergonomian yhtenä suurimpana fyysisen työympäristön kuormitustekijänä. Ergonomia on toimintaa, jonka tarkoituksena on muokuttaa tekniikkaa ja toimintaa ihmiselle sopivaksi. Käytännössä ergonomian avulla pyritään saamaan aikaan työolosuhteet, jotka palvelevat työntekijöiden tarpeita. Työergonomian ollessa hyvää tuottavuus ja laatu paranevat sekä työntekijät pysyvät terveimpinä. Hyvän ergonomian välttämättömyyttä korostetaan myös työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738).

Mertanen (2015, 89) kuvaa, kuinka fyysinen kuormitus rasittaa liikuntaelimiä sekä hengitys- ja verenkiertoelimistöä. Fyysistä kuormitusta lisäävät esimerkiksi työergonomiasta johtuvat seikat, kuten huonot työasennot tai vaikkapa toistuvat, raskaat ja hankalat nostot. Leino (2009, 45) ilmaisee, kuinka autoalalla tulisi keskittyä erityisesti työtilojen toimivuuteen, työn järjestelyyn, työtehtävien vaihteluun, tauotukseen sekä käytettävään kalustoon kokonaisuudessaan. Näitä osatekijöitä kehittämällä työympäristö ja sitä myöden ergonomia paranevat.

Leinon (2009, 45) mukaan korjaamoilla työntekijöitä rasittaa erityisesti dynaaminen sekä staattinen lihastyö. Dynaamista työtä tehdessä lihas supistuu ja rentoutuu vuorotellen. Ongelmana on hengitys- ja verenkiertoelimistön rasitus. Dynaamisen lihastyön haitat nousevat esiin äärimmäisen raskaita töitä tehtäessä. Staattisessa lihastyössä lihakset väsyvät nopeasti ollessaan samassa, rasittavassa asennossa pitkään. Samalla myös verenkierto vaikeutuu. Kuvassa (2) on kuvattuna asentaja työasennossa, jossa lihastyö on staattista.



Kuva 2. Staattinen lihastyö (Duunitori, 17.1.2017).

Mertanen (2015, 89) painottaa, että fyysisen kuormituksen taakkaa voidaan pienentää huolellisen suunnittelun avulla. Työpistettä voidaan muokata sopivammaksi ja nostoihin voidaan käyttää niihin soveltuvia apuvälineitä.

Leino (2009, 46) toteaa, että korjaamolla tehdään töitä usein hankalissa olosuhteissa, joita on vaikea muokata paremmiksi. Korjattavien kulkuneuvojen rakenteet, käsiteltävien kohteiden sijainti sekä korjaustyössä tarvittavat työkalut usein määrittelevät asentajien työasennot. Onkin erittäin tärkeää, että työntekijöiden käyttämät työkalut ovat oikeanlaisia, jolloin staattista lihastyötä saadaan vähennettyä. Myös erilaiset nostolaitteet tai asianmukaiset liukualustat ovat enemmän kuin tarpeellisia asentajille.

3.1.3 Fysikaaliset kuormitustekijät

Työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738) painotetaan työnantajan velvollisuutta huolehtia työntekijänsä terveydestä. Melu, värinä, paine, säteily sekä ongelmalliset lämpöolosuhteet ovat luokiteltu fysikaalisiksi haittatekijöiksi, joille työntekijän ei tarvitsisi altistua työpäivänsä aikana. Myös valaistuksen tulisi olla työpaikalla kunnossa.

Leino (2009, 49) nostaa esille melun yhtenä suurimpana fysikaalisena kuormitustekijänä, jota autoalalla esiintyy. Leino (mp.) määrittelee melun seuraavasti:

Melu on ääntä, joka voimakkuudeltaan, taajuudeltaan, kestoltaan tai ajoitukseltaan on sellaista, että se aiheuttaa vaaraa tai haittaa työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle.

Leino (2009, 49) kertoo, että työnantajan täytyy taata työntekijälle mahdollisuus kuulonsuojaimiin sekä kuulontarkastuksiin melutason ylittäessä 80 dB. Työntekijän täytyy käyttää kuulonsuojaimia, kun melutaso on 85 dB tai sen yli. Raskaan kaluston korjaamoissa melu, joka aiheutuu työpäivän aikana, on keskimäärin noin 83 dB +/- 5.

Leino (2009, 49) muistuttaa, että korjaamoissa äänitasot vaihtelevat päivän aikana useampaan kertaan, minkä vuoksi hetkellinen äänitason mittaus ei välttämättä anna kovin todellista kuvaa työpaikalla vallitsevasta melusta. Korjaamoilla voidaanakin mitata meluannos. Käytännössä työntekijälle annetaan mikrofoni, joka asetetaan lähelle korvaa. Mikrofonilla voidaan mitata vaikkapa yhden kokonaisen työpäivän meluannos. Meluannos ilmoittaa mittausajan aikana muodostuneen keskiarvon melun määrästä.

Leino (2009, 50) tähdentää, että melusta on muutakin haittaa kuin vain kuulon heikentyminen. Melu voi aiheuttaa pahimmillaan työntekijälle kuulovamman. Lisäksi melu aiheuttaa stressiä sekä heikentää selkeän kommunikoinnin mahdollisuutta. Seuraavassa kuvassa (3) mitataan melua perinteisellä tavalla.



Kuva 3. Melun mittaaminen (Työterveyslaitos [3.10.2018]).

Melua tulisi mitata asianmukaisesti sekä tarvittaessa toistuvasti asianosaavan ihmisen avustuksella (A 15.2.2006/85). Leino (2009, 51) toteaa, että melua, sen haitallisuutta sekä sen taajuuskantamaa olisi kannattavaa mitata. Mittauksien avulla työntekijät pystyisivät suojautumaan haitalliselta melulta ja melua pystyttäisiin kokonaisvaltaisesti torjumaan paremmin.

Valtioneuvosto on antanut asetuksen työntekijöiden suojaamisesta vaaratekijöiltä, jotka aiheutuvat melusta (A 15.2.2006/85). Asetuksen mukaan melun ylittäessä päivittäin raja-arvon 85 dB, tulisi työpaikalla olla meluntorjuntaohjelma. Meluntorjuntaohjelman tavoitteena on vähentää työpaikkamelua suunnitelmallisesti kiinnittäen huomiota erityisesti työmenetelmiin, työvälineisiin, suunnitteluun sekä melun tekniseen vähentämiseen.

Leino (2009, 50) huomauttaa, että melun torjunnassa täytyisi edetä tietyn kaavan mukaan. Ensimmäisenä kiinnitetään huomiota toimenpiteisiin, joiden avulla äänivärähtelyjen syntyä rajoitetaan muokkaamalla värähtelylähteitä. Toisena keinona on värähtelyjen etenemisen hidastaminen rakenteellisten keinojen avulla. Kolmas kohta keskittyy henkilösuojainten käyttöön.

Leino (2009, 52) määrittelee tärinän kappaleen edestakaisesta liikkeestä aiheutuvaksi ilmiöksi. Työssä tärinä voi kohdistua koko keholle tai ainoastaan käsiin. Erityisesti raskaankaluston korjauksessa on huomattu piilevän haittoja, joiden alkulähteenä on tärinä.

Leino (2009, 52) tuo esille, että koko keholle kohdistuva tärinä voi aiheuttaa ongelmia varsinkin selälle ja tasapainoelimelle. Autokorjaamoilla esiintyy erityisen paljon käsille kohdistuvaa tärinää. Käteen kohdistuva tärinä voi aiheuttaa ongelmia tuki- ja liikuntaelimille sekä hermostolle. Käsitärinän alempana toimenpiderajana on $2,5 \text{ m/s}^2$, kun taas raja-arvona on 5 m/s^2 . Koko kehon tärinän arvot samojen toimintojen kohdalla ovat $0,5 \text{ m/s}^2$ ja $1,15 \text{ m/s}^2$.

Leino (2009, 52) kuvaa, kuinka työnantajan tulisi luoda tärinäntorjuntaohjelma tilanteessa, jossa tärinän toimenpideraja ylittyy. Tärinän raja-arvon noustessa sallitun kiihtyvyyden yli, tulee työnantajan alkaa välittömästi toimenpiteisiin, joiden avulla raja-arvoa saataisiin alemmaksi.

Tärinälle altistumista voidaan välttää. Leino (2009, 52) selostaa, kuinka työmenetelmien tarkka valitseminen, koneiden tärinäarvojen seuraaminen, koneiden huolto ja työntekijöiden perehdytys koneiden käyttöön ovat keinoja, joiden avulla haitallisen tärinän kohdistumista työntekijään voidaan vähentää.

Valaistuksella on suuri merkitys työntekijälle. Leinon (2009, 53) mukaan virheet ja tapaturmat vähenevät hyvän valaistuksen myötä. Samalla työntekijöiden viihtyvyys sekä työn laatu paranevat. Valaistuksen ollessa hyvä, työntekijä kiinnittää huomionsa helpommin tarpeellisiin kohtiin. Valaistusta mitataan luksimittarin avulla. Autoalan työtiloihin suunnitellut valaistukset pyörivät 100-600 luksin välillä. Taulukossa (1) on kuvattu valaistuksen tarve tarkemmin korjaamon eri työtiloissa.

Taulukko 1. Suositukset autoalan työtilojen valaistuksen tarpeesta (Leino 2009, 53).

TYÖTILA	VALAISTUKSEN TARVE
Huoltohalli	300-500 luksia
Autojen pesutila	300-500 luksia
Maalaamo	500-600 luksia
Peltiosasto	400-600 luksia
Henkilöstötilat	100-150 luksia
Varaosavarasto	300-500 luksia
Toimistotilat	300-500 luksia
Myyntitilat	200-300 luksia

Leino (2009, 52) toteaa, kuinka autoalalla tarvitaan paikallisvalaisimia esimerkiksi silloin, kun työskennellään moottorin kanssa tai auton alapuolella. Pelkkä yleisvalaistus ei siis aina riitä. Valaistuksen tulisi myös olla tasainen, sillä silmän sopeutuminen erilaiseen valontiheuteen vie aikaa. Vierekkäisten työtilojen välillä valaistusvoimakkuuden erot pitäisivätkin olla pienet, eivät ainakaan viidesosaa suurempia.

Valaistusvoimakkuus voi huonontua jopa 50%, jos valaisimet tai ikkunat ovat likaisia (Leino 2009, 54). Leino (mp.) luettelee seikkoja, joiden avulla työpaikan valaistusta saadaan paremmaksi. Avainsanana on huolellinen suunnittelu. Valaisimet tulee sijoittaa niin, että niiden huolto olisi vaivatonta. Valaisimet eivät saisi likaantua helposti. Lamput tulisi vaihtaa säännöllisin väliajoin ja olisi suotavaa, että lamppujen vaihto tapahtuisi ryhmittäin yhtäaikaisesti. Myös luonnonvalon saatavuus ja määrä tulee ottaa huomioon valaistusta suunniteltaessa.

Säteily ja lämpöolosuhteet ovat asioita, joille työntekijä voi altistua työpäivänsä aikana. Leino (2009, 54) painottaa, kuinka tärkeää on tutustua käyttöohjeisiin, ennen kuin alkaa työskennellä säteilyä aiheuttavien työvälineiden kanssa. Säteilyltä pystytään suojautumaan asiallisen varustuksen avulla.

Leino (2009, 54) kuvailee, kuinka ihmisen kehon täytyy pysyä lämpötasapainossa. Lämpötasapainoon vaikuttavat työntekijän vaatetuksen lisäksi työympäristön läm-

pöolosuhteet. Lämpöolosuhteiksi luokitellaan ympäristön lämpösäteily, kosteus, liikenopeus sekä ilman lämpötila. Kerrotaan, että nilkoista niskaan välisen matkan lämpötilaero ei saisi ylittää kolmea astetta.

Leinon (2009, 54) mukaan erityisesti raskaan kaluston korjaamoilla lämpöolosuhteiden vaihtelu tuottaa ongelmia. Ongelmat korostuvat varsinkin talvella, kun isoja ovia avataan ja suljetaan mahdollisesti useampaan kertaan päivän aikana. Lämpöolosuhteiden vaihtelua voidaan pyrkiä vähentämään ovien nopealla sulkemisella. Olisi suotavaa, että ovet taituisivat sivullepäin. Vetoa pystytään vähentämään esimerkiksi lattialämmityksen tai erillisten siihen tarkoitukseen olevien seinien avulla.

3.1.4 Kemialliset ja biologiset kuormitustekijät

Kemialliset ja biologiset vaaratekijät käsitellään usein yhtenä isompana kokonaisuutena. Biologisiksi vaaratekijöiksi Mertanen (2015, 104) käsittää bakteerit, sienet, alkueläimet, loiset, hyönteiset sekä virukset. Huono sisäilmanlaatu ja home ovat suurimpia biologisten vaaratekijöiden aiheuttamia haittoja työpaikoilla, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle muun muassa allergiaa, astmaa, silmä- sekä hengitystieoireita.

Mertanen (2015,100) luokittelee muun muassa pesuaineet, metallit sekä liuottimet kemiallista vaaraa aiheuttaviksi tekijöiksi. Hän kuvaa, kuinka kemiallisille aineille voidaan altistua nielemisen, ihokosketuksen tai hengityksen kautta. Työnantajan tulee pitää huolta siitä, etteivät työympäristön kemialliset ja biologiset tekijät aseta työntekijän terveyttä tai lisääntymisterveyttä vaaraan.

Leino (2009, 56) painottaa, että kemikaalien käyttäjän täytyy tuntea käyttämänsä kemikaalin koostumus ja ominaisuudet, jotta sitä voidaan käyttää turvallisesti. Kemikaalien tiedot löytyvät tuotteiden päällysmarkkinöistä sekä käyttöturvallisuustiedoista. Kemikaaleja parissa työskentelevien henkilöiden täytyy osata tunnistaa varoitusmerkinnät, jotka on kuvattu seuraavassa kuvassa (4).



Kuva 4. Varoitusmerkinnät (Stormossen [17.10.2018]).

Vanhat oranssit varoitusmerkinnät ovat väistyneet uusien punareunaisten varoitusmerkkien tieltä (kuva 4). Muutos on seuraus EU:n alueella voimassa olevan yhdenmukaisen kemikaalien luokitus- ja merkintäjärjestelmän käyttöönotosta (Stormossen [17.10.2018]).

Työterveyslaitos (KAMAT-tietokortit [16.10.2018]) on koontanut tietoa Kamat-tietokortteihin eri ammateissa ja työtehtävissä esiintyvistä kemikaaleista ja niille altistumisesta. Korttien avulla pystytään huomioimaan kemialliset riskit paremmin. Ohjeiden avulla työnantaja voi suunnitella tarjoamiaan työolosuhteita paremmiksi ja turvallisemmiksi. Myös työntekijä voi tutustua kortteihin ja pohtia altistumisvaaraansa erilaisille kemikaaleille.

Työterveyslaitoksen (KAMAT-tietokortti: Autonasentajan tehtävät [16.10.2018]) Kamat-tietokorteista löytyy huolto- ja kunnossapitotyöntekijöille sekä auton asentajille omat korttinsa. Raskaankaluston korjaamolla työskentelevät auton asentajat ovat vaarassa altistua varsinkin polysyklisille aromaattisille hiilivedyille sekä pakokaasujen häkälle. Erityistä tarkkuutta vaativat myös öljyjen ja pesuaineiden käsittely. Kemiallisilta aineilta voidaan suojautua käyttämällä henkilönsuojaimia sekä pakokaasuimureita (Työterveyslaitos 2007, 1).

Työterveyslaitos (2007, 5-6) esittää, että kemikaalisilta haittatekijöiltä suojautuminen alkaa altistumisen arvioinnilla. Tutustutaan työtehtäviin ja työolosuhteisiin sekä käytettyihin kemikaaleihin ja niiden käyttöturvallisuustiedotteisiin. Altistumismittaus-

ten avulla voidaan selvittää tarpeen tullen esimerkiksi häkälle tai bensiinille altistumista työilmaa diagnosoimalla tai tutkimalla työntekijöiden antamia veri- ja virtsanäytteitä.

Leino (2009, 65) esittää, että kemiallisten aineiden haittavaikutuksilta pystytään suojautumaan käyttämällä vaarattomampia aineita, valitsemalla hyvät työmenetelmät sekä -tavat, hyvän ilmastonin sekä henkilösuojaimien käytön avulla. Leino (2009, 7) on listannut konkreettisia keinoja, joiden myötä autokorjaamoissa pystytään minimoimaan altistumista kemiallisille aineille. Keinoja lueteltuna taulukossa 2.

Taulukko 2. Kemikaaleille altistumisen ehkäisy (KAMAT-tietokortti: Auton asentajan tehtävät [16.10.2018]).

KEINOJA KEMIKAALISIEN AINEIDEN ALTISTUMISEN VÄHENTÄMISEKSI
Ihokosketusta polttoaineiden kanssa tulee välttää.
Autokorjaamossa täytyy olla hyvä pakokaasuimurijärjestelmä.
Asbestille altistumista tulee välttää.
Pyörien ja jarrukenkien puhdistuksessa ei käytetä paineilmaa.
Lattian tulee olla puhdas ja sitä on puhdistettava säännöllisesti.
Liutinpesuaineet korvataan emäksisillä pesuaineilla mahdollisuuksien mukaan.
Pelkkä osien pesu siihen tarkoitettuun koneeseen ei riitä, osat tulee pesun jälkeen myös huuhdella puhtaalla vedellä.
Trikloorietyleenin käyttöä vältetään.
Autojen ruiskupesutapahtuu sille tarkoitettuun, eristettyyn pesupisteeseen.
Pesulinjalle mentäessä tulee käyttää hengityksensuojainta sekä suojakäsineitä.
Hydrauliikkalaitteiden kunnosta tulee pitää huolta. Kaikkien työntekijöiden tulee osata käsitellä koneita oikein.
Akkujen latauspaikalla täytyy olla tehokas ilmanvaihto.
Jäähdyttäjän korjaustyöt pitää ottaa huomioon.

3.1.5 Henkilönsuojaimet

Leino (2009, 69) mainitsee, että henkilönsuojaimien käyttö pohjautuu työn vaarojen arviointiin. Painotetaan, että työntekijöillä täytyy olla mahdollisuus henkilönsuojainten käyttöön, jos riskin välttämiseksi ei löydetä muuta keinoa. Suojaimista tulee löytyä CE-merkintä ja niistä on löydyttävä perinpohjaiset käyttöohjeet sekä suomeksi että ruotsiksi. Henkilönsuojaimet ovat henkilökohtaisia ja täten niiden pitää olla myös oikeankokoisia.

Työterveyslaitos (2007, 8) muistuttaa, että henkilönsuojaimista on pidettävä hyvää huolta. Niitä on säilytettävä niille erikseen varatussa tilassa, jolloin vältetään suojainten likaantuminen. Henkilönsuojaimia tulee huoltaa säännöllisin väliajoin ja ne tulee uusia riittävän usein.

Työterveyslaitos (2007, 8) kuvailee, kuinka kemikaalisilta aineilta pystytään suojautumaan henkilönsuojainten avulla. Autoalalla kuulonsuojaimia käytetään melun välttämiseksi. Asiallisen suojavaatetuksen, hengityksensuojaimen sekä suojakäsineiden käyttö on tarpeellista muun muassa akkuja, polttoaineita tai erilaisia nesteitä käytettäessä.

Leino (2009, 72) ehdottaa, että raskaankaluston korjaamon asentajilla tulisi olla useammanlaiset suojakäsineet käytettävänä. Pienempiin töihin soveltuvat ohuet yleiskäsineet, jotka ovat nahkaa, puuvillaa tai nylonia. Toiset yleiskäsineet saisivat olla paksummat, jolloin niitä voitaisiin käyttää raskaampiin töihin. Lisäksi työntekijällä tulisi olla hitsauskäsineet, suojakäsineet kemikaaleilta suojautumista vastaan sekä tarvittaessa kylmäsuojakäsineet.

Leino (2009, 69) nostaa lisäksi esille silmien suojaamisen. Jokaisella asentajalla pitää olla asianmukaiset suojalaseit. Suojalaseja tulisi käyttää esimerkiksi auton alustaa korjattaessa, hitsauksen ja polttoleikkauksen yhteydessä, akkuja ja kemikaaleja käsiteltäessä sekä paineilmapuhdistusta käytettäessä. Muita huoltokorjaamossa käytettäviä henkilönsuojaimia ovat turvakengät sekä päänsuojaukseen tarkoitetut lakit.

3.1.6 Alakohtainen työturvallisuus

Koneiden ja laitteiden turvallisesta käytöstä on annettu ohjeistuksia valtioneuvoston asetuksien myötä. Tärkeimmät asetukset ovat valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta sekä valtioneuvoston asetuksen työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta.

Leinon (2009, 14) mukaan autoalalla tulee kiinnittää erityistä huomiota koneiden ja laitteiden käyttöön. Kerrotaan, että koneiden turvallinen sijoittelu huoltohalliin on erityisen tärkeää. Muun muassa nosto-ovien, auto- sekä henkilönostimien, nostoapuvälineiden ja nosturien kohdalla tulee suorittaa käyttöönottotarkastus, jonka jälkeen niitä koeajetaan ja huolletaan säännöllisin väliajoin.

Leino (2009, 11) ilmaisee, että yleinen järjestys ja siisteys jouhevoittavat työn tekemistä ja vähentävät tapaturmariskejä. Raskaan kaluston korjaamalla tarkkaillaan varsinkin elementtien painoja. Käytettävät apuvälineet ja työskentelytavat valitaan elementtien painon mukaisesti.

Valtioneuvoston asetuksien A 15.12.2001/1187 ja A 18.12.2003/1239 tarkoituksina on suojella ilmakehää. Asetuksissa mainitaan kylmäkoneiden huolto, sillä kylmäaineet ovat kasvihuonekaasuja. Korostetaan, että vain pätevyysvaatimukset täyttävä vastuhenkilö tai vastuhenkilön asianosaava alainen saa suorittaa kylmäkoneiden asennus- ja huoltotöitä. Riittävästä pätevyydestä päättää Turvallisuus- ja kemikaalivirasto TUKES.

Leino (2009, 1–2) painottaa, että korjaamalla, jossa huolletaan kylmäkoneita sekä korjataan raskasta kalustoa, tulee noudattaa työturvallisuutta myös sähköturvallisuuden sekä paloturvallisuuden myötä. Lisäksi hitsaus, peltityöt ja erilaiset asennustyöt saattavat olla vaaraa aiheuttavia tekijöitä.

Health and Safety Executive (2013) on kertonut julkaisussaan tarkemmin moottoriajoneuvojen korjaamalla esiintyvistä riskeistä. Esimerkissä yrityksen johto oli tehnyt riskienkartoituksen korjaamalla, jossa työskenteli 12 asentajaa. Tärkeämpänä arvioinnissa nousi esille hyvä perehdytys. Esimerkiksi raskaiden irto-osien siirtäminen

sekä työskentely nostolaitteiden kanssa vaativat erityistä huomiota ja asiantuntevuutta. Arvioinnissa kiinnitettiin myös huomiota myrkyllisten aineiden leviämiseen ilmateitse.

3.2 Henkilöstöriskit

Suomen Riskienhallintayhdistys (Henkilöriskit [2.10.2018]) osoittaa, että yrityksen toiminnassa suurin voimavara on henkilöstö. Tällöin henkilöstöön vaikuttavien riskien kontrollointi sekä ennakointi ovat oleellinen osa liiketoimintaa. Juvonen ym. (2014, 60) mainitsevat henkilöriskien olevan riskejä jotka aiheutuvat henkilöstön toiminnasta tai henkilöstöön kohdistuvista riskeistä. Henkilöstöriskit voivat tapahtua niin työpaikalla kuin työmatkalla tai etätyössä. Juvonen ym. (mp.) toteavat, että henkilöstöriskit liittyvät aina pätevän henkilöstön jatkuvuuteen ja saatavuuteen. Vaarana on, että työntekijät voivat huomaamattaan tai tarkoituksellaan paljastaa yrityksen sisäistä tietoa ulkomaailmalle, aiheuttaen näin vahinkoa yritykselle. Juvonen ym. (mp.) korostavat, että ihmisten kaikkiin toimiin kuuluu riskejä, virheitä sattuu, tapahtuu huomaamattomia erehdyksiä ja tiedonkulku takkuu. Myös tahalliset vahingonteot sekä osaamattomuus ja piittaamattomuus johtavat vahinkoihin.

Suomen Riskienhallintayhdistys (Henkilöriskit [2.10.2018]) arvioi, että pienissä yrityksissä riskit korostuvat enemmän kuin suuremmissa yrityksissä. Tämä selittyy sillä, että osaaminen on yleensä yhden tai muutaman ihmisen harteilla – vastuut kasaantuvat ja sijaisjärjestelmät puuttuvat. Suomen Riskienhallintayhdistys (mp.) luettelee henkilöstöriskeiksi muun muassa tapaturmat, sairastumiset, väsymisen, uupumisen, henkilöstön vanhenemisen, henkilö- ja työsuhderiidat, tahattomat inhimilliset erehdykset sekä tietovuodot tai varkaudet.

3.2.1 Työsuhderiskit ja niiden hallinta

Juvonen ym. (2014, 60) korostavat henkilöstöriskien olevan monitahoisia. Työsuhdetta koskevat lait, hyvät käytänteet, työnantajavelvoitteet sekä työhyvinvointiin liittyvät tekijät on tunnettava hyvin henkilöstöriskien hallitsemiseksi.

Juvonen ym. (2014, 69) pitävät rekrytointivaihetta henkilöstöriskien hallinnassa tärkeimpänä. Rekrytoitaessa yrityksen on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millainen henkilö tehtävään rekrytoidaan osaamisen, koulutuksen sekä ammattitaidon perusteella. Yrityksen näkökulmasta uuden työntekijän palkkaamiseen liittyy se riski, ettei tehtävään valittu henkilö sovellukaan hänelle mietittyyn tehtävään tai valittu henkilö ei tunne tehtävää tarpeeksi mieleisenä ja täten hakeutuu toisaalle. Juvonen ym. (mp.) korostavat haastattelun olevan keskeisin tekijä uutta työntekijää valittaessa. Sen avulla yritys saa heti suoran näkemyksen työnhakijasta.

Juvosen ym. (2014, 69) mukaan onnistuneen rekrytoinnin jälkeen työntekijä täytyy perehdyttää ja opastaa tehtävänsä asianmukaisesti. Perehdyttäminen ehkäisee työssä tapahtuvia tapaturmia sekä se täyttää työturvallisuuslain edellytykset. Juvonen ym. (s. 77) määrittelevät perehdyttämisen tavoitteeksi sen, että työntekijät osaat toteuttaa työtehtävänsä oikeita työskentelytapoja noudattaen. Opetettujen työtapojen turvallisuuden tarkkailu kuuluu työnantajan vastuulle. Jos huomataan puutteita, opetusta ja ohjausta on lisättävä.

Mertanen (2015, 63–64) toteaa, että perehdyttäminen lisää työturvallisuutta. Uuden työntekijän lähin esimies on vastuussa siitä, että työntekijä perehdytetään oikein ja hyvin. Perehdytys voi tapahtua kirjallisten ohjeiden, ohjaavien kuvien sekä videoiden avulla. Parhaan lopputuloksen saa kuitenkin henkilökohtaisen opastuksen avulla ja vanhojen työntekijöiden tuella.

Usein perehdytystä ajatellaan vain uusien työntekijöiden oikeutena. Mertanen (2015, 63) muistuttaa, että myös vanhoilla työntekijöillä on aina tilaisuus oppia uutta. Työympäristön ja työtehtävien muuttuessa kaikkien työntekijöiden täytyy päivittää tietojaan ja taitojaan. Työntekijän työtehtävä voi myös vaihtua, jolloin perehdytys on jälleen enemmän kuin tarpeellista, vaikka työympäristö olisikin jo itsessään tuttu.

Mertanen (2015, 64) listaa työsuojeluun liitoksissa olevia asioita, joiden pitäisi olla työntekijöiden nähtävillä työpaikalla. Tällaisia dokumentteja ovat ensiapuohjeet, listaus ensiapukoulutuksen saaneista työntekijöistä, työvuoroluettelo, työpaikkaselvitys, ohjeet onnettomuuksien varalta, työpaikalla sovellettava lainsäädäntö, vakuutusyhtiön tiedot, aluehallintaviraston työsuojelun vastuualueen sekä työsuojeluvallatuetun ja -päällikön yhteystiedot sekä työterveyshuoltosopimus.

Suomen Riskienhallintayhdistyksen (Osaaminen [4.10.2018]) mukaan yrityksen menestykselle voi koitua suuria riskejä henkilöstön osaamisen puutteesta. Puutteellinen osaaminen koskettaa myös itse työntekijää. Se voi vaikuttaa työntekijöiden työkyvykkyyteen, heikentää työsuoritusten laadukkuutta ja aiheuttaa kuormitusta työntekijöille.

Suomen Riskienhallintayhdistys (Osaaminen [4.10.2018]) arvioi, että yrittäjän osaaminen on erityisen tärkeää varsinkin pienemmissä yrityksissä, se on alusta koko yrityksen menestykselle. Ilman osaamista tai osaamisen painottuessa pelkästään johonkin tiettyyn osa-alueeseen voivat ne riskeerata koko yrityksen. Suomen Riskienhallintayhdistys (mp.) ilmaisee, että työnantajan tulisi kartoittaa työntekijöiden osaamista ja järjestää tarvittaessa mahdollisuuksia osallistua erilaisiin koulutuksiin. Henkilöstön laaja-alainen osaaminen on tärkeää kohdattaessa yllättäviä tilanteita, esimerkiksi poissaolijalle tulisi löytyä aina joku joka heidät voi korvata.

3.2.2 Työhön ja työympäristöön liittyvät henkilöstöriskit

Juvonen ym. (2014, 73) määrittelevät työhön ja työympäristöön liittyviin henkilöstöriskeihin muun muassa ammattitaudit, työtapaturmat sekä koneturvallisuuspuutteista aiheutuneet henkilövahingot. Näiden fyysisten rasitustekijöiden lisäksi työssä voi aiheutua riskejä myös henkisellä puolella, kuten epäasiallinen kohtelu ja häirintä. Juvonen ym. (mp.) mainitsevat, että työaikajärjestelyistä aiheutuu myös riskejä. Työaikojen vaihtelevuuden, ylitöiden ja yötöiden koetaan aiheuttavan kuormittavia vaara- ja haittatekijöitä. Työnantajan onkin tärkeää huomioida työpaikan ja työn toiminnan fyysisiä ja henkisiä vaara- ja haittatekijöitä.

Leino (2009, 76) määrittelee tapaturman ulkopuoliseksi tekijäksi, joka tuottaa työntekijälle ruumiinvamman ennalta-arvaamattomasti. Mertanen (2015, 133) esittää, että tapaturma voidaan ajatella inhimillisenä virheenä, turvallisuusmääräysten rikkomisena tai laitteiden ja koneiden puutteellisuutena.

Mertanen (2015, 133) mainitsee kiireen, huonojen työasentojen, fyysisesti raskaan työn sekä liukkauden olevan yleisimpiä tapaturmavaarojen aiheuttajia Suomessa. Tavallisimpia tapaturmia ovat muun muassa kaatumiset, putoamiset, liukastumiset, kompastumiset ja esineet, jotka tippuvat tai sortuvat yhtäkkiä.

Tapaturmien syntymistä voidaan ehkäistä. Mertanen (2015, 133) tähdentää, että ohjeita noudattamalla tapaturmariski pienenee. Asianmukaisien suojaimien käyttö sekä vaarojen välttely ovat keinoja, joita jokaisen tulisi noudattaa poikkeuksetta. Jokaisen työntekijän tulisi ottaa tosissaan havaitsemansa epäkohdat ja kertoa niistä eteenpäin.

Morrisonin (2014) julkaisussa määritellään läheltä piti -tilanteet tilanteiksi, jotka eivät aiheuttaneet vahinkoa. Kuitenkin läheltä piti -tilanteessa tapaturman syntymisen mahdollisuus oli erittäin todennäköinen. Artikkelissa kerrotaan, että jotkut ihmiset voivat käsittää läheltä piti -tilanteet mitättöminä. Ajatellaan, että vahinkoa ei ole tapahtunut, joten tilannetta ei tarvitse myöskään huomioida.

Morrisonin (2014) mukaan läheltä piti -tilanteista olisi hyvä kerätä jonkinlaista listaa, jonka avulla pystytään todentamaan ja kontrolloimaan riskejä. Artikkelissa on määritelty kolme avaintekijää, joiden avulla pystytään luomaan hyvä suunnitelma läheltä piti -tilanteiden varalle. Ensimmäisen tekijän mukaan läheltä piti -tilanteiden todennäköisyys täytyy luokitella. Toinen sääntö on, että jo koetut läheltä piti -tilanteet tulee olla työntekijöiden nähtävillä, jotta he voivat oppia niistä. Viimeisessä kohdassa Morrison antoi esimerkin, jossa työntekijöitä ohjeistettiin toimimaan toisin, mutta myös yritys muutti toimintatapojaan.

3.2.3 Henkilöstöriskienhallinta

Juvonen ym. (2014, 61) osoittavat henkilöstöriskien hallinnan olevan yrityksessä jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla, jossa jokaiselle on määritelty oma rooli, tehtävä ja vastuu. Yrityksen johto, esimiehet, työsuojeluorganisaatio sekä henkilöstötoiminnot ovat kuitenkin päävastuussa niiden hallitsemisesta. Juvonen ym. (mp.) määrittelevät henkilöstöriskien hallinnan koostuvan työsuhderiskeistä, työhön ja työympäristöön liittyvistä riskeistä sekä työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvistä riskeistä.

Juvosen ym. (2014, 64) mukaan henkilöstöriskien hallinnassa ja työhyvinvoinnin johtamisessa yrityksen kumppaneita ovat muun muassa Kansaneläkelaitos, työterveyshuolto sekä työeläkevakuutus- ja tapaturmavakuutusyhtiö. Kuitenkin yrityksellä voi olla myös joitain muita konsultteja auttamassa henkilöstöriskien hallinnan osa-alueella. Työhyvinvoinnin edistäminen ja henkilöriskienhallinta auttavat yritystä lisäämään kannattavuuttaan ja menestystään.

Juvosen ym. (2014, 73) mukaan tärkein menetelmä yrityksen henkilöstöriskien hallinnassa on organisoida liiketoiminta niin, että myös henkilöstöriskien kannalta yrityksen jatkuvuus on suojattuna. Yrityksen on osattava valmistautua siihen, että yritykselle merkittävä työntekijä voi irtisanoa itsensä, tulla hetkellisesti tai pysyvästi työkyvyttömäksi tai menehtyä. Varsinkin pienemmissä yrityksissä ei ole usein sitä mahdollisuutta, että yritys saisi nopeasti sijaisen poissaolevalle työntekijälle. Kun yritykselle tärkeä henkilö on estynyt saapumaan töihin, koituu siitä yrityksen toiminnalle häiriöitä ja kustannuksia sijaisjärjestelyistä. Yritykselle merkittäviä avainhenkilöitä onkin tärkeää sitouttaa yritykseen erilaisten etujen avulla.

Juvosen ym. (2014, 67) mukaan hyvä työsuhderiskien hallinta edistää yrityksen henkilöstön työssä viihtyvyyttä sekä lisää työturvallisuuslain edellytysten täyttymistä. Juvonen ym. (s. 68) luettelevat työsopimuslain sekä työehtosopimuslain olevan tärkeimpiä henkilöstöriskien hallinnassa noudatettavia lakeja. Ne muodostavat yhdessä vuosilomalain, työaikalain sekä perhevapaita koskevien asetusten kanssa työsuhteen byrokraattisen perustan. Työturvallisuuden ja työsuojelun kannalta tärkein laki on työturvallisuuslaki. Työterveyshuoltolaki (L 21.12.2001/1383) velvoittaa työnantajan huolehtimaan siitä, että työntekijät voivat käyttää työterveyshuollon palveluita työstä johtuvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisemiseen.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen toteutusta ja tuloksia. Case-yrityksenä tutkimukselle toimi Etelä-Pohjanmaalla sijaitseva raskaankaluston sekä kylmäkoneiden huoltokorjaamo, jossa työskentelee parhaimmillaan kymmenen työntekijää. Tutkimuksen päätavoitteena on luoda yritykselle ja sen työntekijöille mielikuvan siitä, mitkä ovat heidän työssään riskejä aiheuttavia vaaratekijöitä.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö on toteutettu käyttäen kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimusmenetelmäksi valikoitu laadullinen tutkimus, sillä aiheesta ei ole aikaisemmin toteutettu minkäänlaista vastaavaa tutkimushanketta kohdeorganisaatiolle. Laadullista tutkimusmenetelmää käytettäessä halutaan tuoda esille työntekijöiden omia kokemuksia ja näkemyksiä riskeistä työpaikallaan.

Kananen (2014, 20) esittää, että tutkimusongelman selvittäminen ja siitä koostuva kokonaisuus muodostavat yhdessä käsitteen tutkimusote. Tutkimusote käsittää otteelle olennaiset tiedot, kuten tiedonkeruu, analysoinnin ja tulkinna. Tutkimusongelma määrittelee pitkälti tutkimusotteen. Kananen (s. 21) jatkaa, että tutkimusote jaetaan yleensä joko laadulliseen tai määrälliseen tutkimukseen. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen sekoituksia ovat toiminta-, kehittämis- sekä case-tutkimus. Kananen (s. 23) muistuttaa, että nämä edellä mainitut kolme tutkimusmuotoa käsitetään usein menetelmäkokonaisuuksien lisäksi myös tutkimusstrategioina.

Kananen (2014, 32) painottaa, että jokaisessa tieteellisessä työssä täytyy olla tutkimusongelma. Tutkimusongelma määrittelee koko opinnäytetyön suunnan, minkä vuoksi aiheen rajaaminen onkin erityisen tärkeää.

Kanasen (2014, 16) mukaan laadullinen tutkimus pyrkii vastaamaan kysymykseen ”Mistä tässä on kyse?”. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan täytyy tuntea tutkimensa aineisto hyvin, jotta tutkija voi keskittyä oikeiden kysymysten asettamiseen. Kananen (s. 17) painottaa, että laadullinen tutkimus tulee sitä todennäköisemmin kyseeseen mitä huonommin tutkittavan kohteen ilmiö tunnetaan. Kananen (s. 18)

kertoo, että laadullista tutkimusmenetelmää käytettäessä ei käytetä tilastollista tietoa tai muita kvantitatiivisia menetelmiä.

Kanasen (2014, 19) mukaan laadullinen tutkimusmenetelmä valitaan silloin kun tutkitaan erilaisia prosesseja. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään saamaan esille ihmisten mielipiteitä ja kokemuksia. Laadullista tutkimusta tehdessä tutkijalla on iso rooli. Tutkimusta toteuttaessa tutkija menee paikan päälle, jossa hän kerää aineiston valitsemansa tiedonkeruumenetelmän avulla.

Kananen (2014, 70) mainitsee haastattelun olevan suosituin laadullisessa tutkimuksessa käytetty tiedonkeruumenetelmä. Haastattelun muotoja on monia erilaisia ja haastattelut voidaan jakaa osallistujamääränsä mukaisesti kahteen osaan, jotka ovat yksilö- ja ryhmähaastattelut. Mainitaan, että teemahaastattelu on käytetyin haastattelumuoto.

4.2 Aineiston keruu

Aineiston keruun menetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, koska uskottiin, että sen avulla saadaan kaikista realistisin ja yksityiskohtaisin mielikuva yrityksen sisäisistä vaaratekijöistä. Teemahaastattelun aihealueita asentajille oli kolme. Lisäksi markkinointivastaavalle sekä kahdelle yrittäjälle oli neljäs aihealue. Haastattelu-runko sekä teemat pohjautuivat tutkimukselle asetetun tutkimusongelman sekä tutkimuskysymysten mukaan.

Haastattelu tapahtui kohdeyrityksen toimitiloissa, jossa jokainen haastateltava kävi vuorollaan haastateltavana. Haastatteluun osallistui 80% yrityksen työntekijöistä ja jokaista työntekijää haastateltiin noin 15 minuutin ajan. Jokaiselle haastateltavalle kerrottiin haastattelun aluksi mitä ollaan tekemässä ja miksi.

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 34–36) mukaan haastattelun etuna on se, että voidaan luoda keskustelua haastateltavan kanssa itse tilanteessa. Korostetaan, että haastateltavalla on tilaisuus kertoa asioista mahdollisimman avoimesti ja vapaamuotoisesti sekä antaa konkreettisia esimerkkejä. Lisäksi haastattelija pystyy esittämään tarkentavia kysymyksiä.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 43) korostavat haastattelua ennen kaikkea keskustelutilanteena. Haastattelu on haastattelijan johtama tilanne, joka on suunniteltu etukäteen. Hirsjärvi ja Hurme (s., 47–48) määrittelevät erilaisia haastattelumenetelmiä. Teemahaastattelua nimitetään puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Tämä johtuu siitä, että kysymysten aihepiirit ovat kaikille haastateltaville samat, mutta kysymysten esittämisjärjestys sekä sisältö saattavat vaihdella.

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 47–48) mukaan teemahaastattelussa painotetaan yksilöiden omia kokemuksia, ajatuksia ja tunteita. Teemahaastattelun ominaispiirteitä ovat avoimet kysymykset, jotka ovat samat kaikille. Teemahaastattelu antaa haastateltaville mahdollisuuden vastata kysymyksiin omin sanoin. Kananen (2014, 76) korostaa, että teemahaastattelu valitaan tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi silloin kun ilmiö on vieraampi ja siihen halutaan perehtyä paremmin.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 35) korostavat, että haastattelun avulla pystytään käsittelemään hankaliakin aiheita, jos haastateltava kokee olonsa mukavaksi. Jotkut kokevat kyselylomakkeen mieluisammaksi tutkimustavaksi. Haastattelun varjopuolena on usein haastatteluaineiston tarkastelu ja analysointi, koska vakiintunutta käytäntöä haastattelun analysoimiseen ei ole.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 36) kertovat, että haastattelu voi sisältää osa-alueita, joita ei ole aiemmin tutkittu. Haastattelu onkin oiva tapa tehdä kartoitusta tutkittavasta aiheesta. Kartoituksen myötä voidaan saada uusia näkemyksiä ja pystytään nostamaan esiin eri toimintojen välisiä kytköksiä.

Kananen (2014, 71) toteaa, että tutkijan täytyy osata tulkita haastateltavansa sanoja sekä lauseita. Tulkinnan tärkeys nousee esille erityisesti tutkimuksen analysointivaiheessa. Painotetaan, että jokaisen kieli ja puhetyyli ovat erilaisia, minkä vuoksi tutkijan täytyy osata jäsennöidä ja ymmärtää tekstiä sekä kehonkieltä oikein.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kananen (2014, 150) esittää, että laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu eroaa määrällisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelusta. Kananen (s. 147) mukaan tavanomaisimpia luotettavuusmittareita ovat validiteetti ja reliabiliteetti, joista

ensimmäisellä tarkoitetaan tutkimuksen kohdistumista oikeisiin asioihin ja jälkimmäisellä tulosten muuttumattomuutta. Kumpaakin luotettavuusmittaria käytetään sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen mittaamisessa hieman eri merkityksissä.

Kananen (2014, 151) ilmaisee, että riittävän dokumentaation pohjalta voidaan suorittaa luotettavuustarkastelu. Painotetaan, että myös se miksi näin on tehty, täytyy pitää mielessä ja perustella hyvin. Kananen (mp.) nostaa esille erilaisia luotettavuuskriteereitä, joita voidaan käyttää tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi. Tällaisia luotettavuuskriteerejä ovat esimerkiksi vahvistettavuus, tulkinnan ristiriidattomuus, luotettavuus sekä arvioitavuus. Kananen (mp.) avaa helpointa vahvistettavuuden keinoa hieman lisää. Vahvistettavuudella tarkoitetaan tilannetta, jossa haastateltu lukee tutkijan valmiin aineiston ja todentaa sen paikkaansa pitävyyden.

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 36) mukaan haastattelua käytettäessä saadaan usein enemmän vastauksia kuin tavallisen kyselylomakkeen avulla. Hirsjärvi ja Hurme (s. 41) kuvaavat kuinka haastattelussa tulee käydä ilmi haastateltavan ajatukset, kokemukset, käsitykset sekä tunteet. Hirsjärvi ja Hurme (s. 43) painottavat, että haastattelijan tulee suunnitella haastattelu etukäteen. Etukäteen suunniteltu haastattelu on luotettavampi, koska silloin haastattelussa keskitytään paremmin itse tutkittavaan aiheeseen.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 43) korostavat, että haastattelijan tulee olla asioihin perehtynyt. Heikko perehtyminen tutkittavaan kohteeseen voi antaa sellaisen kuvan haastateltavalle, että haastattelijalla ei ole kiinnostunut aiheesta. Tällöin haastateltava saattaa vastata kysymyksiin heikosti tai jopa kertoa väärää tietoa.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 43) kertovat, että haastateltavan tulee luottaa haastattelijansa. Tämä tarkoittaa sitä, että haastateltavan täytyisi luottaa siihen, että haastattelijalla käytetään aineistoa tarkoituksen mukaisesti sekä luottamuksellisesti. Haastateltavan luottamus haastattelijaan vaikuttaa koko tutkimuksen luotettavuuteen.

Kananen (2014, 94–95) kuvailee, kuinka tutkimusta tehdessä täytyy miettiä kerätyn aineiston määrää. Usein tutkimusta tehdessä puhutaan otannasta. Otannassa on kyse sattumanmukaisesta tutkimukseen osallistuvien henkilöiden valinnasta. Laa-

dullisessa tutkimuksessa ei tehdä määrällisen tutkimuksen tavoin otantaa. Tärkeämpää on, että osataan valita oikeat henkilöt, jotka osallistuvat tutkimuksen aineiston keruuseen. Tätä tapaa kutsutaan teoreettisen otannan käytöksi.

Kananen (2014, 95) esittää, että laadullisen tutkimuksen toteuttamisessa ei ole määritelty haastateltavien määrää. Laadullinen tutkimus voidaan toteuttaa jopa vain yhdellä havaintoyksiköllä. Painotetaan, että laadullisessa tutkimuksessa kerätyn aineiston laatu on kaikista tärkeintä. Määrä on toissijainen asia.

Opinnäytetyön haastattelun osallistumisprosentti oli 80. Kymmenestä työntekijästä kaksi jäi pois tutkimuksen teoreettisesta otannasta. Osallistumisprosentin ollessa suhteellisen korkea, voidaan ajatella, että tutkimuksen tulokset ovat luotettavia. Koetaan, että valittu tutkimusmenetelmä sekä aineistonkeruumuoto olivat suotuisia ja antoivat tutkijoille kaikki mahdollisuudet selvittää tutkimusongelma perinpohjaisesti.

4.4 Tutkimusaineiston analysointi

Kananen (2014, 42) kertoo, että analysointivaiheessa pyritään löytämään analyysimenetelmät, joiden avulla tähdätään tutkimusongelman ratkaisemiseen. Laadullisessa tutkimuksessa keskiössä on tekstien käsittely. Kananen (mp.) painottaa, että analyysimenetelmät ovat aina liitoksissa tutkimusotteeseen ja valittuihin tiedonkeruumenetelmiin.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 78) toteavat, että sisällönanalyysi on käytetyin perusanalyysimenetelmä ja sitä voidaan hyödyntää laadullisessa tutkimuksessa. Tuomi ja Sarajärvi painottavat, että sisällönanalyysin avulla pystytään tekemään useita erilaisia tutkimuksia.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 136) ilmaisevat, että haastattelun analysointivaihe alkaa monesti jo haastattelutilanteessa. Tutkijat tekevät usein päätelmiä haastattelun aikana ilmiöstä ja sen esiintymisen yleisyydestä. Haastattelutilanteessa on tyypillistä, että tutkija kerää aineiston sanallisessa muodossa ja pitää aineiston loppuun asti tässä muodossa. Tutkija saattaa jopa säilyttää haastateltavan esiintuoman sana- tai lausemuodon sellaisenaan tutkimuksen loppuun asti.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 135) toteavat, että haastateltavien vähäinen määrä ei ole suoranaisesti liitoksissa siihen, että haastattelussa saatu analysoitava aineisto olisi puutteellinen. Painotetaan, että teemahaastattelussa kerätty aineisto on usein laajahko. Kuitenkin aineiston suuruus on osaksi riippuvainen haastattelijan ja haastateltavan syntyneen keskustelun syvyydestä.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 138) esittävät, että aineiston purku aloitetaan litteroinnilla eli puhtaaksi kirjoittamisella tai suoraan tallenteesta tehdyillä teemojen koodaamisilla. Yleisempi käytäntö on litterointi. Tässä tutkimuksessa tutkijat toteuttivat kuitenkin tutkimuksen aineiston purkamisen käyttäen jaottelua teema-alueisiin.

Haastattelu kirjattiin ylös tietokoneelle. Haastattelupohja toteutettiin niin, että jokaisella työntekijällä oli oma ennalta tehty vastaussivunsa. Myöhemmin tutkijat erittelivät jokaisen työntekijän vastaukset teema-alueittain. Aineiston purkutyyli valittiin, sillä perusteella, että tutkijat pystyivät saman tien keskittymään oleellisiin vastauksiin ja karsimaan turhan aineiston pois. Tällä tyyliä hyödyntäessä myös tutkijoiden aikaa säästettiin.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä osiossa käsiteellään tutkimuksen tuloksia. Tutkimukset tulokset koostuvat teema-alueista, joihin haastattelukysymykset oltiin jaoteltu. Tutkimuksen tuloksissa nostetaan haastattelussa esiin tulleita pääkohtia sekä usein toistuneita seikkoja. Tutkimuksen tulokset osiossa tuodaan ilmi haastattelussa kuvailtuja esimerkkita-pauksia. Osio koostuu objektiivisesta tekstistä, jossa ei tuoda tutkijoiden omia mie-lipiteitä julki.

5.1 Yleinen katsaus riskeihin

Tutkimustuloksista oli havaittavissa, että työntekijöillä oli hyvin erilaisia koulutus-taustoja. Joukosta löytyi useampi eri koulutuspuolelta valmistunut asentaja, le-vyseppähitsaaja sekä konepuuseppä. Haastatellut työntekijät ovat työskennelleet yrityksessä kukin suhteellisen pitkään. Uusin tulokas on ollut case-yrityksen palve-luksessa kaksi vuotta, kun taas vanhin noin kahdeksan vuotta.

Tutkimustuloksista nousi esiin, että perehdytyksen kanssa vastauksien skaala oli kirjava. Toiset sanoivat, ettei perehdytystä ole saatu missään työsuhteen vaiheessa, kun taas osa koki, että perehdytys on ollut hyvää ja riittävää. Suurin osa haastatel-tavista koki, että perehdytys ei ole niinkään tärkeää, sillä asiat ovat maalaisjärjellä ajateltavissa. Korostettiin myös, että kantapään kautta oppii aina.

Tutkimustuloksista selvisi, että eniten riskejä koettiin aiheutuvan irtokappaleista, jotka usein ovat myös painavia. Esille nousi yleinen epäjärjestys, jonka koettiin joh-tuvan osittain liian pienistä tiloista. Korjaamalla työskennellään usein myös kor-keissa paikoissa, mikä aiheuttaa putoamisvaaraa. Kaksi haastateltavaa mainitsi etenkin talviaikaan vaaratilanteita aiheuttavan liukkauden. Tulosten mukaan melu sekä erityisesti ilman epäpuhtaudet olivat eniten työntekijöitä mietityttäviä riskiteki-jöitä.

Eräs haastateltava antoi esimerkin, jossa kaksi kesätyöntekijää nostivat nosturilla jotain osaa. Molemmilla oli kuulonsuojaimet päässä ja heille yritettiin huutaa, että ei saisi enää nostaa ylemmäs, sillä nostotoimenpide otti jo kattoon. Vaikka melun takia

onkin suotavaa käyttää kuulonsuojaimia, se aiheuttaa myös ongelmia. Usein asentajilla soi musiikki kuulonsuojaimien kautta tai muuten vain meteli on niin kova, ettei hyvä ja selkeä kommunikointi ole mahdollista, jolloin aiheutuu suuriakin vaaratilanteita.

Tutkimustulokset osoittivat, että riskienhallinta työpäivän aikana ei ole monelle niinkään merkittävä asia. Kuitenkin yksi vastaaja kertoi miettivänsä todella paljon riskejä ja riskienhallintaa työpäivänsä aikana sekä kaksi koki riskienhallinnan olevan osa joka päivästä työtänsä.

5.2 Itse työstä aiheutuvat riskitekijät

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että henkilönsuojaimien käytöstä ei ole annettu case-yrityksessä kirjallista ohjeistusta. Haastateltavat kertoivat, että työpaikalla on hiljaista tietoa siitä mitä suojaimia käytetään mitäkin työvaihetta tehtäessä. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että maalaisjärkeä käyttämällä osataan kyllä käyttää henkilönsuojaimia. Työntekijöiltä kysyttiin, että seurataanko yrityksessä annettuja lakeja ja asetuksia juuri esimerkiksi henkilönsuojaimien käytöstä vai käytetäänkö henkilönsuojaimia sen takia, että niitä on niin sanotusti pakko käyttää, jos haluaa suojella omaa terveyttään. Kukaan vastaajista ei myöntänyt tietävänsä, että ohjeistuksia noudatettaisiin.

Ympäristöriskejä tutkittaessa todettiin, että case-yrityksessä otetaan hyvin huomioon jätteiden lajittelu. Yksikään haastateltava ei moittinut ympäristöriskien hallinnan puutteellisuutta. Kemikaaleista ja niiden käytöstä ei ole kirjallista ohjeistusta, vaikka haastateltavat totesivatkin, että kemikaalien käytöstä täytyisikin olla erityinen kansio, josta esimerkiksi niiden käyttöturvallisuusohjeet löytyisivät.

Tutkimustulosten mukaan case-yrityksessä ei ole toteutettu minkäänlaisia mittauksia liittyen työolosuhteisiin. Muutama haastateltava pohti, että työterveyden puolelta tulleet tarkastajat ovat joskus mahdollisesti mitanneet melua. Yksi haastateltava muisteli, että kylmäaineista ja niiden käytöstä on joskus kysely jotain jonkin tahon puolesta. Tulokset osoittavat, että mittaukset eivät ole olleet kovinkaan tarkkoja, vaan ennemminkin pintaraapaisuja.

Tutkimustuloksista nousi esiin, että työolosuhteet ovat tässä yrityksessä ihan kunnossa verrattuna yrityksen kokoon. Eräs haastattelija kommentoi, että työoloja voisi parantaa, mutta hän ei kuitenkaan osannut mainita mitään yksittäistä asiaa, johon kaipaisi lisää panostusta. Tutkimustulosten mukaan työolosuhteissa eniten parantamisen varaa koettiin olevan puutteellisessa ilmastoinnissa. Yksi haastateltava mainitsi, että yrityksellä on pakokaasuimuri, jota ei kuitenkaan ole vielä otettu käyttöön. Valaistuksen koettiin olevan ihan hyvää, mutta siihenkin toivottiin muutosta parempaan.

Tutkimustuloksista selvisi, että läheltä piti -tilanteiden kokeminen case-yrityksessä oli yleistä. Melkein kaikki haastateltavat kertoivat kohdanneensa jonkinlaisia läheltä piti -tilanteita. Kerrottiin, että läheltä piti -tilanteiden ylös kirjaamista ei kohdeorganisaatiossa harrastettu. Kohdeorganisaatiolla ei ole myöskään tiettyä toimintatapaa, miten menetellään, kun tapaturma tai läheltä piti -tilanne sattuu. Vaaratilanteisiin reagoidaan tilanteen mukaan. Tulosten mukaan eniten tapaturmia aiheutui pienehköistä vahingoista, kuten esimerkiksi sormien väliin jäämisistä ja kipinöiden lentelystä, jotka eivät useinkaan vaatineet suurempia toimenpiteitä.

5.3 Henkinen työhyvinvointi

Tutkimustuloksista selvisi, että työilmapiiriä koskeviin kysymyksiin tuli vastauksia hyvin laidasta laitaan. Suurin osa koki, että työilmapiiri case-yrityksessä on hyvä, mutta melkein jokainen haastateltava mainitsi, että kaikki eivät ehkä koe samoin. Eräs haastateltavista kertoi, että työilmapiiri on tällä hetkellä hänen mielestään yksi mieltä painavimmista asioista työpaikalla. Haastateltava kokikin työilmapiirin rasittavan toisinaan omaa henkistä jaksamistaan, minkä vuoksi työilmapiiri voitaisiinkin luokitella erääksi työpaikan riskitekijäksi.

Tutkimustuloksista nousi esille, ettei yrityksessä ole työnjohtajia. Valtaosa haastateltavista koki, että työnjohtajasta voisi olla hyötyä. Tuloksista kävi ilmi, että työnjohtajan avulla saataisiin aikaiseksi laajemmat sekä syvällisemmät näkökulmat ja toimintatavat. Tulosten perusteella toisaalta pohdittiin, että on hyvä, kun on vain yksi taho, jonka kanssa keskustellaan asioista. Lähimmäksi esimieheksi jokainen työn tekijä nimitti toisen yrittäjistä.

Tutkimustuloksista selvisi, että asioihin ja epäkohtiin puututaan heikosti. Tulokset osoittivat, että olisi hyvä, jos yrityksessä olisi käytössä jonkinlainen järjestelmä tai muu toimintatapa, johon voitaisiin kirjata ylös asioita, jotka kaipaavat enemmän huomiota. Yksi haastateltavista mainitsi, että asioista keskusteltiin ennen viikkopalaverissa. Viikkopalavereita oltiin aiemmin kuluvan vuoden aikana pidetty, mutta ne olivat vain jostain syystä jääneet pois.

Työntekijöiltä kysyttiin, pystyvätkö he pitää työ- ja vapaa-aikansa erillään toisistaan. Tulosten mukaan seitsemän vastaajaa kahdeksasta kertoi, ettei heillä ole työ- ja vapaa-ajan erottamisessa minkäänlaisia ongelmia. Tulokset osoittivat, että päivystysvuorot, joita osa työntekijöistä tekee, vaativat järjestelyä ja järjeilyä, mutta eivät aiheuta sen suurempaa päänvaivaa. Yksi haastateltavista kertoi, ettei pysty välttämättä erottamaan vapaa-aikaansa työajastaan. Osa haastateltavista mainitsi, että työ- ja vapaa-ajan hetkellinen sekoittuminen kuuluu työnkuvaan ja on täysin asennekysymys, antaako asian vaikuttaa omaan mielentilaansa.

5.4 Lisäkysymykset yrityksen johdolle

Haastattelussa yrittäjille sekä markkinointipäällikölle oli vielä neljäs aihealue. Heille esitettiin samat kysymykset kuin asentajillekin, mutta niiden lisäksi vielä muutama riskienhallintaan, sijaisjärjestelyihin sekä rekrytointiin liittyvä kysymys.

Tutkimusten tulosten mukaan case-yrityksellä ei ole oikeastaan minkäänlaista riskienhallintasuunnitelmaa. Kerrottiin, että työterveyden puolelta vierailleet edustajat ovat käyneet tarkistuskäynnillä. Tämän tapahtuman vuoksi yritykseltä löytyy työturvallisuussuunnitelma. Yrityksen johdon mielestä riskienhallintasuunnitelma olisi tarpeellinen.

Tutkimusten tuloksista selvisi, että yrityksellä ei ole erillistä käytäntöä rekrytoinnissa. Kuvailtiin, kuinka pieneen organisaatioon usein kysytään suoraan töihin. Toinen vaihtoehto työllistyä kohdeorganisaatiossa on kesätöiden tai työharjoittelun suorittaminen yrityksessä, jonka jälkeen on myös mahdollisuus jäädä yrityksen palkkalistoille.

Yrityksen johdolta kysyttiin sijaisjärjestelyistä, silloin kun joku työntekijä on poissa. Tehdystä tutkimuksesta kävi ilmi, että yrityksellä ei ole toimintamallia sijaishenkilöiden osalta. Todettiin, että silloin, kun joku on poissa, mennään sen hetkellä miehityksellä tai pyydetään mahdollisesti jotakin vanhaa kesätyöntekijää tai harjoittelijaa tuuraamaan. Työntekijöiden poissaolot aiheuttavat lähinnä järjestelyongelmia. Yrityksen johto totesi, että yrityksellä on liian vähän kapasiteettia käytössä viitaten työntekijöihin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tämän osion tarkoituksena on pohtia ja eritellä tutkimustuloksia. Tutkijat tekevät tutkimustuloksista johtopäätöksiä, joidenka perusteella annetaan myös kehittämisehdotukset. Kappale koostuu pitkälti tutkijoiden tulkinnasta ja se sisältää paljon tutkijoiden omia näkemyksiä ja kokemuksia. Päämääränä on tarkastella ja luoda ratkaisuja tutkimusongelmaan.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimusten tuloksista voidaan päätellä, että riskienhallinta case-yrityksessä on suhteellisen alkeellista. Yrityksellä ei ole minkäänlaista riskienhallintasuunnitelmaa, eikä riskejä ole koskaan kartoitettu. Tulosten myötä on mahdollista saada sellainen mielikuva, ettei yrityksessä panosteta tarpeeksi riskienhallintaan. Kuitenkin ala on sellainen, missä työntekijöille voi koitua heidän tekemästään työstä suuriakin riskejä, jotka voivat pahimmillaan saattaa työntekijöiden terveyden vaaraan. Yrityksellä ei kirjata mitään riskejä tai vahinkoja ylös, eikä sattuneiden tapaturmien kohdalla ole mitään menettelytapaa.

Tutkimustulosten pohjalta voidaan päätellä, että suurin osa yrityksen ongelmista riskienhallinnan saralla johtuu puutteellisesta perehdytyksestä. Usea haastateltava koki, ettei ole saanut perehdytystä työsuhteen alussa, mikä on johtanut siihen, että perehdytys ei myöskään ole ollut jatkuvaa. Työntekijät oppivat omat toimintatapsansa, jotka eivät välttämättä ole turvallisia. Tästä johtuu se, että asioita opitaan usein vasta silloin kun vahinko on jo tapahtunut.

Case-yrityksessä ei ole oikeastaan minkäänlaisia kirjallisia ohjeita työskentelyta-voista, jotka aiheuttavat työntekijöille mahdollisesti vaaraa. Osa haastateltavista totesi itsekin, että esimerkiksi kemikaaleista ja niiden käytöstä tulisi olla kirjalliset ohjeet. Moni haastateltava kertoi, että työpaikalla on kuitenkin ohjeistuksia, mutta ne ovat annettu vain suullisessa muodossa. Tästä voidaan päätellä, että juuri esimerkiksi kemikaalien käyttö voi aiheuttaa työntekijälle itselleen tai muille sivullisille vaaraa. Kun kirjallisia ohjeita ei ole, opittu tieto voi helpommin unohtua ja annetun tiedon merkityksellisyys voi kadota välillä.

Case-yrityksessä ympäristöriskit oli huomioitu hyvin. Jätteiden lajittelu oli ensiluokkaista ja haastateltavilta saadut esimerkit lajittelusta olivat kattavia. Syntyi mielikuva, että jokainen yrityksen työntekijä osasi lajitella ympäristöjätteet oikein. Ympäristöriskeistä puhuttaessa jokaiselta haastateltavalta tuli vastaus kysymykseen em-pimättä.

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että työntekijät kokivat työolosuhteensa kohtuullisen hyvinä. Suurimpia ongelmia aiheuttivat tilanpuute sekä vajaa ilmanvaihto. Kerrottiin, että yrityksellä on olemassa pakokaasuumuri, jota ei kuitenkaan olla vielä otettu käyttöön. Tämä korostaa sitä, että kohdeorganisaatiossa ajatellaan kyllä epäkohtia, mutta asioita ei välttämättä jakseta viedä loppuun asti. Myös melun koettiin aiheuttavan ongelmatilanteita. Kuitenkin melu todettiin sellaiseksi tekijäksi, joka kuuluu työnkuvaan ja ajateltiin, että sille ei vain voida tehdä mitään.

Haastattelun perusteella voidaan todeta, että työpaikan työilmapiiri ei ole ehkä ihan kaikilta osin kunnossa. Vaikka suurin osa haastateltavista olivatkin tyytyväisiä omiin työsuhteisiinsa, kertoivat kaikki haastateltavat kitkasta, joita työpaikalla ajoittain esiintyy.

Tutkimustuloksista nousi esiin, että työnjohtajaa kaivattaisiin. Haastattelussa saatiin käsitys, siitä että työnjohtajan avulla työnjako selkeytyisi ja asiat eivät olisi niin suurpiirteisiä. Työnjohtajan avulla työstä tulisi johdonmukaisempaa.

Tutkimuksesta selvisi, että jonkinlainen sijaisjärjestely olisi paikallaan case-yritykselle. Työntekijöiden poissaolo vaatii ylimääräistä aikaa ja suunnittelua. Todettiin, että sijaisjärjestelyn puuttuminen hidastaa työntekijöiden työtä ja aiheuttaa mahdollisesti aikatauluongelmia valmistuvien töiden parissa.

Tutkimuksen tuloksista voidaan siis päätellä, että yritys toimii ihan hyvin nykytilassaan, mutta yrityksellä tulisi olla kerta kaikkiaan selkeämmät toimintatavat ja aikaa pitäisi löytyä hallinnollisten asioiden selvittämiseen. Suurin ongelma yrityksen riskienhallinnassa on se, että riskit ja epäkohdat tiedostetaan, mutta asioista ei keskustella eikä niille tehdä mitään.

6.2 Kehittämisehdotukset

Seuraavassa osiossa esitellään tutkimustuloksien pohjalta luotuja kehittämisehdotuksia. Kehittämisehdotuksissa esitellään tutkijoiden antamia konkreettisia keinoja case-yrityksen riskienhallinnan parantamiseksi. Kehittämisehdotukset esitellään aihealueittain.

6.2.1 Työn opastus ja ohjaus

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että kohdeorganisaation perehdyttäminen on yksi osa-alue, mitä tulisi kehittää. Ensimmäisenä kehittämisehdotuksena perehdytystä ajateltaessa on perehdyttämiskansiot. Kansion tulisi sisältää tiedot yrityksestä, suurpiirteiset ohjeet työpaikalla käyttäytymisestä sekä yleisimmistä työtehtävistä. Perehdyttämiskansio sisältäisi myös perehdyttämislomakkeen, joka palautettaisiin myöhemmin täytettynä alun perehdytyksen jälkeen.

Ensimmäisten viikkojen aikana uudella työntekijällä tulisi olla määrätty perehdyttäjä, joka turvaa työntekijän tekemän työn. Kohdeorganisaatiossa on työntekijöitä monelta eri alalta, jolloin työntekijöiden työskentelytavat, tiedot ja taidot voivat erota toisistaan. On ensisijaisen tärkeää, että jokainen työntekijä on varma siitä mitä hänen työnkuvaansa kuuluu ja miten kyseisessä yrityksessä toimitaan.

Uuden työntekijän ja hänelle määrätyn perehdyttäjän olisi hyvä käydä läpi työntekijän täyttämä perehdyttämislomake muutaman ensimmäisen kuukauden jälkeen. Samalla keskustellaan asioista, jotka ovat jääneet mietityttämään uutta työntekijää tai hänen perehdyttäjäänsä.

Perehdytyksen tulisi olla jatkuvaa. Vaikka ensimmäiset viikot ovatkin äärimmäisen tärkeitä, tulee työntekijästä ja hänen osaamisestaan pitää huolta koko työsuhteen ajan. Henkilökuntaa pitää kouluttaa mahdollisuuksien mukaan säännöllisesti. Työntekijöiden moitteeton työnjälki ei saisi olla este sille, ettei työntekijä voisi kouluttaa itseään vielä enemmän. Koulutusten avulla parhaimmatkin työntekijät voivat saada uusia näkökulmia esimerkiksi työvälineiden erilaisesta käytöstä tai paremmasta työasennosta.

Kehityskeskustelut ovat eräs tapa ylläpitää työntekijän hyvinvointia ja osaamista. Kehityskeskusteluiden avulla työntekijälle tulee kuva, että häntä ja hänen tekemäänsä työtä arvostetaan ja työntekijästä halutaan pitää kiinni. Kehityskeskusteluja tulisi pitää säännöllisin väliajoin ja keskusteluissa käydyt asiat pitäisi kirjata johonkin ylös, että niitä voitaisiin seurata.

Hyvällä perehdyttämisellä pystytään välttämään riskien aiheutumista. Onnistuneen perehdytyksen myötä työntekijällä on myönteinen suhtautuminen työtään ja työpaikkaansa kohden. Tällöin myös henkilöstön vaihtuvuus vähenee.

Tutkimustulosten mukaan kohdeorganisaatiossa ei ole työnjohtajaa. Suurin osa työntekijöistä kuitenkin kaipaisi sellaista henkilöä, joka pitäisi tarkempaa kirjaa työtilauksista, aikatauluista ja työtilauksia hoitavista henkilöistä. Tutkimustuloksista selvisi, että yrittäjän poissaolo tuottaa ongelmia. Työnjohtajan avulla paikalla olisi useimmiten joku joka juoksevista tietää asioista.

Ehdotetaan, että case-yrityksessä nimettäisiin työnjohtaja, joka voi olla esimerkiksi joku vanhoista työntekijöistä. Työnjohtaja olisi vastuussa asentajista ja heidän tekemästään työstä. Työnjohtajan avulla saadaan kevennettyä yrittäjien taakkaa. Samalla hoidettavat asiat tulevat sujuvimmiksi ja selkeämmiksi.

6.2.2 Kirjalliset ohjeet ja dokumentit

Perehdyttämiskansion lisäksi työpaikalla tulisi olla myös muita kirjallisessa olevia ohjeistuksia. Case-yrityksessä ei kirjata ylös läheltä piti -tilanteita tai muitakaan epäkohtia. Lisäksi esimerkiksi kemikaaleista ja niiden käytöstä ei ole annettu kirjallista ohjeistusta. Tärkeitäkin asioita käsitellään vain sanallisessa muodossa.

Läheltä piti -tilanteita ei pidetä kohdeorganisaatiossa niin vakavina asioina mitä ne oikeasti ovat. Kun läheltä piti -tilanne tapahtuu, siitä ehkä voidaan mainita työkaverille, mutta ei sen enempää. Epäkohdan täytyy olla todella suuri, että siihen kiinnitetään huomiota. Koska läheltä piti -tilanteita ei kirjata ylös, niiden hoitaminen voi välillä unohtua kaiken muun toiminnan keskellä.

Case-yrityksellä täytyisi olla selkeät toimintatavat ylipäättään kaiken raportoinnin kannalta. Tutkimusten tuloksista selvisi, että viime keväänä yrityksessä pidettiin viikkopalaverieita, mutta käytäntö ei ole enää voimassa. Palaverit ovat erinomainen tapa pitää kaikki työntekijät kartalla siitä mitä työpaikalla tapahtuu. Viikkopalaverissa voidaan tarkastella menneen viikon ja tulevan viikon tapahtumia. Palaverissa työntekijöillä on mahdollisuus kertoa myös sattuneista läheltä piti -tilanteista. Viikkopalaverit kirjataan ylös hyvin yksityiskohtaisesti tai tallennetaan sanallisessa muodossa.

Kemikaalien vähäisyydellä tai kemikaalien käytön määrällä ei ole vaikutusta siihen pitäisikö kemikaaleista olla olemassa kemikaaliluettelo. Kaikki kemikaalit eivät ole vaarallisia, mutta ne voivat aiheuttaa väärin käytettynä ongelmia. Kemikaaliluettelosta täytyy löytyä listattuna kaikki työpaikalla käytetyt kemikaalit. Kemikaaliluettelo on osa yrityksen riskienhallintaa, sillä kemikaaliluettelossa kerrotaan myös vaaroista, joita kemikaalien käyttö voi aiheuttaa.

6.2.3 Työolosuhteet

Työn vaarojen arviointiin liittyy myös riskien mittaaminen työpaikalla. Mittauksia vaativat riskit eivät välttämättä ole aina suoraan näkyvissä olevia riskejä. Esimerkiksi melu, häikä sekä ilman epäpuhtaudet voivat aiheuttaa vakaviakin terveysvaaroja työntekijälle ajansaatossa.

Raskaan kaluston korjaamossa melu voi olla aika-ajoin valtavaakin, mikä aiheuttaa muun muassa kommunikointivaikeuksia. Kehittämisehdotuksena melulle on jonkinlaiset viestintäkuulonsuojaimet. Viestintäkuulonsuojaimet suojaavat työntekijää melulta ja antavat mikrofoniinsa ansioista työntekijöille mahdollisuuden kommunikoida selkeästi keskenään.

Sisäilman puhtauteen oli tulossa muutosta pakokaasuimurin myötä. Jo olemassa oleva pakokaasuimuri tulee asentaa mahdollisimman nopeasti. Pakokaasuimuri tuskin yksin riittää parantamaan sisäilman laatua. Kunnollinen ilmanvaihto voisi olla oleellinen työolosuhteiden parantamiskeino.

Tutkimustulosten perusteella muutamia työntekijöitä häiritsi yrityksen toimitilojen epäsiisteys. Koettiin, että epäjärjestys aiheuttaa riski- ja vaaratilanteita. Siisteys vaikuttaa työntekijöiden ergonomiaan. Työntekijöillä pitäisi olla tarpeeksi tilaa tehdä työnsä ilman, että he joutuvat joustamaan kehoaan epäluonnollisiin asentoihin.

Työntekijöiden työolosuhteisiin ja ergonomiaan voidaan vaikuttaa pienilläkin asioilla. Työtilat tulee suunnitella järkeviksi niin, että jokaisella työpisteellä on helppo työskennellä. Työvälineillä tulisi olla omat paikkansa, johon ne palautettaisiin viimeistään työpäivän päättyessä. Osa haastateltavista koki, että työtilojen riittämättömyys on aiheuttanut omalta osaltaan epäsiisteyttä. Uusien toimitilojen ollessa epäajan-kohtaista tavaran paljoutta on vaikea hallita. Parhaimpana ratkaisuna lienee tarpeettomien tavaroiden varastointi pois hallista.

6.2.4 Riskienhallinta

Tutkimuksesta kävi ilmi, että case-yrityksellä ei ole riskienhallintasuunnitelmaa. Haastateltavien vastauksesta voidaan päätellä, että yrityksessä riskit ovat kokonaisuudessaan toissijainen asia. Yrityksessä osataan kyllä nimetä riskejä, mutta niiden hallintaan tai pienentämiseen ei löydetä aikaa.

Riskienhallinnan kehittämisehdotukset pohjautuvat siihen, että yrityksen riskienhallinta konkretisoidaan. Kaiken perustana on riskienhallintasuunnitelman luominen sekä riskien kartoittaminen. Jos yritykseltä ei itseltään löydy tarvittavaa aikaa ja resursseja kokonaisvaltaiseen riskienhallinnan suunnitteluun ja ylläpitämiseen, voi yritys käyttää apunaan ulkopuolisia asiantuntijoita.

Yrityksen riskienhallinta ei ole pelkästään yrityksen johdon vastuulla. Olisikin suotavaa, että case-yrityksessäkin työntekijöitä osallistettaisiin yrityksen riskienhallintaan. Sujuvan riskienhallinnan periaatteena on, että jokaisella työntekijällä on yrityksen määritelty yrityksen riskienhallinnassa oma vastuu, tehtävä ja rooli.

Eräänä epäkohtana koettiin sijaisjärjestelyiden puuttuminen. Jokaiselle työntekijälle tulisi olla nimettynä varahenkilö poissaolojen varalta.

Kokonaisvaltaisesti tutkimustuloksista voidaan päätellä, että kyseessä on niin sanottu vanhan koulukunnan paja, jossa työtä tehdään sen kummemmin muita asioita miettimättä. Kyseessä on vielä pienehkö yritys, jonka nykyinen toimintamalli on ollut ainakin tähän asti suhteellisen sujuva. Yritys on kuitenkin kasvanut muutamien vuosien aikana. Yrityksen kasvaessa asioita ei voida tehdä enää vähän sinne päin, vaan yrityksellä täytyy olla täsmälliset toimintaohjeet ja suunnitelmat.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön pohjalta kohdeorganisaatio pystyy viemään eteenpäin riskienhallintaansa. Tehty tutkimus herättelee yritystä riskien ja riskienhallinnan maailmaan omalla osaamisalueellaan. Opinnäytetyö antaa yritykselle yleispätevän kuvan yrityksen riskienhallinnasta ja epäkohdista.

Kohdeorganisaatiossa voitaisiin toteuttaa tämän tutkimuksen pohjalta jatkotutkimuksia. Jatkotutkimusehdotuksina opinnäytetyön tekijät ehdottavat riskianalyysin tekemistä, jonka perusteella voidaan luoda riskienhallintasuunnitelma. Riskianalyysissä tunnistettaisiin ja kartoitettaisiin riskit yksityiskohtaisemmin. Ennenkö riskienhallintasuunnitelma voidaan tehdä, täytyy yrityksen johdon perehtyä yrityksen riskeihin tarkemmin.

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia mitä riskejä case-yrityksessä työskentelevien henkilöiden työstä aiheutuu. Aihe oli yritykselle hyvin ajankohtainen, sillä yrityksessä ei olla aikaisemmin tutkittu riskejä ja niiden aiheuttajia. Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää työn vaaratekijöitä sekä mahdollisia epäkohtia yrityksen riskienhallinnassa.

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan sujuva. Opinnäytetyöllä ollessa kaksi tekijää, opinnäytetyön eteneminen oli jouhevaa. Tutkijat tekivät opinnäytetyötä koko prosessin ajan aina yhdessä, kuitenkin niin, että kummallakin tutkijalla oli omat osionsa. Yhdessä työskentelyllä varmistettiin se, että kumpikin pysyi ajan tasalla siitä, että mitä opinnäytetyö sisältää. Tällä tavoin prosessin aikana tutkijat saivat myös tukea toisiltaan.

Opinnäytetyön toteuttaminen pysyi aikataulussa. Eniten tutkijoiden aikaa vei teoreettisen viitekehyksen kirjoittaminen. Hyvän viitekehyksen perusteella oli helpompaa toteuttaa haastattelut. Vaikka kirjallisuus oli vähäistä, tuli opinnäytetyön viitekehystä kattava ja case-yrityksen alaan keskittynyt.

Opinnäytetyön aihe miellytti kumpaakin tekijää, joten prosessin aikana ei esiintynyt turhautumistakaan. Opinnäytetyön avulla tutkijat pääsivät perehtymään kvalitatiivisen tutkimuksen pariin. Aineiston keruun menetelmäksi valikoitunut teemahaastattelu osoittautui oikein käytännölliseksi ja kattavaksi tavaksi opinnäytetyön aiheen kannalta.

LÄHTEET

- A 15.2.2006/85. Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta.
- A 18.12.2003/1239. Valtioneuvoston asetus otsonikerrostakerrosta heikentäviä aineita ja eräitä fluorihilivetyjä sisältävien laitteiden huollosta sekä huoltotoimintaa ja jätehuoltoa suoritettavien pätevyysvaatimuksista annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta.
- A 5.12.2001/1187. Valtioneuvoston asetus otsonikerrosta heikentäviä aineita ja eräitä fluorihilivetyjä sisältävien laitteiden huollosta sekä huoltotoimintaa ja jätehuoltoa suorittavien pätevyysvaatimuksista.
- Case-yrityksen markkinointivastaava. 2018. Markkinointivastaava. Case-yritys. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Emilia Linjamäki. [Viitattu 18.10.2018].
- Case-yritys. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.10.2018].
- Duunitori. 17.1.2017. [Valokuva]. Saatavana: <https://duunitori.fi/tyoelama/kuorma-automekaanikon-tyo-haastavaa-monipuolista-jokainen-auto-yksilo/>
- Flink, A-L. Reiman, T. & Hiltunen, M. 2007. Heikoin lenkki?: Riskienhallinnan inhimilliset tekijät. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Health and Safety Executive.1.4.2013. Example of risk assesment: Motor vehicle mechanical repair workshop. [Verkkosivu]. [Viitattu 31.10.2018]. Saatavana: <http://www.hse.gov.uk/risk/casestudies/pdf/mvr.pdf>
- Henkilöriskit. Ei päiväystä. Suomen Riskienhallintayhdistys. [Verkkosivusto]. [Viitattu 2.10.2018]. Saatavana: <https://www.pk-rh.fi/>
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Juvonen, M. Koskensyrjä, M. Kuhanen, L. Ojala, V. Pentti, A. Porvari, P. & Talala, T. 2014. Yrityksen riskienhallinta. Helsinki: Finanssi ja vakuutuskustannus FINVA.
- KAMAT-tietokortit. Ei päiväystä. Työterveyslaitos. [Verkkovisu]. [Viitattu 16.10.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/altisteet/kemikaaliturvallisuus/kamat-kortit/>

- KAMAT-tietokortti: Auton asentajan tehtävät. 31.5.2007. Työterveyslaitos. [Pdf]. [Viitattu 16.10.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/02/Auton asentaja.pdf>
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kilpailu- ja kuluttajavirasto. 15.2.2014. Palvelun virhe. [Verkkosivu]. [Viitattu 17.10.2018]. Saatavana: <https://www.kkv.fi/Tietoa-ja-ohjeita/Viat-viivastykset/palvelun-vika-tai-puute/>
- L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- L 27.6.2014/527. Ympäristösuojelulaki.
- Laitinen, H. Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Leino, A. 2009. Autoalan työsuojeluopas. 9. uud. p. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Liikeriskit. Ei päiväystä. Suomen Riskienhallintayhdistys. [Verkkosivusto]. [Viitattu 25.9.2018]. Saatavana: <https://www.pk-rh.fi/>
- Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Morrison, K. 24.8.2014. Safety and Health Magazine: Reporting near misses. [Artikkeli]. [Viitattu 31.10.2018]. Saatavana: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/10994-reporting-near-misses>
- Mustonen, E. & Saarinen, M. Ei päiväystä. Riskienhallinta. [Verkkosivu]. Valtiovarainministeriö. [Viitattu 25.9.2018]. Saatavana: <https://vm.fi/riskienhallinta>
- Osaaminen. Ei päiväystä. Suomen Riskienhallintayhdistys. [Verkkosivusto]. [Viitattu 4.10.2018]. Saatavana: <https://www.pk-rh.fi/>
- Psykososiaalinen kuormitus. Ei päiväystä. Työturvallisuuskeskus. [Verkkosivu]. [Viitattu 9.10.2018]. Saatavana: <https://ttk.fi/>
- Ramentor. Ei päiväystä. [Kuva]. [Viitattu 15.10.2018] Saatavana: <http://www.ramentor.com/etusivu/teoria/riskianalyysi/>
- Riskien luokittelu. Ei päiväystä. Suomen Riskienhallintayhdistys. [Verkkosivusto]. [Viitattu 19.10.2018]. Saatavana: <https://www.pk-rh.fi/>

- Riskienhallinnan hyödyt. Ei päiväystä. Suomen Riskienhallintayhdistys. [Verkkosivusto]. [Viitattu 12.10.2018]. Saatavana: <https://www.pk-rh.fi/>
- Riskienhallinnan periaatteet. Ei päiväystä. Suomen Riskienhallintayhdistys. [Verkkosivusto]. [Viitattu 9.10.2018]. Saatavana: <https://www.pk-rh.fi/>
- Riskienhallinta. Ei päiväystä. Suomen Riskienhallintayhdistys. [Verkkosivusto]. [Viitattu 25.9.2018]. Saatavana: <https://www.pk-rh.fi/>
- Riskienhallintaprosessi. Ei päiväystä. Suomen Riskienhallintayhdistys. [Verkkosivusto]. [Viitattu 15.10.2018]. Saatavana: <https://www.pk-rh.fi/>
- Stormossen. Ei päiväystä. [Kuva]. [Viitattu 17.10.2018]. Saatavana: http://www.stormossen.fi/Vaarallinen_jate
- Stormossen. Ei päiväystä. Vaarallinen jäte. [Verkkosivu]. [Viitattu 17.10.2018]. Saatavana: http://www.stormossen.fi/Vaarallinen_jate
- Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi
- Tuoteriskit. Ei päiväystä. Suomen Riskienhallintayhdistys. [Verkkosivusto]. [Viitattu 17.10.2018]. Saatavana: <https://www.pk-rh.fi/>
- Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Ei päiväystä. Työturvallisuuskeskus. [Verkkosivu]. [Viitattu 25.9.2018] Saatavana: <https://ttk.fi/>
- Työsuojelu. 24.9.2015. [Verkkosivusto]. Riskienhallinta. [Viitattu 26.9.2018]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi/riskien-hallinta>
- Työterveyslaitos. [Valokuva]. [Viitattu 3.10.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/altisteet/ohjeavot-tavoitetasot-tyoympariston-haittatekijoille/>
- Vahti-ylläpito. 8.10.2009. Riskienhallinnan keinot. [Verkkosivu]. Valiovarainministeriö. [Viitattu 26.9.2018]. Saatavana: <https://www.vahtiohje.fi/web/guest/riskien-hallinnan-keinot>
- Ympäristöriskit. Ei päiväystä. Suomen Riskienhallintayhdistys. [Verkkosivusto]. [Viitattu 17.10.2018]. Saatavana: <https://www.pk-rh.fi/>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelulomake

Liite 1. Haastattelulomake

Taustatiedot

1. Koulutustausta?
2. Miten kauan ollut alalla?
3. Miten kauan työskennellyt yrityksessä?

Riskit ja perehdytys

4. Mitkä asiat koet aiheuttavan eniten riskejä omassa työssäsi? Esimerkiksi työvaiheet, -välineet
5. Onko perehdytyksesi ollut hyvää ja riittävää?
 - a. Onko perehdytys ollut jatkuvaa?
6. Miten perehdytys tapahtui?
 - a. Oliko se henkilökohtaista vai saitko jonkun perehdytyspaketin, josta opiskelit enimmäkseen asiat itsellesi?
7. Tuleeko riskienhallinta sinun mielestäsi jokapäiväisessä työssä hyvin tai tarpeeksi esille?

Itse työstä aiheutuvat riskit

8. Onko työpaikalla ohjeistusta esimerkiksi kemikaalien käsittelyistä, suojaimien käytöstä?
9. Noudatatteko lakeja, annettuja asetuksia esimerkiksi melun kannalta, vai käytättekö vain kuulonsuojaimia siitä syystä, että on kova meteli?
10. Onko työpaikalla toteutettu minkäänlaisia mittauksia liittyen riskienhallintaan? esim. melu, tärinä, kemikaalit.
11. Miten koet työolosuhteesi? Valaistus, lämpötilat, työolojen ergonomisuus,
12. Onko työpaikalla huomioitu ympäristöriskit? Jätteiden lajittelu yms.
13. Oletko kokenut tapaturmia tai läheltä piti -tilanteita?
 - a. Miten olet itse niihin reagoinut?
 - b. Onko niihin puututtu? Jos on niin miten?

Henkiset riskitekijät

14. Millaiseksi koet työpaikan työilmapiirin?
 - a. Koetko henkisen ympäristön olevan riskitekijä?
15. Miten asioihin ja epäkohtiin puututaan?
16. Onko sinulle määrätty lähin esimies, jolle uskallat kertoa asioista.
17. Pystytkö erottamaan työajan ja vapaa-ajan toisistaan? Esimerkiksi päivystysvuorossa ollessasi.
18. Lopuksi vielä, onko sinulla jotain lisättävää tai mielessä jokin asia joka liittyy työpaikkasi riskienhallintaan.

Lisäkysymykset yrityksen johdolle

1. Mistä ajatus lähti tähän yritykseen ja sen pyörittämiseen?
2. Kuinka rekrytoitte työntekijöitä?
3. Miten hoidatte sijaisjärjestelyt työntekijän sairastuessa?
4. Onko teillä minkäänlaista riskienhallintasuunnitelmaa?