
TYÖSUOJELUUN PEREHDYTTÄMINEN ELINTARVIKETEOLLISUUDESSA

Mika Mustonen

Opinnäytetyö

Ammattikorkeakoulututkinto



Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Koulutusohjelma Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Mika Mustonen	
Työn nimi Työturvallisuuden perehdyttäminen elintarviketeollisuudessa	
Päiväys 18.11.2010	Sivumäärä/Liitteet 28+18
Ohjaaja(t) Anja-Riitta Keinänen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) FutureFood Savonia-ammattikorkeakoulu	
Tiivistelmä <p>Perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan joka työpaikassa, ja kaikille osapuolille on tärkeää, että perehdyttäminen on laadukasta ja tehokasta. Esimiehen tai perehdyttämisen suunnittelijan on tärkeää olla tietoinen työturvallisuuslain vaatimuksista, jotta työntekijää voidaan opastaa riittävästi työtehtäviinsä ja työturvallisuuteen.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia mahdollisimman helppokäyttöinen työturvallisuusopas elintarviketeollisuuden tarpeisiin. Oppaan tavoitteena oli olla helppolukuinen ja ymmärrettävä, sisältää tarvittava tieto työturvallisuuslaista ja tarpeelliset lomakkeet perehdytystä ja käytännön työturvallisuustoimenpiteitä varten.</p> <p>Opas sisältää perehdyttämisen, työn opastuksen ja työnsuojelun ohjeistukset. Opinnäytetyössä kehitetyt mallilomakkeet auttavat yrityksiä suunnittelemaan ja toteuttamaan perehdytystä sekä käytännön työturvallisuustoimenpiteitä omien tarpeidensa mukaan.</p>	
Avainsanat Perehdyttäminen, työnopastus, työsuojelu, työturvallisuuslaki	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Hotel and Restaurant Management			
Author(s) Mika Mustonen			
Title of Thesis Orientation to health and safety at work in food industry			
Date	18.11.2010	Pages/Appendices	28+18
Supervisor(s) Anja-Riitta Keinänen			
Project/Partners FutureFood Savonia University of Applied Sciences			
<p>Abstract</p> <p>The objective of this thesis was to create as conceivable material of Occupational Safety and Health Act, concerning in particular food industries, as possible. The forms that are a part of the thesis are made to help corporations design and carry out occupational instruction and guidance as well as health and safety at work. I familiarised myself with different publications and books concerning occupational instruction and guidance and health and safety at work to create Work safety guide for food industries.</p> <p>Orientation and occupational instruction and guidance are needed in every workplace and it is crucial to all parties included that orientation is first class. It is important for the foreman or orientation planner to be aware of Occupational Safety and Health Acts demands, so that employees can be educated sufficiently to their work assignment and to health and safety at work.</p> <p>The guide was supposed to be user friendly and easily understandable and to contain the needed information on Occupational Safety and Health Act. There are also useful forms as appendixes that can be used for orientation and practical measures of health and safety at work.</p>			
<p>Keywords</p> <p>Orientation, occupational instruction and guidance, health and safety at work , Occupational Safety and Health Act</p>			

SISÄLTÖ

1	Johdanto	5
2	Perehdyttäminen	6
2.1	Perehdyttämisen merkitys	6
2.2	Perehdyttämisen hyödyt	6
2.3	Perehdyttämisen suunnittelu.....	7
2.4	Työturvallisuuden perehdyttäminen	8
3	Työnopastus.....	10
3.1	Työnopastuksen suunnittelu	10
3.2	Oppimisen seuranta ja arviointi.....	12
4	Työsuojelu.....	13
4.1	Työterveyshuolto	13
4.2	Työtapaturmat	13
4.3	Ammattitaudit	15
4.4	Työympäristö ja työolot.....	16
4.4.1	Fysikaaliset tekijät	17
4.4.2	Kemialliset tekijät.....	18
4.4.3	Biologiset tekijät	18
4.4.4	Henkilönsuojaimet.....	18
4.5	Työn kuormittavuus	19
4.5.1	Ergonomia.....	19
4.5.2	Henkinen hyvinvointi	20
4.5.3	Työn fyysinen kuormitus.....	20
4.5.4	Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	21
4.6	Työsuojelun toimintaohjelma	21
4.7	Työsuojelun yhteistoiminta	21
4.8	Työsuojelun vastuut.....	22
5	Elintarviketeollisuuden työsuojeluoppaan kehittäminen	24
5.1	Kehittämistyön tavoitteet.....	24
5.2	Kehittämismenetelmät	24
5.3	Tulokset.....	24
6	Pohdinta.....	25
LÄHTEET		26

LIITTEET

Liite 1 Elintarvikealan Työturvallisuusopas Lait ja asetukset

1 Johdanto

Turvallinen ja terveellinen työpaikka on etu henkilöstölle ja työnantajalle. Työt sujuvat häiriöttä, eikä vahinkoja pääse tapahtumaan.

Perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan joka työpaikassa ja kaikille osapuolille on tärkeää, että perehdyttäminen on laadukasta ja tehokasta. Tarkoituksena on saada uusi työntekijä nopeasti sisään työyhteisöön ja kykeneväksi itsenäiseen työskentelyyn. Hyvään ammattitaitoon kuuluu myös turvallinen työskentely ja terveelliset työtavat.

Idea opinnäytetyön aiheesta lähti osittain siitä, että työskentelen itse elintarvikealan esimiestehtävissä ja olen tekemisissä työsuojeluasioiden kanssa usein. Tämä opinnäytetyön teko on auttanut minua tutustumaan aiheeseen syvällisemmin ja perusteellisemmin. Lisäksi uskon, että työstä on hyötyä muillekin vastaavissa tehtävissä toimiville. Lisäksi opinnäytetyötä voidaan käyttää hyväksi suunniteltaessa ja toteuttaessa perehdyttämistä elintarvikealan yrityksissä.

Työ jakautuu kahteen osaan, joista ensimmäinen käsittelee perehdyttämisen, työsuojelun ja työnopastuksen teoriaa ja toinen käsittelee työturvallisuuslakia mahdollisimman kansantajuisesti ja erityisesti elintarvikealan näkökulmasta. Toinen osa sisältää myös hyödyllisiä lomakkeita, joita voidaan soveltaa eri yritysten käyttöön täydentämällä ja muokkaamalla.

2 Perehdyttäminen

2.1 Perehdyttämisen merkitys

Perehdyttämistä tarvitaan jatkuvasti ja jokaisessa yrityksessä riippumatta yrityksen koosta tai toimialasta. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työnsä, sekä siihen liittyvät odotukset. Perehdytettäviä on monenlaisia, joten perehdytys on suunniteltava tarpeen ja tilanteen mukaan yksilölliseksi. Perusrunko voi olla sama, mutta sitä on sovellettava tarpeen mukaan. Uudelle työntekijälle lähes kaikki on uutta, lukuun ottamatta työhönottohaastattelussa läpikäytyjä asioita. Perusasiat tulokas voi oppia hyvinkin nopeasti, mutta työn perinpohjaiseen oppimiseen kuluu, työtehtävästä riippuen, jopa useita kuukausia. Lyhytaikaisten sijaisten kouluttamisessa on usein käytettävissä vähemmän aikaa, joten tulee keskittyä työn kannalta oleellisimpiin asioihin. Heitä varten on myös hyvä kerätä perehdyttämisaineistoa, esimerkiksi tärkeimpien asioiden muistilista. Muutoksiin perehdyttämisessä, esimerkiksi koneiden tai laitteiden muuttuessa, mahdollisesti koko henkilökunta tarvitsee perehdyttämistä. Muutokset tuovat usein tullessaan pelkoa ja muutosvastarintaa, joten tällaisissakin tilanteissa perehdyttämiseen on paneuduttava huolellisesti. (Hämäläinen & Kangas 2010, 2-4; Mäntynen & Penttinen 2010, 2-3.)

Varsinkin suurempien yritysten kannattaa systematisoida perehdyttäminen, jotta jokaiselle perehdytettävälle tulisi opetettua kaikki oleellinen. Kannattaa määrittää eri tehtäviin perehdyttäjät, joita kannattaa myös tarpeen mukaan kouluttaa. Perehdyttäjä suunnittelee perehdyttämisen yksilöllisesti opastettavan tilanteen mukaan ja myös dokumentoi oppimisen. (Helsilä 2002, 52-53.)

2.2 Perehdyttämisen hyödyt

Hyvin toteutettu perehdyttäminen hyödyttää paitsi työntekijää ja yritystä, myös koko työyhteisöä sekä mahdollisia asiakkaita ja sidosryhmiä. Perehdyttämisellä pyritään luomaan positiivista asennetta ja sitoutuneisuutta työyhteisöä ja työtä kohtaan. Tehokkaalla perehdyttämisellä oppimiseen tarvittava aika lyhenee, ja samoin virheiden määrä vähenee sekä niiden korjaamiseen tarvittava aika. Kaikki tämä vaikuttaa positiivisesti tulokkaan mielialaan, motivaatioon ja jaksamiseen sekä koko työyhteisöön. Tapaturmia sattuu helpommin uusille työntekijöille, joilta puuttuu tarvittavia turvallisen

työskentelyn tietoja ja taitoja. Perehdyttämisellä työtaturmat ja turvallisuusriskit saadaan vähenemään. Ystävällinen ja kannustava asenne perehdyttäjällä parantaa uuden työntekijän työmotivaatiota, jolloin tulokkaan poissaolot saattavat vähentyä ja hänen sitoutumisensa työpaikkaan vahvistuu. Jos hänet jätetään muun työyhteisön ulkopuolelle tai hänet jätetään suoriutumaan yksin työtehtävistään liian aikaisin, hänen työmotivaationsa todennäköisesti heikkenee. Työmotivaatio on yksi tärkeimmistä poissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttavista tekijöistä. Perehdyttämisellä voidaan joko vahvistaa, tai heikentää motivaatiota työtä kohtaan. Perehdyttämisellä voidaan myös säästää kustannuksia, esimerkiksi virheiden, tapaturmien, hävikin, poissaolojen sekä henkilöstön vaihtuvuuden vähenemisen kautta. Perehdyttämisellä voidaan myös vaikuttaa mielikuvaan, mikä ihmisillä on yrityksestä, eli yrityskuvaan. Vaikutus ei ole välttämättä pelkästään opastettavan mielikuviin, vaan mahdollisesti hänen kertomanaan myös esimerkiksi ystävien tai sukulaisten yrityskuvaan. (Hämäläinen & Kangas 2010, 4-5.)

2.3 Perehdyttämisen suunnittelu

Perehdyttäminen edellyttää suunnitelmallisuutta, dokumentointia jatkuvuutta ja valmentautumista. Hyvä suunnittelu tuo tehokkuutta ja johdonmukaisuutta kaikkeen toimintaan, myös perehdyttämiseen ja henkilöstön kehittämiseen. Tämän takia koko perehdytysprosessi kannattaa suunnitella huolellisesti. (Hämäläinen & Kangas 2010, 6; Mäntynen & Penttinen 2010, 2.)

Hämäläinen & Kangas (2010, 6) toteaa lähtökohtana perehdytykselle olevan yrityksen henkilöstöpolitiikan, henkilöstöasioiden yleiset pelisäännöt ja periaatteet. Henkilöstöpolitiikka määrittää esimerkiksi seuraavia asioita: Palkataanko maahanmuuttajia? Kuinka paljon tarvitaan osa-aikaisia työntekijöitä ja vuokratyövoimaa. Palkataanko ammattilaisia, vai koulutetaanko itse? Käytetäänkö oppisopimuskoulutusta tai työssä oppijoita? Miten nämä erilaiset ihmiset koulutetaan ja perehdytetään?

Perehdyttäjiltä vaaditaan hyvän ammattitaidon lisäksi muitakin asioita, kuten hyvää motivaatiota ja myönteistä asennoitumista opastamiseen ja opastettavaan sekä opettamistaitoa. Tämän vuoksi perehdyttäjät kannattaa mahdollisuuksien mukaan nimetä ja kouluttaa tehtäviinsä, sekä määrittää perehdyttämistehtävät heille ja esimiehelle. Jokaiselle uudelle työntekijälle tulee määritellä oppimistavoitteet yksilölliset erot huomioon ottaen. Esimerkkinä työpaikkaohjaaja, joka on määritellyt TET-opiskelijalle oppimistavoitteen suuressa teollisuuslaitoksessa: ”Tavoitteena on, että opiskelija

osaa toisen päivän aamuna tulla oikeaan aikaan oikeasta ovesta sisään.” Kirjallinen perehdyttämishjelma kannattaa suunnitella yhteistyössä esimiesten, henkilöstöryhmien, henkilöstöhallinnon edustajien sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden kanssa. Ohjelma toimii muisti- ja tarkastuslistana perehdyttäjälle, uudelle työntekijälle sekä koko työyhteisölle. Ohjelma sisältää myös perehdyttämisen ajankäytön suunnitelman. Sähköinen tai kirjallinen oheismateriaali (Tervetuloa taloon –opas, turvallisuusohjeet jne.) on hyödyllinen, koska alussa perehdytettävälle tulee niin paljon uutta tietoa, jota hän voi myöhemmin kerrata annetusta materiaalista. Suunnittelussa kannattaa myös varautua poikkeuksellisiin tai yllättäviin tilanteisiin, esimerkiksi esimiehen tai perehdyttäjän sairastumiseen tai lomiin. Perehdyttämisessä oleellista on myös oppimisen seuranta ja varmistaminen, jotka tulee suunnitella etukäteen. (Hämäläinen & Kangas 2010, 6-7; Mäntynen & Penttinen 2010, 2-3.)

2.4 Työturvallisuuteen perehdyttäminen

Oikeaan työsuoritukseen kuuluu turvallisuuden huomioon ottaminen. Työturvallisuuslaki (§14) määrittää työnantajan velvollisuudet työturvallisuuteen perehdyttämiseen ja opastukseen uudelle työntekijälle

Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus (työturvallisuuslaki §14)

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

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

Hietala, Kaivanto & Kuikko (2006, 90) toteaa, että työnantajan koulutusvastuun mukaan on;

- *huolehdittava, että työntekijät tuntevat työhön liittyvät työsuojelumääräykset ja osaavat noudattaa niitä*
- *selvitettävä työnopastuksessa eri työsuojeluriskit ja niiden ehkäiseminen*

– tiedotettava muuttuneista määräyksistä

– opastettava työntekijöille eri tilanteiden vaatimat määräysten mukaiset työtavat

Mahdollisessa vahinkotapauksessa haitallisten vastuuseuraamusten välttäminen voi edellyttää kirjallisia dokumentteja työntekijän riittävästä ja järjestelmällisestä perehdyttämisestä esimerkiksi koneen ja laitteen käyttöön. Ylimmän johdon tehtävänä on valvoa, että edellä mainittuja toimenpiteitä toteutetaan. Ylin johto vastaa myös työsuojelullisesti ammattitaitoisten esimiesten valitsemisesta, sekä työsuojelupäällikön nimeämisestä. Keskijohdon on huolehdittava työnjohdon valmiuksista perehdyttämiseen, sekä työsuojelutietouden välittämiseen organisaatiossa sekä ylimmälle johdolle, että työnjohdolle. Työnjohdon tehtävänä on suorittaa itse perehdyttäminen ja huolehtia siinä, että työntekijä ymmärtää omat työsuojeluvälitteensä, kuten käyttää suojavälineitä sekä noudattaa ohjeita ja määräyksiä. Työnjohtaja voi delegoida osia perehdyttämisestä työnopastajalle, mutta vastuu säilyy aina esimiehellä. Työnjohdolla on myös jatkuva valvontavastuu turvallisen työn varmistamiseksi. (Hietala, Kaivanto & Kuikko 2006, 90-92.)

Työturvallisuusosaaminen on tärkeä osa ammattitaitoa. Perehdyttämisessä apuna voi olla kustakin työpisteestä tai tehtävästä tehty haitta- ja vaaratekijöiden arviointi, jonka pohjalta on laadittu terveellisen ja turvallisen työskentelyn kriteerit ja osaamisvaatimukset. Kaikki työntekijät perehdytetään myös pelastuslaissa edellyttämään pelastussuunnitelmaan, jolla varaudutaan omatoimisiin pelastustoimenpiteisiin. Samalla työpaikalla voi työskennellä päätyönantajan lisäksi muita työnantajia tai itsenäisiä työnsuorittajia, esimerkiksi lihanjalostamossa siivoustyöntekijöitä joilla on eri työnantaja. Tällöin päätyönantajan (esimerkiksi lihanjalostamon) on tiedotettava heille työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä niihin liittyvistä ohjeista, pelastusjärjestelyistä sekä pelastussuunnitelmasta. (Hämäläinen & Kangas 2010, 22-23.)

3 Työnopastus

Työnopastus on välitöntä työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista. Työn lisäksi opastetaan muun muassa työssä käytettävien koneiden, laitteiden ja aineiden oikea käyttö sekä turvallisuusmääräykset. Myös mahdollisesti tarvittavien henkilökohtaisten suojainten, suojavaatetuksen sekä suojalaitteiden oikeat ja turvalliset käyttötavat, huolto ja säilytys tulee opettaa samalla. Työnopastuksen yhteydessä käydään myös läpi työhöjeet. Hiljaisen tiedon siirto on yksi suurista haasteista työnopastuksessa. Ellei hiljaista tietoa saada siirrettyä uusille työntekijöille, voi työyhteisöön muodostua vaikea osaamistyhjiö. Työnopastusta tarvitaan aina kun työ on tekijälleen uusi, työtehtävät vaihtuvat, työmenetelmät muuttuvat tai tulee uusia koneita, laitteita tai aineita, työ toistuu harvoin, turvallisuusohjeita laiminlyödään, sattuu työtapaturma tai havaitaan ammattitauti, annetussa opastuksessa havaitaan puutteita, havaitaan virheitä toiminnassa tai laadussa tai tilanne on normaalista poikkeava. (Kanerva 2008, 17; Mäntynen & Penttinen 2010, 4; Työsuojeluhallinto.)

3.1 Työnopastuksen suunnittelu

Työnopastus on tärkeä osa ennakoivaa työnsuojelua. Työnopastuksen puutteet ovat epäjärjestyksen lisäksi yleisimpiä tapaturman syitä. Tämän takia työnopastus kannattaakin suunnitella huolellisesti. Opastussuunnitelmassa tulee huomioida työpaikan riskien arvioinnissa esille tulleet tiedot. Työnopastuksessa tulee aina varmistaa, että opastuksessa annetut tiedot ja työturvallisuusasiat on ymmärretty oikein. (Harjanne ym. 2010, 8-9.)

Työnopastuksen avuksi on kehitetty erilaisia menetelmiä, joista tunnetuimpia on ns. viiden askeleen menetelmä (Kuvio 1). Opastaja voi soveltaa menetelmää jokaisen opetettavan kohdalla tarpeen mukaan. Opastustilanteeseen valmistautumiseen kuuluu tarvittavien välineiden ja tarvikkeiden hakeminen ja opastustilanteessa mahdollisesti käytettävät muistilistat. Opastettava voi etukäteen tutustua laitteiden käyttöohjeisiin ja miettiä kysymyksiä opastajalle. (Hämäläinen & Kangas 2010, 14-15.)



KUVIO 1. Työopastuksen viisi askelta (Hämäläinen & Kangas 2010, 15).

Ensimmäisellä askeleella on opastuksen aloittaminen. Opastajan on tärkeää luoda positiivista asennoitumista ja motivaatiota, jotta oppiminen olisi mahdollisimman tehokasta. Opastaja arvioi tämän hetkiset taidot sekä selvittää oppimistavoitteet. (Hämäläinen & Kangas 2010, 15.)

Toisella askeleella opastettava saa kokonaiskuvan tehtävistä ja sen tekemiseen liittyvistä keskeisistä ohjeista ja nyrkkisäännöistä. Opastettava kannattaa ottaa mukaan tekemiseen mahdollisimman paljon ja kokonaisuus kannattaa pilkkoa pienempiin osiin. Vasta yhden osan opittua siirrytään seuraavaan. Jos kokonaisuutta ei pilkota osiin tai opastaja vaan itse tekee, vaarana on, että osa kokonaisuudesta ei jää opastettavan mieleen. Asioiden perustelevuus ja aktiivinen mukaan ottaminen tukee oppimista. (Hämäläinen & Kangas 2010, 15.)

Kolmannella askeleella tehdään mielikuvaharjoituksia. Opastettava voi esimerkiksi kertoa opastajalle vaihe vaiheelta jonkin opitun työsuorituksen kuvaus. Tällainen harjoitukset auttavat ns. sisäisten mallien syntymiseen, jotka myöhemmin ohjaavat toimintaa automaattisesti, jolloin jokaista työvaihetta ei tarvitse miettiä erikseen. (Hämäläinen & Kangas 2010, 16.)

Neljännellä askeleella käytännön työn avulla harjaannutetaan taitoja. Opastettava tekee työvaiheen opastajan seurattessa työskentelyä. Työn tekemisen jälkeen molemmat arvioivat työsuorituksen ja pitävät rakentavan palautekeskustelun jossa opastettava voi myös antaa palauteta opastajalle. Harjoittelua jatketaan, kunnes kaikki työvaiheet onnistuvat vaaditulla tavalla. (Hämäläinen & Kangas 2010, 16.)

Viidennellä askeleella varmistetaan, että oppimistavoitteet on saavutettu ja opastettava pystyy suoriutumaan tehtävistään itsenäisesti. Hyvä tapa opitun varmistamiseen on pyytää opastettavaa toimimaan opastajana, opettaen työn opastajalleen. Alussa opastaja silloin tällöin seuraa itsenäistä työskentelyä varmistaakseen että tekeminen täyttää sille asetetut vaatimukset. (Hämäläinen & Kangas 2010, 16.)

3.2 Oppimisen seuranta ja arviointi

Seurannalla voidaan varmistaa oppiminen ja työnopastussuunnitelman onnistuminen: Miten yleisesti onnistuttiin, saavutettiin tavoitteet, missä parantamista tai muuttamista, mitä tulisi korjata tai tehdä toisin. Työnopastussuunnitelman kehittämisessä kannattaa huomioida perehdytettyjen mielipiteitä ja mahdollisia ideoita. Hyvänä seurannan apuvälineenä voi käyttää tarkistus- ja muistilistoja. Tarkistuslistoista selviää opitut työt, jotka opastettava, opastaja sekä esimies allekirjoituksillaan kuittaavat. Tarvittaessa voidaan pitää myös erillisiä seuranta- ja arviointikeskusteluja, joissa käydään vielä tarkemmin läpi toiveita ja tarpeita ja mietitään jatkoa. Jos työssä tarvitaan paljon teoretieto, voidaan tällaisten asioiden oppimista mitata erilaisilla tietotesteillä. Oppimisen arviointi on hyvä motivaatiokeino, sekä hyvä itsearviointin kehittämiskeino. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on tärkeitä, sekä opastajan, että opastettavan ammattitaidolle. (Hämäläinen & Kangas 2010, 17-19.)

4 Työsuojelu

Työsuojelu on työpaikan työympäristön ja työolojen turvallisuutta ja terveellisyyttä edistävää ja ylläpitävää toimintaa. Työsuojelu myös parantaa työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä. Työsuojelun näkyviä vaikutuksia ovat mm: tuottavuuden ja kilpailukyvyyn lisääntyminen, kannattavuus ja tuloksellisuus, työmotivaation kehittyminen sekä normaalin toiminnan häiriöttömyys. (Harjanne ym. 2010, 3; Kämäräinen ym. 2009, 8-9.)

4.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään kustannuksellaan työterveyshuollon, jonka tehtävänä on tarjota työpaikoille asiantuntijapalveluita liittyen työterveyteen, työturvallisuuteen ja työympäristöön. Lain mukaan työnantajan on kustannettava vähintään lakisääteiset palvelut, joihin sisältyvät työpaikan terveysvaarojen selvittäminen työpaikkaselvityksellä, terveysriskeihin perustuvat terveystarkastukset, toimenpide-ehdotusten tekeminen työolojen kehittämistä sekä tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn turvallisuutta sekä työntekijän terveyttä koskevissa asioissa. Työterveyshuollon tulee myös osallistua työkykyä ylläpitävään toimintaan, ohjata työpaikan ensiapuvalmiutta, sekä seurata työntekijöiden työssä jaksamista ja tarvittaessa ohjata kuntoutukseen. Lakisääteinen työterveyshuolto ei siis sisällä perussairaanhoidoa, vaan työnantaja voi halutessaan tarjota lakisääteistä laajempaa palvelua. Työterveyshuollon yleisistä järjestelyistä, palvelujen sisällöstä ja laajuudesta sekä sopimuksen kestosta tulee työnantajan ja työterveyshuollon tehdä kirjallinen sopimus. (Harjanne ym. 2010, 16-20.)

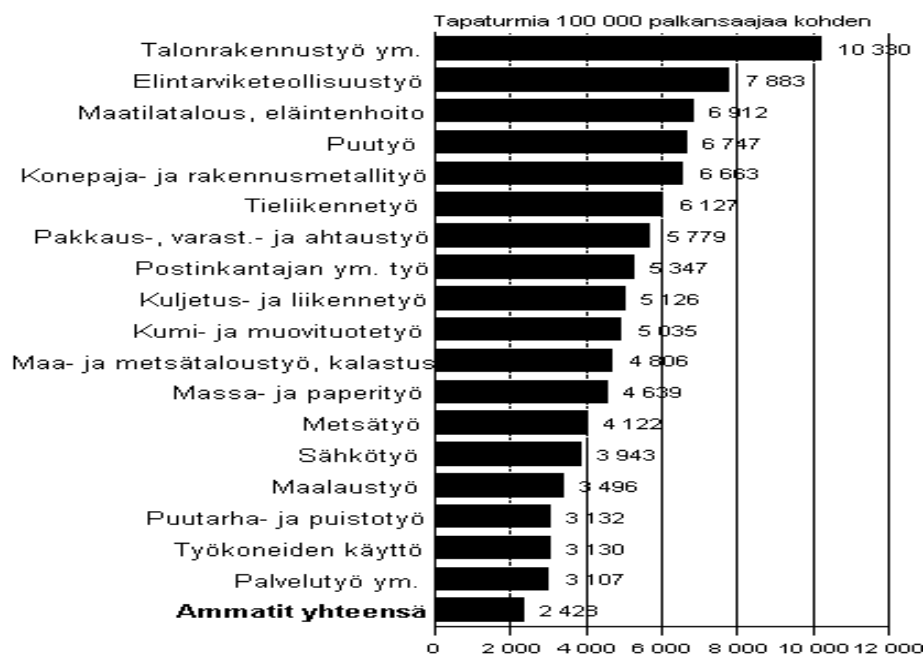
4.2 Työtapaturmat

Työtapaturmiksi luetaan työpaikalla ja työmatkalla sattuneet tapaturmat, sekä työntekijän pahoinpitelystä aiheutunut vamma tai sairaus lasketaan työtapaturmaksi. Suomessa sattuu yli 100 000 työtapaturmaa vuosittain. Kolmannekseen näistä liittyy henkilön putoaminen, liukastuminen tai kaatuminen. Koko työyhteisö voi oppia tapaturmista ja vaaratilanteista, joten oleellista niissä on tutkinta. Tutkitaan mitä tapahtui, miksi tapahtui ja miten vastaavia tilanteita voidaan estää. Tutkinnassa kannattaa käyttää jotain tapaturmatutkimusmallia, jotta tutkiminen olisi tehokasta ja järjestelmällistä. Tapaturmien tutkinnassa on se huono puoli, että niiden pohjalta tehdyt paran-

nustoimenpiteet ovat tavallaan aina myöhässä. Tästä syystä ennakoivaan toimintaan tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Vaarojen järjestelmällinen tunnistaminen ja riskinarviointi on ennakoivan toiminnan peruslähtökohta. Riskinarvioinnissa tunnistetaan vaarat mahdollisimman järjestelmällisesti, jonka jälkeen arvioidaan niiden vakavuus ja tapaturmien todennäköisyys. Näiden tietojen avulla voidaan tapaturmia ennaltaehkäistä. Tietoja voidaan käyttää myös uusien työntekijöiden perehdyttämisessä apuvälineenä. (Kämäräinen ym. 2009, 8, 39-52; Työturvallisuuskeskus.)

Työympäristön suunnittelussa on otettava huomioon esimerkiksi työtilojen, rakenteiden, työvälineiden ja laitteiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja varmistettava, että ne sopivat aiottuun tarkoitukseen. Uusia koneita hankittaessa, työnantajalla on vastuu hankkia vain vaatimuksenmukaisia koneita ja laitteita. Vaatimuksenmukaisessa koneessa on CE-merkkintä, vaatimuksenmukaisuusvakuutus, käyttö- ja huolto-ohjeet myös suomen- ja/tai ruotsinkielisenä, sekä muut merkinnät, kuten esimerkiksi valmistajan nimi, valmistusvuosi ja mahdolliset varoitusmerkinnät. (Kämäräinen ym. 2009, 8, 54-57.)

Tapaturma-alttiimpana ammattina on talonrakennus ym., jossa sattui vuonna 2008, yli 10 000 tapaturmaa 100 000 palkansaajaa kohti. Elintarvikealalla vastaava luku on vajaa 8000, joten kaikki työturvallisuutta parantavat toimenpiteet ovat todella tärkeitä. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Työpaikkatapaturmat 100 000 palkansaajaa kohden ammatin mukaan 2008 (Palkansaajien työpaikkatapaturmat 100 000 palkansaajaa kohden ammatin mukaan 2008. Tilastokeskus 2010)

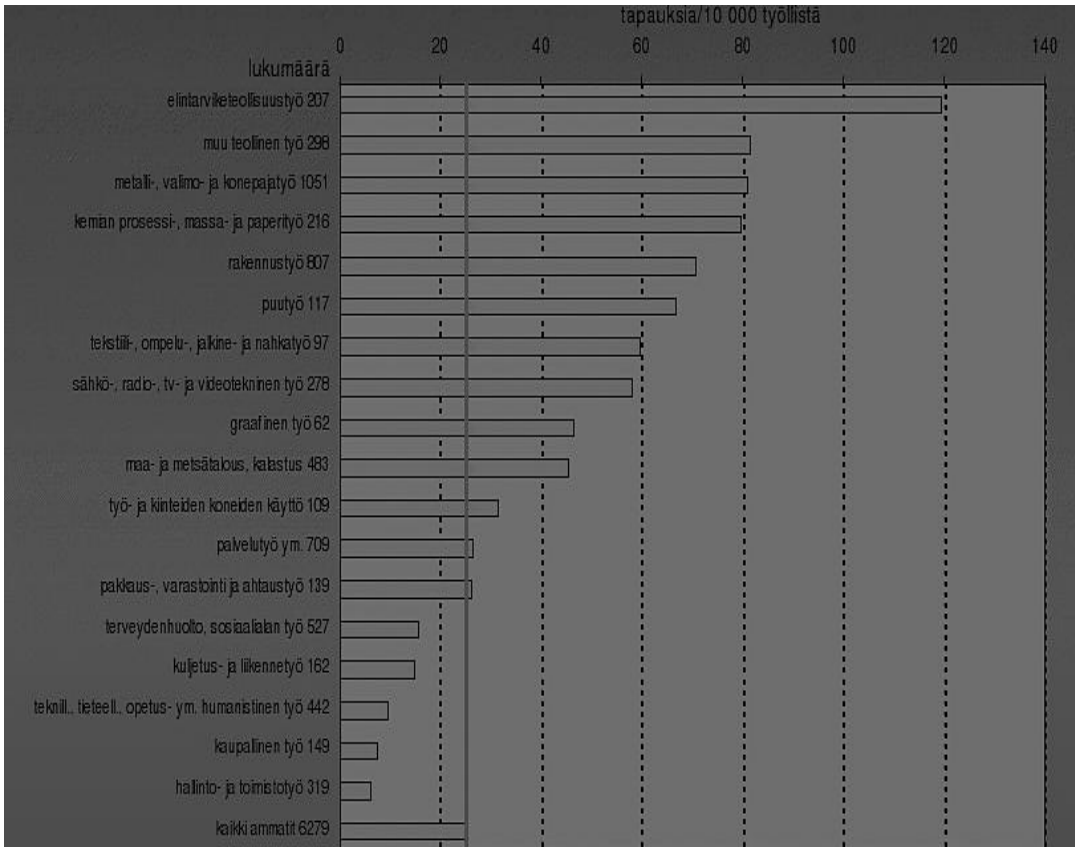
4.3 Ammattitaudit

Ammattitaudilla tarkoitetaan sairautta, joka on pääasiassa aiheutunut työn fyysisistä, kemiallisista tai biologisista tekijöistä ja joka Suomen ammattitautilainsäädännön mukaan on korvattava ammattitautina. Ammattitautien ja muiden työperäisten sairauksien raja on liukuva, jota muuttaa lisääntyvä tutkimustieto sekä yhteiskunnalliset sopimukset ja korvauskäytäntöjen muuttuminen. Eri maiden välillä on eroja ammattitaudin määritelmässä ja korvauskäytännöissä. (Kämäräinen ym. 2009,65.)

Meluvammat ovat yleisin syy ammattitauteihin kaikilla aloilla yhteensä laskettuna. Vakuutuslaitoksiin ilmoitetut meluvammat ovat yleisesti seurausta altistumisesta melulle jo useita kymmeniä vuosia aikaisemmin. Elintarvikealalla suurin ryhmä ammattitaukeista on rasitussairaudet, joista yleisimpinä olkaluun sivunastan tulehdus sekä jänne- ja jännetuppitulehdukset. Kaikki alat huomioiden rasitussairaudet ovat toiseksi yleisin ammattitautien syy. Elintarvikealalla ihotaudit kuten allergiset kosketusihottumat sekä ärsytyskosketusihottumat ovat toiseksi yleisin ja hengitystieallergiat kuten astma ja allerginen nuha kolmanneksi yleisin. (Karjalainen ym. 2009.)

Ammattitaukeja voidaan ehkäistä, kun aiheuttajat ovat tiedossa. Tästä syystä ammattitautien tutkiminen on tärkeää. Myös tieto työn vaaroista lisääntyy ja työsuojelu tehostuu sekä kustannusvastuu kohdentuu oikein. Työnantaja vastaa ammattitaudin kustannuksista ja sairastujan korvauksista, johon työnantajalla on tapaturmavakuutus. Työnantajan velvollisuus on täyttää vakuutustodistus, joka varmistaa työsuhteen ja kertoo tapaturmavakuutuslaitoksen. Työterveyslääkäri tutkii työntekijän ja antaa lausunnon ammattitautiepäilystä vakuutusyhtiöön, joka tekee päätöksen, meneekö tapaus ammattitautina. Työterveyshuolto myös ohjaa tarvittaessa hoitoon tai kuntoutukseen. Ammattitauti ei ole salattava sairaus, joten työterveyden tulee yhdessä työpaikan kanssa arvioida sairastumisvaara muiden työntekijöiden osalta. työnantajan velvollisuus on tehdä tapaturmailmoitus ammattitaudista tapaturmavakuutusyhtiönsä. Epäillyn ammattitaudin aiheuttajan osalta tulee tehdä työpaikkaselvitys ja riskinarviointi, jonka jälkeen mahdollisuuksien mukaan poistetaan vaara teknisin toimenpitein, työtapoja muuttamalla tai henkilönsuojainten avulla. (Kämäräinen ym. 2009, 65-68.)

Suomessa todetaan yli 5000 ammattitautia vuosittain. Suurimpana ammattiryhmänä ammattitautien osalta on elintarviketeollisuustyö, jossa oli vuonna 2007 lähes 120 ammattitautia tai ammattitautiepäilyä 10 000 työllistä kohti. (Kuvio 3.)



KUVIO 3. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt ammattiryhmittäin 2007 (Kaikki ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt ammattiryhmittäin v. 2007. Työterveyslaitos 2009)

4.4 Työympäristö ja työolot

Työpaikan työympäristön tulee olla sellainen, että työntekijä voi työskennellä ja liikkua turvallisesti. Rakenteellisia seikkoja ovat esimerkiksi valaistus, ääniympäristö, ilman laatu sekä kulkuteiden turvallisuus. Toiminnallisia ovat tilojen siisteys ja järjestys sekä liikenteen ja liikkumisen järjestely. Työpaikalla on tärkeää huolehtia, että työympäristön fyysiset, kemialliset ja biologiset terveysvaarat on tunnistettu ja hallinnassa. Huolellinen työskentely ja työnopastus sekä hyvin suunnitellut työtehtävät vähentävät työympäristön vaaratekijöitä. Työsuojeluhenkilöstön rooli on suuri työympäristöongelmien käsittelyssä. He keräävät tietoja ja valmistelevat toimenpide-ehdotuksia esimiehille tai selvityspyynnöitä asiantuntijoille. (Harjanne ym. 2010, 29-30.)

Työtapaturmien torjumiseksi työpaikalla on huolehdittava turvallisuuden edellyttämistä siisteydestä ja järjestyksestä. Lisäksi siisteys lisää viihtyvyyttä ja parantaa paloturvallisuutta sekä helpottaa työskentelyä. Työpaikan siisteydestä ja järjestyksestä huolehtiminen kuuluu jokaiselle työntekijälle osaltaan; tavarat ja työvälineet vietään niille

kuuluville paikoilleen, jätteet lajitellaan, kulkureiteille ei jätetä tavaroita, varauloskäytävät pidetään tavaroista puhtaina. (Harjanne ym. 2010, 30-31.)

4.4.1 Fysikaaliset tekijät

Yleisimpiä fysikaalisia tekijöitä ovat melu, värinä sekä lämpöolojen ongelmat. Melu on voimakasta ja häiritsevää ääntä, jonka kokemiseksi meluksi vaikuttavat yksilölliset tuntemukset. Melu jaetaan tasaiseen meluun ja impulssimeluun. Melu vaikuttaa kuulon lisäksi muun muassa sydämen lyöntitiheyteen, hengitystiheyteen ja verenpaineeseen. Jos työntekijän melualtistus ylittää 85 desibeliä, on työntekijän käytettävä, ja työnantajan hankittava, henkilökohtaiset kuulosuojaimet. Työnantajan on myös tehtävä meluntorjuntaohjelma, jossa selvitetään raja-arvojen ylityksen syyt ja asetetaan tavoitteet ja toimenpiteet melualtistuksen vähentämiseksi. Impulssimelu on nopeita, voimakkaita iskuääniä sisältävää melua, kuten takominen tai ampuminen. Melu on impulssimelua, jos se sisältää yli 15 desibeliä taustamelua voimakkaampia, alle sekunnin kestäviä meluhiippuja. Impulssimelussa on suurempi riski saada kuulovaurio kuin tasaisessa melussa. (Harjanne ym. 2010, 40-41.)

Tärinä on kiinteän aineen värähtelyä. Se jaetaan vaikutustensa perusteella työkalusta käteen siirtyvään käsitärinään ja alustasta tai istuimesta ihmiseen siirtyvään kokokehotärinään. Jos tärinä ylittää tärinäasetuksessa asetetut raja-arvot, tulee työpaikan laatia tärinätorjuntaohjelma, joka on sisällöltään samanlainen kuin meluntorjuntaohjelma. (Kämäräinen ym. 2009, 156; Harjanne ym. 2010, 41-42.)

Lämpöoloja arvioitaessa huomioon otettavia asioita on työn raskaus, vaatetus, ilman nopeus, kosteus, säteilylämpö ja ilman lämpötila. Myös yksilölliset erot vaikuttavat lämpötilojen kokemiseen, joten lämpöoloja kartoitettaessa kannattaa kysellä työntekijöiden tuntemuksia. Lämpötilojen raja-arvoja ylittävissä tai alittavissa lämpötiloissa työskentelevien altistusaikaa tulee lyhentää tai muilla keinoin saada haittoja torjuttua, esimerkiksi työtilojen jäähdytyksellä tai lämmityksellä. Ilmastoinnilla voidaan hallita työilman lämpöoloja sekä ilman puhtautta, joka vaikuttaa viihtyvyyteen ja työperäisiin sairauksiin. Työturvallisuuslain mukaan ilmastoinnin tulee olla riittävän tehokas ja työpaikalla tulee olla riittävästi kelvollista hengitysilmaa. (Kämäräinen ym. 2009, 158; Harjanne ym. 2010, 31-32; 42-43.)

4.4.2 Kemialliset tekijät

Työympäristön kemiallisia tekijöitä ovat käytettävät kemikaalit sekä työympäristössä syntyvät ilman epäpuhtaudet, kuten jauhopöly ja hitsaussavut. Kemikaalit voivat aiheuttaa ihotauteja sekä muita työperäisiä sairauksia, erilaisia vahinkoja ympäristölle sekä niihin saattaa liittyä myös palo- tai räjähdysvaara. Kemiallisten tekijöiden vaarojen arvioinnissa ja torjuntatoimien ratkaisemisessa yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tärkeää. Työterveyshuolto toimii asiantuntijana terveysvaikutusten ja niihin liittyvien tekijöiden arvioinnissa. Työpaikalla tulee pitää ajantasaista listaa käytettävistä kemikaaleista. Työnantaja vastaa siitä, että vaarallisten kemikaalien päällykset on merkitty ja käyttöturvallisuustiedotteet ovat työntekijöiden nähtävillä. Käyttöturvallisuustiedotteet on myös toimitettava työsuojeluvaltuutetulle. Työnantajan on arvioitava kemikaalien mahdolliset vaarat ja riskit terveydelle sekä eriteltävä ehkäisevät toimenpiteet ja suojelutoimenpiteet. Jos vaarallisia kemikaaleja ei voida korvata muilla aineilla, tai päästöjen leviämistä estää teknisillä ratkaisulla, tulee käyttää henkilönsuojaimia. (Harjanne ym. 2010, 45-46; Kämäräinen ym. 2009, 124.)

4.4.3 Biologiset tekijät

Biologisten tekijöiden aiheuttamia sairauksia ovat erilaiset allergiat, tartuntataudit ja ihottumat. Altisteina ovat virukset, homesienet, bakteerit, alkueläimet, loiset ja hyönteiset. Altistuminen voi tapahtua hengitysteitse, ruoansulatuskanavan kautta tai suoraan verenkiertoon. Biologisia tekijöitä voidaan estää esimerkiksi tehokkaalla ilmanvaihdolla, rokotteilla, koteloimalla ja henkilönsuojaimilla. (Harjanne ym. 2010, 47-48.)

4.4.4 Henkilönsuojaimet

Työssä olevat vaarat on pyrittävä poistamaan ensisijaisesti teknisin toimenpitein, mutta kaikkea ei näin pystytä välttämään, joten tällöin vaaroja voidaan välttää henkilönsuojaimin. Henkilönsuojaimia ovat muun muassa kuulon-, pään-, silmien-, hengityksen-, kasvojen-, käsien-, ja putoamissuojaimet. Työnantaja määrittelee riskien arvioinnin perusteella käytettävät suojaimet ja käyttötilanteet, sekä huolehtii käytön opastuksesta. Työnantaja myös vastaa suojainten kustannuksista. Työntekijän velvollisuus on käyttää työnantajan määräämiä suojaimia, hoitaa niitä huolellisesti sekä ilmoittaa niissä ilmenneistä vioista tai puutteista. Henkilönsuojaimet on jaettu kolmeen ryhmään niiden vaarojen vakavuuden mukaan joilta ne suojaavat. Vähäisiltä vaaroilta suojaavat ryhmän yksi suojaimet, joihin kuuluvat muun muassa sadevaatteet ja au-

rinkolasit. Vakavilta vaaroilta tai hengenvaaralta suojaavat ryhmän kolme suojaimet, joihin kuuluvat muun muassa putoamissuojaimet ja kemikaalisuojapuvut. Muut kuin ryhmään kolme tai kaksi kuuluvat suojaimet ovat ryhmän kaksi suojaimia, kuten kuulonsuojaimet ja pelastusliivit. Tärkeintä on, että suojaimet ovat tarkoituksenmukaiset ja torjuvat tapaturma- ja sairastumisriskiä mahdollisimman tehokkaasti. (Heinonen ym. 2010, 70; Harjanne ym. 2010, 48-50.)

4.5 Työn kuormittavuus

Sopiva työnkuormitus työntekijän kannalta edistää terveyttä ja työkykyä. Sopivasti kuormittava työ mahdollistaa voimavarojen jakamisen oikealla tavalla työn ja vapaa-ajan kesken. Myös liian vähäinen kuormitus saattaa aiheuttaa terveydellisiä ongelmia. Yksilölliset erot vaikuttavat paljon kuormittumiseen ja niistä johtuviin oireisiin. Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ on tärkeä osa hyvää elämänlaatua. (Harjanne ym. 2010, 51-52.)

4.5.1 Ergonomia

Ergonomian tavoitteena on poistaa kitkaa työntekijän ja työn väliltä tehden työn terveellisemmäksi ja nopeammaksi. Ergonomiia tarvitaan, kun sovitetaan työ, työpaikat, työvälineet ja -ympäristö työntekijöiden edellytysten ja vaatimusten mukaisiksi. Ergonomia jaetaan kolmeen osaan: Fyysinen ergonomia sisältäen fyysisen ja teknisen työympäristön, työasennot ja -liikkeet sekä työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Tietoergonomia käsittelee psyykkisiä toimintoja, kuten havainnointikykyä sekä muistia ja keskeisenä aiheena ovat muun muassa psyykinen kuormitus, työstressi ja koulutus. Organisaatioergonomia tarkkailee sosioteknisen järjestelmän, johon kuuluu muun muassa organisaatorakenne ja prosessit, optimaalista toimintaa. Keskeisinä aiheina ovat viestintä, työaikajärjestelyt uudet työaikamallit ja laatujohtaminen. (Harjanne ym. 2010, 52.)

Ergonomiatietoa tulee käyttää, sekä uusien työtilojen ja -tehtävien suunnittelussa, että korjaavassa ergonomiassa. Työsuojelutoimikunnat, työpaikan työsuojeluhenkilöt sekä usein myös työterveyshuolto tekevät ergonomisia selvityksiä. Ergonomiset työskentelytavat tulee myös opastaa uudelle työntekijälle (Kämäräinen ym. 2009, 119.)

4.5.2 Henkinen hyvinvointi

Henkiseen hyvinvointiin työssä kuuluu työtyytyväisyys ja vähäinen stressi. Henkinen hyvinvointi näkyy työn hyvänä hallintana, korkeana motivaationa ja sitoutumisena. Hyvinvointi koostuu muun muassa sopivasti kuormittavasta, mielekkästä työstä, toimivasta työympäristöstä, tarkoituksenmukaisista työjärjestelyistä sekä laadukkaasta esimiestyöstä. Henkisen kuormittumisen merkkejä ei näy aina päällepäin, joten joskus siihen voi olla vaikeaa puuttua. (Kämäräinen ym. 2009, 74-75.)

Työyhteisön ilmapiiri on iso tekijä henkisen hyvinvoinnin kannalta. Työyhteisössä kannattaa pohtia yhdessä oman työilmapiirin nykytilaa ja tavoitetta. Ilmapiirin kehittäminen vaatii sekä johdon sitoutumista ja ohjausta, että myöskin henkilöstön sitoutumista ja aktiivista osallistumista. Jokainen työntekijä vaikuttaa ilmapiiriin. Kehittämisessä voidaan käyttää apuna erilaisia kyselyjä, haastatteluja sekä havainnointia. Liian raskaiksi koetut tai usein toistuvat kyselyt voidaan kokea kuormittaviksi, etenkin jos tuloksia ei käytetä tehokkaasti hyödyksi. Tulokset ja toimenpiteet tulee käydä läpi henkilöstön kanssa. (Harjanne ym. 2010, 62-63.)

4.5.3 Työn fyysinen kuormitus

Työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat erityisesti työasennot, työliikkeet ja voimankäyttö (Kämäräinen ym. 2009, 107). Kuormitus voi kohdistua liikuntaelimistöön ja hengitys- ja verenkiertoelimistöön. Raskaan ruumiillisen työn lisäksi työliikkeiden toistuvuus ja tauotus, sekä ulkoisista olosuhteista esimerkiksi veto ja kylmyys vaikuttavat työn kuormittavuuteen. Työn fyysistä kuormittavuutta voidaan vähentää muun muassa tilojen ja työprosessien hyvällä suunnittelulla, apuvälineillä, hyvällä perehdyttämällä ja opastuksella sekä työkierrolla. Liiallinen fyysinen kuormitus voi aiheuttaa kielteisiä tuntemuksia, oireita tai sairauksia ja pahimmassa tapauksessa ammattitauteja tai työkyvyttömyyttä. Työterveyshuolto tekee työn fyysisen kuormituksen arvioinnin osana lakisääteistä työpaikkaselvitystä. (Harjanne ym. 2010, 52-53.)

Työympäristöä suunniteltaessa tulee ottaa huomioon työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat tekijät, kuten työympäristö, tuotantomenetelmät, koneet ja laitteet. Uuden työtilan suunnittelun lisäksi työn fyysistä kuormitusta tulisi arvioida työntekijöiden oireillessa tai sairastaessa sekä työpaikkaselvitysten ja -tarkastusten yhteydessä. (Harjanne ym. 2010, 53-54.)

4.5.4 Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Epäasiallinen kohtelu voi olla kiusaamista, fyysistä väkivaltaa, henkistä väkivaltaa, kuten painostusta nimittelyä tai ryhmän ulkopuolelle jättämistä. Epäasiallinen kohtelu voi olla myös syrjintää tai sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Jatkuva häirintä saattaa aiheuttaa kohteelle sairauksia ja ahdistumista. Kaikkeen epäasialliseen kohteluun tulee puuttua välittömästi, koska jos ongelma pitkittyy, mahdollisuudet selvittämiseen heikkenevät. Syrjinnässä työntekijää kohdellaan eriarvoisesti toisiin työntekijöihin nähden. Epäasiallista kohtelua voidaan ehkäistä puuttamalla ennakkoluuloihin, kehittämällä työyhteisöä, kouluttamalla sekä luomalla yhteiset pelisäännöt. Häirinnästä ilmoitetaan lähimmälle esimiehelle, häiritsijän esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. Työnantajalla on velvollisuus välittömästi ryhtyä toimeen häirinnän lopettamiseksi. (Harjanne ym. 2010, 65-66.)

4.6 Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojelun toimintaohjelma asettaa tavoitteet työterveys- ja työturvallisuustoiminnalle sekä työkykyä ylläpitävälle toiminnalle. Ohjelmasta selviää myös työsuojeluvastuut ja työsuojelutoiminnan toteutustapa. Työsuojelun toimintaohjelma on lakisääteinen ja sen laatimisvelvoite koskee kaikkia työnantajia. Ohjelmaan kirjatut tavoitteet otetaan huomioon kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Työsuojelun toimintaohjelmaan voidaan kirjata vuosittaiset toimintaperiaatteet ja toimintasuunnitelmat, ei konkreettisia toimenpiteitä. Toimintaohjelma tulee päivittää muutosten jälkeen ja sen tulee toimia ohjaavana työkaluna työsuojeluasioissa. (Harjanne ym. 2010, 10-11.)

4.7 Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asioihin työpaikalla. Yhteistoiminta työpaikoilla perustuu lainsäädäntöön ja työmarkkinajärjestöjen sopimukseen. Työnantajan on ajoissa tiedotettava turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä asioista ja käsiteltävä niitä yhdessä työntekijöiden kanssa. Työsuojeluhenkilöstön tärkeänä tehtävänä on arvioida työympäristöä, tunnistaa häiriöitä ja oireita sekä tehdä esimiehille ehdotuksia niiden poistamiseksi. Työsuojeluhenkilöstölle tulee antaa koulutusta työsuojeluasioista, jotta he voivat opastaa muuta henkilöstöä. Työsuojeluhenkilöstöllä tulee olla motivaatiota kehittää työsuojelua sekä taito keskustella ja kuunnella.

la toista osapuolta sekä perustella kantansa. Työpaikan yhteistoiminnassa käsitellään muun muassa työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevia kehittämistavoitteita ja -ohjelmia, työntekijöille annettavan opastuksen toteutustapoja sekä työhön liittyviä, työn turvallisuutta ja terveysvaikutuksia kuvaavia tilastoja. Lisäksi käsitellään edellä mainittujen asioiden toteutumista ja vaikutuksen seuranta. Yhteistoiminnan asioita voidaan käsitellä joko työsuojelutoimikunnassa, tai työntekijän ja hänen esimiehensä kesken. Työsuojelutoimikunnassa käsitellään työpaikkaa laajasti ja yleisesti koskevat yhteistoiminta-asiat, kun taas työntekijän terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat käsitellään esimiehen ja työntekijän kesken. Jos kuitenkin työntekijän terveyteen vaikuttava asia on työpaikkaa yleisesti koskeva, se käsitellään työsuojelutoimikunnassa. (Harjanne ym. 2010, 11-13; Heinonen ym. 2010, 12-13.)

Työsuojelupäällikkö on työnantajan edustaja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnassa. Hänen tehtävinään on muun muassa avustaa työnantajaa työsuojeluasiantuntemuksen hankinnassa, kehittää työsuojelun yhteistoimintaa, osallistua työsuojelutoimikunnan kokouksiin sekä osallistua työsuojelutarkastuksiin. Työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö on työsuojeluvaltuutettu, joka edustaa työntekijäpuolta työsuojeluyhteistoiminnassa. Lisäksi työntekijät valitsevat kaksi varavaltuutettua, jotka hoitavat työsuojeluvaltuutetun tehtäviä silloin, kun työsuojeluvaltuutettu on estynyt. Paikallisilla työmarkkinajärjestöjen sopimuksilla työntekijät voivat valita tietyille osastolle tai toimipisteelle oman työsuojeluasiamiehen, jonka tehtäviin kuuluu osallistua oman alueensa työsuojeluasioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Työsuojelutoimikunta on perustettava yli 20 vakituisen työntekijän työpaikoille. Työsuojelutoimikunnassa on jäseniä neljästä kahteentoista. Jäsenissä on sekä työnantajapuolen, että työntekijäpuolen edustajia. Myös työsuojeluvaltuutetut ovat työsuojelutoimikunnan jäseniä. (Harjanne ym. 2010, 13-15.)

4.8 Työsuojelun vastuut

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, sekä olla jatkuvasti tietoinen työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Käytännössä työturvallisuuslain huolehtimisvelvoite täyttyy, jos työpaikalla on työsuojelun toimintaohjelma, haitta- ja vaaratekijät on tunnistettu ja riskit arvioitu, havaitut vaarat poistettu tai minimoitu sekä työntekijöille on annettu opastusta työssä sattuvan tapaturman välttämiseksi. Työterveyshuoltolaki velvoittaa järjestämään työterveyshuollon työntekijöille. Työnantajan tulee antaa palautetta työntekijän ilmoitukseen

työoloissa tai työmenetelmissä havaitsemistaan terveys- tai turvallisuusvaarasta. (Harjanne ym. 2010, 5.)

Esimiesten työsuojeluvastuu voidaan jakaa esimerkiksi seuraavasti: Ylimmän johdon vastuulla on työsuojelun toimintatavat, pätevien alaisten valinta ja tehtävänjako sekä turvallisuuden varmistaminen tuotantotilojen suunnittelussa ja hankintapäätösten yhteydessä. Keskijohto laatii työturvallisuusohjeet, hankkii koneet ja laitteet sekä seuraa ja valvoo työympäristön ja työyhteisön sosiaalisia suhteita. Työnjohdolle kuuluu koneiden ja laitteiden kunnan valvonta, työnopastus sekä turvallisten työtapojen sekä annettujen ohjeiden noudattaminen. (Harjanne ym. 2010, 5-6.)

Työntekijöillä on työsuojeluun liittyviä velvollisuuksia ja oikeuksia, joista osa toteutuu edustajien kautta yhteistoimintamenettelyssä, ja osa on yksilökohtaisia velvollisuuksia ja oikeuksia. Yksilökohtaisia velvollisuuksia on työnantajan ohjeiden ja määräysten noudattaminen, omasta ja muiden turvallisuudesta huolehtiminen, epäasiallisen kohtelun välttäminen muita työntekijöitä kohtaan, havaitsemien vikojen ilmoittaminen sekä koneiden, työvälineiden, henkilönsuojainten ja turvalaitteiden asianmukainen käyttö. Työntekijällä on oikeus poikkeukselliseen toimenpiteeseen jos vaaraa ei voida välttää muilla välittömillä toimilla. Hän voi pidättäytyä työstä, jos siitä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijöiden hengelle tai terveydelle. (Harjanne ym. 2010, 7-8.)

5 Elintarviketeollisuuden työsuojeluoppaan kehittäminen

5.1 Kehittämistyön tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda apuväline, jota etenkin elintarviketeollisuudessa toimivat esimiehet voivat käyttää suunnitellessaan työpaikan työturvallisuusasioita. Pyrkimyksenä oli saada aikaan opas, jossa käsitellään työturvallisuuslain tärkeimpiä näkökantoja ja helpotetaan lain ymmärtämistä, jotteivät työturvallisuusasiat työpaikoilla jää vaikeasti tulkittavan lakitekstin vuoksi puutteellisiksi.

Uskon, että opinnäytetyöstäni on paljon hyötyä etenkin uraansa aloittaville elintarviketeollisuuden esimiehille. Tutustumalla oppaaseen esimiesten on mahdollista saada nopeasti ja helposti paljon tietoa lain vaatimuksista.

5.2 Kehittämismenetelmät

Tutustuin ensin perehdyttämiseen, työnopastukseen ja työsuojeluun liittyvään kirjallisuuteen ja internet-materiaaleihin. Perehdyttyäni aihepiiriin tietoon sain kattavan kuvan muun muassa siitä, mitä hyötyä yritykselle on esimerkiksi perehdyttämisestä. Työni seuraava vaihe oli tutustua työturvallisuuslakiin ja pohtia mitkä lain pykälät koskettavat erityisesti elintarviketeollisuutta. Koska elintarviketeollisuus on laaja ja monipuolinen ala, suurin osa pykälistä asetti vaatimuksia alakohtaisesti. Elintarviketeollisuuden työsuojeluoppaan kokosin käyden läpi pykälä ja selventäen lain vaatimuksia ja vastuita sekä työnantajaa että työntekijää kohtaan. Lisäksi halusin liittää oppaaseen joitain lomakkeita, joita elintarviketeollisuudessa voidaan käyttää apuna suunniteltaessa ja toteutettaessa uusien työntekijöiden perehdyttämistä (esimerkiksi ”Työntekijöiden perehdytyslomake”) sekä käytännön työturvallisuustoiminnoissa (kuten ”Tapaturma- ja vaaratilanneilmoitus”).

5.3 Tulokset

Opinnäytetyön tuloksena syntyi Elintarviketeollisuuden työturvallisuusopas (Liite).

Tutustuessani syvällisemmin teoriaosiossa käsiteltäviin aiheisiin, opin paljon perehdyttämisestä, työnopastuksesta ja työsuojelusta. Opinnäytetyön tekeminen on lisännyt vain omia tietojani ja kykyäni hahmottaa lain vaatimuksia.

6 Pohdinta

Työturvallisuusoppaan tekeminen tuntui tarpeelliselta siksi, että itse työskentelen elintarviketeollisuudessa esimiestehtävissä ja koen, että kaikki mahdollinen apu työturvallisuuden kehittämiseksi on tarpeen. Elintarviketeollisuus on hyvin tapaturmaltis ala ja perusteellinen perehdyttäminen ja työturvallisuuslain tuntemus on tärkeää, jotta turhilta riskeiltä ja vaaroilta voidaan välttyä.

Irrallista tietoa liittyen perehdyttämiseen, työnopastukseen ja työsuojeluun löytyy paljon. Oli kuitenkin tärkeää saada olennaisin tieto kerättyä tähän työhön ilman, että listattaisiin ainoastaan erinäisiä työturvallisuuteen vaikuttavia asioita. Lakitekstien tulkitsemisessa ja muuttamisessa helpommin ymmärrettävään muotoon oli omat ongelmansa.

Opinnäytetyön tekeminen opetti enemmän kuin ehkä oppisi useassakaan vuodessa esimiestyötä tehden ja lakeihin vain tarvittaessa tutustuen.

LÄHTEET

Harjanne K., Kammonen L., Pakkanen P., Penttinen A., Rauramo P. & Seppänen M. 2010. Työturvallisuus ja työterveys työpaikalla. Työturvallisuuskeskus TTK.

Heinonen E., Hyvärinen M., Kokko H-T., Koljonen M., Leskinen J., Monni T-M., Mäkeläinen J., Mäyry A., Seppänen K., Turja J. & Väyrynen M. 2010. Elintarvikealan työsuojeluopas. 3. painos. Työturvallisuuskeskus TTK, elintarvikealojen työalatoimikunta

Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hietala, H., Kaivanto K. & Kuikko T. 2006. Työsuojeluvastuuopas. 6. painos Helsinki: Talentum Media Oy.

Hämäläinen, J. & Kangas, P. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Karjalainen A., Palo L., Saalo A., Jolanki R., Mäkinen I. & Kauppinen T. 2009. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2007 [verkkokirja]. Helsinki: Työterveyslaitos [viitattu 30.10.2010]. Saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/ammattitaudit/Documents/Ammattitaudit_ja_ammattitautiepailyt_2007.pdf

Kanerva R. 2008. Työ turvalliseksi. Työpaikan hyvät työturvallisuuskäytännöt. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kämäräinen M., Lappalainen J., Oksa P., Pääkkönen R., Rantanen S., Saarela K., Sillanpää J. & Soini S. 2009. Työsuojelun perusteet. 5. painos. Helsinki. Työterveyslaitos.

Mäntynen J. & Penttinen A. 2010. Työn perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. 3. painos. Työturvallisuuskeskus TTK.

Työsuojeluhallinto. Opastus. [Viitattu 29.10.2010]. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi>.

Työturvallisuuskeskus. Vaarojen selvittäminen ja riskien arviointi [Viitattu 29.10.2010].

Saatavissa: <http://www.ttk.fi>.

Työturvallisuuslaki L 23.8.2002/738. Finlex. Lainsäädäntö [Viitattu 31.10.2010]. Saa-

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

Elintarviketeollisuuden Työturvallisuusopas

Lait ja asetukset



SISÄLTÖ

1	Lukijalle.....	31
2	Työturvallisuuslaki.....	32
2.1	Lain soveltamisala.....	32
2.2	Työnantajan yleiset velvollisuudet	32
2.3	Yhteistoiminta.....	33
2.4	Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen	34
2.5	Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset	34
2.6	Erityiset työn teettämisen tilanteet	37
2.7	Työn turvallisuuteen vaikuttavien muiden henkilöiden velvollisuudet	38
2.8	Rangaistussäännökset	38
2.9	Erinäiset säännökset	38
3	Käytännön työsuojelutoimia	39
3.1	Tapaturma- ja vaaratilanneilmoitus.....	39
3.2	Työhön perehdyttäminen.....	39
3.3	Työnopastus.....	39
3.4	Työsuojeluparin toiminta.....	40

LIITTEET

- Liite 1 Tapaturma- ja vaaratilanneilmoitus
- Liite 2 Työpaikan tärkeitä yhteystietoja
- Liite 3 Työntekijöiden perehdytyslomake
- Liite 4 Työnopastuskortti
- Liite 5 Työsuojeluparin havaintolomake

1. Lukijalle

Oppaassa käsitellään elintarvikealaa koskevia lain pykälää ja säännöksiä. Työn tarkoituksena on keskittyä työturvallisuuslain erityisesti elintarvikealaa koskeviin asioihin ja selvittää lain vaatimuksia selkokielellisesti. Oppaan tarkoitus on tarjota tiivistettyä ja ymmärrettävää tietoa lain asettamista vaatimuksista elintarvikealan työhön liittyen.

Aluksi oppaassa käsitellään lain vaatimuksia ja loppuosa työstä koostuu konkreettisista, työpaikoilla käytettävistä työsuojeluun liittyvistä toiminnoista, joista liitteenä on hyödynnettäviä lomakkeita, joita voi täydentää ja muokata työpaikan tarpeiden mukaan.

2. Työturvallisuuslaki

2.1. Lain soveltamisala

Työturvallisuuslakia sovelletaan kaikkeen toisen palveluksessa tehtävään palkkatyöhön. Itsenäiset yrittäjät ovat lainsäädännön soveltamisalueen ulkopuolella lukuun ottamatta yhteisiä työpaikkoja. Lakia sovelletaan myös oppisopimuksessa ja kotitaloustyöntekijöihin. Laki velvoittaa sekä työnantajaa, että työntekijää.

Vuokratyön teettäjä on velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säädöksiä, erityisesti työnopastusta ja valvontaa sekä suojaimia koskevilta osin. Työntekijä tulee perehdyttää työn teettäjän toimesta työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä työvälineiden ja kemikaalien käyttöön. Ennen työn aloittamista vuokratyön teettäjän on ilmoitettava vuokratyöntekijän työnantajalle mahdollisista ammattitaitovaatimuksista sekä työn erityispiirteistä, kuten vaarallisista kemikaaleista.

Tätä lakia sovelletaan lisäksi myös oppilaan ja opiskelijan koulutuksen yhteydessä olevaan työhön, työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön työhön, kuntoutukseen liittyvään työhön sekä ase- ja siviilipalvelusta suorittavan työhön. Opetukseen liittyvässä käytännön työssä lähettävän oppilaitoksen ja vastaanottavan työpaikan veloitteet jakautuvat vuokratyötä koskevan säännöksen mukaan.

2.2. Työnantajan yleiset velvollisuudet

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, ottaen huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät asiat. Työnantajan huolehtimisvelvollisuutta on rajattu tapauksissa, joihin hän ei voi vaikuttaa tai varotoimilla varautua. Työnantajan on parannettava työolosuhteita mahdollisuuksien mukaan mm. estämällä vaara- ja haittatekijöiden syntyminen tai poistamalla tai korvaamalla ne vähemmän vaarallisilla. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava vaara- ja kuormitustekijöitä, sekä seurattava toimenpiteiden vaikutusta turvallisuuteen. Turvallisuutta koskevat toimenpiteet tulee ottaa huomioon yrityksen kaikkien osien toiminnassa.

Työnantajan tulee laatia työsuojelun toimintaohjelma, joka kattaa työolojen kehittämistarpeet. Toimintaohjelman tavoitteet on otettava huomioon kehittämistoiminnassa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden kanssa.

Työnantajan on järjestelmällisesti selvitettävä, tunnistettava ja kirjattava työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä poistaa tai arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tarvittaessa työnantajan on käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa haitta- ja vaaratekijöiden arvioinnissa. Arvio tulee tarkistaa aina olosuhteiden olennaisesti muuttuessa.

Jos vaarojen arviointi osoittaa, että työssä on erityinen tapaturman tai sairastumisen vaara, on tällaista työtä teetettävä vain työhön soveltuvalla työntekijällä. Muiden henkilöiden pääsy vaara-alueille on estettävä. Raskaana olevan työntekijän toimenkuvaa tulee pyrkiä muuttamaan niin, ettei työstä ole hänelle vaaraa.

Työympäristön, -menetelmien ja -välineiden suunnittelussa on otettava huomioon niiden vaikutus työturvallisuuteen. Mikäli suunnittelun toteuttaa ulkopuolinen suunnittelija, hänelle on annettava riittävät tiedot vaatimuksista terveyden ja turvallisuuden kannalta.

Työn suunnittelussa tulee ottaa huomioon työntekijöiden edellytykset, jotta työnkuormitustekijöistä aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää.

Työntekijä on perehdytettävä työpaikan haitta- ja vaaratekijöihin, sekä huolehdittava siitä että työntekijä tuntee työtehtävänsä, työolosuhteet ja työvälineet sekä osaa toimia oikein vaara- ja erikoistilanteissa (mm. huolto- ja säätötyöt).

Työnantajan on annettava työntekijän käyttöön vaatimuksenmukaiset henkilönsuojaimet ja apuvälineet, jollei vaaraa voida välttää tai rajoittaa muilla keinoilla. [VNp 1993/1407](#) henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä.

Mikäli työnantaja siirtää tehtävänsä muulle henkilölle, on huolehdittava että sijaisella on riittävä pätevyys ja hänet on perehdytetty tehtäviinsä.

2.3. Yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden on yhdessä ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista asioista riittävän ajoissa ja asioita tulee käsitellä etukäteen työntekijöiden kanssa.

Työntekijällä on oikeus esittää työsuojelua koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

2.4. Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen

Työntekijän on noudatettava työnantajan määräyksiä ja ohjeita, sekä noudatettava työssään sekä oman että muiden turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa siisteyttä ja varovaisuutta. Muihin työntekijöihin kohdistuva häirintä ja epäasiallinen kohtelu on kielletty.

Jos työntekijä havaitsee työympäristössään vikoja tai puutteellisuuksia, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa turvallisuudelle tai terveydelle, hänen on heti ilmoitettava niistä työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava vika. Työntekijän on tehtävä ilmoitus myös jo korjaamastaan viasta. Työnantajan on annettava aina palaute ilmoituksen tehneelle työntekijälle, vaikka ilmoitus ei johtaisi toimenpiteisiin.

Työntekijän on käytettävä ja hoidettava ohjeiden mukaisesti hänelle annettuja henkilönsuojaimia ja muita varusteita, sekä käytettävä sellaista vaatetusta josta ei aiheudu tapaturman vaaraa.

Työntekijän tulee käyttää oikein koneita ja työvälineitä, sekä niissä olevia suojalaitteita. Vaarallisten aineiden käsittelyssä ja käytössä työntekijän on noudatettava turvallisuusohjeita.

Työntekijällä on oikeus pidättäytyä vakavaa vaaraa aiheuttavasta työtehtävästä, siltä osin kun työtehtävä aiheuttaa tavanomaista suuremman riskin (esim. viallinen kone), kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava työnantajalle välittömästi. Työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan työstä pidättäytymisestä aiheutuvia vahinkoja, mikäli työstä pidättäytyminen on perusteltua.

2.5. Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset

Työympäristö on toteutettava ergonomisia periaatteita noudattaen, siten että ympäristö pysyy työntekijää mahdollisimman vähän kuormittavana. Työnantajan on ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja ongelmien ratkaisemiseksi, mikäli työntekijä

kuormittuu hänen terveyttään vaarantavalla tavalla. Lisäksi on otettava huomioon että työntekijällä on riittävästi tilaa työnsä tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa.

Työnantajan on heti ryhdyttävä toimiin, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa terveydelle haitallista tai vaaraa aiheuttavaa epäasiallista kohtelua.

Jos yksintyöskentelyyn liittyy turvallisuusriski, tulee työnantajan järjestää mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon muihin työyhteisön jäseniin. Työnantajan on myös mahdollistettava avun hälyttäminen. [VNa 2006/475](#):ssa on säädetty nuoren työntekijän yksintyöskentelystä.

Yötyöntekijälle on pyrittävä tarjoamaan mahdollisuus vaihtaa päivätyöhön, jos sillä torjutaan työntekijän terveydelle aiheutuva vaara. Ruokailuun yövuorossa on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus.

Jos työ on yhtäjaksoisesti kuormittavaa tai jatkuvaa paikallaoloa vaativaa, on työntekijälle järjestettävä mahdollisuus poistua lyhytaikaisesti työpisteestä (esim. wc-tauot).

Työympäristön sekä työpaikan rakenteiden ja materiaalien tulee olla turvallisia ja terveellisiä työntekijöille. Ne on pystyttävä käsittelemään, kunnostamaan ja puhdistamaan turvallisesti, eikä työympäristössä saa olla työskentelyä tai liikkumista vaarantavia rakenteita tai muita riskitekijöitä. Työpaikalla tulee olla riittävä määrä asianmukaisesti merkittyjä pelastusteitä, jotka on aina pidettävä vapaina.

Työpaikan ilmanvaihdon on oltava tarkoituksenmukainen ja työpaikalla on oltava riittävästi kelvollista hengitysilmaa. Jos työpaikalla esiintyy häiritsevissä määrin ilman epäpuhtauksia (esim. pöly, savu, kaasu), on ne poistettava ilmanvaihdolla tai eristämällä epäpuhtauden lähde. Työpaikalle tulee järjestää riittävän tehokas valaistus ja mahdollisuuksien mukaan luonnonvalo. Lisätietoa työpaikan terveys- ja turvallisuusvaatimuksista: [VNa 2003/577](#).

Työpaikan ajoneuvo- ja jalankulkuliikenne tulee järjestää turvallisiksi ja tarvittaessa laatia liikenneohjeet. Kaikki tavaran siirtäminen ja varastointi on järjestettävä niin, ettei niistä aiheudu vaaraa.

Työnantajan tulee huolehtia työpaikan järjestyksestä ja siisteydestä. Siivous on suoritettava ilman että siitä aiheutuu vaaraa työntekijöille, tarvittaessa muiden työntekijöiden työajan ulkopuolella.

Työntekijöiden altistuminen haitallisille kemiallisille tekijöille on rajoitettava niin, ettei niistä aiheudu vaaraa työntekijöille. Työnantajan on erityisesti huolehdittava vakavan vaaran (esim. syövä) ehkäisemiseksi tarpeellisista suojelutoimista. Työskenneltäessä vaarallisten aineiden kanssa on työntekijöille annettava työnteon kannalta tarpeelliset tiedot ja noudatettava erityistä varovaisuutta. [VNa 2001/715](#) kemiallisista tekijöistä työssä.

Työntekijän altistuminen haitallisille tai vaarallisille fysikaalisille tekijöille (esim. lämpö, melu, tärinä) on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei niistä aiheudu vaaraa. [VNa 2006/85](#) melusta aiheutuvista vaaroista.

Työntekijän altistuminen vaarallisille biologisille tekijöille (esim. homeet, bakteerit, virukset) on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei niistä aiheudu vaaraa.

Työssä saa käyttää vain sellaisia koneita jotka ovat niitä koskevien säännösten mukaisia, sekä kyseessä olevaan työhön sopivia. Myös niiden oikeasta asennuksesta ja tarpeellisista suojalaitteista sekä merkinnöistä on huolehdittava. Kaikkia koneita on käytettävä ja huollettava asianmukaisesti ja pääsyä vaara-alueelle on rajoitettava.

Käyttöönottotarkastus on tehtävä koneille tai laitteille joiden asennus tai asennus- tai käyttöolosuhteet vaikuttavat turvallisuuteen. Lisäksi koneen käyttökunto on tarkistettava säännöllisin väliajoin sekä poikkeuksellisen tilanteen jälkeen. Vaarallisen koneen tarkastuksen saa suorittaa vain henkilö jolla on riittävä tekninen osaaminen ja kokemus tarkastettavasta kohteesta. [VNa 2008/403](#) työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastuksesta.

Jos työssä on suuronnettomuuden vaara, työntekijöille on annettava opetusta ja ohjeita vaaran torjumisesta ja menettelytavoista onnettomuuden sattuessa. Tarvittaessa on järjestettävä harjoituksia. Työ on järjestettävä siten että onnettomuuden vaara on mahdollisimman vähäinen.

Työpaikoille on järjestettävä tarvittaessa hälytyslaitteet ja paloturvallisuusvälineet ja niiden käyttöä tulee opastaa työntekijöille. Työntekijöitä tulee myös ohjeistaa oikeaan toimintaan tulipalon sattuessa ja harjoituksia on järjestettävä tarvittaessa.

Työnantajan on huolehdittava ensiavun järjestämisestä ja pidettävä ensiapuvälineitä selvästi merkityissä kohdissa, sekä annettava ohjeet toimenpiteistä joihin on ryhdyttävä

tapaturman tai sairastumisen sattuessa. [L 2001/1383](#) ensiavun järjestäminen työterveyshuoltolain mukaan.

Työnantajan on nimettävä ensiapu-, palontorjunta- ja pelastustoimenpiteiden täytäntöönpanemiseksi työntekijä, jollei työnantaja ole pelastussuunnitelmassa osoittanut suojelehenkilöstöä vastaaviin tehtäviin.

Työpaikalla on oltava asianmukaiset henkilöstötilat (mm. wc, pukeutumis-, pesu-, ruokailu- ja lepotilat).

2.6. Erityiset työn teettämisen tilanteet

Yhteisellä työpaikalla (samalla työpaikalla työskentelee eri työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitä) on riittävällä yhteistoiminnalla huolehdittava, ettei eri työnantajien toiminta vaaranna toisten työntekijöiden turvallisuutta.

Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan (esim. leipomo alihankitulle siivousfirmalle) on varmistettava, että ulkopuolisella työnantajalla on tarpeelliset tiedot työpaikan vaaratekijöistä sekä työturvallisuuden toimintaohjeista, liittyen palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin. Myös ulkopuolisen työnantajan on ilmoitettava asianosaisille henkilöille vaaratekijöistä, joita heidän toiminta voi aiheuttaa muille.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tulee huolehtia eri tahojen toimintojen yhteensovittamisesta, kuten työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelyistä, yleisestä järjestyksestä, siisteydestä ja työympäristön turvallisuudesta ja muusta työpaikan yleissuunnittelusta.

Itsenäisen työnsuorittajan on oltava selvillä työhönsä liittyvistä vaara- tai haittatekijöistä ja tunnistettava niistä muille aiheutuvat vaarat. Hänen on noudatettava työsuojelusäädöksissä mahdollisesti asetettuja pätevyysvaatimuksia sekä yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävältä työnantajalta saamia turvallisuusohjeita.

Kaikkien yhteisellä työpaikalla työskentelevien tulee yhteistoiminnallaan pyrkiä tiedottamaan toisilleen havaitsemistaan haitta- ja vaaratekijöistä ja niiden poistamiseen tähtäävistä toimenpiteistä.

2.7. Työn turvallisuuteen vaikuttavien muiden henkilöiden velvollisuudet

Tavaroiden lähettäjän tai kuormaajan on annettava tarpeelliset ohjeet tavarankuormauksesta ja purkamisesta, silloin kun niihin liittyy erityinen vaara. Yli tonnin painoiset kuormat on varustettava näkyvällä ja pysyvällä merkinnällä, josta ilmenee pakkauksen kokonaispaino.

2.8. Rangaistussäännökset

Työnantaja tai tämän edustaja, joka laiminlyö tässä laissa tai sen nojalla annetussa säädöksessä säädetyn

- 1) käyttöönotto- tai määräaikaistarkastuksen suorittamisen
- 2) selvityksen tai suunnitelman tekemisen
- 3) suojalaitteen asentamisen tai henkilökohtaisen suojaimen varaamisen
- 4) työtä koskevan luvan hankkimisen tai ilmoituksen tekemisen
- 5) koneen, välineen tai muun teknisen laitteen ja terveydelle vaarallisen aineen käytössä tarvittavan käyttö-, huolto- ja muun vastaavan ohjeen antamisen tai
- 6) tämän lain nähtävänä pitämisen

on tuomittava vähintään sakkoihin työturvallisuusrikkomuksesta. Sakkoihin tuomitaan myös henkilö, joka poistaa tai turmelee suojalaitteen tai ohje- tai varoitusmerkinnän.

Työturvallisuusrikkoksesta tuomitaan työnantaja tai tämän edustaja, joka rikkoo työturvallisuusmääräyksiä tai aiheuttaa työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai laiminlyö työturvallisuusmääräysten noudattamisen valvomisen mahdollistaen työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen tai jättää huolehtimatta muista työnsuojelun edellytyksistä. Näistä tuomitaan sakkorangaistukseen tai vankeuteen, enintään yhdeksi vuodeksi.

2.9. Erinäiset säännökset

Tämän lain noudattamista valvovat työnsuojeluviranomaiset, joita ovat sosiaali- ja terveysministeriön työnsuojeluosasto, sekä työnsuojelupiirien työnsuojelutoimistot.

Tämä laki ja sen nojalla annetut työpaikkaa koskevat säännökset on pidettävä työntekijöiden nähtävillä työpaikalla joko paperiversiona tai sähköisessä muodossa.

3. Käytännön työsuojelutoimia

Työsuojelun tavoite on ehkäistä työstä aiheutuvia vaaroja ja haittoja sekä turvata terveys ja työkyky koko työuran ajan. Hyvä työympäristö syntyy kullekin työpaikalle pääasiallisesti omin voimin. Työsuojelu on tärkeä osa ammattitaitoa, ja työturvallisuuden ylläpidossa keskeisellä sijalla ovat oikeat työtavat, tarvittavien turva- ja suojalaitteiden käyttö sekä hyväkuntoiset työvälineet ja niiden huolto.

Suomalaiseen työsuojeluun kuuluu, että työpaikoilla toimivat omat työsuojelun asiantuntijat, työsuojelupääalliköt, -valtuutetut ja tarvittaessa työsuojeluasiamiehet. Nykyaikaisissa yrityksissä tehdään yhteistyötä yhteisten asioiden hyväksi. Hyvä johtaminen ottaa huomioon työsuojelun ja sen kehittämistarpeet osana tuotannon hallintaa. Näin muodostuu työpaikan oma turvallisuuskulttuuri, oikeat asenteet ja oikea toiminta terveyden ja työkyvyn jatkuvaan ylläpitämiseen.

3.1. Tapaturma- ja vaaratilanneilmoitus

Tapaturmia ja vaaratilanteita tutkimalla voidaan vastaavat tilanteet estää jatkossa. Liitteenä 1 on tapaturma- ja vaaratilanneilmoitus. Työntekijöitä tulee kannustaa ilmoittamaan vaaratilanteista, jotta vastaavanlaisia tapaturmia ei jatkossa sattuisi. Tapaturma- ja vaaratilannetutkimus sisältää tapahtumien yksityiskohtaisen selvityksen, olosuhteisiin sisältyvien tapaturmavaarojen tunnistamisen, torjuntatoimenpiteiden määrittämisen ja toteuttamisen sekä toimenpiteiden toteutumisen ja riittävyyden arviointi.

3.2. Työhön perehdyttäminen

Työpaikat ovat erilaisia, kuten myös työtehtävät ja perehdyttämisen sisältö ja painopistealueet. Riittävästä opastuksesta päätetään työpaikalla. Liitteenä 3 on perehdytyksen tarkistuslista, jotta kaikki oleellinen tulee kerrottua uudelle työntekijälle. Lomaketta voi tarpeen mukaan muokata oman työpaikan tarpeisiin.

3.3. Työnopastus

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ohjaamaan ja opettamaan työssä sattuvan tapaturman sekä työstä aiheutuvan sairastumisen välttämiseksi. Työnopastamisessa on pyrittävä huomioimaan yrityksessä tapahtuneet tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet. Työnantaja on vastuussa työnopastamisesta ja tarvittaessa työnantajan tulee pystyä todista-

maan, että työntekijä on opastettu työhön. Tämän takia työnopastus tulee aina dokumentoida. Liitteenä 4 on työnopastuskortti, johon opetetut työt tai koneiden ja laitteiden käytöt tulee kirjata mahdollisimman tarkasti. Kuittaukset tulee työnopastajalta, esimieheltä sekä opastettavalta työntekijältä.

3.4. Työsuojeluparin toiminta

Työsuojeluparin voivat muodostaa esimies ja työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö. Työsuojelupari osallistuu yhdessä toiminnan osa-alueen, esimerkiksi osaston, työsuojelun erilliskysymyksiin. Työsuojelupari voi kiertää tuotannossa katsellen mahdollisia työsuojelullisia riskejä. Tähän tarkoitukseen on liitteenä 5 työsuojeluparin havainnointilomake.

Tapaturma- tai vaaratilanneilmoitus

Tapaturmista ja vaaratilanteista ilmoituksen vastaanottaa:
Tapaturmat ja vaaratilanteet tutkii:

Tapahtuma/tilanne ja tapahtumapaikka:	
Vahingoittuneen nimi:	pvm:
Mitä tapahtui?	
Miksi tapaturma sattui?	
Miten vastaava tilanne voidaan jatkossa estää?	
Sovitut toimenpiteet ja aikataulu:	
Vastuhenkilö:	
Ilmoituksen vastaanottaja:	pvm:

Työntekijöiden perehdytyslomake -perehdytyksen tarkistuslista

Yrityksen nimi: _____

Työntekijän nimi: _____

Yleisperehdytys

Yleisperehdytykseen kuuluu uuden työntekijän sekä omatoimista perehtymistä, että työnantajan antamaa perehdyttämistä. Esimies vastaa, että uusi työntekijä saa tarpeellisen perehdytyksen.

- yrityksen ja toimipaikan esittely
- työehtosopimus
- lomat ja vapaat
- aloitetoiminta
- tuoteturvallisuus
- työterveyshuolto
- ruokailu
- henkilöstöedut
- toimintatavat (mm. tupakointi, pysäköinti)

Työyhteisöön perehdytys

Työntekijä esitellään työkavereille ja luottamus- ja työsuojeluasiamiehelle.

- osaston toiminta ja esittely
- työaika ja tauot
- ylityöt
- poissaolot ja myöhästyminen
- palkkaus
- työturvallisuus
- sisäiset viestintäkanavat (esim. ilmoitustaulut)
- osaston turvallisuusohjeet ja toiminta hätätilanteessa
- hygienia ja laatu
- työvaatetus ja suojaimet

Työnopastus

Työnopastus on suoritettava kun työ on tekijälleen vieras, eikä hän hallitse sitä.

- työn esittely ja toimenkuva
- koneiden ja laitteiden esittely
- oikeat työmenetelmät
- turvallisuusohjeet
- omavalvonta
- ympäristöasioiden merkitys

Uusi työntekijä on perehdytetty ja opastettu edellä mainittuihin asioihin

Perehdyttäjän allekirjoitus _____ pvm _____

Minut on perehdytetty ja opastettu edellä mainittuihin asioihin ja olen ymmärtänyt ne

Työntekijän allekirjoitus _____ pvm _____

Työsuojeluparin havaintolomake

Yritys: _____

Päiväys: _____

Tekijät: _____

Työvälineet / kemikaalit	Työvälineet / suojainten käyttö	Kulkureitit / työtasot	Vika koneessa / laitteessa	Hätäpysäyttimet / suojalaitteet

Muita huomioita: _____

