

Petri Pääkkönen

Työturvallisuusopas teknisen tukkukaupan logistiikkakeskukselle

Opinnäytetyö

Kevät 2020

SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tradenomi (AMK)

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Pk-yrittäjyys

Tekijä: Petri Pääkkönen

Työn nimi: Työturvallisuusopas teknisen tukkukaupan logistiikkakeskukselle

Ohjaaja: Beata Taijala

Vuosi: 2020 Sivumäärä: 40 Liitteiden lukumäärä: 1

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia työturvallisuusopas teknistä tukkukauppaa suorittavan yrityksen logistiikkakeskukselle. Työturvallisuusoppaan avulla sisälogistiikan parissa työskentelevät henkilöt saavat perustietoa työn suorittamiseen turvallisesti. Lisäksi oppaasta saa helposti toimintaohjeita erilaisten onnettomuustilanteiden varalle.

Tämä opinnäytetyö on toiminallinen opinnäytetyö, jonka tiedonkeruu suoritettiin monimenetelmäistä tutkimusasetelmaa hyödyntäen. Kohdeyrityksen työturvallisuuden nykytilan kartoittamiseksi tehtiin paljon havainnointia paikan päällä. Lisäksi tutkimuksessa käytiin kahdenkeskisiä keskusteluja työsuojelutoimikunnan jäsenien kanssa sekä tarkasteltiin yrityksen sisäistä dokumentaatiota aiheesta.

Opinnäytetyössä käsitellään työsuojelun keskeisimpiä asioita yleisellä tasolla, jotta lukija saisi selkeän kuva työsuojelusta. Työturvallisuuden osiossa käsitellään työturvallisuuslain lisäksi työturvallisuutta yrityksessä yleisellä tasolla, työnantajan velvollisuuksia, työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia, vaarojen ja riskien arviointia, perehdytystä yrityksen toimintamalleihin, työympäristöä sekä työturvallisuuden seuranta.

Työturvallisuusopas tulee luettavaksi yrityksen intranettiin, josta työntekijät pääsevät lukemaan sitä helposti ja laiteriippumattomasti. Sähköisessä muodossa olevaa opasta on helppo päivittää tilanteiden muuttuessa, joten siitä on aina luettavissa viimeisin päivitetty versio.

Avainsanat: työturvallisuus, työsuojelu, opastus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: SME Business Management

Author: Petri Pääkkönen

Title of thesis: Occupational safety guide for technical wholesale logistics centre

Supervisor: Beata Taijala

Year: 2020 Number of pages: 40 Number of appendices: 1

The aim of this thesis was to prepare an occupational safety guide for the logistics centre of a company engaged in technical wholesale. With the help of the occupational safety guide, people working in logistics get basic information on how to do their job safely. In addition, the guide provides easy-to-use instructions for various accident situations.

This thesis is a functional thesis, and the data collection was carried out using a multi-method research setting. In order to map the current state of work safety at the target company, observations were made on site. The study also included bilateral discussions with members of the occupational safety and health committee. The study also utilized the company's internal documentation.

The thesis deals with the most important issues of occupational health and safety at a general level, so that the reader gets a clear picture of it. In addition to the Occupational Safety and Health Act, the study deals with occupational safety at a company at a general level, the employer's obligations, employee rights and obligations, hazards and risks assessment, employee orientation with the company's operating models, work environment, and occupational safety monitoring.

The occupational safety guide will be available on the company's intranet, where employees can read it easily and device-independently. The guide on the intranet is easy to update as situations change, so the latest updated version will always be available.

Keywords: work safety, occupational safety and health, guidance

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	5
1 JOHDANTO.....	6
2 TYÖTURVALLISUUS OSANA YRITYKSEN TYÖSUOJELUA.....	8
2.1 Työsuojelun tarkoitus.....	8
2.2 Velvollisuudet ja oikeudet työyhteisössä.....	9
2.3 Työsuojelutoiminta yrityksessä.....	10
2.3.1 Työsuojelupäällikkö.....	11
2.3.2 Työsuojeluvaltuutettu.....	12
2.3.3 Työsuojelutoimikunta.....	13
2.4 Työterveyshuolto.....	14
2.5 Vaarojen arviointi.....	15
2.6 Perehdytyksen merkitys työturvallisuudessa.....	17
2.7 Työympäristö.....	19
2.8 Seuranta.....	21
3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	23
4 TYÖTURVALLISUUSOPPAAN SYNTYPROSESSI.....	26
4.1 Lähtökohdat, tavoitteet ja merkitys.....	26
4.2 Suunnittelu, toteutus ja sisältö.....	27
4.2.1 Yrityksen työsuojeluun liittyvät asiat.....	29
4.2.2 Työympäristö yrityksen varastossa.....	31
4.2.3 Toiminta onnettomuustilanteessa.....	33
4.3 Työturvallisuusoppaan käyttäminen yrityksessä.....	34
5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	36
LÄHTEET.....	38
LIITTEET.....	40

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt	11
Kuvio 2. Kohdeyrityksen työsuojelutoimikunnan rakenne	14
Kuvio 3. Työterveyshuoltoprosessi	15
Kuvio 4. Riskien arvioinnin vaiheet	16
Kuvio 5. Työnantajan työturvallisuuslain mukaiset huolehdittavat asiat työntekijän riittäväksi opastamiseksi	18
Kuvio 6. Kohdeyrityksen varaston osastot ja henkilömäärät.	23
Taulukko 1. Työväkivallan muotoja	21

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on työturvallisuus, joka on tärkeä osa yritysten työsuojelua. Työpaikoilla on henkisiä ja fyysisiä työturvallisuuteen liittyviä uhkia, joita ennalta ehkäisemällä saadaan aikaan merkittäviä taloudellisia säästöjä. Mertanen (2015, 9) kertoo työntekijöiden huolehtimisen olevan osa vastuullisen yrityksen liiketoimintaa, jolloin tuottavuus ja henkilöstön motivaatio kasvavat yrityksessä. Tämän työn tavoitteena on nykyiseen toimintaan pohjautuen laatia kohdeyritykselle työturvallisuusopas. Työturvallisuusoppaan avulla yrityksen logistiikkakeskuksessa työskenteleville henkilöille ilmenee yksityiskohtaisesti yrityksen toimintamalli työturvallisuuteen liittyen.

Opinnäytetyön keskeisimpänä käsitteenä on työturvallisuus osana yrityksen työsuojelua. Tässä työssä käsitellään työsuojeluasioita yleisellä tasolla, jotta tulisi selkeä kuva työsuojelusta ja sen valvontalain tarkoituksesta sekä eri toimijoiden vastuista ja oikeuksista. Työturvallisuuden osiossa käsitellään työturvallisuuslain lisäksi työturvallisuutta yrityksessä yleisellä tasolla, työnantajan velvollisuuksia, työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia, vaarojen ja riskien arviointia, perehdytystä yrityksen toimintamalleihin, työympäristöä sekä työturvallisuuden seurantaa.

Työ on toiminnallinen opinnäytetyö. Vilkka ja Airaksinen (2003, 9) kertovat toiminnallisen opinnäytetyön tavoittelevan ohjeistamista ja opastamista käytännössä, jolloin se voi olla ammatilliseen käyttöön suunnattu ohje tai opas. Tiedonkeruu toiminnallisessa opinnäytetyössä suoritettiin monimenetelmäistä tutkimusasetelmaa, eli triangulaatiota käyttämällä. Kanasen (2014, 17) mukaan monimenetelmällisellä asetelulla tutkittavasta ilmiöstä on mahdollista saada syvällisempi näkemys. Kohdeyrityksen työturvallisuuden nykytilan kartoittamiseksi tehtiin paljon havainnointia paikan päällä. Lisäksi tutkimuksessa käytiin kahden keskisiä keskusteluja sekä tarkasteltiin yrityksen sisäistä dokumentaatiota aiheesta. Keskustelut käytiin pääosin työsuojelutoimikunnan jäsenien kanssa.

Kohdeyritys on yli 50 vuotta toiminut osakeyhtiömuotoinen perheyrittäjä. Yrityksen pääkonttorin lisäksi samassa kiinteistössä toimii myymälä, konevuokraamo, moottorihiomo, traktoripurkamo, konepaja, jälkimarkkinointi ja logistiikkakeskus. Yrityksellä on lisäksi omat myymälät myös yhdeksässä eri kaupungissa ympäri Suomea.

Henkilöstön lukumäärä yrityksessä on 252 kpl, joista keskimääräisesti 45 % työskentelee logistiikkakeskuksessa.

Kohdeyritys tuo maahan yli 50 000 nimikkeen tuotevalikoimaa 30:stä eri maasta. Laaja tuotevalikoima sisältää mm. työkalut, tekniset koneet ja laitteet, traktorien ja työkoneiden varaosat- ja tarvikkeet, suojaimet, työvaatteet, kiinnikkeet, kemikaalit, akut, maatalousrenkaat ja perävaunut tarvikkeineen. Yrityksellä on koko Suomen kattava yli 130 kauppiaan jälleenmyyjäverkosto. Myymälät palvelevat laajaa asiakaskuntaa harrastajista ammattilaisiin. Yritys tekee vientitoimintaa pääosin Baltiaan ja Pohjoismaihin.

2 TYÖTURVALLISUUS OSANA YRITYKSEN TYÖSUOJELUA

Suurin osa ihmisistä haluaa elää turvallisesti ja vaarattomassa ympäristössä. Sama pätee myös työpaikan työturvallisuuteen. Mannermaa (2018, 17) toteaa yhdeksi perusarvoista turvallisuuden. Turvallisuuden merkitys ymmärretään vasta tapaturman jälkeen, vaikka jokainen haluaisi lähteä työpäivän päätyttyä terveenä kotiin. Mahdollisuus päästä terveenä kotiin turvallisen työpäivän jälkeen on kiinni niin työpaikan työsuojelun tasosta, kuin työntekijän omasta asenteesta ja valveutuneisuudesta. Mannermaa (mp.) jatkaakin työntäjän viestintätaitojen olevan merkittävässä asemassa, kun työntekijöitä muistutetaan oman työturvallisuutensa huolehtimisesta.

Vastuu työpaikan työturvallisuudesta ei ole yksin työnantajalla. Hietala, Hurmalainen ja Kaivanto (2017, 31) kertovat työnantajan tai sen edustajan vastaavan työturvallisuuslain ja sen perusteella annettujen säännösten sekä muun työsuojelulainsäädännön noudattamisesta. Vastuuseen saattaa kuitenkin joutua myös henkilö, joka lain vastaisesti poistaa tai turmelee vaaran välttämiseksi tarkoitetun laitteen, ohjeen tai varoitusmerkinnän. Näin ollen myös työntekijällä on olemassa työturvallisuuteen perustuva vastuu, josta saattaa joutua korvausvelvolliseksi.

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 1 luvun 1§ kertoo, että sen tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lisäksi lain tarkoituksena on ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden terveyshaittoja.

2.1 Työsuojelun tarkoitus

Yrityksen normaaliarjessa rutiininomaisesti työskennellessä, kovinkaan monelle ei varmaan ensimmäisenä tule mieleen työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvät asiat. Työsuojelun merkitys on kuitenkin tärkeä työntekijöiden työskentelyturvallisuudelle ja näin ollen myös terveydelle. Kämäräinen (2009a, 8) kiteyttää työsuojelun perustarkoitukseksi työntekijöiden turvallisuuden, terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisen ja edistämisen. Lisäksi sen on tarkoitus ehkäistä työympäristössä tapahtuvia työtapaturmia ja mahdollisia ammattitauteja. Työntekijöiden oikeuksia

turvataan Suomessa monien eri lakien avulla. Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa Työsuojelu on yhteistoimintaa [viitattu 9.2.2020] kerrotaan työturvallisuuslain, työterveyshuoltolain ja työsuojelun valvontalain määrittelevän työsuojelun. Näiden lakien tarkoituksena on huolehtia, että työsuojeluasioita käsitellään työpaikalla yhteistoiminnassa, jolloin työn suorittaminen on turvallista ja terveellistä.

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 2 luvun 9–10§:ssä määritellään työnantajan pakollisista dokumentaatioista, joita ovat työsuojelun toimintaohjelma sekä vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi. Työsuojelun toimintaohjelman tulee kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien asioiden vaikutukset. Vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi -dokumentilla työnantajan tulee selvittää mm. työstä, työympäristöstä ja työolosuhteista haittaa ja vaaraa aiheuttavat tekijät. Dokumentin avulla haitta- ja vaaratekijät pitää pyrkiä poistamaan tai arvioida niiden merkitys työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa Työsuojelu työpaikoilla [viitattu 15.2.2020] mainitaan työnantajan vastaavan työpaikalla tehtävän työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä työpaikan työsuojelutoiminnasta ja työpaikan turvallisuuden parantamisesta aiheutuvista kustannuksista. Myös työntekijällä kerrotaan olevan vastuu niin omasta, kuin työyhteisön muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työnantajan ja työntekijöiden yhteistyö yrityksen työsuojelussa nouseekin avainasemaan, jos tavoitteena on pitää työyhteisö turvallisena. Työsuojeluhallinto (2016a) kertookin laissa säädetyistä työsuojelun yhteistoiminnasta, jossa työnantaja sekä työntekijät ylläpitävät ja parantelevat työturvallisuutta työpaikalla.

2.2 Velvollisuudet ja oikeudet työyhteisössä

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 2 luvun 8§:n mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Näin ollen työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Poikkeuksena otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Rajaavina tekijöinä otetaan myös

huomioon poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista. Työnantajan tulee suunnitella, valita, mitoitaa ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan pitää jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 4 luvun 18§:n mukaan työntekijän tulee noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän tulee myös kokemuksensa ja ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehtia niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

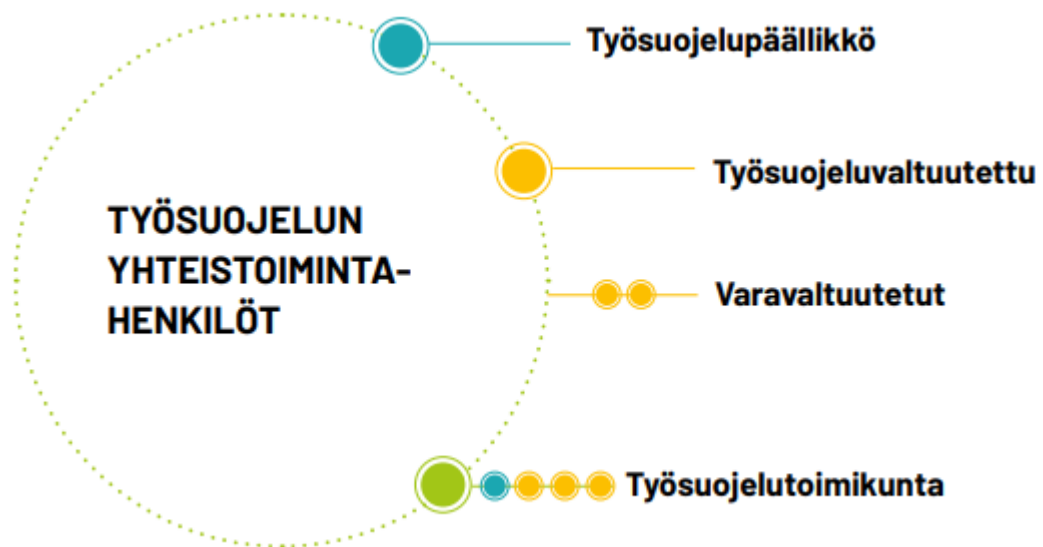
Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 4 luvun 19–22§:ssä määritellään myös havaittujen vikojen ja puutteiden poistamisesta ja niiden ilmoitusvelvollisuudesta, työvälineiden ja vaarallisten aineiden, henkilösuojainten ja työvaatetuksen, sekä turvallisuus- ja suojalaitteiden käyttämisestä annetun ohjeistuksen mukaisesti. Lisäksi työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 4 luvun 23§:ssä kerrotaan työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä, jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle.

2.3 Työsuojelutoiminta yrityksessä

Viranomaisten kehittäessä työsuojeluun liittyvää lainsäädäntöä sekä valvoessa sen toteuttamista, yritysten tulee olla vahvasti mukana työsuojelun edistämisessä. Työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla säädetään työsuojelun valvontalain (L 20.1.2006/44) 5 luvun 22§:ssä. Kyseisen lain tarkoitus on edistää työnantajan ja

työntekijöiden välistä vuorovaikutusta työpaikan turvallisuutta ja terveellisuutta koskevien asioiden edistämiseksi. Mannermaa (2018, 46) selventää työsuojelutoiminnan tavoitteeksi työntekijän työkykyisyyden säilyttämisen sekä työnteon turvallisuuden takaamisen.

Työsuojelua yrityksissä tulee hoitaa yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden välillä (kuvio 1). Työsuojeluhallinto (2016b) kertoo, että jokaisella työpaikalla tulee olla työnantajaa edustava työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikkönä voi toimia itse työnantaja tai työnantajan tähän tehtävään nimeämä henkilö. Työntekijöiden tulee vähintään kymmenen työntekijän työpaikalla valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Lisäksi työpaikalle tulee perustaa työsuojelutoimikunta, jos säännöllisesti työskenteleviä työntekijöitä on vähintään 20 kpl.



Kuvio 1. Työsuojelun yhteistoimintahenkilöt (Työturvallisuuskeskus 2019).

2.3.1 Työsuojelupäällikkö

Työsuojelun valvontalain (L 20.1.2006/44) 5 luvun 28§ kertoo, että työnantajalla tulee olla työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikkön tulee avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojelun asiantuntemuksen hankinnassa. Työsuojelupäällikkön tehtäviin kuuluu myös tehdä tarvittavat toimenpiteet yrityksen työsuojelun yhteistoiminnan aloittamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työsuojelupäällikkön tulee olla myös riittävän pätevä

ja perehtynyt työsuojelusäännöksiin sekä työpaikan olosuhteisiin. Työsuojelupäällikkö voi toimia myös osatoimisena, eli hän voi tehdä sitä päätoimensa ohella. Mertanen (2015, 22) kirjoittaakin, että työsuojelupäällikkönä voi oman työnsä ohella tehdä esimerkiksi toimitusjohtaja, kiinteistöpäällikkö, tuotantojohtaja tai henkilöstöpäällikkö. Työturvallisuuskeskus (2019, 27) täsmentää, että työsuojelupäällikkö ei ole juridisesti vastuussa työturvallisuudesta. Työsuojelupäällikkö on vastuussa vain siinä tapauksessa, jos hän on toimivaltuuksiensa ja tehtäviensä perusteella vastuussa työturvallisuudesta, eli toimii samalla esimiehenä. Tämän työn kirjoittaja on nähnyt työuransa aikana vain toimitusjohtajan tai varatoimitusjohtajan toimivan työsuojelupäällikön tehtävässä. Rauramo (2003, 17) on samaa mieltä todetessaan, että yleensä työpaikalla johtavassa asemassa oleva henkilö toimii työsuojelupäällikkönä.

2.3.2 Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluhallinto (2015) kertoo työnantajan velvollisuudesta järjestää vaalit työsuojeluvaltuutetun ja kahden varavaltuutetun valitsemiseksi, jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää. Työsuojelun valvontalain (L 20.1.2006/44) 5 luvun 31§:ssä työsuojeluvaltuutetun kerrotaan edustavan työpaikan työntekijöitä yhteistoiminnassa työnantajan ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojeluvaltuutetun tulee perehtyä työpaikkansa työympäristöön liittyviin turvallisuuteen ja terveyteen liittyviin asioihin sekä kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota niihin. Työsuojeluvaltuutetun tulee olla myös perehtynyt voimassa oleviin työsuojelusäännöksiin sekä on velvoitettu osallistumaan työsuojeluviranomaisen suorittamiin työsuojelutarkastuksiin.

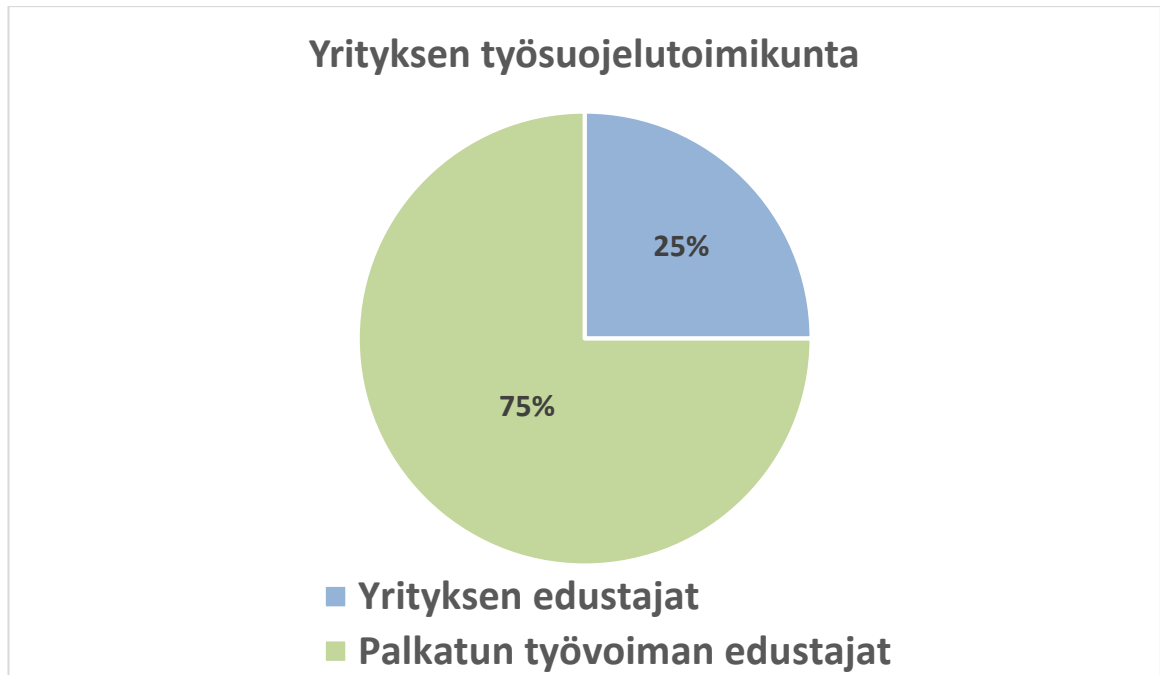
Työsuojeluvaltuutetun toimenkuva on melko laaja ja häneltä odotetaan kykyä toimia ihmisten kanssa. Mertasen (2015, 23) mukaan työsuojeluvaltuutetun tulee olla hyvä kuuntelemaan ja tukemaan edustamiaan työtovereita. Lisäksi hänen tulee osata tiedonhaku ja tarvittaessa tukeutua siinä viranomaisten apuun. Kiperien tilanteiden eteen tullessa, työsuojeluvaltuutetun tulee osata neuvotella.

2.3.3 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelun valvontalain (L 20.1.2006/44) 5 luvun 26§:ssä kerrotaan työsuojelutoimikunnan yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista, joiden toteutumista ja vaikutusten seurantaan pitää asetetun tavoiteaikataulun puitteissa myös valvoa:

- 1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;
- 2) periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekevässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;
- 3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat; (16.12.2011/1327)
- 4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;
- 5) työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;
- 6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot.

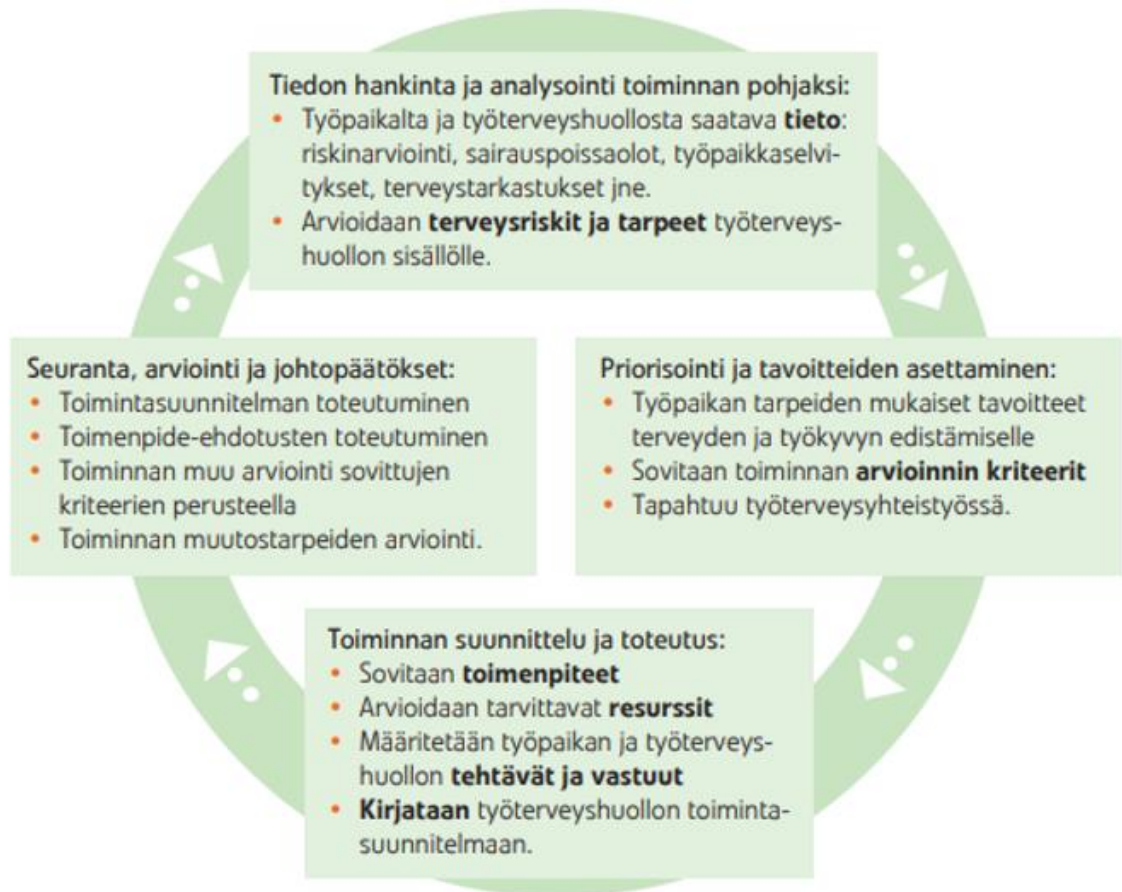
Hietala ym. (2017, 156) kertovat, että työsuojelutoimikunta valitaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan ja yleensä siihen kuuluu neljä, kahdeksan tai kaksitoista jäsentä. Jäsenistä työnantajaa edustaa 25 %, työntekijöitä 50 % ja toimihenkilöitä 25 %. Jos yrityksessä työskentelee toimihenkilöitä enemmän kuin työntekijöitä, suhde työsuojelutoimikunnan jäsenistössä kääntyy toisin päin. Kohdeyrityksen työsuojelutoimikuntaan kuuluu kahdeksan jäsentä, joista kaksi edustaa työnantajaa ja loput kuusi henkilöä edustavat työntekijöitä. Kuviossa 2 on havainnollistettu kohdeyrityksen työsuojelutoimikunnan rakenne.



Kuvio 2. Kohdeyrityksen työsuojelutoimikunnan rakenne.

2.4 Työterveyshuolto

Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä järjestämällä myös asian mukaista työterveyshuoltoa. Työterveyshuoltolain (L 21.12.2001/1383) 2 luvun 4§:n mukaan työnantajan tulee kustannuksellaan järjestää työterveyshuolto suojellakseen työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. Saloheimo (2016, 119) kertoo työterveyshuollon ennalta ehkäiseviksi tehtäviksi työpaikkakäynnit ja -selvitykset. Niiden avulla arvioidaan ja selvitetään työterveyteen liittyviä haittoja sekä vaaroja. Osana työterveyshuollon tehtäviä on myös osallistuminen työtilojen ja työmenetelmien suunnitteluun sekä laissa määriteltyjen terveystarkastusten suorittamiseen. Työterveyshuollon suorittamien työpaikkakäyntien ja -selvitysten avulla saadaan yrityksen työturvallisuutta kehitettyä parempaan suuntaan. Oksa (2009, 68) toteaaakin työterveyshuollon tavoitteiden olevan yhteneväiset työsuojelun ja siitä huolta pitävän työpaikan kanssa. Kuviossa 3 on esitetty työterveyshuoltoprosessia tarkemmin.



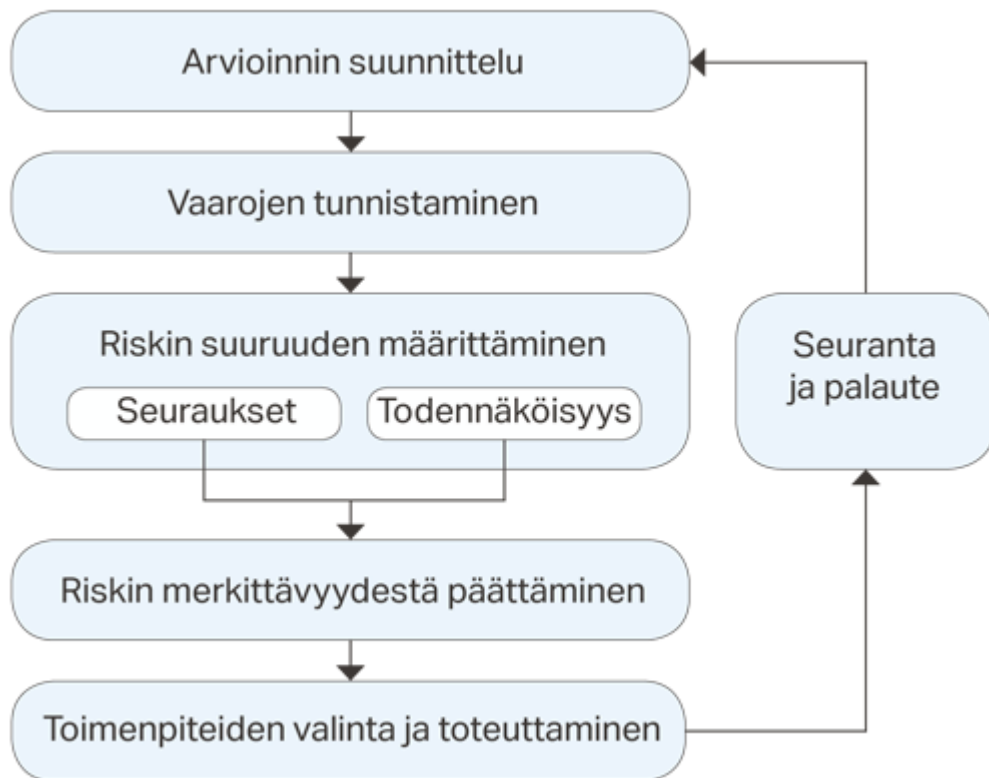
Kuvio 3. Työterveyshuoltoprosessi (Työturvallisuuskeskus 2018).

2.5 Vaarojen arviointi

Saloheimon (2016, 81) mukaan ensimmäinen vaihe tapaturmien ja terveyshaittojen ennaltaehkäisyssä on vaarojen arviointi. Kanerva (2008, 27) toteaa turvallisen toiminnan lähtökohtana olevasta riskinarvioinnista, joka perustuu työpaikan vaara- ja häirttekijöiden selvittämiseen ja analysointiin. Riskianalyysillä selvitetään ja päätetään korjattavat ja parannettavat asiat. Riskien arvioinnissa tulee kiinnittää riittävästi huomiota yksilöiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin turvallisen työskentelyn kannalta. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin keskittyminen saattaa tosin olla hankalaa suuren vaihtuvuuden omaavissa työpaikoissa.

Kämäräinen (2009b, 15) kertoo ennakoivan työsuojelun olevan vaikuttavinta silloin, kun työpaikan työsuojelu on jokapäiväistä, pitkäjänteistä ja järjestelmällistä toimin-

taa. Ennakoiva työsuojeluasioiden hallinta tarjoaa työpaikoille tehokkaita ja taloudellisia keinoja työturvallisuuden kohentamiseen. Vaarojen arviointia ei tule jättää vain yhteen kertaan tai tehdä sitä liian pitkin väliajoin, koska työpaikalla tehtävät toimintamallin muutokset saattavat aiheuttaa vaaratilanteita, jotka havaitaan vasta tapaturman sattuessa. Riskien arvioinnin eri vaiheet tulisikin suorittaa jatkuvalla syklillä (kuvio 4). Riskitilanteita simuloimalla ja niistä saaduilla arviointituloksilla toiminta oikeassa onnettomuustilanteessa helpottuu. Esimerkiksi pelastautumisharjoitus kuvitteellisen tulipalon aiheuttaman hälytyksen yhteydessä antaa hyvän toimintamallin oikeaan onnettomuustilanteeseen. Mertanen (2015, 50) muistuttaa jatkuvan seuraamisen ja kehittämisen tärkeydestä turvallisuuden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.



Kuvio 4. Riskien arvioinnin vaiheet (Työsuojeluhallinto 2019).

Vaarojen arviointi ja riskien kartoittaminen luo vahvan pohjan yrityksen työturvallisuudelle. Rauramon (2003, 30) mukaan vaarojen arvioinnista saatuja tuloksia voidaan hyödyntää mm.

- työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen
- työ- ja käyttöohjeissa

- työnopastuksessa ja perehdyttämisessä
- työterveyshuoltotoiminnan suunnittelussa
- työpisteiden suunnittelussa tai muuttamisessa

Mannermaa (2018, 78) kehottaa käyttämään vaarojen arvioinnista saatuja tuloksia työsuojeluohjelman perustana sekä osana henkilökunnan perehdyttämistä.

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 2 luvun 10§:ssä kerrotaan työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista. Sen mukaan työnantajan tulee selvittää ja tunnistaa työstä, työajoista, työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Jos haitta- ja vaaratekijöitä ei voida poistaa, tulee työnantajan arvioida niiden vaikutus työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Siiki (2006, 63) selventää tämän tarkoittavan työnantajan aktiivista toimintavelvollisuutta, jota kutsutaan riskien arvioinniksi. Kaikkia arvioituja riskejä ei voida arvioinnin jälkeen poistaa, mutta lain vastaiset vaarat ja haitat tulee eliminoida välittömästi kaikin mahdollisin keinoin.

2.6 Perehdytyksen merkitys työturvallisuudessa

Perehdyttäminen saatetaan herkästi mieltää opastamisena suoritettavaa työtehtävää varten sekä tutustumisena yrityksen toimintakulttuuriin. Rauramo (2003, 35) täsmentää perehdytykseen kuuluvan myös opastaminen työn tekemiseen turvallisesti ja terveellisesti. Perehdytys tulee suorittaa huolellisesti myös silloin, kun henkilö vaihtaa työtehtävää yrityksen sisällä.

Yleisesti ajateltuna hyvin tehty perehdytys ja työhön opastaminen vähentää työntekijän virheitä sekä parantaa työturvallisuutta. Mertanen (2015, 63) kertoo perehdyttämisen edistävän työturvallisuutta, koska uusiin ja ennalta tuntemattomiin ympäristöihin liittyy aina turvallisuusriskejä. Uusi työntekijä tulee ohjeistaa huolellisesti ja laittaa työskentelemään kokeneemman työntekijän valvontaan, koska kokemattomuus ja heikko perehdyttäminen lisäävät tapaturman uhkaa. Mertanen (mp.) jatkaa perehdyttämisen koskevan uusien työntekijöiden lisäksi myös pitkiltä poissaolojaksoilta palaavia vanhoja työntekijöitä sekä toimenkuvaa vaihtavia työntekijöitä. Logistiikka-alalla työntekijöiden vaihtuvuus on melko yleistä. Myös kohdeyrityksessä jonkin verran varastolla työskentelevistä henkilöistä vaihtuu vuosittain. Kanerva

(2008, 17) kertoo kokemuksen tuoman tiedon siirtämisen olevan yksi suurimmista haasteista työpaikoilla, joissa henkilökunnan vaihtuvuus on suurta. Jos tarpeellista perehdyttämisdokumenttia ei ole työyhteisössä tehty, saattaa muodostua vaikea osaamistyhjiö.

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 2 luvun 14§:ssä määrätään työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta. Siinä todetaan, että työnantajan tulee antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikalla olevista haitta- ja vaaratekijöistä sekä opetusta niiden estämiseksi. Työnantajan tulee myös huolehtia, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen työhön, työssä käytettäviin apuvälineisiin sekä niiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön, työolosuhteisiin ja -menetelmiin. Lain mukaan työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta tulee myös täydentää tarvittaessa. Siiki (2006, 73) täsmentää, että työnantajan on kannattavaa huolehtia työntekijän opetuksesta ja ohjauksesta huolella, koska usein tapaturman tapahduttua puutteita on huomattu juuri näissä asioissa. Kuviossa 5 havainnollistetaan, mitä asioita työnantajan tulee lain mukaan huomioida työntekijän opastamisessa.

TYÖNANTAJAN ON LAIN MUKAAN HUOLEHDITTAVA SIITÄ, ETTÄ TYÖNTEKIJÄ OPASTETAAN RIITTÄVÄSTI:



Kuvio 5. Työnantajan työturvallisuuslain mukaiset huolehdittavat asiat työntekijän riittäväksi opastamiseksi (Työturvallisuuskeskus 2019).

2.7 Työympäristö

Mertanen (2015, 98–99) kirjoittaa työtilojen turvallisuuden määräytyvän ennen kaikkea rakennuslainsäädännön, palo- ja pelastustoimen lainsäädännön sekä terveydenhuoltoa koskevan lainsäädännön perusteella. Lisäksi työturvallisuuslaki sisältää yleisiä määräyksiä siitä, millaisia tiloja työpaikan tulee tarjota henkilöstölle. Mertanen (mp.) kuitenkin jatkaa muistuttamalla, että hyvinkään suunniteltu tila ei ole turvallinen, jos sen siisteydestä ei ole pidetty huolta. Vuorinen ja Rauramo (2013, 13) muistuttavat hyvän järjestyksen ja siisteyden olevan keskeisimpiä turvallisen ja tuottavan työympäristön ominaisuuksia. Epäjärjestys aiheuttaa kompastumisia, liukastumisia, trukin tai kuorman kaatumisia sekä palovaaran. Kaikille tarvikkeille, työkaluille ja työkoneille tulisi olla merkityt paikat, jolloin järjestystä on helpompi ylläpitää.

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 2 luvun 12§:n mukaan työnantajan on työympäristön suunnittelussa otettava huomioon vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisuuteen. Työolosuhteiden tulee vastata laissa asetettuja vaatimuksia sekä suunnittelussa tulee ottaa huomioon myös mm. liikuntarajoitteisten työntekijöiden turvallisuuteen liittyvät asiat. Liiketoiminta ja sen osa-alueet kehittyvät jokaisessa yrityksessä, joten työtilat ja työtavat tarvitsevat muutoksien myötä jossain vaiheessa päivittämistä. Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 4 luvun 19§:ssä puhutaan vikojen ja puutteellisuuksien poistamisesta ja niistä ilmoittamisesta. Tämän pykälän mukaan työntekijän tulee välittömästi ilmoittaa työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle havaitsemistaan epäkohdista, joista saattaa aiheutua vaaraa työntekijöille. Ennen ilmoittamisen tekemistä hänen tulee omien kykyjensä mukaisesti yrittää korjata epäkohta omatoimisesti. Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 5 luvun 36§:ssä todetaan järjestyksestä ja siisteydestä varsin selkeästi:

Työpaikalla on huolehdittava turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä. Siivous on suoritettava siten, että siitä ei aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle.

Työympäristön siisteys onkin yksi työviihtyvyyden ja työturvallisuuden peruskivistä, mutta siihen ei aina osata kiinnittää huomiota normaalien työtehtävien ohella. Siiki

(2006, 107) on samoilla linjoilla kertoessaan järjestyksen noudattamisen merkityksestä työn turvallisuudelle. Monilla toimialoilla puutteet siisteyteen liittyvissä toimintatavoissa ovat merkittäviä työtapaturmien lähteitä.

Työympäristö ei rajoitu pelkästään fyysisiin ominaisuuksiin. Mertanen (2015, 74–75) kuvailee henkisen, eli psykososiaalisen työympäristön tarkoittavan kokonaisuutta, johon kuuluvat työn henkinen kuormittavuus, työn sisältö ja vaatimukset, motivaatio, viihtyminen, työhyvinvointi sekä kehittymismahdollisuudet työssä. Henkisesti terveessä organisaatiossa arvot ja toimintatavat edistävät työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Näiden asioiden ollessa kohdillaan, organisaation toiminta on laadukasta ja tuottavaa.

Päihteet eivät ole osa turvallista työkuultuuria. Kujasalon (2013, 11) mukaan työhyvinvointia edistetään ehkäisemällä työpaikan päihdehaittoja. Päihdehaittojen ehkäisyyn osallistuvat yhteistyössä yrityksen henkilöstöhallinto, työsuojeluorganisaatio, työterveyshuolto ja koko henkilöstö. Kujasalo (s. 20–21) kertoo työsuojeluorganisaation työskentelevän yhdessä esimiesten, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa työpaikan työturvallisuuden varmistamiseksi. Yhteistyö koskee myös päihdeistä aiheutuvien haitta- ja vaaratilanteiden varmistamista työpaikalla. Lusa (2002, 53) ohjeistaa työnantajia, että jokaisen työntekijän pitää tietää päihdeohjelman sisältö ja sen keskeisin asia tulee olla koko yrityksen henkilöstölle tarkoitettu ehkäisevä toiminta. Ohjelmassa tulee olla selkeä toimintamalli työyhteisön jäsenen epäilyistä päihdeiden käytöstä ilmoittamiseen, koska alkoholin sekä huumeiden käyttö on selvä työturvallisuuteen vaikuttava asia ja se koskettaa kaikkia työyhteisön jäseniä. Päihdeongelmainen saattaa pahimmassa tapauksessa vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin, jolloin koko työyhteisön toimintakyky heikentyy.

Työpaikan ilmapiiriin vaikuttavia asioita voivat olla myös erilaiset työväkivallan muodot (taulukko 1). Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 5 luvun 27–28§:n mukaan työpaikalla tulee työolosuhteet järjestää niin, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ovat ehkäistynä mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Jos työssä huomataan epäasiallista kohtelua tai haittaa ja vaaraa aiheuttavaa häirintää työntekijöiden keskuudessa, tulee työnantajan välittömästi ryhtyä toimenpiteisiin ongelman poistamiseksi. Mannermaa (2018, 172) kuvailee työpaikkaväkivallan tilanteeksi, jossa tapahtuu sanallista loukkaamista, uhkailua tai fyysistä väkivaltaa.

Taulukko 1. Työväkivallan muotoja (Mannermaa 2018).

Uhkaava käytös	Uhkailu ja vihjailu	Ahdistelu ja pelottelu	Fyysinen väkivalta
<ul style="list-style-type: none"> • eleet • ilmeet • sanat • huutaminen • metelöinti • kiroilu • tavaroiden heittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • soittelu • sosiaalinen media • sähköpostit 	<ul style="list-style-type: none"> • liian lähelle pyrkiminen • henkeen ja terveyteen kohdistuva uhkailu • seksuaalinen lähentely ja ahdistelu • aseella uhkailu • julkinen nöyryyttäminen • nolaaminen • oikeustoimilla tai julkisuudella uhkailu 	<ul style="list-style-type: none"> • kiinnipitäminen • huitominen • lyöminen • potkiminen • sylkeminen • pureminen • raapiminen • jäsenten vääntely

2.8 Seuranta

Vaikka ilmeisiä riskipaikkoja ei löytyisikään ja perehdytys olisi viimeiseen asti hiottu asianmukaisia työtiloja myöden, tulee työturvallisuuteen edelleenkin kiinnittää huomiota. Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 2 luvun 8§:n mukaan työnantajan tulee jatkuvasti tarkkailla työympäristöä ja työtapojen turvallisuutta. Siiki (2006, 59) täsmentää tarkkailun ja seurannan kuuluvan osana työnantajan huolehtimisvelvollisuuteen. Seurannan tarkoituksena on, että työpaikan turvallisuustaso on koko ajan tiedossa työnantajalla, jolloin pystytään nopealla reagoinnilla korjaamaan turvallisuutta vaarantavat puutteet.

Kanervan (2008, 53) mukaan seuranta on hyvä tehdä vaikeiden kohteiden osalta jatkuvasti ja riittävällä tarkkuudella. Seuranta jää usein pintapuoliseksi ja siitä ei käydä tarpeellisia keskusteluja. Erilaiset katselmukset, työmaakerrokset, kyselyt ja kokoukset ovat sopivia keinoja tehdä havaintoja ja koota tietoa mahdollisten ongelmakohtien tunnistamiseksi. Kanerva (2008, 55) kertoo omatoimisen seurannan osoittautuneen merkittäväksi tiedonkeräysvälineeksi ns. läheltä piti –tapauksista. Monet tällaiset tapaukset, joista selvittää ilman merkittäviä vahinkoja, ovat erittäin

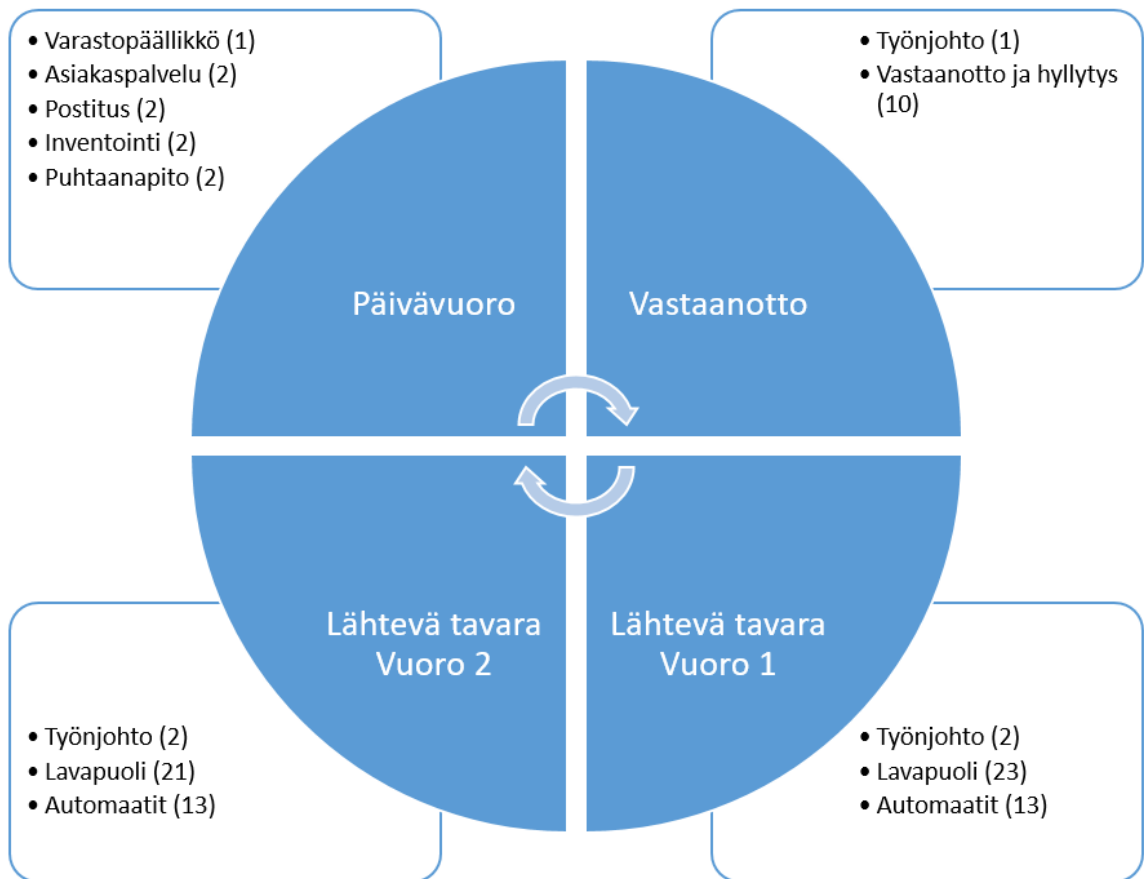
hyödyllistä opetus- ja koulutusaineistoa. Tämän kaltaisista vaaratilanteista selviämisen jälkeen on hyvä pohtia niitä syitä, jotka johtivat vaaraan. Jos yritys haluaa pyrkiä työtapaturvattomaksi työyhteisöksi, edellyttää tavoitteen saavuttaminen vakavaa suhtautumista myös vaaratilanteisiin.

Kanerva (2008, 58–59) kirjoittaa turvallisuudenhallinnan olevan päättymätön ja pysyvä työ, josta luopumalla aiheutuu sekasortoinen ja epävarma tilanne. Tästä johtuen työnantajan tulee valvoa työoloja ja puuttua niihin. Mitä vaarallisempaa työ on, sitä tehokkaampaa valvonnankin tulee olla. Myös henkilöstön tulee olla niin valpasta ja turvallisuudesta tietoista, että se osaa ilmoittaa havaitsemistaan vioista, puutteista ja epäkohdista. Kuitenkin valitettavan usein työpaikoilla peitellään erilaisia huomattuja epäkohtia ja virheitä. Kohdeyrityksessäkin on havaittavissa esimerkiksi vääntyneitä lavahyllyjen pystytolppia, joista törmääjä ei ole uskaltanut ilmoittaa työnjohdolle.

Työsuojelun merkityksen ollessa suuri työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle, sitä säännellään ja valvotaan tarkasti. Julkaisussaan Työsuojelu varmistaa turvalliset työolot [viitattu 14.2.2020] Sosiaali- ja terveysministeriö kertoo valmistelevansa sekä kehittävänsä työsuojeluun liittyvää lainsäädäntöä ja työsuojelupolitiikkaa. Lisäksi ministeriö ohjaa työsuojelun vastuualueita, joita valvoo eri alueiden aluehallintovirastot. Työsuojelun valvontalain (L 20.1.2006/44) 2 luvun 3§:ssä kerrotaan työsuojeluviranomaisen tarkastavan työpaikkoja sekä valvontaa tehdessään edistävän yhteistoimintaa, joka tapahtuu työnantajan ja työntekijöiden välillä. Työsuojelun valvontalain (L 20.1.2006/44) 2 luvun 4§:n mukaan tarkastajalla on oikeus päästä työpaikalla tiloihin, joissa työtä suoritetaan ja keskustella työtä suorittavan henkilön kanssa kahden kesken. Lisäksi tarkastajalla on oikeus saada nähtäville työnantajan työsuojeluun liittyvät asiakirjat sekä selostus työhön, työympäristöön tai työpaikan tiloihin liittyvistä turvallisuuteen ja terveellisyyteen vaikuttavista asioista.

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Vuoden 2020 alussa, yrityksen kokonaispinta-alasta on varaston käytössä lähes 50 000 m² varaston tilavuuden ollessa 250 000 m³. Kuormalavapaikkoja varastossa on 47 000 kpl ja varastoautomaateissa paikkoja nimikkeille on yhteensä 35 000 kpl. Varastossa työskentelee kokopäiväisiä henkilöitä 94 kpl, joista lähes 80 % toimii kahdessa vuorossa. Vuorotyötä tekevästä henkilöstä suurin osa työskentelee yrityksen lähtevän tavaran osastolla, joka hoitaa asiakastilausten keräämisen ja lähettämisen. Kuviossa 6 on esitetty Kohdeyrityksen varaston osastot ja henkilömäärät tarkemmin. Keräysrivejä varastosta toimitetaan vuodessa 2,2 miljoonaa. Näistä muodostuu yli 73 000 lähetystä. Tavarantoimituksessa käsitellään vuoden aikana 78 000 riviä.



Kuvio 6. Kohdeyrityksen varaston osastot ja henkilömäärät.

Liikkuminen varastossa tapahtuu eri mallisia trukkeja käyttämällä, mutta osa työntekijöistä liikkuu myös jalkaisin tai potkupyörillä. Yrityksen sisäisen turvallisuusohjeen mukaisesti trukeilla ajamista saa suorittaa vain yrityksen trukkikoulutuksen suorittanut työntekijä. Ennen kirjallisen luvan myöntämistä työnantaja varmistaa, että työntekijällä on riittävät taidot käsitellä työvälinettä. Turvallisuusohjeessa kehoitetaan työntekijää huomioimaan, että trukkiliikenne varaston käytävillä on vilkasta, ja ajonopeus tulee olla korkeintaan 12 km/h. Oman koulutuksen lisäksi järjestetään kerran vuodessa virallisempi trukkikoulutus ulkopuolisen kouluttajan toimesta. Koulutuksessa perehdytään tarkemmin trukilla ajamisen teoriaan, vaarojen ennakointiin ym. työturvallisuuteen liittyviin asioihin.

Työn suorittaminen työturvallisuuden näkökannalta on hyvin samankaltaista jokaisella varaston toimenkuvalla, koska käsiteltävänä on samoja yksiköjä koko sisälogistisen ketjun ajan. Yrityksen turvallisuusohjeessa kehoitetaan raskaiden kappaleiden nostamiseen käyttämään joko apulaiteita tai työkaverin apua. Nostettavia taakkoja keventämällä saadaan ehkäistyä fyysisiä vammoja. Toistotyö saattaa aiheuttaa jonkin verran rasitusta etenkin selän alueelle, mutta tuotteiden ja lähetysten ollessa erilaisia, toivottua työliikkeiden vaihteluakin syntyy.

Varaston ilmanvaihto on pyritty samaan hyvälle tasolle, koska esimerkiksi pahvilaa- tikoista muodostuva varastopöly saattaa aiheuttaa hengitystieongelmia. Lisäksi vaarallisten aineiden hallissa ilmanvaihdon kapasiteetti on nostettu huomattavasti korkeammalle, koska hallissa säilytetään helposti kaasuuntuvia tuotteita, kuten esimerkiksi spraypulloja sekä akkuja. Lämpöolot varastossa ovat melko hyvät, vaikka haastetta optimaaliseen sisälämpötilaan aiheuttavat mm. lukuisat nosto-ovet. Nosto-ovista sisään tulevaa vetoa ja kylmää ilmaa pyritään poistamaan ilmaverhoilla. Ilmaverho muodostetaan nosto-oven sisäpuolella lattiassa olevasta ilmas- tointirailosta, joka puhaltaa lämmintä ilmaa ylöspäin estäen samalla kylmän ilman kulkeutumisen sisälle. Yritys ohjeistaa turvallisuusohjeessaan huolehtimaan riittä- västä nesteytyksestä kesäaikana, sekä välttämään turhaa nosto-ovien auki pitä- mistä kylmempänä vuodenaikana. Varaston valaistus on uusittu muutama vuosi sit- ten LED-pohjaiseksi. Säädetävissä olevaan LED-valaistukseen siirtymisen myötä varastoon on saatu lisää valotehoa, jonka ansiosta silmien rasitus jää vähäisem- mäksi.

Työympäristön siisteyteen kiinnitetään yrityksessä huomiota. Sen sisäisessä turvallisuusohjeessa kehoitetaan pitämään oma työympäristö siistinä vetoamalla työturvallisuuteen. Jokaisen pitää huolehtia työnteosta syntyvät jätteet roskiin, koska esimerkiksi pienikin lattialle jäänyt puun palanen saattaa aiheuttaa trukilla kuljetettavan kuorman kaatumiseen. Laajasta varastopinta-alasta johtuen, roskapönttöjen lukumääräksi muodostuu lähelle 300 kpl. Niitä tyhjäämään on palkattu kaksi siistijää. Lisäksi varaston siistijät huolehtivat ylimääräiset muovi- ja pahvijätteet pois hyllyväleistä ja poistumisteiden edestä.

4 TYÖTURVALLISUUSOPPAAN SYNTYPROSESSI

Tässä luvussa käydään läpi työturvallisuusoppaan syntyprosessia. Ensimmäisenä käsitellään työn lähtökohtia, tavoitteita ja merkitystä. Luvun keskiosassa kerrotaan työturvallisuusoppaan suunnittelusta, toteutuksesta sekä sisällöstä. Aivan lopuksi esitellään, kuinka työturvallisuusopasta tullaan käyttämään ja hyödyntämään toimeksiantajayrityksessä.

4.1 Lähtökohdat, tavoitteet ja merkitys

Kohdeyrityksen liikevaihdon kasvu on ollut jatkuvasti nousujohteista, mikä on osaltaan vaikuttanut myös logistiikan parissa työskentelevien henkilöiden määrään. Kasvusta johtuen yrityksen varastotiloja on laajennettu vuosien varrella useaan eri otteeseen pinta-alan ollessa tällä hetkellä n. 50 000m². Varaston kokonaispinta-alan on tulossa vielä hieman kasvua lähikuukausien aikana. Yrityksellä ei ole ennestään dokumentoitua työturvallisuusopasta, vaan työturvallisuuteen liittyvät asiat on siirretty perimätietona eteenpäin uusien työntekijöiden perehdyttämisprosessissa. Tästä johtuen työturvallisuusoppaan merkitys toimeksiantajayritykselle tulee olemaan suuri.

Yrityksen sisälogistiikan parissa työskentelee lähes sata henkilöä, joista noin puolet ovat pidempiaikaisia ja huomattavasti kokeneempia työntekijöitä. Toinen puoli taas koostuu määräaikaisista sekä työhön tarvittaessa kutsuttavista työntekijöistä. Näin ollen työturvallisuudesta on hyvä olla olemassa kirjoitetussa muodossa oleva ohjeistus myös hieman kokemattomimmillekin työntekijöille. Työturvallisuusopas tulee hyvin suurella todennäköisyydellä toimimaan osana uuden työntekijän perehdyttämisestä, koska jo siinä vaiheessa tulee ottaa esiin työturvallisuuteen liittyvät asiat huomioon.

Työturvallisuusoppaan tavoitteena on tuoda ilmi logistiikkakeskuksessa työskenteleville henkilöille työturvallisuuden merkitys omalle ja työtovereiden terveydelle. Oppaan tarkoitus on ohjeistaa työntekijöitä työn tekemiseen turvallisesti sekä kertoa,

kuinka mahdollisissa onnettomuustilanteissa tulisi toimia. Lisäksi työturvallisuusoppaalla halutaan lisätä tietoutta yrityksen työsuojeluohjelmasta tuomalla esiin sen tarkoituksen ja tavoitteet.

4.2 Suunnittelu, toteutus ja sisältö

Työturvallisuusopas on tarkoitettu toimeksiantajayrityksen sisälogistiikassa työskentelevien henkilöiden käytettäväksi. Työturvallisuusopas ei ole julkinen, koska sen sisältämiä yksityiskohtia ei haluta tuoda julki yrityksen ulkopuolisille henkilöille. Työturvallisuusoppaan sisällysluettelosta (liite 1) ilmenee kuitenkin tärkeimmiksi koetut asiat yrityksen työturvallisuuteen liittyen. Työturvallisuusoppaan sisällön tuottoon vaikutti keskustelut työsuojelutoimikunnan jäsenien kanssa, sekä yrityksen jo olemassa oleva sisäinen dokumentaatio ja ohjeistukset. Keskusteluissa työsuojelutoimikunnan jäsenien kanssa sai selkeän kuvan yleisimmistä työturvallisuuteen vaikuttavista asioista, joita haluttiin oppaaseen mukaan. Yrityksen sisäisestä dokumentoinnista ja ohjeistuksesta sai vahvistusta työturvallisuusoppaan sisältöön, koska niissä oli osittain kirjattuna keskusteluissa esiin nousseita asioita. Yrityksen työntekijöille suunnatusta turvallisuusohjeesta löytyi tietoa mm. varaston toimintaympäristöön liittyvistä riskeistä, kun taas yrityksen työsuojelun toimintaohjelmasta sai arvokasta tietoutta esimerkiksi työsuojeluvastuun jakautumisesta ja päihdeohjelmasta.

Yrityksessä ei ole aikaisemmin ollut sisälogistiikkaan suunnattua työturvallisuusopasta, joten se päätettiin toteuttaa opinnäytetyönä. Oppaasta ei tulla tekemään painettua versiota, vaan se tullaan sijoittamaan yrityksen intranettiin. Yrityksen johdoryhmän päätöksellä kaikkien sisäisten oppaiden ja ohjeistuksien painetuista versioista on luovuttu, koska painetuissa versioissa ei ole aina saatavilla viimeisintä päivitettyä tietoa. Lisäksi yritys on vahvasti panostanut sisäiseen sähköiseen informaatioon uudella intranetillä ja siihen sisältyvällä oppimisympäristöllä. Suurimmalla osalla varaston työntekijöistä on älylaite tai tietokone työkäytössä, joten oppaan selailu sujuu kätevästi niiden avulla. Lisäksi yrityksen intranet on saatavilla myös yrityksen sisäverkon ulkopuolelta omilla käyttäjätunnuksilla. Näin ollen myös työajan ulkopuolella on mahdollisuus tutustua työturvallisuusoppaan sisältöön. Yrityksen

olemassa olevia oppaita ja muita materiaaleja hyödynnettiin työturvallisuusoppaan toteuttamisessa.

Tiedonkeruu tässä opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa tapahtui monimenetelmäistä tutkimusasetelmaa, eli triangulaatiota käyttämällä. Kananen (2014, 121) kuvailee triangulaation tarkoittavan useamman eri tutkimusmenetelmän käyttämistä samassa tutkimuksessa, jolloin tutkittavaa ilmiötä lähestytään monimenetelmäisesti usealta eri suunnalta. Työturvallisuusoppaan tiedonkeruumenetelminä käytettiin kohdeyrityksen sisäistä dokumentaatiota, paikan päällä havainnointia ja keskusteluja yrityksen työsuojelutoimikunnan jäsenien kanssa. Kananen (s. 120) kertoo havainnoinnin, haastattelujen ja dokumenttien olevan osa monimenetelmäistä strategiaa, joiden avulla tutkittavasta ilmiöstä saa paremman ymmärryksen.

Työturvallisuusoppaan toteutus lähti käyntiin tämän työn tekijän ja toimeksiantajayrityksen henkilöstöpäällikön välisestä keskustelusta. Keskustelussa sai suuntaviivoja oppaan sisällön ja sen jaottelun suhteen. Sisällöltään työturvallisuusoppaasta halettiin mahdollisimman helposti luettava ja selkeä. Aikaisempien kokemusten mukaan, liian monimutkaista ja pitkää tekstiä sisältävää tuotosta ei ole suorittavaa työtä tekevien mielekästä lukea ja sisäistää. Työn tekijän vuosien kokemus kohdeyrityksen varastosta ja nykyhetkessä tapahtuva havainnointi paikan päällä auttoivat osittaan oppaan sisällön tuottamisessa. Paikan päällä tehtyjen havaintojen perusteella sai hyvin nopeasti kuvan asioista, joita oppaassa tuli ottaa korostetusti esille. Työturvallisuusoppaaseen sai rungon hahmottelun ja sisällön alkutuottamisen jälkeen arvokasta tietoa ja kehittävää palautetta työsuojelutoimikunnan jäseniltä. Pääsääntöisesti keskusteluissa tuli esiin, että oppaan tulisi myös sisältää perustietoutta yrityksen työsuojeluohjelmasta, koska siitä ei kokemuksen mukaan kaikki työntekijät tunnu tietävän tarpeeksi. Oppaassa koettiin hyväksi asiaksi siinä jo olevat perusohjeet turvallisen työn tekemiseen sekä ohjeistukset erilaisten onnettomuustilanteiden varalle. Keskusteluissa tulleiden pienten vinkkien ja korjausehdotusten jälkeen työturvallisuusopas muotoutui lopulliseen sisältöönsä.

4.2.1 Yrityksen työsuojeluun liittyvät asiat

Työsuojeluohjelma ja työsuojelun tavoitteet esitellään oppaassa aivan ensimmäisenä, koska lukijalle haluttiin selkeästi tuoda julki yrityksen työsuojelutoiminnan tarkoitus ja tavoitteet. Nämä kyseiset asiat löytyvät myös yrityksen työsuojelun toimintaohjelmasta, mutta työsuojelutoimikunta koki tärkeäksi tuoda ne myös tässä oppaassa esille. Keskusteluissa nousi myös esiin, että yrityksen työsuojeluohjelmaan on pääsääntöisesti kirjattu yleisiä tavoitteita, jotka yleensä ovat monessa yrityksessä samat.

Työsuojeluorganisaatio on lakisääteinen ja osa yrityksen nykyistä toimintaa. Työsuojeluorganisaatiosta ja sen toimintaperiaatteesta kerrotaan oppaan alkuosassa, koska ne koetaan työturvallisuuteen liittyvissä yhteydenotoissa tärkeiksi. Yrityksen työsuojeluorganisaatiossa toimii tällä hetkellä esimiesasemassa olevia henkilöitä, mutta keskusteluissa tuli selkeästi ilmi, että sinne haluttaisiin myös tavallisia työntekijöitä uusien näkökulmien esiin saamiseksi. Mahdollisina syinä työntekijöiden haluttomuuteen lähteä ehdolle työsuojeluvaaleihin arvellaan olevan tietämättömyys työsuojelutoimikunnan rakenteesta, tehtävistä ja toiminnasta.

Työsuojelun vastuut, oikeudet ja velvollisuudet. Tehtyjen havaintojen perusteella ja keskusteluissa tulleiden asioiden mukaan usein kuvitellaan työnantajan vastaavan kaikesta työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Työntekijöilläkin on kuitenkin vastuu olemassa olevien oikeuksien lisäksi. Tässä kappaleessa haluttiin tuoda selkeästi ja ytimekkäästi esiin

- työnantajan vastuu
- työntekijän vastuu ja oikeudet
- työsuojelun yhteistoimintahenkilön tehtävät

Keskusteluissa tuli ilmi, että yrityksen ja työntekijöiden asenne on muuttunut paremmaksi vuosien varrella ja työturvallisuusasioihin suhtaudutaan entistä vakavammin. Edelleen kuitenkin etenkin kokemattomilla työntekijöillä on asiassa parannettavaa. Osittain edelleenkin tapahtuu asioiden sormien läpi katsomisia toimenkuvasta ja asemasta riippumatta, koska kuvitellaan yrityksen ja sen työsuojeluorganisaation olevan vastuussa tapaturman sattuessa.

Työterveyshuolto järjestetään jokaiselle työntekijälle olemassa olevan työterveyshuoltolain mukaisesti. Tässä kappaleessa halutaan kertoa hieman työterveyshuollosta, sen palveluista ja yhteystiedoista. Tämän työn kirjoittajan tekemien huomioiden perusteella kaksivuorotyössä käyvillä henkilöillä tulee olla selkeä ohjeistus, missä esimerkiksi ilta-aikaan voi käydä hoidattamassa itsensä. Yrityksen työterveyshuolto on järjestetty yksityisellä lääkäriasemalla, joka ei ole iltaisin avoinna. Ilta-aikaan hoito tapahtuu yrityksen sijaitseman sairaanhoitopiiriin alueella kahdella eri paikkakunnalla kellonajasta riippuen.

100 tapaturmatonta päivää on yrityksen oma keino pitää työntekijät valveilla työturvallisuusasioissa. Yrityksen tavoitteena on olla tapaturmaton työyhteisö, joten jokaisesta tapaturmattomasta sadasta päivästä on koko henkilökunnalle tiedossa kakkukahvien lisäksi 10 euroa lisää/henkilö vuosittaista osastoretkeä varten. Yrityksen intranetissä olevasta laskurista jokainen pystyy seuraamaan tavoitteen toteutumista. 100 tapaturmatonta päivää -ohjelma on ollut yrityksellä vuosia käytössä ja se koetaan tärkeäksi henkilötason työturvallisuutta edistäväksi asiaksi.

Perehdyttäminen nousi keskusteluissa esiin yhtenä tärkeimmistä työturvallisuuden vaikuttavista asioista. Tällä hetkellä uuden tai toimenkuvaa vaihtavan henkilön perehdyttäminen keskittyy pääasiassa tehtävän työn suorittamiseen, eikä perehdyttämistä tehdä työsuojelun näkökulmaa silmällä pitäen. Osalla keskusteluihin osallistuneilla henkilöillä on selkeä tahtotila lähteä kehittämään osastokohtaisia perehdyttämisoppaita, joissa nojataan vakaasti työturvallisuusasioihin. Työturvallisuusopasta tullaan kuitenkin hyödyntämään heti perehdyttämisvaiheessa.

Päihteet eivät ole yrityksessä ongelma, mutta isoon työntekijämäärään on mahtunut vuosien varrella joitakin tapauksia, jotka on hoidettu yrityksen päihdeohjelman mukaisesti. Yritys on päihdeohjelman mukaan päihteetön työpaikka. Päihtyneenä työskentely ei ole sallittua ja päihteiden nauttiminen sekä hallussapito työaikana on kielletty. Ohjelman avulla pyritään tunnistamaan päihderiippuvaiset työntekijät ja siten estää päihteistä työntekijän omalle ja työtovereiden terveydelle ja turvallisuudelle, työnantajalle, asiakkaille ja muille sidosryhmille tai työpaikan turvallisuudelle aiheutuvat haitat. Päihderiippuvaiset pyritään ohjaamaan asianmukaiseen hoitoon.

Työturvallisuusoppaassa täsmennetään työntekijän velvollisuutta ilmoittaa epäilyistä päihteiden väärinkäytöstä omalle esimiehelleen tai työsuojelutoimikunnan jäsenelle.

Terveys ja työkyky käsitellään työturvallisuusoppaassa kolmessa kappaleessa, joita ovat fyysinen kuormittuminen, henkinen kuormittuminen ja työyhteisön ilmapiiri. Yrityksen varastolla iso osa työntekijöistä tekee työtä osana suurempaa osastoa, joten sopeutuminen ryhmä- ja yhteistyöhön on avainasemassa työkyvyn ja työpäivän ilmapiiriin ylläpitämiseksi. Lisäksi koneiden ja laitteiden käyttö, sisäinen liikenne sekä uusien järjestelmien hallinta edellyttävät valppautta, tarkkuutta sekä jatkuvaa uusien taitojen omaksumista. Varastotyössä tarvitaan järjestelmällisyyttä, huolellisuutta, yhteistyökykyä ja hyvää yleiskuntoa. Keskusteluissa fyysinen kuormittuminen ei noussut niin suureksi puheenaiheeksi, kuin henkinen kuormittuminen ja työyhteisön ilmapiiri. Yrityksessä on tehty pitkäjänteistä työtä fyysisten vammojen ehkäisemiseksi erilaisin apuvälinein sekä suojavälineiden avulla. Viime aikoina on ollut havaittavissa ennemminkin henkistä kuormittumista, jonka ehkäisemiseksi yrityksessä lähdetään etsimään uusia keinoja. Keskusteluissa tiedostettiin esimiehen roolin tärkeys havaita kuormittavat tekijät ja toimia työntekijän tukena asioiden parantamiseksi.

4.2.2 Työympäristö yrityksen varastossa

Järjestys ja siisteys ovat keskeisimpiä turvallisen ja tuottavan työympäristön ominaisuuksia. Epäjärjestys aiheuttaa kompastumisia, liukastumisia ja trukin tai kuorman kaatumisia sekä palovaaran. Keskusteluissa järjestyksen ja siisteyden merkitys yrityksen työturvallisuudelle ja työviihtyvyydelle nousi kaikkein tärkeimmäksi peruslähtökohdaksi. Järjestykseen ja siisteyteen liittyviä asioita korostetaan myös yrityksen turvallisuusohjeessa. Näin ollen myös uudessa työturvallisuusoppaassa täsmennetään asian tärkeyttä ohjeistamalla siivoamaan omat jälkensä ja lajittelemaan jätteet roska-astioihin.

Sisäiset ajoneuvot ja liikkuminen varastossa. Yrityksen varastossa liikkuu useiden erilaisten trukkien lisäksi henkilönostimia, potkupyöriä ja jalankulkijoita. Oppaassa kerrotaan varaston liikennesäännöt. Liikennesäännöissä mainitaan, ketkä

saavat ajaa trukkia ja ajon aikana huomioon otettavat asiat. Samassa yhteydessä ohjeistetaan kevyttä liikennettä turvalliseen kulkemiseen. Keskusteluissa puhuttiin kevyen liikenteen rajoittamisesta ja ohjeistamisen tärkeydestä myös muillekin yrityksen osastoille. Lisäksi oppaaseen haluttiin erityismaininta, että työkoneet on tarkoitettu vain tavaran kuljettamiseen. Yrityksen sisäisessä työntekijöille suunnatussa turvallisuusohjeessa kerrotaan trukilla ajamiseen ja sen käsittelyyn liittyvistä asioista, joten siitä sai paljon käyttökelpoista materiaalia myös työturvallisuusoppaaseen.

Vaatteet ja suojaimet ovat tärkeä osa yrityksen työturvallisuutta ja niihin panostetaan vuosittain. Oppaassa kerrotaan yrityksen tarjoavan varastossa työskenteleville henkilöille työvaatteet ja turvakengät heti työsuhteen alkaessa sekä jatkossa vuosittain. Oppaassa kerrotaan myös mahdollisuudesta saada muita turvallisuuteen liittyviä suojavälineitä tehtävänkuvasta riippuen ja siitä, että työntekijän edellytetään käyttävän saamiaan työhön määriteltyjä henkilösuojaimia ja vaatetusta oman työturvallisuutensa edistämiseksi.

Automaatio varastossa. Yrityksen varastossa käytetään automaatiota runsain määrin eri toimintojen yhteydessä. Nämä koettiin tärkeäksi tuoda osaksi työturvallisuusopasta, koska kaikkeen varastossa olevaan automaatioon annetaan työturvallisuuteen nojaava tehtäväkohtainen ohjeistus, joten ilman asianmukaista koulutusta kyseisiä laitteita ei saa käyttää.

Varastohyllyt ovat keskeisessä roolissa yrityksen varastossa. Näin ollen niiden turvallisuuteen ja turvalliseen käyttöön tulee kiinnittää erityistä huomiota. Raskaat taaikat, korkealle nostaminen ja raskas käsittelykalusto saattavat ilman tarkkaavaista työskentelyä aiheuttaa vakavan työturvallisuusriskin. Keskusteluissa tuli esiin tärkeä asia, joka liittyy kuormalavahyllyissä säilytettävän tavaran käsittelyyn. Jokaisen tulee ottaa huomioon oman toiminnan vaikutus muiden henkilöiden turvallisuuteen. Tärkeänä osana varastohyllyihin liittyvää turvallisuutta koetaan se, että pienimmästäänkin törmäyksestä tulee ilmoittaa työnjohdolle, jotta mahdolliset hyllyvauriot saadaan pikaisesti korjattua.

VAK-halli. Yrityksessä varastoidaan vaaralliset aineet keskitetysti VAK-halliin. Se on rakennettu vaarallisten aineiden paloturvallisuusmääräysten mukaisesti ja mm.

ilmanvaihto on tehokkaampi muihin halleihin verrattuna. Toiminta VAK-hallissa tulee olla erityisen tarkkaa sen sisältävien palavien nesteiden ja terveydelle vaarallisten kemikaalien vuoksi.

Paloturvallisuus on osa järjestystä ja siisteyttä, mutta sen merkitystä on syytä vielä erikseen korostaa. Keskusteluissa tärkeänä ja huolta aiheuttavana seikkana koettiin hätäpoistumisteiden edustat. Oppaaseen haluttiin korostettu maininta jokaisen työntekijän velvollisuudesta varmistaa, että kulkuovien edustat pysyvät vapaina. Tämä tärkeä asia saattaa usealta työntekijältä etenkin kiireaikana unohtumaan, mutta yleisesti ottaen tilanne on todella hyvä. Paloilmoitinjärjestelmät, sammuttimet ja vesipostit ovat hyvällä tasolla kohdeyrityksessä. Niihin tehdään tarkastuksia riittävän tiheästi ja osa varustuksesta on viimeisen vuoden sisällä päivitetty uusiksi.

4.2.3 Toiminta onnettomuustilanteessa

Poistuminen rakennuksesta. Hälytyksen tapahtuessa jokaisen työntekijän tulee suunnata välittömästi pihalle lähimmästä hätäpoistumistiestä ja siirtyä kohti kokoontumispaikkaa. Oppaassa on tärkeä ilmoittaa ulkona sijaitsevat kokoontumispaikat ja poistumista valvovat pelastusvastaavat, jotka johtavat pelastautumista ja rakennuksesta poistumista oikeita kulkureittejä pitkin. Yrityksessä tehtiin hiljattain poistumisharjoitus, josta saatujen huomioiden perusteella työntekijöiden toiminta poistumistilanteessa oli melko sujuvaa. Ottaen huomioon yrityksen laajat varastotilat ja henkilöiden määrä, harjoituksia tulee kuitenkin järjestää vähintään vuosittain, jotta poistumistoiminta olisi jatkossakin sujuvaa.

Tulipalo liittyy osittain edelliseen aiheeseen, eli poistumiseen rakennuksesta. Tulipaloon on aina osattu varastossa osattu varautua mm. järjestämällä tulityökursseja koulututusta tarvitseville työntekijöille. Varastolla on sammuttimet sijoitettuina jokaisen varastokäytävän päihin sekä poistumisteiden yhteyksiin, joten oppaaseen haluttiin maininta niiden sijainneista. Lisäksi oppaaseen tuli yksinkertainen kuuden kohdan ohje tulipalon varalta.

Kemikaalitapaturma on asia, johon ei ole yrityksessä vielä törmätty. Tyypillisimpiä kemikaaleihin liittyviä tapaturmia ovat niiden käsittelyn yhteydessä sattuvat syövyttävän aineen roiskeet silmiin tai iholle sekä kemiallisten aineiden ominaisuuksista aiheutuvat tulipalot, räjähdykset ja hallitsemattomat reaktiot. Oppaaseen haluttiin yksinkertainen toimintamalli mahdollisen kemikaalitapaturman varalle ja yksityiskohtaisempi ohjeistus kemikaalitapaturmassa suoritettavaan ensiapuun. Keskustellessa aiheesta, työnjohdon koulutuksen merkitys kemikaalitapaturmia varten nousi merkittävään asemaan.

Sairauskohtaus tai isompi hoitoa vaativa tapaturma. Keskustelujen perusteella todella moni yrityksen työntekijä on käynyt joko omatoimisesti tai yrityksen järjestämän ensiapukoulutuksen. Oppaaseen haluttiin ehdottomasti toimintaohje sairauskohtauksen tai tapaturman varalle sekä maininta defibrillaattorien, eli sydäniskurien sijainneista. Lisäksi oppaaseen tuli soitto-ohje hätäkeskukseen, jonne pitää mainita osoitteen lisäksi lähimmän kulkuoven numero, jotta ensivaste pääsee heti järjestelmässään olevan kartan avulla oikeaan paikkaan.

Pienempi hoitoa vaativa tapaturma vaatii usein ensihoitoa ensiapukaapista, joten sen vuoksi niitä tulee olla sijoitettuina riittävästi ympäri yrityksen varastotiloja. Tilanteet, joissa ensiapukaapin sisältö tai työntekijöiden taidot eivät riitä, vaativat käynnin lääkäriasemalla. Oppaaseen haluttiin laittaa toimintaohje ja paikat, joissa tarvittavaa hoitoa tapaturman sattuessa on tarjolla.

4.3 Työturvallisuusoppaan käyttäminen yrityksessä

Lähtökohtaisesti työturvallisuusopas tuli tarpeeseen, koska yrityksellä ei ole aikaisemmin ollut tarjota selkeää työturvallisuuteen liittyvää dokumentaatiota varastolla työskenteleville henkilöille. Oppaan toivottiin olevan riittävän helppolukuinen ja sisältävän perusasiat yrityksen työsuojeluohjelmasta sekä perusohjeet turvallisen työn tekemiseen ja erilaisten onnettomuustilanteiden varalle.

Työturvallisuusopas on tarkoitettu käytettäväksi kaikille kohdeyrityksen varastotyötä tekeville henkilöille toimenkuvasta riippumatta. Ennen kaikkea uuden työntekijän tu-

lee oppia ja sisäistää oppaassa olevat asiat jo perehdyttämisyksityksessä, koska yrityksen sisälogistiikka toimii melko suuressa mittakaavassa. Näin ollen työturvallisuus ja sen ymmärtäminen ovat avainasemassa suorittaessa työtä sellaisessa yrityksessä, jonka tavoitteena on toimia täysin ilman työtaturmia.

Toimeksiantajayrityksen linjauksen mukaan, henkilöstölle tarkoitettuja oppaita ja ohjeistuksia ei tehdä painettuun muotoon. Näin ollen työturvallisuusoppaastakaan ei tulla tekemään painettua versiota, vaan se sisällytetään yrityksen intranetissä sijaitsevaan oppimisympäristöön. Sen lisäksi, että opas tulee olemaan helposti työntekijän saatavilla esimerkiksi mobiililaitteella, oppimisympäristössä sijaitseva opas tulee olemaan myös helposti muokattavissa, jolloin siihen saadaan nopeasti päivitettyä ajantasainen tieto. Koska opas tulee sijaitsemaan intranetin oppimisympäristössä, siitä on helppo muokata myös kurssimuotoinen erilaisia koekysymyksiä sisältävä versio.

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Työyhteisön toimintaa säädellään erilaisien lakien voimin. Yrityksen työturvallisuuteen liittyvissä asioissa turvataan pääsääntöisesti työturvallisuuslakiin, työsuojelun valvontalakiin ja työterveyslakiin, joita hyödynnettiin myös tämän opinnäytetyön tekemisessä. Mertanen (2015, 10) kiteyttää lakien tavoitteiksi työntekijän työkyvyn ylläpitämisen sekä työtapaturmien, ammattitautien ja muiden työstä aiheutuvien haittojen estämisen. Lakien toteutumista valvovat tahot toimivat yhteistyössä työyhteisöjen kanssa erilaisten tarkastuksien ja katselmuksien avulla.

Työturvallisuuteen panostaminen niin työnantajan, kuin työntekijänkin toimesta parantaa mahdollisuuksia selviytyä päivittäisistä työrutiineista turvallisesti ja terveellisesti. Hyvästä työsuojelun tasosta hyötyy koko työyhteisö, koska sairauspoissaolojen määrän ollessa pieni, työn kuormitus pysyy tasaisena ja poissaoloista aiheutuvat kustannukset ovat minimaaliset. Laitinen, Vuorinen ja Simola (2013, 38–39) toteavat työtapaturmien aiheuttavan ylimääräisiä kustannuksia, joista osa tulee suoraan työnantajan maksettavaksi. Lisäkuluja työtapaturman sattuessa saattaa tulla muiden työntekijöiden työaikojen menetyksistä, esinevahingoista, tuotannon menetyksistä ja toimituksien viivästymisistä sekä tapauksen selvittelemisestä. Vastuu työturvallisuudesta ei ole vain työnantajan vastuulla, vaan se koskettaa koko työyhteisöä. Määrätietoisella ja ennakoivalla työsuojelun yhteistoiminnalla saadaan mahdollistettua turvallinen arki jokaiselle työyhteisön jäsenelle.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli laatia työturvallisuusopas teknistä tukkukauppaa suorittavan yrityksen logistiikkakeskukselle. Työturvallisuusoppaan avulla niin uudet, kuin kokeneemmatkin sisälogistiikan parissa työskentelevät henkilöt saavat perustietoa työn suorittamiseen turvallisesti sekä toimintaohjeita erilaisille onnettomuustilanteille. Lisäksi työntekijöille tulee yrityksen työsuojeluohjelma tutummaksi, mikä saattaa omalta osaltaan tuottaa uusia työsuojelusta innostuneita työntekijöitä.

Työturvallisuusoppaan laatimisessa hyödynnettiin muita yrityksellä jo käytössä olevia oppaita sekä dokumentteja. Työturvallisuusoppaan muodostumista edesauttoi tämän työn kirjoittajan useiden vuosien työkokemus kyseisessä varastossa sekä viimeaikainen havainnointi paikan päällä. Myös keskustelut työsuojelutoimikunnan jäsenien kanssa auttoivat muokkaamaan opasta lopulliseen sisältöönsä.

Työturvallisuusopas tullaan sijoittamaan toimeksiantajayrityksen intranettiin, josta työntekijät pääsevät lukemaan sitä helposti työpaikalla ja halutessaan pääsevät tutustumaan siihen myös työajan ulkopuolella. Jokaisella työntekijällä on käsipääte, tabletti tai tietokone päivittäisen työtehtävän suorittamisen tukena. Kaikilla näillä laitteilla on mahdollisuus päästä selaamaan työturvallisuusopasta sen julkaisemisen jälkeen. Yrityksen ohjelmistojen ja laitekannan ollessa kiitettävällä tasolla, työturvallisuusopasta ei tulla esittelemään painetussa muodossa. Sähköisessä muodossa olevaa opasta on helppo päivittää tilanteiden muuttuessa, joten kaikilla työntekijöillä on aina tasapuolisesti luettavissa viimeisin versio. Työturvallisuusoppaan päivittäminen jää julkaisemisen jälkeen toimeksiantajayrityksen vastuulle.

Työturvallisuuden merkitystä ei voi koskaan korostaa liikaa. Jokaisella työyhteisön jäsenellä, toimenkuvaan katsomatta, on merkittävä rooli työpaikan työturvallisuuden tasolle. Uuden työntekijän perehdytyksen yhteydessä tulisi huomioida normaaliin työn suorittamiseen opetettavien asioiden lisäksi myös työturvallisuuteen liittyviä asioita entistä enemmän. Näin ollen työnsä turvallisesti suorittava työntekijä olisi tärkeä lenkki yrityksen työsuojelulle. Meistä jokainen haluaa kuitenkin päästä työpäivän päätteeksi terveenä kotiin.

LÄHTEET

- Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2017. Työsuojeluvastuuopas. 11. uud. p. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kanerva, R. 2008. Työ turvalliseksi: työpaikan hyvät työturvallisuuskäytännöt. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kujasalo, A. (toim.) 2013. Päihdeohjelmaopas - malli päihdeohjelman tekemiseen työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kämäräinen, M. 2009a. Työsuojelu - lähtökohtia ja peruskäsitteitä. Teoksessa: V. Mertanen (toim.) Työsuojelun perusteet. 5. korj. p. Helsinki: Työterveyslaitos, 8–13.
- Kämäräinen, M. 2009b. Työsuojelutoiminta työpaikalla. Teoksessa: V. Mertanen (toim.) Työsuojelun perusteet. 5. korj. p. Helsinki: Työterveyslaitos, 14–37.
- L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.
- Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. 2. uud. p. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Lusa, S. (toim.) 2002. Huumeet ja turvallinen työpaikka. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mannermaa, K. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja: turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Oksa, P. 2009. Ammattitaudit ja työterveyshuolto. Teoksessa: V. Mertanen (toim.) Työsuojelun perusteet. 5. korj. p. Helsinki: Työterveyslaitos, 65–73.
- Rauramo, P. 2003. Kaupan työsuojelu. Helsinki: Työturvallisuuskeskus ry.

- Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus: perusteet, vastuu ja oikeusturva. 3. uud. p. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Siiki, P. 2006. Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Työsuojeluhallinto. 17.8.2015. Työsuojeluvaltuutettu. [Verkkosivu]. [Viitattu 25.4.2020]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojeluvaltuutettu>
- Työsuojeluhallinto. 2016a. Työsuojelun yhteistoiminta. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.2.2020]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta>
- Työsuojeluhallinto. 2016b. Työsuojeluhenkilöstö. [Verkkosivu]. [Viitattu 14.2.2020]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto>
- Työsuojelu on yhteistoimintaa. Ei päiväystä. Työturvallisuuskeskus. [Verkkosivu]. [Viitattu 9.2.2020]. Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla
- Työsuojelu työpaikoilla. Ei päiväystä. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.2.2020]. Saatavana: <https://stm.fi/tyosuojelu-tyopaikoilla>
- Työsuojelu varmistaa turvalliset työolot. Ei päiväystä. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Verkkosivu]. [Viitattu 14.2.2020]. Saatavana: <https://stm.fi/tyosuojelu>
- Työturvallisuuskeskus. 2019. Työturvallisuus ja työsuojelu. Helsinki: Työturvallisuuskeskus ry.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vuorinen, M. & Rauramo, P. 2013. Kaupan varastotyön turvallisuus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus ry.

LIITTEET

Liite 1. Työturvallisuusoppaan sisällysluettelo

Liite 1. Työturvallisuusoppaan sisällysluettelo

1. TYÖSUOJELU YRITYKSESSÄ

- 1.1 Työsuojaohjelma ja työsuojelun tavoitteet
- 1.2 Työsuojaorganisaatio
- 1.3 Työsuojaohjelman vastuut, oikeudet ja velvollisuudet
- 1.4 Työterveyshuolto
- 1.5 100 tapaturmatonta päivää
- 1.6 Perehdyttäminen
- 1.7 Päihteet
- 1.8 Terveys ja työkyky
 - 1.8.1 Fyysinen kuormittuminen
 - 1.8.2 Henkinen kuormittuminen
 - 1.8.3 Työyhteisön ilmapiiri

2. TYÖYMPÄRISTÖ YRITYKSEN VARASTOSSA

- 2.1 Järjestys ja siisteys
- 2.2 Sisäiset ajoneuvot ja liikkuminen varastossa
- 2.3 Vaatteet ja suojaimet
- 2.4 Automaatio varastossa
- 2.5 Varastohyllyt
- 2.6 VAK-halli
- 2.7 Paloturvallisuus

3. TOIMINTA ONNETTOMUUSTILANTEESSA

- 3.1 Poistuminen rakennuksesta
- 3.2 Tulipalo
- 3.3 Kemikaalitapaturma
- 3.4 Sairauskohtaus tai isompi hoitoa vaativa tapaturma
- 3.5 Pienempi hoitoa vaativa tapaturma

LIITTEET

Liite 1. Ulko-ovien numerot

Liite 2. Aluekartta

Liite 3. Käsिसammuttimen käyttö

Liite 4. Elvytysohje