



Työturvallisuustilan kartoitus ja kehittäminen - case Yritys - X

Erkka Nieminen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työturvallisuustilan kartoitus ja kehittäminen

Erkka Nieminen
Turvallisuusalan koulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu 2020

Erkka Nieminen

Työturvallisuustilan kartoitus ja kehittäminen

Vuosi 2020 Sivumäärä 47

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoite oli kartoittaa ja kehittää työturvallisuutta yritykselle, joka tuottaa matalapainepesupalveluja asiakkaalle, asiakkaan tiloissa. Yritys halusi pysyä anonyyminä, joten sitä kutsutaan tässä opinnäytetyössä yritys X:ksi. Yrityksen pidempiaikainen tavoite on saada SFS-ISO 45001:2018 sertifikaatti, tämä opinnäytetyö on pohjamateriaalina yritykselle työturvallisuuden osalta.

Työ toteutettiin käymällä kohteissa havainnointikierroksilla, syys- ja lokakuussa 2019. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa työturvallisuuden tilaa erilaisilla havainnointi ja haastattelumenetelmillä, lisäksi pohdin ja kehitän tapoja työturvallisuuden parantamiseksi. Kehitystoimenpiteiden tarkoituksena on kehittää yrityksen johdon työturvallisuustietoja -ja taitoja sekä parantaa yrityksen henkilökunnan työturvallisuutta kokonaisuudessaan.

Kehittämistehtävän tärkeimpänä tavoitteena oli pohtia ja kehittää toimivia työturvallisuutta parantavia ratkaisuja. Opinnäytetyön kohderyhmään kuuluivat työntekijät ja työkohteet. Pesutyötä tehdään asiakkaan tiloissa, joten haasteena on parantaa oman henkilöstön työturvallisuutta osa-alueilla, jotka vaativat asiakkaiden toimitiloissa konkreettisia muutostöitä. Tavoitteenani tässä opinnäytetyössä oli antaa konkreettisia, työturvallisuutta parantavia kehitysehdotuksia haasteiden puitteissa sekä antaa neuvoja yrityksen johdolle työturvallisuuteen liittyen.

Tutkimustulosten mukaan työturvallisuus kaikissa neljässä eri kohteessa vaatii tehostamista ja parempia työskentelytapoja. Tutkimustulokset osoittavat, että työntekijät tarvitsevat selkeät työohjeet, jotta vaaratilanteita ei pääsisi muodostumaan ja työturvallisuus kohteissa saadaan varmistettua. Lisäksi, yrityksen työturvallisuuden johtamisjärjestelmässä on parantamisen varaa, jotta yritys voi tulevaisuudessa varmistaa sertifioinnin.

Opinnäytetyön lopputuloksena syntyi kattava kartoitus työturvallisuuden tilasta, yrityksen neljässä eri asiakaskohteessa.

Asiasanat: työturvallisuus, kehittäminen, SFS-ISO 45001:2018

Erkka Nieminen

Occupational safety mapping and developing

Year 2020

Pages

47

The purpose of this functional thesis was to map and develop occupational safety for a company that provides low pressure washing services to the customer, at the customer's premises. The company wanted to remain anonymous, so it is called company X in this thesis. The company's long-term goal is to get SFS-ISO 45001:2018 certification, this thesis is the basis material for the company in the field of occupational safety.

The work was carried out by visiting sites on observation rounds, during september and october 2019. The objective of this thesis is to survey the state of occupational safety with different methods of observation and interview, in addition, i reflect and develop ways to improve occupational safety. The purpose of the development measures is to develop the occupational safety knowledge and skills of the management of the company and to improve the overall occupational safety of the company personnel.

The main goal of the development task was to consider and develop workable solutions that improve occupational safety. The target group of the thesis was employees and workstations. Low-pressure washing work is carried out on the customer's premises, so the challenge is to improve the occupational safety of our own staff in areas that require concrete modifications by the customer's premises. Main purpose in this thesis was to give concrete development proposals to improve occupational safety despite of the challenges and to advise the management of the company about the occupational safety matters.

According to the research results occupational safety at all four sites requires efficiency and better working methods. The research results shows that employees need specific work instructions to avoid dangerous situations and to ensure occupational safety at the sites. In addition, there is necessity of improvement in the company's occupational safety management system so that the company can secure certification in the future.

The final result of this thesis was a comprehensive survey of the state of occupational safety in four different customers sites of the company.

Keywords: occupational safety, development, SFS-ISO 45001: 2018

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Yritysesittely.....	6
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus	7
1.3	Tutkimusongelma	7
2	Tietoperusta, teoria ja kirjallisuus.....	8
2.1	Työturvallisuus	9
2.2	SFS-ISO 45001:2018	10
2.3	Johtaminen ja esimiestyö	11
2.4	Työturvallisuusjohtaminen	12
2.5	Turvallisuuskulttuuri	14
2.6	Lainsäädäntö.....	15
3	Opinnäytetyön prosessi.....	15
3.1	Havainnointimenetelmät	18
3.2	Haastattelut	20
4	Analysointimenetelmät.....	23
4.1	Tiedon analysointi	23
4.2	Dokumenttianalyysin teoria.....	25
5	Havainnointikierrosten ja haastatteluiden tulokset sekä kehitysehdotukset.....	25
5.1	Kohde A.....	26
5.2	Kohde B.....	29
5.3	Kohde C.....	33
5.4	Kohde D.....	35
6	Yhteenveto	37
7	Tutkimuksen luotettavuus ja pohdintaa.....	42
8	Oman työn arviointi	43
	Lähteet	45
	Kuviot	47

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä kartoitetaan työturvallisuuden tilaa yrityksen neljässä asiakaskohteessa sekä annetaan kehitysehdotuksia. Yritys tuottaa matalapainepesupalveluita asiakasyrityksilleen, jotka toimivat elintarviketeollisuudessa. Yritys haluaa pysyä anonyyminä, joten yritystä kutsutaan tässä työssä yritys X:ksi. Yrityksen työntekijöistä ei näytetä kuvia eikä julkaista nimiä. Yrityksen edustajina tässä työssä toimii varatoimitusjohtaja, palvelujohtaja sekä laatu-päällikkö, lisäksi mahdollisuuksien mukaan yrityksen kohdekohtaisia esimiehiä haastatellaan. Opinnäytetyö on tarkoitettu yrityksen pohjamateriaaliksi myöhemmin haettavana SFS-ISO 45001:2018 sertifikaattiin, työturvallisuuteen liittyvään osioon.

Matalapainepesu alalla kuten muissakin työvoimavaltaisissa aloissa työntekijät itse ja heidän työpanos on hyvin keskeisessä asemassa yrityksen menestymisen kannalta. Ilman työntekijöitä ei ole toimivaa liiketoimintaa. Voidaankin puhua työntekijöiden olevan yrityksen yksi tärkeimpiä, ellei tärkein voimavara. Jotta työvoima säilyy työkykyisenä, liiketoiminta terveenä ja risikit hallittuina, on yrityksen ensiarvoisen tärkeää perehdyttää työntekijät huolellisesti työhön sekä osoittaa arvostusta ja välittämistä henkilöstölleen. Hyvä turvallisuuskulttuuri syntyy näistä arvoista ja näiden arvojen pohjalle on turvallista rakentaa yrityksen toimintaa. Matalapainepesussa ollaan tekemisissä kemikaalien, veden, sumun ja kylmän kanssa työolot ovat haasteelliset. Työtä tehdään yöllä, kun tuotantolaitos ei toimi. Myös työturvallisuusriskit kasvavat henkilöstön työskennellessä väsyneenä.

Tämän opinnäytetyön sisältö ja kehitysehdotukset on tarkoitettu yrityksen sisäiseen käyttöön. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa kartoitus neljästä eri asiakaskohteen työturvallisuustilasta, lisäksi antaa kehitysehdotuksia eri muodoissa.

1.1 Yritysesittely

Yritys X tarjoaa kolmen toiminimensä alla laajan valikoiman puhtausalan palveluita ja tuotteita (Varatoimitusjohtaja 2019a). Yritys kuuluu kategoriaan pienet ja keski-suuret yritykset, joissa on alle 250 työntekijää (Tilastokeskus 2019). Yritys, jonka nimen alla suoritetaan matalapainepesuja, toimii asiakkaan tiloissa ympäri suomen. Pääsääntöisesti erilaisissa elintarviketeollisuuden tehdasympäristöissä, tuotantotiloissa. Yrityksen tavoitteena on saada SFS-ISO-45001:2018 sertifiointi vuoden 2020 aikana ja liittää se jo olemassa olevaan työnjohtamisjärjestelmään (Varatoimitusjohtaja 2019a). Varatoimitusjohtajan (2019a) mukaan työsuojelutoimikunta kokoontuu kolmesti vuodessa.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus

Tässä opinnäytetyössä kartoitetaan yrityksen X työturvallisuuden nykytilaa. Kartoitus laaditaan yrityksen ylimmälle johdolle työturvallisuuskulttuurin ja turvallisuuskulttuurin kehittämisen avuksi. Yrityksen tavoitteena on saavuttaa SFS-ISO 45001:2018 sertifikaatti. Tämän työn tuottaman kartoituksen tavoitteena on auttaa yritystä saavuttamaan se (sertifikaatti). Kartoituksessa on kirjattu havaittuja puutteita sekä annetaan kehitysehdotuksia niiden parantamiseksi. Kartoitus sisältää myös ohjeita ja neuvoja yrityksen ylimmälle johdolle ongelmien tai puutteiden ratkaisemiseksi. Kartoituksen avulla yritys pystyy tehostamaan turvallisuustoimintaansa sekä minimoimaan tai jopa poistamaan kokonaan ongelmia tai puutteita työturvallisuuden osa-alueella.

Yrityksen tulevaisuuden tavoitteena on SFS-ISO 45001:2018 sertifiointi. Tähän peilaten annan myös oman arvion, mitkä seikat työturvallisuuden osalta ovat mielestäni hyvin ja missä on vielä parannettavaa. Annan havainnointihetkellä kehitysehdotuksen yrityksen ylimmälle johdolle, jotta he voivat aloittaa niiden käsittelemisen viipymättä ja jalkauttaa muutokset osaksi yrityksen toimintaa mahdollisimman nopeasti.

Tämän kattavan kartoituksen avulla yritys onnistuu luomaan kokonaisvaltaisen, luotettavan sekä uskottavan dokumentin työturvallisuudesta. Selkeä ja ajantasainen dokumentointi on myös välttämätöntä sertifiointissa. Yrityksellä tulee olla dokumentti, josta käy ilmi sertifikaatissa mainitut aiheet sekä vastaukset niihin. Yrityksen ylimmän johdon tulee olla sitoutunut dokumenttiin kirjattuihin asioihin. Ilman perusteellista dokumentointia on mahdotonta todistaa yrityksen työturvallisuuden olevan sertifiointin tasolla.

Haastattelen mukana olevien yrityksen edustajia mahdollisimman paljon, niin havainnointikierroksilla kuin myös muissa yhteyksissä (kokoukset, automatkat sekä tauot). Tällä tavalla pyrin saamaan mahdollisimman hyvän ja selkeän kuvan yrityksen toiminnasta sekä yrityksen työturvallisuustoiminnasta. Lisäksi tukenani on yrityksen dokumentteja, joita luen ja pohdin toteutuvatko asiat myös käytännössä.

1.3 Tutkimusongelma

Varatoimitusjohtaja (A 2019) esitti yrityksen toiveen SFS-ISO 45001:2018 sertifiointista tulevaisuudessa. Tutkijalle on mieluista tutkia kohdetta tai ilmiötä, josta on annettu toimeksianto. Kartoituksesta tulisi olemaan yritykselle tärkeää, konkreettista hyötyä joten päätin tästä syystä tarttua haasteeseen ja ottaa yrityksen varatoimitusjohtajan esittämän ongelman tutkimukseni kohteeksi. Tutkimusongelmana on ratkaista, onko yrityksellä edellytykset SFS-ISO 45001:2018 sertifikaattiin sekä mitä asioita yrityksen tulisi kehittää varmistaakseen sertifikaatin vaatimusten täyttymisen mahdollisimman hyvin. Tämän kartoituksen avulla yrityksen

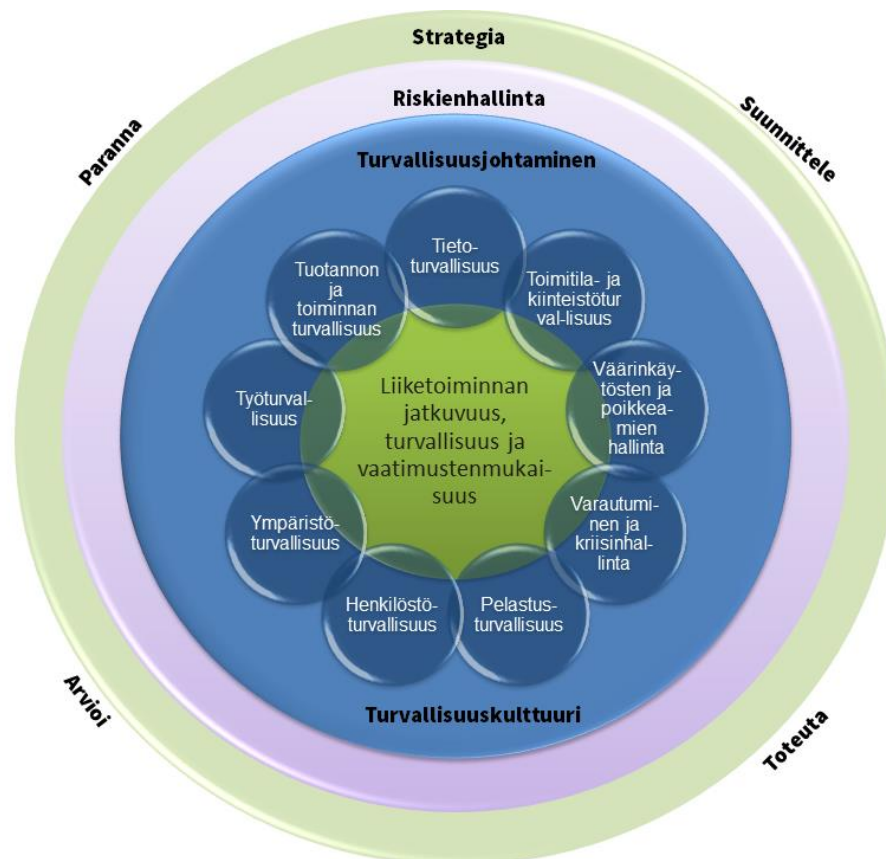
yllin johto pystyy kehittämään tulevaisuudessa työturvallisuustoimintaansa paremmaksi, luotettavammaksi sekä uskottavammaksi. Tässä tutkimuksessa rajataan SFS-ISO 45001:2018 standardin työhyvinvoinnin osuus pois ja keskitytään ainoastaan työturvallisuuden tilan kartoittamiseen ja kehittämiseen.

Yrityksen haasteena on turvallisuushavaintojen saaminen työntekijöiltä. Peseminen tapahtuu yöllä, kun tehdään tuotantolinjasto on pysähtynyt ja pesuprosessit voidaan aloittaa. Työturvallisuuden kehittäminen on vaikeaa, koska yrityksen yllin johto ei saa henkilökunnalta työturvallisuushavaintoja. Havaintojen perusteella voidaan puuttua ongelmiin ja kehittää toimintaa. Yrityksen sisäisen viestinnän toteuttamisessa suurimpana ongelmana on se, että työtä tehdään asiakkaan tiloissa. Kaikissa kohteissa yrityksen käyttöön ei ole luovutettu omia sosiaali-tiloja vaan pääsääntöisesti käytössä on yleiset sosiaali-tilat, taukopisteet ja ruokalat. Yhteisten sosiaali-tilojen puute vaikeuttaa yrityksen sisäistä tiedottamista henkilökunnalle. Omissa tiloissa voisi henkilökunnalle tiedottaa tehokkaammin, esimerkiksi ilmoitustaulun kautta. Nykyisissä toimitiloissa sisäinen tiedottaminen on hankalaa. Sosiaali-tilojen puute, yötyö urakkapalkalla sekä meluisa, fyysisesti raskas ja yksin tehtävä työ, vaikeuttaa henkilökunnan keskinäistä kommunikaatiota. Henkilökunta ei pääse näkemään toisiaan juurikaan eli he eivät koonnu yhteisesti työpäivän jälkeen tai sen aikana kootusti eli sosiaalinen kanssakäyminen on vähäistä. (Varatoimitusjohtaja 2019a).

2 Tietoperusta, teoria ja kirjallisuus

Yritysturvallisuus on yrityksen kaikkien toimintojen turvallisuutta. Yritysturvallisuustoiminnalla voidaan suojata yritykselle tärkeitä arvoja kuten *henkilöitä, tietoa, mainetta, omaisuutta tai ympäristöä*. Yritysturvallisuuden keskeinen tehtävä on edistää yrityksen kilpailukykyä ja parantaa tuottavuutta. Turvallisuusjohtaminen on osa normaalia yrityksen johtamista. Tavoitteena ei ole erillinen turvallisuustoiminto, vaan yrityksen toiminnan jatkuvuuden, turvallisuuden ja vaatimuksenmukaisuuden varmistaminen kaikissa tilanteissa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2020.)

Elinkeinoelämän keskusliitto (2020) on kehittänyt yritysturvallisuusmallin, jonka eri osa-alueet antavat perustan yrityksen turvallisuuskentän hahmottamiseen ja tarkasteluun. Osa-alueet voivat olla osin päällekkäisiä keskenään. On tärkeä huomata, että *yrityksen toimiala ja liiketoiminta ohjaavat aina eri osa-alueiden merkitystä*. Kaikki osa-alueet eivät välttämättä ole kaikille yrityksille yhtä merkittäviä. Olennaista on valita oman organisaation kannalta keskeisimmät osa-alueet ja toimenpiteet. Mallissa on huomioitu myös toiminnan jatkuvan kehittämisen merkitys. Malli on sovellettavissa suoraan kansainväliseen ympäristöön. Olennaista on kuitenkin aina selvittää ja huomioida paikalliset olosuhteet, lainsäädäntö ja riskit.



Kuvio 1: Yritysturvaluusmalli, lähde: Elinkeinoelämän keskusliitto 2020.

Tietoperusta pohjautuu työturvaluuslakiin, yrityksen ylimmän johdon sekä työsuojelutoimikunnan luomaan kokonaisuuteen työturvaluudesta. Yrityksen johdolla on velvollisuus noudattaa lakia ja huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja työterveydestä. Työntekijöitään arvostava yritys ajattelee turvallisuutta yrityksen jatkuvuuden kuin myös työntekijöiden kanalta. Työntekijät ovat tuottavuudeltaan tärkeimpiä, ellei tärkein yksittäinen asia yrityksen menestymiselle, ilman työntekijöitä ei tapahdu tulosta. Kirjallisuutta hyödynnetään tutkimusprosessin etenemisessä tukena, jotta tutkija ymmärtää havaitsemansa ilmiön paremmin.

2.1 Työturvaluus

Työturvaluus on sitä, että työpaikalla fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat kunnossa. Kun työympäristö on turvallinen, työyhteisö toimiva ja työ sopivasti kuormittavaa, työntekeminen on mielekästä ja palkitsevaa sekä tuottaa tulosta. (Työturvaluuskeskus 2020.)

Sosiaali- ja terveystieteiden työ- ja tasa-arvo-osasto ohjaa aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueita, valmistelee ja kehittää työsuojelun lainsäädäntöä sekä työsuojelupolitiikkaa ja huolehtii kansainvälisestä yhteistyöstä työsuojelun alla. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Työsuojelun vastualueet huolehtivat työsuojelun alueellisesta valvonnasta ja ohjauksesta. Keskeisenä tavoitteena on edistää ja ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työstä terveydelle aiheutuvia vaaroja ja haittoja. Valvonnan avulla varmistetaan myös työelämän pelisääntöjen toteutuminen työpaikoilla. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueiden tehtävänä on vastata asiakas- ja viranomaisaloitteisesta työsuojeluvalvonnasta. Selvittää vakavien työtapaturmien, ammattitautien ja työperäisten sairauksien syitä sekä toimia niiden ehkäisemiseksi. Suorittaa tuotevalvontaa sekä osallistua työrikosten käsittelyyn. (Työsuojeluhallinto 2020.)

Työturvallisuus on tekijä jota ilman yritys ei voi menestyä pitkällä aikavälillä. Työntekijöiden työturvallisuudesta ja -terveydestä huolehtimisen lisäksi heidän osaamisestaan ja hyvinvoinnistaan huolehtiminen on osa yrityksen sosiaalista vastuullisuutta. Työturvallisuudesta on säädetty työturvallisuuslaissa (L 738/2002). Työturvallisuuslaki määrittelee vastuut ja velvollisuudet työnantajalle sekä työntekijälle. Jokainen yritys toimii arvojensa ja työkulttuurinsa mukaan. Laitinen, Vuorinen & Simola (2013, 29) mukaan työntekijöiden osaaminen ja turvallisuus liittyvät yrityksen kannattavuuteen, tuottavuuteen sekä kilpailu- ja liiketoimintakykyyn. Työturvallisuuteen kuuluu myös tapaturmien seuraaminen, joka on yksi tekijä pyrkimyksessä luoda hyvä ja avoin työturvallisuus ja -terveyskulttuuri (Laitinen ym. 2013, 85).

Jotta työturvallisuus ja työntekijöiden hyvinvointi ovat hallinnassa, on tunnettava työpaikan työprosessit, toimintatavat ja työolosuhteet sekä niihin liittyvät erilaiset vaara- ja haittatekijät. Ennakoimalla vaaratilanteet ja työkykyä haittaavat tekijät estetään vahinkojen syntymisen ja varmistetaan turvallinen työympäristö ja toimiva työyhteisö. Työturvallisuus on luotettava osa työpaikan päivittäistä toimintaa ja johtamisjärjestelmää. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

2.2 SFS-ISO 45001:2018

SFS-ISO 45001:2018 tarjoaa organisaatioille kansainvälisesti hyväksytyyn viitekehyksen työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden parantamiseen, työpaikan riskien vähentämiseen sekä terveellisempien ja turvallisempien työolosuhteiden luomiseen. Standardit ovat yhteisesti sovitteja käytäntöjä. Standardit kertovat miten tietty asia kannattaa tehdä - oli se sitten käsin kosketeltava tuote, prosessi tai palvelu. Standardit on suunniteltu parantamaan yhteensopivuutta, takaamaan turvallisuutta ja helpottamaan kansainvälistä toimintaa. Nopeasti muuttuvassa maailmassa standardit tarjoavat koti- ja vientimarkkinoille yhteisiä pelisääntöjä kaikenkokoisten yritysten käyttöön. (Suomen Standardisoimisliitto 2019, 5.)

Standardi painottaa *ylimmän johdon sitoutumista, työntekijöiden osallistumista, riskien hallintaa ja toiminnan parantamiseen liittyvien mahdollisuuksien hyödyntämistä sekä työterveys- ja työturvallisuusasioiden yhdistämistä organisaation liiketoimintaprosesseihin.* (Suomen Standardisoimisliitto 2019, 5.)

Suomen standardisoimisliiton (2019, 5) mukaan SFS-ISO 45001:2018 perustuu PDCA-malliin (Plan, Do, Check, Act), joka korostaa systemaattista toiminnan suunnittelua, hallintaa, mittaamista ja parantamista. SFS-ISO 45001:2018 on yhteensopiva muiden johtamisjärjestelmästandardien kanssa, kuten laadunhallinta SFS-ISO 9001:2015 ja ympäristöasioiden hallinta SFS-ISO 14001:2015.

SFS-ISO 45001:2018 standardissa yhtenä keskeisimpänä käsitteenä on työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä (TTT-järjestelmä). TTT-järjestelmän tarkoitus on luoda perusta työterveys- ja työturvallisuusriskien ja -mahdollisuuksien hallinnalle. TTT-järjestelmältä haluttuja tuloksia ovat työntekijöiden työhön liittyvien vammojen ja terveyden heikentymisen ehkäiseminen sekä turvallisen ja terveellisen työpaikan luominen. Siksi on ratkaisevan tärkeää, että organisaatio poistaa vaarat ja minimoi TT-riskit vaikuttavin ehkäisevin ja suojaavin toimenpitein (SFS-ISO 45001:2018, 5.)

SFS-ISO 45001:2018 on työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmien standardi ja toimii myös yleisenä mallina erilaisten yritysten työterveyden ja työturvallisuuden johtamiselle. Standardi ei edellytä sertifiointia - sen prosesseja, oppeja ja rakennetta voidaan käyttää yrityksissä ohjaamaan työturvallisuutta oikeaan suuntaan. Kansainvälinen työterveys- ja työturvallisuussertifikaatti OHSAS 18001 on korvattu 2018 maaliskuussa SFS-ISO 45001:2018 sertifikaatilla ja akkreditoituneet yritykset voivat päivittää OHSAS 18001:n käytännöt ja järjestelmänsä vastaamaan standardia kolmen vuoden aikana. SFS-ISO 45001:2018 sertifikaatti kiinnittää huomiota erityisesti johdon vastuuseen toiminnasta, johtamiseen, riskien hallitsemiseen, prosessiajatteluun, jatkuvaan parantamiseen, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin ja mittareihin. (SFS-ISO 45001:2018.)

2.3 Johtaminen ja esimiestyö

Kaivola & Launilan (2007, 45-46) mukaan johtamisen perustehtävä kaikissa oloissa on tukea oman organisaation toimintaa ja luoda mahdollisimman hyvät edellytykset hyvälle työn tekemiselle. Esimiehen tehtävänä on taata sellaisten rakenteiden, sääntöjen ja menetelmien olemassaolo, joiden kautta työntekijöiden on selkeää toteuttaa omaa ja organisaation perustehtävää. Esimiehen on huolehdittava, että työn tavoitteet ovat selvät ja toiminta on tavoitteiden mukaista. Johtajan tehtävänä on myös ylläpitää realiteetteja ja pitää työyhteisö perustehtävässään. Hän selkiyttää asioita ja kertoo niistä rajoista ja kriteereistä, minkälainen työ on or-

ganisaatiossa toivottavaa. Esimiehen tehtävänä on taata rakenteiden ja menetelmien olemassaolo, joiden kautta työntekijöiden on turvallista ja selkeää toteuttaa niin omaa, kuin myös organisaation perustehtävää.

Yhtenä esimiehen ja koko johtoportaana tärkeimmistä tehtävistä on huolehtia jatkuvasti, että ryhmät tietävät perustehtävänsä ja työskentelevät sen toteuttamiseksi. Asia kuulostaa yksinkertaiselta, mutta ei kuitenkaan sitä ole. Perustehtävä ei pysy kaiken aikaa muuttumattomana, vaan sitä tulee tarkistaa ja selkeyttää jatkuvasti. Toinen tärkeä tehtävä on huolehtia, että yksilöt ja ryhmät ymmärtävät omien tehtäviensä yhteyden tuotanto- tai palveluprosesseihin ja näkevät sen osana koko yrityksen toimintaa. Motivaatio työhön syntyy työn merkityksestä. (Järvinen 2001, 27-31.)

Kaivola & Launila (2007, 45-47) ovat myös esittäneet, että jokainen työntekijä on oman alansa asiantuntija työtehtävistä riippumatta. Nykypäivänä esimiehen tehtävänä ei ole alaisen johtaminen vaan työntekijöiden tukeminen. Asiantuntijoiden johtamisen painopiste on ihmisessä. Jokainen ihminen on aktiivinen toimija. Hyvä johtaja näkee, että ihmiset ovat tuloksentekijöitä eivätkä suurin kustannuserä. Hyvä johtaja antaa tilaa työntekijöille sekä riittävästi mahdollisuuksia osaamiselle ja kehittymiselle. Esimies mahdollistaa hyvän työn tekemisen toimintatapoja selkeyttämällä. Hän asettaa rajat ja kertoo kriteereistä, minkälainen työ on organisaatiossa toivottavaa.

Tehokasta johtamista on toimivan tiedonkulun järjestäminen niin ylhäältä alas ja päinvastoin eli sivusuunnassa. Hyvä tiedonkulku on edellytys toimiville organisaatioille. (Borgman & Packalen 2002, 86; Heinonen & Järvinen 1997, 118-119.)

Piili (2006, 70-71) kertoo, että hyvät viestintä- ja vuorovaikutustaidot ovat tärkeä työkalu esimiehelle. Sujuva tiedonkulku yrityksessä on aina tärkeää ja puutteet siinä aiheuttavat henkilöstön tyytymättömyyttä. Esimiesten pitää viestiä selkeästi alaisilleen työtehtävistä ja tavoitteista. Päivittäisessä työviestinnässä keskitytään toimeksiantoihin, palautteeseen sekä työtapojen selittämiseen. Vuorovaikutuksella on erittäin suuri merkitys koko organisaation työilmapiiriin. Esimiehen vastuulla on varmistaa tiedonkulun sujuvuus.

2.4 Työturvallisuusjohtaminen

Laitinen, Simola & Vuorinen (2013, 191-192) mukaan ylimmän johdon kannustimina työturvallisuuden ja -terveyden hyvään hallintaan ovat ainakin halu noudattaa lakia, moraalinen vastuu henkilöstön hyvinvoinnista, halu kehittää työn tuottavuutta ja laatua (tuloksellisuus), halu parantaa luottamusta ja yhteistyötä henkilöstön kanssa, halu varjella ja kehittää työpaikan imagoa sekä halu olla parhaiden joukossa.

Lainsäädäntö määrittelee työturvallisuuden minimitason, jota organisaatiossa on noudatettava kaikilla tasoilla. Yritysjohto on itse vastuussa lakien noudattamisesta ja siksi yleensä hyvin motivoitunut, kunhan se tietää, mitä vaaditaan. Lakien ja alempien säädösten selkeys helpottaa niiden noudattamista. Säädösten kapulakielisyys, rakenteen mutkikkuus ja epäselvät tai jopa ristiriitaiset vaatimukset vaikeuttavat niiden noudattamista. Esimerkkejä ei tarvitse hakea kaukaa. Uusi työturvallisuuslaki ja sen perusteella annetut asetukset ovat esimerkki selkeästä ja helppolukuisesta lainsäädännöstä. Suomen kemikaalilainsäädäntö taas on esimerkki lainsäädännöstä, jonka sisällön hallinnevät vain harvat asiantuntijat, jos hekään. (Laitinen ym. 2013, 191-192.)

Edelläkävijäyrityksissä omistajan ja ylimmän johdon asettamat vaatimukset ovat keskeinen turvallisuuden kehitystä ajava voima. Työturvallisuus on näissä yrityksissä pysyvä arvo, josta ei tingitä. Tämä on näkynyt myös useiden Suomeen investoineiden kansainvälisten yritysten tälläkäläisissä toimipisteissä. Paikallisjohdon toiminta turvallisuusjohtamisessa on tullut huomattavasti aiempaa aktiivisemmaksi. Konsernin johto asettaa turvallisuustoiminnoille selkeitä määrällisiä tavoitteita, ja sattuneet työtaturmat ja niiden johdosta tehdyt toimenpiteet on raportoitava välittömästi pääkonttoriin. Yleensä tiukentunut ote on myös johtanut tuloksiin: työtaturmien määrä on muutamassa vuodessa romahtanut. (Laitinen ym. 2013, 192.)

Tuottavuuden ja toiminnan laadun parantaminen on johdon keskeinen tehtävä. Pitkällä tähtäyksellä se ratkaisee työpaikan olemassaolon, toimipa se millä toimialalla tahansa. Tuottavuuden kestävässä kehittämisessä on vain yksi tapa: työtä on tehtävä entistä fiksummin. Yleensä se merkitsee samalla työn tekemistä entistä turvallisemmalla ja terveellisemmällä tavalla, joka ei kuluta vaan parantaa ihmisen työkykyä. Osaava johto osaa yhdistää tuottavuuden ja tuloksellisuuden kehittämisen työolojen ja työtyytyväisyyden kehittämiseen ja saa ”kaksi yhden hinnalla”. Tuottavuuteen työolot vaikuttavatkin kolmea eri reittiä. Yhtäältä samat toimenpiteet parantavat suoraan sekä tuottavuutta, että työoloja. Toisaalta työolojen paraneminen vähentää sairauksien ja tapaturmien aiheuttamia hukkakustannuksia. Kolmanneksi se on omiaan parantamaan henkilöstön motivaatiota työskennellä parhaansa mukaan organisaation hyväksi. (Laitinen ym. 2013, 192.)

Laitinen ym. (2013, 192) korostaa, että motivoitunut henkilöstö on keskeinen työpaikan voimavara ja kilpailukyvyyn tekijä. On vaikeaa pitää henkilöstöä motivoituneena, jos johto laiminlyö työolosuhteet. Parhaita tapoja parantaa yhteistyötä henkilöstön kanssa on kehittää yhdessä työolosuhteita ja työn sujuvuutta.

Johdon tehtävät turvallisuustoiminnassa ovat luonteeltaan strategisia. Johto on henkilökohtaisesti vastuussa siitä, että työpaikalla noudatetaan lainsäädäntöä ja hyvien hallintokäytäntöjen mukaisesti menettelytapoja myös työturvallisuudessa. Johto määrittää ja konkretisoi sen arvoperustan, johon työpaikan toiminta rakentuu. Johdon tehtävänä on määrittää työpaikan

turvallisuuspolitiikka tai -periaatteet ja yleiset turvallisuuden päämäärät. Poliitikassa ilmenee johdon kannanotto turvallisuustyön merkitykseen. Lisäksi johdon henkilökohtainen esimerkki on tärkeä: johdon on hyvä näyttää esimerkkiä käyttämällä itse aikaa turvallisuusasioihin myös ruohonjuuritasolla näkyvällä tasolla. (Laitinen ym. 2013, 194.)

Laitinen ym. (2013, 194) mukaan johdon tehtäviin kuuluvat myös muun muassa on määrittää arvoperusta ja päämäärät työturvallisuuden ja terveyden hoitamiseksi työpaikalla. Luoda selkeät vastuut organisaation kaikkien osien turvallisuustoiminnalle, varmistaa riittävät resurssit ja asiantuntemus. Johdon tehtävä huolehtia strategisten vaarojen selvityksestä ja hallinnasta sekä ottaa tarkoituksenmukaiset turvallisuusmittarit mukaan palkitsemisperusteisiin. Tehtäviin kuuluu myös asettaa konkreettiset mitattavissa olevat tavoitteet, luoda tehokkaat tieto- ja kommunikaatiojärjestelmät. Luoda puitteet luottamukselliselle yhteistoiminnalle henkilöstön kanssa, raportoida työturvallisuudesta omistajille ja muille intressiryhmille. Huolehtia siitä, että lainsäädännön ja hyvien hallintokäytäntöjen mukaiset menettelytavat (työajan seuranta, ensiapu- ja pelastusvalmius, työn vaarojen selvitys, perehdytys jne.) ovat toiminnassa.

Johto voi osoittaa sitoutumisensa henkilöstölle tehden sen näkyväksi esimerkiksi käsittelemällä työturvallisuutta kaikissa kokouksissa, osallistumalla työsuojelutoimikunnan tai vastaavan toimintaan, osallistumalla säännöllisesti työpaikatarkastuksiin ja osallistumalla työtapa-turmien ja vakavien vaaratilanteiden tutkintaan. (Laitinen ym. 2013, 194-195.)

2.5 Turvallisuuskulttuuri

Turvallisuuskulttuuri sisältää monia muitakin tekijöitä, kuin vain työturvallisuuden. Turvallisuuskulttuuriin liittyy yrityksen johdon moraalinen vastuu työntekijöiden hyvinvoinnista, halu lakien noudattamiseen sekä tuloksellisuuden kehittämiseen parantamalla yhteistyötä ja luottamusta työntekijöiden kanssa. Johdon tavoitteita vastuullisissa yrityksissä ovat myös yrityskuvan suojeleminen ja kehittäminen, johon vaikuttavat myös työntekijöiden työkyvyn säilyttäminen ja työturvallisuuden parantaminen. (Laitinen ym. 2013, 192.)

Laitinen ym. (2013, 44) mukaan mikäli yrityksen tavoitteisiin, arvoihin ja tulokseen on sidottu työntekijöiden turvallisuus, voi yritys tehdä sen eteen paljon enemmän mikäli työntekijöiden turvallisuutta pidetään merkityksellisenä yrityksessä. Lainsäädäntö, viranomaisen valvonta ja ohjeistukset ovat yrityksen ulkopuolelta tulevaa tukea joiden tarkoituksena on varmistaa työntekijöille turvallinen työpaikka, minimiedellytyksin. Työturvallisuus on pitkäjänteinen prosessi, joka ei ole koskaan valmis. Aina on parannettavaa, sillä työtapoihin tulee muutoksia ja tekniikka kehittyy.

Työturvallisuuskulttuuri on osa yrityksen turvallisuuskulttuuria, joka syntyy yhteistyössä johdon ja työntekijöiden kanssa. Turvallisuutta ei voi erottaa muista toiminnoista, vaan se tulee olla osana kaikkea yrityksen toimintaa ja työn tekemistä. Johdon tulee olla kiinnostunut ja

sitoutunut panostamaan tekniikan kehittämiseen. Prosessien ja toimintatapojen tulee olla turvallisia ja toimivia. Työntekijöiden pitää olla osaavia ja motivoituneita ja työilmapiirin ideointiin kannustavia. Työntekijöiden tulee saada ajantasaista ja rehellistä tietoa turvallisuusasioista, työtapaturmista ja turvallisuuden eteen tehdyistä toimienpiteistä. Myös turvallisuusmittariston pitää kannustaa ennaltaehkäisyyn ja sen tulee olla johdonmukaista, jotta johdolla on mahdollisuudet tehdä turvallisuuteen liittyviä päätöksiä. (Laitinen ym. 2013, 36-37.)

2.6 Lainsäädäntö

Työolosuhteita koskevat säädökset velvoittavat työnantajaa. Työsuojelun puitedirektiivi (89/391/ETY) asettaa yleiset työpaikalla noudatettavat tavoitteet ja veloitteet. Suomessa siitä vastaa pääosin työturvallisuuslaki (738/2002). Lisäksi unionilla on noin 20 muuta työpaikojen vähimmäisolosuhteita koskevaa direktiiviä, jotka on pantu täytäntöön valtioneuvoston päätöksillä ja asetuksilla. (Laitinen ym. 2013, 106.)

Laitinen ym. (2013, 106) mukaan työturvallisuuslaki sääntelee työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyviä työnantajan ja työntekijän yleisiä velvollisuuksia, työntekijän oikeuksia, heidän välistä yhteistoimintaa sekä työolosuhteille asetettuja vaatimuksia. Siinä on myös työnantajan työturvallisuuden ja -terveyden johtamistoimintaan liittyviä keskeisiä vaatimuksia. Työturvallisuuslain nojalla on annettu lukuisia alemman asteisia säädöksiä, joista osa koskee tiettyä vaara- ja kuormitustekijää ja osa on toimialakohtaisia.

Työturvallisuuslaki L738/2002 sisältää työturvallisuutta ylläpitäviä ja parantavia sekä velvoittavia suuntaviivoja, josta ei saa poiketa edes työntekijän suostumuksella. Työturvallisuuslain tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijän työkykyä sekä lisäksi ehkäistä ennalta tapaturmien syntymistä. Lailla pyritään myös ehkäisemään työympäristöstä syntyviä haittoja työntekijälle. (L 738/2002 § 1.)

3 Opinnäytetyön prosessi

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena työnä. Toteutustapana työssä havainnoin ja haastattelen yrityksen ylintä johtoa saadakseni mahdollisimman paljon tietoa. Havainnointi on tärkeä, jollei tärkein tiedonhankintamenetelmä tässä opinnäytetyössä mutta myös haastattelut ja keskustelut ovat tärkeitä menetelmiä tutkimuksessani. Yrityksessä ei ole entuudestaan vahvaa asiantuntemusta työturvallisuuden osalta. Tutkija kartoittaa yrityksen työturvallisuuden tilaa ja antaa kehitysehdotuksia, jotta yritys voisi parantaa työturvallisuuttaan ja saavuttaa haluamansa sertifikaatin. Yrityksen työturvallisuuden historia on pitkälti työturvallisuuspäällikön ja myös yrityksen varatoimitusjohtajan tiedossa. Tutkijalle kokonaiskuvan luominen ja sen jalostaminen kirjalliseen muotoon vaatii keskusteluja ja haastatteluja varatoimitusjohtajan kanssa.

Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus tarkoittaa mitä tahansa tutkimusta, jonka avulla pyritään ”löydöksiin” ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja (Strauss & Corbin 1990). Laadullinen tutkimus käyttää sanoja ja lauseita, kun taas määrällinen tutkimus perustuu lukuihin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä määrällisen tutkimuksen mukaisiin yleistyksiin. Tarkoituksena on ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja mielekkään tulokinnan antaminen. Laadullisella tutkimuksella pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen toteuttamiseksi ei ole kvantitatiivisen tutkimuksen kaltaista tarkkaa menetelmällistä viitekehystä ja ohjeistusta. Laadullisen aineiston analyysi on syklinen prosessi, josta puuttuvat kvantitatiivisen tutkimuksen tiukat säännöt. Tutkimusprosessissa voidaan palata joustavasti prosessin aikaisempiin vaiheisiin. Prosessi ei useinkaan ole lineaarinen, vaan tutkija tekee vuoroin kenttätöitä ja palaa takaisin teoriapohdintojen pariin useita kertoja tutkimuksen kuluessa. (Kananen. 2012, 29-30.)

Hirsijärvi ym. (2009, 164) mukaan laadullisen tutkimuksen eli kvalitatiivisen tutkimuksen tyyppillisiä piirteitä ovat:

Tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ja aineistoa kootaan luonnollisista, todellisista tilanteista.

Suositaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina. Tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittaviensa kanssa kuin mittausvälineillä (esim. kynä-paperi-testeillä) hankittavaan tietoon. Perusteluna tälle on näkemys, että ihminen on riittävän joustava sopeutumaan vaihteleviin tilanteisiin. Apuna täydentävän tiedon hankinnassa monet tutkijat käyttävät myös lomakkeita ja testejä. Käytetään induktiivista analyysia. Tutkijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja. Sen vuoksi lähtökohtana ei ole teorian ja hypoteesin testaaminen vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Sitä, mikä on tärkeää, ei määrää tutkija. Laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa. Suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ”ääni” pääsevät esille. Tällaisia metodeja on mm. teemahaastattelu, osallistuva havainnointi, ryhmähaastattelut ja erilaisten dokumenttien ja tekstien diskursiiviset analyysit. Valitaan kohdejoukko tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää käyttäen. Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. Tutkimus toteutetaan joustavasti ja suunnitelmia muutetaan olosuhteiden mukaisesti. Käsitellään tapauksia ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti.

Tutkimus toteutettiin havainnoimalla ja haastattelemalla käyttäen eri menetelmiä, jotta se on luotettava sekä tietoa saadaan kerättyä mahdollisimman kattavasti. Havainnointimenetelminä käytettiin suoraa havainnointia sekä osallistuvaa havainnointia. Haastattelumenetelminä käytettiin ryhmähaastattelua, yksilöhaastattelua sekä teemahaastattelua. Menetelmiä käytet-

tiin yhtäaikaaisesti turvallisuuskävelyillä, jotka suoritettiin neljässä eri tehtaassa syys- ja loka-kuussa 2019. Lisäksi kyseisiä tiedonhankintamenetelmiä sovellettiin tutkimuksen aikana erilaisissa neuvotteluissa ja keskusteluissa.

Tehtaat sijaitsevat maantieteellisesti kaukana toisistaan, joten jokaiseen tehdaskäyntiin varattiin oma päivänsä. Havainnointikierroksille varattu aika antoi mahdollisuuden perusteelliseen ja rauhalliseen havainnointiin sekä haastatteluihin. Nämä seikat yhdessä lisäävät kartoituksen luotettavuutta eli validiteettia. Mukana turvallisuuskävelyillä oli yrityksen varatoimitusjohtaja sekä yrityksen laatupäällikkö. He kuuluvat yrityksen ylimpään johtoon. Lisäksi tehdaskohtaisesti vastuullinen päällikkö tai valvoja osallistuu turvallisuuskävelyyn mahdollisuuksien mukaan, näin saadaan kohdekohtaisesti tarkempaa käytännön tietoa tehtaan työturvallisuuden tilasta sekä molempien haastattelut. Havaintojen ja tätä kautta koko tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa mitä useampi osallistuja on mukana turvallisuuskävelyillä.

Turvallisuuskävelyn yhteydessä tutustuttiin ja seurattiin pesukohteiden jokaista vaihetta, jokaisessa kohteessa. Tehtaassa työskentelee samanaikaisesti useita pesijöitä eripuolilla laitosta, pesukohteita on tehtaista riippuen kymmeniä. Pesijät suorittavat pesun pääsääntöisesti itsenäisesti, pesukohde pestään alusta loppuun. Pesuprosessi sisältää useita eri työvaiheita.

Yrityksen sisäinen turvallisuusohjeistus perustuu pitkälle asiakkaan määrittelemiin ohjeistuksiin ja vaatimuksiin, toiminta tapahtuu asiakkaan kiinteistöissä (Varatoimitusjohtaja 2019a). Varatoimitusjohtajan (2019a) mukaan työntekijöiden perehdytyksessä käydään läpi työturvallisuusasiat perusteellisesti. Lisäksi perehdytettävä saa asiakkaan järjestämän perehdytyksen kohteiden omista yleisistä hätätilanneohjekäytännöistä, koulutus järjestetään kaikille tehtäseen tuleville. Palvelujohtajan (2019a) mukaan yrityksen oma perehdytysprosessi aloitetaan täyttämällä jokaisen pesukohteen oma pesukohdekortti. Nämä pesukohdekortit auttavat seuraamaan teoriaopetuksen sisäistämistä sekä myös käytännön taitoa, jotta työ tulee tehtyä oikein ja turvallisesti. Varatoimitusjohtaja (2019) lisää, että pesukortit sisältävät kaikki pestävien laitteiden ohjeet alusta loppuun, ottaen huomioon oikeat käytännön toimintatavat sekä varoitukset ja työturvallisuusasiat. Kun työnjohto on todennut työntekijän omaavan oikeat toimintatavat, kortti täytetään allekirjoituksineen. Tämän jälkeen työntekijä voi itsenäisesti aloittaa työnteon kyseisessä kohteessa.

Tavoitteena turvallisuuskävelyillä on myös havainnoida mahdollisia puutteita ja epäkohtia turvallisuusasioissa, jotta tehtyjä havaintoja voidaan verrata muiden kohteiden kesken joissa tehdään samaa työtä. Näin voidaan analysoida ja verrata mikäli samat ongelmat toistuvat kaikissa tehtaissa. Myös tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Haastattelumenetelminä käytettiin teemahaastattelua turvallisuuskävelyiden yhteydessä sekä eri kohteisiin yhteiskuljetuksien yhteydessä. Lisäksi haastattelumenetelmiä käytettiin kokouksissa ja muissa keskusteluissa, keräten tietoa ja luoden parempaa kuvaa yrityksen toiminnasta ja työturvallisuuden tilasta.

Havainnointi- ja haastattelumenetelmien pohjalta pyrin löytämään yrityksen painetun materiaalin avulla lisää tietoa yrityksen työturvallisuustilasta. Pyrin löytämään vastauksen, miten yrityksen työturvallisuutta johdetaan konkreettisesti. Onko käytännön jalkautus onnistunut kuten yrityksen ylin johto on ohjeistanut.

Saatujen tulosten perusteella tutkija arvioi ja analysoi tutkimusongelman ja yrityksen esittämien toiveiden pohjalta onko yrityksen työturvallisuus sillä tasolla, että yritys ylittää SFS-ISO 45001:2018 sertifikaattiin. Tutkija antaa kehitysehdotuksia ja ideoita/ajatuksia myös työturvallisuustekijöiden parantamiseksi.

3.1 Havainnointimenetelmät

Havainnointia suoritettiin jokaisessa kokouksessa, matkalla asiakaskohteisiin, havainnointikierroksien tauoilla sekä itse havainnointikierroksilla.

Pääsääntöisesti havainnointia toteutettiin havainnointikierroksilla, jossa konkreettisesti tutkittava ilmiö myös esiintyi. Toimistohavainnoinneissa, matkustaessa sekä tauolla kiinnitin enemmän huomiota haastattelutilanteeseen liittyviin ilmeisiin ja eleisiin. Niiden kautta voi tulkita haastateltavan vastausta paremmin, esittää tarkentavia kysymyksiä sekä johdattaa tarvittaessa haastattelua syvemmälle. Tulkinnan avulla voidaan myös tehdä tarkentavia kysymyksiä tai johdattaa keskustelua eri suuntiin.

Havainnointikertoja syntyi yhteensä 17 kappaletta.

Toimistohavainnoiteja syntyi yhteensä kolme, joissa mukana oli kolme haastateltavaa. Toimistohavainnoinnit tapahtuivat 18.9.2019, 17.10.2019 sekä 18.11.2019.

Asiakaskohteisiin matkustuskerroilla havainnointikertoja syntyi yhteensä kuusi, meno- ja paluumatka. Matkat tapahtuivat 9.10.2019, 28.10.2019 sekä 29.10.2019.

Asiakaskohteissa pidetyillä tauoilla havainnointikertoja oli yhteensä neljä. 8.10.2019, 9.10.2019, 28.10.2019 sekä 29.10.2019.

Havainnointikierroksia asiakasyrityksen tehdastiloissa suoritettiin yhteensä neljä kertaa. 8.10.2019, 9.10.2019, 28.10.2019 sekä 29.10.2019.

Havainnointimenetelminä päätin käyttää suoraa havainnointia, koska se antaa tutkijalle paremman käsityksen tutkittavasta ilmiöstä sekä parantaa ilmiöön vaikuttavien seikkojen havainnointia. Kanasen (2012, 95) mukaan suorassa havainnoinnissa tutkija seuraa ilmiöön liittyviä tapahtumia paikan päällä niin, että muut ilmiöön liittyvät toimijat voivat havaita havainnoinnin.

Tähän opinnäytetyöhön tämä menetelmä sopi parhaiten ja sillä saatiin kattavasti ja monipuolisesti haluttuja tietoja työturvallisuuden tilasta.

Menetelmistä parhaimmaksi koin suoran havainnoinnin, pääsin näkemään konkreettisesti tilanteita työpaikoilla joissa turvallisuuspuutteita saattaa esiintyä - muulla tavalla muulla tiedon hankintaa ei olisi voitu suorittaa. Menetelmän avulla sain useita toisistaan hieman erilaisia havaintoja jokaisesta pesuprosessin vaiheesta, useiden eri pesijöiden suorittamana. Havainnointimenetelmän toteutus onnistui hyvin, tietoa saatiin kerättyä kattavasti vaikuttaen näin positiivisesti tutkimuksen luotettavuuteen.

Kanasen (2012, 95) mukaan osallistuvasta havainnoinnista voidaan puhua silloin, kun tutkija on fyysisesti läsnä tutkimustilanteessa. Osallistuvassa havainnoinnissa voidaan erottaa eri aseteita tutkijan roolin mukaan. Pääsääntöisesti osallistuvassa havainnoinnissa tutkija itse osallistuu toimintaan, vaikka jotkut katsovat jo pelkän läsnäolon osallistuvaksi havainnoinniksi. Etuna on, että tutkija pääsee syvälle kiinni tutkittavan ilmiön olemukseen, vaikka hän ei itse ole työyhteisön jäsen.

Suoran havainnoinnin yhteydessä käytin osallistuvaa havainnointia tukena tutkimuksessani. Fyysisesti tämä tarkoitti havaintokohteisiin tutustumista konkreettisesti sekä muihin tilanteisiin ja laitteisiin tutustumista yhdessä turvallisuuskävelyn osallistujien kanssa. Ajoittain pesijöitä oli mukana antamassa kommenttia, jonka avulla saatiin lisää keskustelua sekä pohdintaa. Tämä antoi tutkittavista ilmiöistä tärkeää lisätietoa käytännön työtä tekevän näkökulmasta. Lisäksi saatiin johdon ja työntekijöiden välille rakentavaa keskustelua, josta hyötyvät varmasti molemmat osapuolet.

Jotta havainnointi olisi riittävän laadukas sekä luotettava, havainnointikierroksia tehtiin useita, useissa eri ympäristöissä. Kohteita valikoitui neljä tehdasta, toisistaan erilaisia kooltaan, sijainniltaan kuin myös henkilöstöltäänkin. Kohteita yhdistää saman työn tekeminen. Kananen (2012, 95) kertoo, että ulkopuolisen tutkijan on varattava riittävästi aikaa päästäkseen sisään tutkimuskohteen todelliseen elämään. Vähitellen kohdeilmiön tai ongelman lainalaisuudet ja rutiinit alkavat hahmottua tutkijalle.

Kohteet tulivat hyvin tutuiksi, koska vietin niissä paljon aikaa ja sain konkreettisesti havainnoida asioita annettujen tietojen lisäksi.

Kananen (2012, 96) korostaa, että havainnoinnin eli aineistonkeruun määrä riippuu tutkijan suhteesta tutkittavaan ilmiöön. Mitä tutumpi asia, sitä vähemmällä tutustumisella päästään. Tutuus ja tutkijan mukanaolo on perinteisessä tutkimuksessa koettu myös ongelmalliseksi. Tutkijan mukana olo tutkittavassa ilmiössä voi vaikuttaa tutkittavien käyttäytymiseen, eli he eivät välttämättä toimi aidosti.

Sain suoritettua havainnoiteja rauhassa sivummalla häiritsemättä työntekoa. Täten tutkijan vaikutusta pyrittiin minimoimaan luotettavuuden parantamiseksi tässä työssä. Useita vuosia alalla toimineena omaan käytännön kokemusta tutkittavan ilmiön havainnoinnista ammattini puolesta. Edellämainitut tekijät yhdessä lisäävät tutkimuksen kokonaisluotettavuutta.

3.2 Haastattelut

Haastattelukertoja syntyi yhteensä 43 kappaletta.

Toimistohaastatteluja pidettiin yhteensä yhdeksän, joissa mukana oli kolme haastateltavaa. Toimistohaastattelut tapahtuivat 18.9.2019, 17.10.2019 sekä 18.11.2019.

Asiakaskohteisiin matkustuskerroilla haastatteluja syntyi yhteensä kymmenen, meno- ja palu- matka. Kolme haastateltavaa oli 9.10.2019 matkalla. 28.10.2019 ja 29.10.2019 pidettiin kaksi yksilöhaastattelua.

Asiakaskohteissa tauoilla haastatteluita pidettiin yhteensä kolmetoista. 8.10.2019 taukohaastattelussa oli kaksi haastateltavaa. 9.10.2019 oli taukohaastattelussa neljä haastateltavaa. 28.10.2019 oli taukohaastattelussa kolme haastateltavaa sekä 29.10.2019 oli kaksi taukohaastateltavaa.

Havainnointikierroksilla oli yhteensä yksitoista haastattelua. 8.10 havainnoinn kierrokselle osallistui kaksi haastateltavaa. 9.10.2019 osallistui neljä haastateltavaa. 28.10.2019 osallistui kolme haastateltavaa sekä 29.10.2019 osallistui kaksi haastateltavaa.

18.9.2019 toimistohaastattelussa tutustuttiin ja esitettiin tutkimusongelma. Yrityksen varatoimitusjohtaja kertoi kattavasti yrityksestä sekä perusteita miksi tätä tutkimusta tarvitaan, palvelujohtajan sekä laatupäällikön yhtyessä mukaan avoimeen keskusteluun.

Toimistohaastattelussa päästiin jo tarkempaan yksityiskohtiin ja luotiin tutkimukselle raamit ja rajaukset. Lisäksi pohdittiin tarkemmin tutkimuksen runkoa, tutkimus päätettiin yhteisen pohdinnan jälkeen toteuttaa toiminnallisena tutkimuksena, jotta tulokset tulisivat parhaiten esille. Sovittiin asiakaskohteisiin tutustumisajankohdat sekä sovittiin käytännön järjestelyt. Matkat asiakaskohteisiin suoritettiin varatoimitusjohtajan kyydissä, tämä antoi tutkijalle tärkeää taustatietoa yrityksen toimintatavoista ja lisää aikaa suorittaa haastattelua sekä luoda kuvaa tutkittavasta ilmiöstä.

8.10.2019 tehtiin tutustumiskäynti yrityksen asiakaskohteeseen A. Matkat taitettiin omilla kyydeillä, johtuen aikataulullisista haasteista sekä välimatkojen eroavaisuuksista. Kohteessa päästiin välittömästi haastattelemaan yrityksen varatoimitusjohtajaa sekä laatupäällikköä. Havainnointikierroksella päästiin konkreettisesti haastattelemaan puutteen tai ongelman ilmetessä yrityksen ylintä johtoa. Kehitysehdotuksia, ohjeita sekä neuvoja päästiin antamaan suoraan ylimmälle johdolle jo heti havainnointihetkellä.

9.10.2019 tehtiin tutustumiskäynti yrityksen asiakaskohteeseen B. Meno- ja paluumatka toteutui varatoimitusjohtajan, laatupäällikön sekä kohteen päällikön kanssa samalla ajoneuvolla. Tämä antoi haastatteluun hyvän mahdollisuuden luoda kuvaa kohteesta ja sen erityispiirteistä. Havainnointikierroksella puutteen tai ongelman ilmetessä päästiin antamaan välitömiä ja konkreettisia kehitysehdotuksia, ohjeita sekä neuvoja suoraan ylimmälle johdolle ongelman tai puutteen ratkaisemiseksi. Havainnointikierroksella päästiin myös haastattelemaan kohteen yövalvojaa, joka toimii samalla myös lähiesimiehenä. Yövalvojan haastattelusta saatiin erinomaista, asiantuntevaa sekä rakentavaa käytännön tietoa työturvallisuuspuutteista sekä ongelmista.

17.10.2019 pidettiin toimistohaastattelu, jossa paikalla olivat varatoimitusjohtaja, palvelujohtaja sekä laatupäällikkö. Tilaisuudessa käytiin läpi mitä tietoa oli saatu ensimmäisten kahden kohteen jälkeen sekä tehtiin arviointia, riittääkö tiedon määrä vai tuleeko sitä hakea lisää. Todettiin, että saatu tieto oli hyvää ja laadukasta. Esille tuli myös asioita, joita ei yrityksen ylin johto ollut ennen havainnut. Tästä johtuen päädyttiin tekemään vielä kaksi seuraavaa havainnointikierrosta kahteen eri asiakaskohteeseen.

28.10.2019 tehtiin tutustumiskäynti yrityksen asiakaskohteeseen C. Meno- ja paluumatka toteutui varatoimitusjohtajan kanssa samalla ajoneuvolla, tämä antoi yksilöhaastatteluun hyvän mahdollisuuden luoda syventävää kuvaa sekä löytää mahdollisesti uusia näkökulmia. Kohteessa päästiin välittömästi haastattelemaan yrityksen varatoimitusjohtajaa, laatupäällikköä sekä yrityksen työsuojeluvaltuutettua. Heiltä kaikilta saatiin erittäin tärkeää ja syvällistä tietoa yrityksen toiminnasta, jotta havainnointiin saatiin hyvä perusta heti alkuun. Havainnointikierroksella päästiin konkreettisesti haastattelemaan puutteen tai ongelman ilmetessä yrityksen ylintä johtoa. Kehitysehdotuksia, ohjeita sekä neuvoja päästiin antamaan suoraan ylimmälle johdolle heti havainnointihetkellä. Työsuojeluvaltuutettua haastatellessa ei saatu uutta tietoa, jota ei jo aikaisemmalla yksilöhaastattelulla olisi varatoimitusjohtajalta saatu.

29.10.2019 Tehtiin tutustumiskäynti yrityksen asiakaskohteeseen C. Meno- ja paluumatka toteutui laatupäällikön kanssa samalla ajoneuvolla, tämä antoi yksilöhaastatteluun hyvän mahdollisuuden luoda syventävää kuvaa sekä löytää mahdollisesti uusia näkökulmia. Kohteessa haastateltiin laatupäällikköä sekä kohteessa työskentelevää työsuojeluasiamiestä. Päästiin

työsuojeluasiamiehen opastuksella havainnointikierrökselle, työsuojeluasiamiehen kanssa käytiin erinomaista ja rakentavaa keskustelunomaista vuoropuhelua ja havainnointia. Havainnointikierröksellä päästiin konkreettisesti haastattelemaan puutteen tai ongelman ilmetessä yrityksen ylimpään johtoon kuuluvaa laatupäällikköä, pohdittiin ja annettiin ongelman tai puutteen ratkaisemiseksi konkreettisia ja selkeitä kehitysehdotuksia, ohjeita sekä neuvoja suoraan laatupäällikölle.

18.11.2019 Käytiin toimistohaastattelussa varatoimitusjohtajan, palvelujohtajan sekä laatupäällikön kanssa läpi havainnointikierröksillä saatua tietoa. Haastattelussa pohdittiin ja arvioitiin, onko saatu tieto riittävää tutkimukseen. Lisäksi, keskusteltiin ongelmien ja puutteiden ratkaisuksista ja miten niiden kanssa tulisi jatkossa toimia, jos epäkohtia ei saada kokonaan poistettua. Haastattelussa myös pohdittiin millaiseksi tutkimus tulee muotoutumaan ja onko se yrityksen tavoitteiden ja edun mukaista. Tultiin tulokseen, että lisätiedon saanti ei ole oleellista. Kaikki olivat tyytyväisiä jo saatuihin havaintoihin ja tuloksiin.

Haastattelut toteutettiin ryhmähaastattelulla, teemahaastattelulla, yksilöhaastatteluilla sekä avoimella haastattelulla. Haastattelut käytiin toimistoissa, ajomatkoilla, tauoilla sekä havainnointikierröksillä.

Tiedonkeruumenetelmien valinta tulee olla perusteltua, ei haastatteluakaan tule valita pohtimatta sen soveltuvuutta kyseisen ongelman ratkaisuun. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on ollut päämenetelmänä. (Hirsijärvi, Remes & Sarjavaara. 2009, 205.)

Hirsijärvi ym. (2009, 205) mukaan haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että siinä voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen.

Hirsijärven ym. (2009, 209) kertoo, että avoimella haastattelulla on ehkä eniten nimityksiä. Puhutaan vapaasta haastattelusta, syvähaastattelusta, informaalista haastattelusta, ei-johdetusta haastattelusta ja strukturoimattomasta haastattelusta. Avoimessa haastattelussa haastattelijat selvittelee haastateltavan ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä sen mukaan, kun ne tulevat aidosti vastaan keskustelun kuluessa. Aihe voi muuttuakin keskustelun kuluessa. Avoin haastattelu on kaikista haastattelun muodoista lähimpänä keskustelua.

Teemahaastattelussa on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat jo tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu. (Hirsijärvi ym. 2009, 208.)

Hirsijärven ym. (2009, 210) mukaan haastattelu voidaan toteuttaa yksilö, pari tai ryhmähaastatteluna:

Näitä haastattelumuotoja voidaan käyttää tutkimuksessa toisiaan täydentävinä. Tavallisimmin tehdään yksilöhaastatteluja. Parihaastatteluja käytetään muun muassa kasvatustieteellisissä

tutkimuksissa haastateltaessa lapsia, nuoria ja lasten vanhempia. Parihaastattelu on yksi ryhmähaastattelun alamuoto, ja siihen pätevät näin ollen pitkälti samat ohjeet kuin ryhmähaastatteluunkin. (Hirsijärvi ym. 2009, 210.)

Grönfors (1982,109) on todennut omassa tutkimuksessaan, että haastateltavat ovat paljon luontevampia ja vapautuneempia, kun useampia henkilöitä on paikalla. Kokemuksia on kyllä runsain mitoin siitäkkin (Hirsijärvi & Hurme 1991, 2000), että myös yksilöhaastattelussa keskustelut voivat olla vapautuneita ja luontevia. Tutkijan onkin itse pohdittava, mikä menettely omassa tutkimuksessa takaisi todennäköisesti parhaimman tuloksen. Valinta riippuu ennen kaikkea siitä, keitä haastateltavat ovat ja mikä on tutkimuksen aihe. (Hirsijärvi ym. 2009, 210.)

Ryhmähaastattelu on tehokas tiedonkeruun muoto, koska samalla saadaan tietoja usealta henkilöltä yhtä aikaa. Ryhmähaastattelu on erityisen käyttökelpoinen silloin, kun voidaan ennakoida, että haastateltavat arastelevat haastattelua. Lapset esimerkiksi vierastavat tilanteita tai lasten vanhemmat saattavat olla epävarmoja, kun haastattelija tulee jostakin laitoksesta (yliopistosta). (Hirsijärvi ym. 2009, 210.)

4 Analysointimenetelmät

Termi "analyysi" kuulostaa hienommalta kuin mitä se todellisuudessa onkaan. Analyysillä tarkoitetaan empiirisen tutkimuksen yhteydessä aivan arkisia asioita, kuten aineiston lukemista huolellisesti, tekstimateriaalin järjestelyä, sisällön ja/tai rakenteiden erittelyä, jäsentämistä ja pohtimista (mitä aineisto sisältää, mistä siinä kerrotaan, millä tavoin ja missä määrin). Analyysi voi olla myös sisällöllisen aineksen luokittelemista esimerkiksi eri aiheiden ja teemojen perusteella. Ideana on siis saada kirjavasta ja toisinaan runsaasta tekstimassasta "tolkkua" - kiteyttää haastattelujen tai kertomusten sisältöjä tai rakennetta ja tarkastella tutkimusongelmien kannalta keskeisten seikkojen esiintymistä ja ilmentymistä teksteissä. Kyse on aineiston tarkastelemisesta huolellisesti, sen koettelemisesta vertaillen sen sisältöä. Analyysin avulla tutkija myös lisää aineiston informaatioarvoa: hän tiivistää aineistoa ja tulkitsee sitä sekä käy vuoropuhelua teorian, empirian ja oman ajattelunsa kanssa. Loppujen lopuksi tutkijalla tulisi olla kasassa jotain enemmän kuin vain aineistoa alkuperäismuodossaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

4.1 Tiedon analysointi

Hirsijärvi ym. (2009, 223) mukaan analysointitapojen valinta ei määräydy mekaanisesti jonkin säännön mukaan. Aina ei ole selvää sekään, milloin kerättyä aineistoa aletaan analysoida ja kuka analyysin tekee.

Suoritin tiedon analysointia koko tutkimuksen tiedonkeruun aikana, karsien ja pohtien tietoa sekä mitä tietoa tulisi vielä saada lisää tai mitä tietoa pitäisi tarkentaa, jotta tutkimuksella olisi vankempi pohja. Tätä pohdintaa suoritin koko tiedonkeruun aikana useasti. Uskon, että tällä tavalla saatiin vaikutettua positiivisesti myös tutkimuksen onnistumiseen.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa, erityisesti kenttätutkimuksissa, joissa aineistoa kerätään monissa vaiheissa ja usein rinnakkaisesti eri menetelmin (haastattelut ja havainnot), analyysia ei tehdä vain yhdessä tutkimusprosessin vaiheessa vaan pitkin matkaa. Aineistoa siis analysoidaan ja kerätään osittain samanaikaisesti. (Hirsijärvi ym. 2009, 223.)

Tämä tutkimus on toiminnallinen tutkimus, joka painottuu kenttätutkimukseen. Menetelminä on haastattelut ja havainnointit. Tärkeässä osassa koko tutkimukselle on myös tutkijan yksityiskohtainen perehtyminen yrityksen toimintaan ja työtapoihin.

Hirsijärvi ym. (2009, 224) mukaan aineistoa voidaan analysoida monin tavoin. Analyysitavat voidaan jäsentää karkeasti kahdella tavalla. *Selittämiseen* pyrkivässä lähestymistavasta käytetään usein tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa. *Ymmärtämiseen* pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tavallisesti laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. Pääperiaate on helppo sanoa, valitaan sellainen analyysitapa, joka parhaiten tuo vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään.

Laadullista aineistoa on mahdollista käsitellä tilastollisten tekniikoiden avulla, mutta tavallimmat analyysimenetelmät ovat *teemoittelu*, *tyypittely*, *sisällönerittely*, *diskurssianalyysi* ja *keskusteluanalyysi*. (Hirsijärvi ym. 2009, 224.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston runsaus ja elämänläheisyys tekevät analyysivaiheen mielenkiintoiseksi ja haastavaksi. Esimerkiksi haastatteluja analysoidessaan tutkija viettää monesti viikkoja, useita kuukausia, yrittäessään luoda järjestystä ilmiöihin, etsiessään merkityksiä ja yrittäessään tulkita oikeiden haastateltavien vastauksia. Aineisto voi olla valtaisa, jos tutkija on ollut tapahtumien keskipisteessä ja käyttänyt monia menetelmiä, kuten haastattelua, havainnointia, videointia ja dokumenttien keräilyä. Yleensä tutkija ei pysty hyödyntämään kaikkea keräämäänsä. Kaikkea materiaalia ei ole myöskään tarpeen analysoida. (Hirsijärvi ym. 2009, 225.)

Muistiinpanojen analysointiin käytettiin teemoitteluja, tyypittelyä sekä sisällönanalyysiä. Kävin muistiinpanot läpi etsien yhtäläisyyksiä ja eroja sekä muita turvallisuuspoikkeamia joita SFS-ISO 45001:2018 standardissa tulee huomioida. Vertailin ja pohdin, tukeeko käytännössä tapahtuva toiminta sitä teoriaa minkä ylin johto on määrittellyt eli toteutuuko yrityksen käytännön toiminnassa asiat niin kuin teoriassa pitäisi. Tilastojen analyysissä käytettiin dokumentti-

analyysiä. Tilastoista voidaan tehdä johtopäätöksiä vertailemalla kohteiden tilastoja keskenään, toistuuko samantyyppiset tapaturmat eri tehtaissa, jos toteutuu niin miksi ja miten tapaturmia voitaisiin ennaltaehkäistä tai välttää kokonaan.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006) mukaan laadullisen aineiston analyysissä ei oikeastaan ole käytettävissä mitään teknisesti sovellettavia työkaluja - vaikka toisaalta koodauksen, laskemisen ja ohjelmien käyttämisen voidaankin systemaattisen otteensa vuoksi ajatella sellaisia olevan. Analyysimenetelmiä aina loogisesti samalla tavalla käytettävänä ja selkeitä kaavoja noudattavina ei siis ole. Sen sijaan on olemassa erilaisia näkökulmia ja tarkastelutapoja, joiden avulla aineistoa voidaan ja tuleekin käydä läpi systemaattisesti. Vaihtoehtoja analyysin tekemiseen on lukuisia. Tavoitteena voi olla aineiston tiivistäminen, mikäli sen avulla voidaan saada esille ymmärrys ja tulkinta siitä, mitä olennaista lisävalaistusta aineisto tuo tutkimuskysymyksiin vastaamiseen.

4.2 Dokumenttianalyysin teoria

Ojasalo ym. (2015) mukaan dokumenttianalyysin tavoitteena on dokumenttien järjestelmällinen analysointi ja sanallisen ja selkeän kuvauksen luominen tutkittavasta ilmiöstä. Aineistoa käsitellään loogisen päättelyn- ja tulkinnan avulla. Aineistosta voidaan analysoida ilmeisin sisältö ja sen lisäksi tarvittaessa myös dokumentteihin piilotetut viestit.

Ojasalo ym. (2015) mukaan dokumenttianalyysissä tutkimusprosessi alkaa aineiston valmistelusta, josta edetään aineiston analyysin ja pelkistämisen kautta tulosten tulkintaan ja johtopäätösten tekemiseen. Aineiston analysoinnissa käytetään joko aineistolähtöistä sisältöanalyysia tai teorialähtöistä ja teoriaohjauksellista sisältöanalyysia. Käytännössä tutkimusprosessi alkaa käsitellyn aineiston toistuvalla lukemisella, josta siirrytään luokittelemaan aineistoa ja pyritään löytämään yhteyksiä teoriaan, joka on valittu käytettäväksi. Lopuksi palataan käytettyihin teorioihin ja pyritään kytkemään luokiteltu aineisto kokonaisuuteen.

5 Havainnointikierrosten ja haastatteluiden tulokset sekä kehitysehdotukset

Havainnointikierrokset toteutettiin yhdessä yrityksen ylimmän johdon kanssa. Ylimpään johon kuuluu varatoimitusjohtaja sekä laatupäällikkö, kohteen päällikkö tai yövalvoja osallistui havainnointikierrokselle mahdollisuuksien mukaan.

Havainnointikierroksiin varattiin hyvin aikaa, jotta saatiin varmistettua, että jokainen pesukohde ja pesuprosessin vaihe saadaan varmasti huolellisesti havainnoitua. Haastattelut tehtiin havainnointikierrosten yhteydessä, keskustellen avoimesti asioista sekä tarpeen vaatiessa va-

rovaisesti johdattelemalla haluttuun/toivottuun aihepiiriin. Tällä tavalla saatiin hyvää keskustelua aikaiseksi ja mahdollisuus saada ilmi uusia aiheita ja ilmiöitä, jotka auttavat tutkimuksen etenemisessä. Näin pyrittiin vahvistamaan myös tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkija antoi avoimesti kehitysehdotuksia havainnointikierrosten ja keskusteluiden lomassa, jotta yrityksellä olisi mahdollisuus reagoida puutteisiin ja epäkohtiin mahdollisimman nopeasti työtapaturmien välttämiseksi. Lisäksi, osa kehitysehdotuksista mitä tutkija on tutkimuksen edetessä pohtimalla löytänyt, kirjataan tähän tutkimukseen mukaan.

5.1 Kohde A

Kohde A on tehtaista modernein ja kaikkein suurin. Dokumentoituja työturvallisuuteen liittyviä tapahtumia vuoden 2019 aikana on ollut yhteensä 20 kpl, joista 15 on tapaturmia ja 5 läheltä piti -tapahtumia. Tilastosta ei voida tulkita yhtä selkeästi toistuvaa tapaturmaa tai läheltä piti -tilannetta. Pääsääntöisesti edellä mainittujen tapahtumien syynä voidaan pitää pesijöiden huolimattomuutta sekä puutteita vaaran ennakoinnissa, sillä työnsuorituksiksi tapahtumahetkellä on kirjattu esineiden käsitteleminen. Kehitysehdotuksena voisi olla koulutuksen lisääminen, jossa painotetaan erityisesti konkreettisin esimerkein huolellisuuden tärkeyttä työturvallisuuden tason ylläpitämiseksi sekä työturvallisuuden takaamiseksi. Huolimattomuusvirheet voivat aiheuttaa pahimmassa tapauksessa asiakkaalle suuria taloudellisia menetyksiä, mikäli tuote-erä joudutaan poistamaan markkinoilta. Myös asiakasyrityksen imago saattaa kärsiä huolimattomuuden takia. Turvallisuushavaintoja on kirjattu 38 kpl, joista neljään on asiakasyrityksen edustaja on antanut kommentit ja korjattavat toimenpide-ehdotukset.

Havainnointikierrokselle osallistui varatoimitusjohtaja, laatupäällikkö sekä tutkija. Tehtaan tilat ja laitteet sekä välineet ovat uusia ja pääsääntöisesti kunnossa. Asiakasyrityksen kohteessa on työturvallisuuskäytännöt hyvin tiedossa ja esillä, niitä myös tutkittavan kohdeyrityksen henkilökunta noudattaa. Ennen tehtaaseen pääsyä tulee käydä asiakasyrityksen perehdytysmateriaali läpi kuten myös yrityksen oma perehdytysmateriaali. Yksin ei saa liikkua ennen kuin on todettu, että henkilö osaa tehdä työn oikein ja itsenäisesti. Asiakkaan koulutuksen käymisestä täytetään heidän erillinen dokumenttinsa (Varatoimitusjohtaja 2019b).

Kohteen henkilöstön työturvallisuusvarusteiden käyttö on pääsääntöisesti ohjeistuksen mukaista. Puute tulee päähineen alle asennettavan kolhusuojan käyttämättömyydestä. Johtuen työn luonteesta, havainnointikierroksella ei pesijöiden työtä haluttu keskeyttää. Tästä johtuen kolhusuojan käytön todentaminen perustui turvallisuuskävelyn osallistujien yleiseen arviointiin.

Yrityksen kohdekohtaisen perehdytysmateriaalin mukaan silmäsuojainta ei ole tarvetta käyttää kuin vaahdotusvaiheessa, koska siinä käytetään kemikaaleja. Muissa tilanteissa se on suositeltavaa, mutta ei pakollista (Varatoimitusjohtaja 2019b).

Havainnointikierroksella havaittiin ettei silmäsuojaimia pääsääntöisesti käytetä muuta kuin vaahdotuksen yhteydessä. Kehitysehdotukseksi yrityksen ylimmälle johdolle on laatia ohjeistus silmäsuojainten käytöstä ja asian tärkeydestä koko pesuprosessin ajaksi. Tämä vahvistaisi työntekijöiden suhtautumista asiaan, kun ylin johto laatii ohjeistuksen ja myös seuraa silmäsuojainten käyttöä. Kehittävää olisi myös laatia seuranta miten silmäsuojainten käyttö vaikuttaa sattuneisiin tapaturmiin ja niiden määrään. Näin yritys saisi arvokasta lisätietoa työturvallisuutensa osa-alueesta liittyen työsuojainten käyttöön. Silmäsuojainten haurastuminen on suuri ongelma, yritys on etsinyt hyvin pitkään ratkaisua ongelmaan tuloksetta. Vaikka kohteesta ei ole tullut yhtään tapaturmaa silmävammoista, kehitysehdotukseksi tutkija rohkaisee aktiiviseen ratkaisun hakemiseen ja etsinnän jatkamiseen yhteistyössä asiakkaan kanssa. Silmävammojen mahdollisuus on päivittäinen ja vaikuttavuudeltaan suuri, riski sokeutumiselle on mahdollinen. Pestävistä pinnoista lentää mekaanisen veden aiheuttaman liike-energian taakia vierasesineitä, jotka voivat pesuveden lisäksi osua silmään.

Havainnointikierroksella havaittiin pesijän tekevän pesua noin yhden metrin korkeudessa, hyppien moduuliradan palkkien päällä. Vesi ja metallipinta tekevät palkeista liukkaat, jolloin on suuri riski liukastua tai kaatua. Tämä voi pahimmassa tapauksessa aiheuttaa pesijän kuoleman tai halvaantumisen. Riskin vakavuutta lisää sen toistuvuus, koska moduulirata pestään joka päivä. Työkohte on haastava, laitteeseen ei ole suunniteltu huoltotasoa tai muuta vastaavaa, joka varmistaisi turvallisen liikkumisen pesuaikana. Tutkija kertoi havainnosta välittömästi havainnointikierroksen muille jäsenille. Työtä ei keskeytetty.

Havainnointikierroksen jälkeen tilanteesta käytiin varatoimitusjohtajan (2019b) ja yövalvojan (2019a) välillä rakentava keskustelu. Yövalvojan (2019a) mukaan kyseistä pesukohdetta ei ole mielekästä pestä muualla tavalla. Varatoimitusjohtaja (2019b) kysyy, voisiko pesijä suorittaa pesun astumalla palkkien yli jolloin tapaturman mahdollisuus vähenee huomattavasti. Mikäli pesijä joutuu pomppimaan palkkien välissä, sääriin ja raajoihin voi aiheutua kolhuja ja mustelmia (Yövalvoja 2019a).

Tutkija suositteli viipymättä avaamaan aktiivisen keskusteluyhteyden asiakasyrityksen edustajan kanssa, koska työn toistuvuus ja seurauksien vakavuus antavat havainnolle suuren riskiluokeman. Mikäli vaihtoehtoinen työtapa on mahdollinen niin työ voi jatkua. Työn suorittaminen turvallisemmin vaatii asiakasyrityksen panostusta työtasojen asentamisen suhteen. Tutkija ohjeisti yrityksen ylintä johtoa keskeyttämään moduuliradan palkkien päällä työskentelyn toistaiseksi, kunnes riski saadaan poistettua kokonaan tai vähennettyä oleellisesti. Työn suorittamisen oikeaa tapaa tulee myös valvoa säännöllisesti sekä tarvittaessa antaa työntekijälle lisäkoulutusta oikeasta työskentelytavasta. Havainto on myös kirjattu yrityksen johtamisjärjestelmään.

Havainnointikierroksella havaittiin pesukohde, joka ylettyy lähes kymmenen metrin korkeuteen. Jotta pesijä yltäisi pesukohteen korkeimmankin kohdan pesemään, joutuu hän asentamaan irtotikkaat kiinteään ritilätason kaiteen viereen yltääkseen pesemään laitteen päältä asti. Pesijä seisoo korkealla, ylittäen kohteen tasolle asennetun kiinteään ritilätason turvakaitteen korkeuden reilusti. Työpisteen riskistä tulee viipymättä keskustella asiakasyrityksen edustajan kanssa, koska työntoistuvuus ja vaikutuksellisuus antavat havainnolle suuren riskilukeman.

Varatoimitusjohtajan (2019b) mukaan asiasta on mainittu asiakasyrityksen edustajille ennenkin sekä se on dokumentoitu yrityksen johtamisjärjestelmään. Toimenpidettä riskin korjaamisen suhteen ei kuitenkaan asiakasyrityksen toimesta ole tapahtunut. Yrityksen ylimmän johdon tulee olla aktiivinen ja vastuullinen suunnannäyttävä, jotta ongelma tulee ratkaistuksi. Johdon ei tule tyytyä asiakkaan välinpitämättömään suhtautumiseen hengenvaarallisen riskin edessä, vaan hakea aktiivisesti ratkaisua asian suhteen. Ylin johto vastaa oman henkilökunnan työturvallisuudesta, joten muutoksen ja parannusten seuraamisen on oltava jatkuvaa ja systemaattista. Kehitysehdotuksena tulisi johdolle laatia oma seuranta, miten työturvallisuutta valvotaan ja johdetaan osana yrityksen kokonaisjohtamisjärjestelmää. Tutkija suositteli yrityksen ylintä johtoa pidättäytymään kyseisen työkohteen yläpuolisista pesuista, johtuen työntekijään kohdistuvasta vakavasta työturvallisuusriskistä.

Havainnointikierroksen aikana havaittiin suuren vesisumun vallanneen kauttaaltaan tehtaan sisätilat. Vesisumu aiheuttaa sen, ettei aluetta välttämättä näe sumun takia tarkkaan mikä heikentää osaltaan merkittävästi työturvallisuutta. Varatoimitusjohtajan (2019b) mukaan pesijät joutuvat työskentelemään vesisumussa, jota ei saada poistettua. Asiasta on mainittu asiakasyrityksen edustajalle, jonka mukaan kyseinen riski halutaan korjata useistakin erisyistä, mutta se on teknisesti haastavaa konkreettisesti toteuttaa. Kehitysehdotukseksi yrityksen ylimmän johdon tulee aktiivisesti tiedustella ja tukea asiakasta ongelman ratkaisemiseksi. Vesisumu aiheutuu pesuprosessista, aiheuttaa se myös asiakkaan henkilökunnalle työturvallisuusriskin.

Päähän kohdistuvat vahingot olisivat hallittavissa työkypärän käytöllä joita ei ole tällä hetkellä käytössä. Kolhusuojan käytöstä ei myöskään ole selkeää, yhteneväistä linjaa. Kehitysehdotuksena on työkypärän käytön ehdoton käyttöpakko kaikissa työvaiheissa työtapaturmien ehkäisemiseksi. Tämän suhteen tulee johdon seuranta olemaan avainasemassa. Kypärän käytön tärkeys tulisi olla kirjallisena työturvallisuusohjeistuksessa, jotta jokainen yrityksen henkilökuntaan kuuluva myös sisäistää asian tärkeyden. Työkypärän tulee myös olla aina varustettuna silmä - ja kuulosuojaimin. Työkypärän käytössä korostuu myös johdon oma esimerkki liikkueissa tuotantotiloissa ja muissa vastaavissa työmaakohteissa.

Työn toistuvuus ja vaikutuksellisuus antavat havainnolle riskilukeman, jota ei voida itsessään poistaa tai vähentää, jolloin vaihtoehtoinen keino on suojata työntekijää paremmin. Yrityksen ylimmän johdon tulisi käydä aktiivista ja ratkaisukeskeistä keskustelua asiakasyrityksen edustajien kanssa vesisumun poistamisen tai lieventämisen mahdollisuuksista.

5.2 Kohde B

Kohde B on suuri tehdas, jossa toimitaan monessa eri kerroksessa. Dokumentoituja työturvallisuuteen liittyviä tapahtumia vuoden 2019 aikana on ollut yhteensä 16 kpl, joista 13 on tapaturmia ja 3 läheltä piti -tapahtumia. Tilastosta ei voida tulkita yhtä selkeästi toistuvaa tapaturmaa tai läheltä piti -tilannetta. Pääsääntöisenä syynä jo sattuneille tapahtumille voidaan pitää pesijöiden huolimattomuutta sekä puutteita vaaran ennakoinnissa, koska työnsuorituksiksi tapahtumahetkellä on kirjattu esineiden käsitteleminen. Turvallisuushavaintoja on kirjattu 12 kpl, joista viiteen on asiakasyrityksen edustaja kommentoinut korjaavilla toimenpiteillä. Kehitysehdotukseksi aktiivisempaa seurantaa ja viestintää asiakkaan kanssa, jotta korjaavia toimenpiteitä saadaan tehostettua.

Havainnointikierrokselle osallistui varatoimitusjohtaja, laatupäällikkö, kohteen päällikkö sekä tutkija. Tehtaan tilat ja laitteet sekä välineet ovat pääsääntöisesti kunnossa. Varatoimitusjohtajan (2019c) mukaan työturvallisuuskäytännöt asiakasyrityskohteessa ovat hyvin yrityksen henkilökunnan tiedossa, ja myös esillä sosiaalituloissa. Myös asiakasyrityksen henkilökunta noudattaa työturvallisuuskäytänteitä esimerkillisesti. Laatupäällikkö (2019c) jatkaa, ennen tehtaaseen pääsyä, tulee kaikkien käydä asiakasyrityksen perehdytysmateriaali läpi, sillä tämän pohjalta laaditaan myös yritykselle oma dokumentti. Yrityksellä on kohteeseen myös oma perehdytysmateriaali joka käydään läpi yhdessä kohteen päällikön kanssa ensin teoriassa, ja lopulta myös opastetut asiat läpikäydään käytännön tasolla. Tästä tehdään aina oma dokumentti. Tehtaassa ei saa liikkua eikä tehdä töitä ennen kuin kaikki perehdytyksen vaiheet on käyty läpi kunnolla. Perehdytyksen yhteydessä tutkija havainnoi asiakasyrityksen vaatimuksen kypäräpakosta, tehtaassa työskentelevillä on oltava suojakypärä päässä. Kypärässä on silmä- ja kuulosuojaimet sekä leukaremmi pitämässä suojakypärää päässä vaikeimmissa työskentely-asetennoissa.

Varatoimitusjohtaja (2019c) kertoo, että kohteessa on osoitettu yritykselle henkilöstölle omat sosiaalitulat, jotka ovat erinomaiset. Tämä helpottaa ja tehostaa työntekijöiden työtä sekä lisää työviihtyvyyttä. Lisäksi se mahdollistaa sisäisen tiedottamisen.

Kehitysehdotuksena tutkija ehdottaa sosiaalituloihin nopeasti täytettävän turvallisuushavaintokortin käyttöönottoa. Ajatuksena on saada työntekijälle keino ja väline havainnon tekemiseen ja kirjaamiseen matalalla kynnyksellä rasti ruutuun -periaatteella aikaa säästäen. Yrityksen ylin johto kävisi havaintokortit läpi säännöllisesti ja kysyy lisätietoja havainnon tekijältä,

mikäli on tarpeellista. Sosiaalitalaan asennettaisiin postilaatikko, jonne havaintokortit tiputetaan. Tämä olisi tässä asiakaskohteessa kokeiltava pilotointi työturvallisuushavaintojen lisäämiseksi. Mikäli pilotoinnista saadaan positiivisia tuloksia, sitä voidaan laajentaa muihinkin kohteisiin.

Koko organisaatiota koskeva kehitysehdotus havaintojen saamiseksi olisi luoda palkkiojärjestelmä. Koska yrityksen johdolla on ollut ongelmia saada yrityksen henkilökunnalta työturvallisuushavaintoja riittävästi, kehitysehdotuksena olisi luoda palkkiojärjestelmä, joka itsessään toimii "porkkanana" ja motivoi näin työntekijöitä. Esimerkkinä palkkiojärjestelmästä voisi olla rahallinen bonus, palkallinen lomapäivä tai jokin muu "porkkana" vaikka suuremmalle porukalle. Jokaisesta havainnosta, joka on johtanut muutostoimenpiteisiin ja se on osoittautunut konkreettisesti työturvallisuutta tai turvallisuutta parantavaksi muutokseksi, tulisi havainnon tai kehitysehdotuksen tekijä palkita rahallisella tai jollakin muulla työntekijää motivoivalla korvauksella. Tavoitteena on lisätä työntekijöiden ja johdon viestintää ja vuorovaikutusta, joka myös tulevaisuudessa toimii väylänä/pohjana avoimelle keskustelulle yrityksessä. Kehitysehdotuksena voisi säännöllisten työturvallisuuspuutteiden läpikäymisen yhdessä työntekijöiden ja johdon kesken ottaa myös säännöllisesti käyttöön. Avoin keskustelu ruokkii parempaa työturvallisuuskulttuuria. Tällä tavoin kirjattuja havaintoja saadaan enemmän ja riskit tai puutteet saadaan tietoon tehokkaammin.

Vaikka havainto tai kehitysehdotus ei nousisikaan palkkiotasolle asti, on työntekijän saatava joka tapauksessa myös vastaus. Vastauksessa tärkeintä on antaa syy, miksi havainto ei ollut riittävän hyvä palkitsemiseen asti ja kertoa perustelut selkeästi ja ymmärrettävästi. Tämä toimintamalli edesauttaa henkilökunnan motivaatiota yrittää enemmän, koska on saanut "epäonnistuneesta" havainnosta kehittävää palautetta jolla voi kehittyä havainnoimaan paremmin työturvallisuusriskejä yms.

Yrityksen ylimmän johdon tulee kiinnittää enemmän huomiota sisäiseen viestintään ja siten kannustaa jatkuvaan kehittymiseen ja kehittämiseen. Ilman selkeää viestintää johdolta työntekijätasolle, luottamus heikkenee ja työntekijöiden motivaatio kehittää työyhteisön työturvallisuutta heikkenee entisestään. Työhyvinvointi kärsii oleellisesti. Kohteen hyvät sosiaalitalat helpottavat sisäisen viestinnän kehittämistä niin johdon kuin myös yrityksen työntekijöiden osalta.

Kierrokselle lähdetessä havaittiin kypärän käytön toimivan moitteetta. Havainnointikierros ajoittui osittain vielä aikaan, kun osassa tehdasta oli vielä tuotantohenkilökuntaa töissä ja tuotanto oli päällä. Tämä aiheutti haasteita, koska pesusta voi kantautua mahdollisia vierasaineita tai aineita tuotannon tuotteisiin, ja tuotannon ollessa käynnissä tämä voi aiheuttaa toiminnalle mittavia vahinkoja.

Tuotantotiloissa on käytössä pesuseiniä, jotta pesuja voidaan suorittaa samanaikaisesti tuotannon ollessa käynnissä. Pesukohteet ovat osittain 10m leveitä ja sermit 2m leveitä, jolloin pesuseinän mitoitus ei vastaa sitä mihin se on tarkoitettu, pesuseiniä tulisi myös reilusti lisätä (Varatoimitusjohtaja 2019c).

Yrityksen ylimmän johdon tulee pohtia tulisiko pesuja aloittaa lainkaan kohteissa, joissa on tuotantoprosessi käynnissä. Asiasta tulisi keskustella asiakasyrityksen edustajan kanssa rakentavasti ja kehityskeskisessä. Kehitysehdotukseksi tulee suunnitella ja valmistaa käyttöön soveltuvat sermit. Yrityksen ylimmän johdon tulee olla asiakkaan tukena tässä muutoksessa.

Havainnointikierroksella havaittiin tilanne, jossa pesijä oli suorittamassa pesua erittäin lähellä avointa, suojaamatonta raaka-aine astiaa. Laatupäällikkö (2019c) keskeytti pesijän työn selvittääkseen tilanteen. Lisäksi vieressä oli muitakin raaka-aine astioita, tosin ne olivat suojattuina. Laatupäällikön (2019c) mukaan pesijä kertoi havainneensa, että astia tuotiin kesken pesuprosessin pesijän lähettyville. Pesijä kertoi kiinnittäneensä tästä syystä pesuprosessiin erityistä varovaisuutta. Työtä ei keskeytetty. Pesuprosessi olisi pitänyt keskeyttää sen suuren vierasesineriskin takia, vaikka syy ei ollut pesijässä vaan asiakasyrityksen edustajan huolimattomuudessa. Pesuprosessin keskeyttäminen ja asian ratkaiseminen ennen pesuprosessin jatkamista osoittaisi ammattimaisuutta, luotettavuutta työn laatuun sekä korostaisi vastuullista turvallisuustietoutta. Kaikkia pesijöitä tulisi kouluttaa enemmän havaitsemaan ja puuttamaan vastaaviin tilanteisiin tulevaisuudessa.

Havainnointikierroksella havaittiin hiussuojainten käytössä osittaista puutetta. Laatupäällikön (2019c) mukaan hän antoi asiasta suullisen huomautuksen sekä lupasi kirjata puutteesta myöhemmin myös yrityksen johtamisjärjestelmään.

Havainnointikierroksella havaittiin yhden kohteen (storkin) vaahdotuksessa työturvallisuus- ja työterveysongelma. Varatoimitusjohtajan (2019c) mukaan storkin vaahdotuksessa leviää vaahdotusnesteen myrkyllisiä kaasuja ilmaan, koska ilmastointilaitteen ulospuhallusputki puhaltaa suurella voimalla. Työntekijä tuli kertomaan ongelmasta suoraan varatoimitusjohtajalle. Varatoimitusjohtajan (2019c) mukaan työ keskeytettiin kunnes ongelma saatiin ratkaistua. Pesukohte sijaitsee jalankulkukäytävän välittömässä läheisyydessä aiheuttaen työturvallisuusriskin kaikille kulkijoille.

Kehitysehdotuksena on lisätä pesijöiden varustukseen siirrettäviä tolppia, joissa on vedettävä lippusiima, tällä työvälineellä saadaan pesukohteet eristettyä tehokkaammin, viestitään alueella tapahtuvasta toiminnasta muulle henkilökunnalle sekä vältetään asiattomien pääsy vahingossa pesualueelle.

Havainnointikierroksen yhteydessä, mukaan saatiin mukaan myös yrityksen yövalvoja. Yövalvojaa haastateltaessa, päädyttiin varastotilaan, jossa säilytetään laitteita. Varastossa olevia laitteita pestään satunnaisesti, joista osa on työturvallisuuden kannalta vaarallisia pestä.

Yövalvojan (2019b) mukaan pintapanerointilaitteen ruuvin purkutehtävä aiheuttaa vakavan vaaran, mikäli purkaminen tehdään väärin. Laitteen purkamisen hoitaa pääsääntöisesti asiakasyrityksen henkilökunta mutta välillä se jää yrityksen pesijöiden tehtäväksi. Purkamiseen ei ole annettu kirjallista ohjeistusta. Yövalvoja (2019b) kertoo kokemuksesta, jossa vastaavan laitteen purkamisen yhteydessä edellisessä työpaikassa oli sattunut vakava työtapaturma. Laatupäällikön (2019c) ja kohdepäällikön (2019a) mukaan purkamistehtävän ohjeistusta tul- laan pyytämään asiakasyrityksen edustajalta. Ennen kunnollista ohjeistusta, työstä tulisi pi- dättäytyä. Laatupäällikön (2019c) mukaan asia kirjataan johtamisjärjestelmään.

Yövalvojan (2019b) mukaan vihanneskeitin (Cabinplant) uunin päällisluukut (17 kpl) ovat raskaita nostaa. Nostot ovat pakollisia pesuprosessin yhteydessä. Helpottavaa apuvälinettä tu- lisi kartoittaa sekä selvittää/pohtia onko olemassa vaihtoehtoja pesutapaa työnsuoritta- miseksi. Päällisluukut painavat paljon, ja työasento saattaa rasittaa selkää/ tuki- ja liikunta- elimistöä. Nostoja tapahtuu yhteensä 34 kertaa. Kohdepäällikön (2019a) mukaan apuvälinettä nostamisen helpottamiseksi tullaan ehdottamaan asiakasyrityksen edustajalle. Laatupäällikkö (2019c) kertoo kirjaavansa asian johtamisjärjestelmään.

Yövalvojan (2019b) mukaan raakapakasteen B26 jäädyttimen lattialle jää sulatuksen jälkeen jäätä. Pesukohde tulee sulattaa ennen aloittamista. Kohteen lattian sulaminen kestää todella kauan eikä lattian täydellistä sulamista odoteta ennen pesuprosessin aloittamista. Tämä ai- heuttaa suuren liukastumisriskin, lähellä on laitteita ja kulmia, joihin kaatuessaan voi aiheu- tua vakavakin vamma. Yövalvoja (2019b) lisää, että tulisi selvittää voiko työtä tehdä vähem- män liukkaalla lattialla. Havainnointikierroksen osallistujat havaitsivat myös saman, että työ- kohteen liukkaus on merkittävä riski ja aiheuttaa suuren liukastumisvaaran.

Kehitysehdotuksena on ensisijaisesti tilan sulattaminen ennen pesun aloittamista eli vaaran poistaminen, mikäli tämä on mahdollista. Jos sulattaminen ei ole tuotantoteknisten syiden ta- kia mahdollista, toisena kehitysehdotuksena on selvittää mahdollisuutta käyttää saappaiden pohjaan asennettavia liukuesteitä. Kohdepäällikön (2019a) mukaan havainto viedään suoraan asiakasyrityksen edustajalle.

Havainnointikierroksella havaittiin trukin piikeissä olevassa puulavassa kemikaaleja. Trukin vieressä on erillinen kemikaalivarasto, jonne kemikaalit tulee sijoittaa valuma-altaiden päälle. Lisäksi trukki oli havainnointihetkellä latauspisteellä latauksessa - aiheuttaen mahdol- lisen paloturvallisuusriskin. Herkästi syttyvät tai leimahtavat kemikaalit yhdessä sähkölaitteen kanssa ovat aina vältettävä asia, johon on reagoitava välittömästi. Laatupäällikön (2019c) mu- kaan havainnosta tehdään merkintä johtamisjärjestelmään.

Havainnointikierroksen henkilöt havaitsivat kierroksen aikana suuren vesisumun vallanneen kauttaaltaan tehtaan sisätilat. Vesisumun aiheuttama näkemisen heikkeneminen heikentää merkittävästi työturvallisuutta. Varatoimitusjohtajan (2019c) mukaan pesijät joutuvat työskentelemään vesisumussa, jota ei saada kokonaan poistettua mutta se on hallittavissa kohtalaisesti. Asiasta on mainittu asiakasyrityksen edustajalle, jonka mukaan kyseistä ongelmaa halutaan korjata myös muistakin syistä vaikka se on teknisesti haastavaa toteuttaa.

Kehitysehdotuksena n pesukohteiden aikatauluttaminen siten, että vesisumun määrä on mahdollisimman vähäinen. Myös asiakasyrityksen edustajan kanssa tulee selvittää, voiko ilmanvaihtoa parantaa ja tehostaa entisestään pesujen ajaksi.

5.3 Kohde C

Kohdetta voidaan verrata aikaisempiin tehtaisiin mutta se on fyysisesti kooltaan muita pienempi. Erityispiirteen tehdas saa siitä, että siellä toimii kaksi eri yritystä samalla alalla eli molemmat elintarviketeollisuudessa. Kumpikin yritys toimii asiakasyrityksenä, joissa kummasakin on hieman toisistaan poikkeavia erityispiirteitä. Kuitenkin tehtaassa vallitsee pääpiirteittäin samat säännöt.

Dokumentoituja työturvallisuuteen liittyviä tapahtumia vuoden 2019 aikana on ollut vain toisen yrityksen osalta. Yrityksen, jolla on dokumentoituja tapahtumia, on niitä yhteensä seitsemän kappaletta. Tapahtumista on neljä turvallisuushavaintoa, joihin asiakas yrityksen edustaja on kommentoinut sekä on suorittanut korjaavat toimenpiteet. Lisäksi on kirjattuna kolme läheltä piti -tapahtumaa, jotka eroavat toisistaan. Tilastosta ei voida tulkita yhtä selkeää läheltä piti -tilanteeseen johtanutta syytä. Pääsääntöisenä syynä voidaan pitää puutteita työntekijöiden vaaran ennakoinnissa mutta myös tehtaan rakenteelliset ratkaisut ovat vanhat sekä tehtaassa on havaittavissa puutteita laitteissa ja turvallisuuskäytännöissä, joista vastuussa on asiakasyritys.

Havainnointikierrokselle osallistui varatoimitusjohtaja, laatupäällikkö, kohteen päällikkö sekä tutkija. Kohteen kiinteistö on kohtalaisen vanha, tuotantolaitteet taas ovat uusia. Tämä johtaa väistämättä kompromisseihin, yhdistäessä uusia moderneja laitteita niiden toiminnan optimoimiseen verrattuna kiinteistön tarjoamiin mahdollisuuksiin. Ennen tehtaaseen pääsyä, tulee käydä asiakasyrityksen perehdytysmateriaali läpi, josta laaditaan heidän oma dokumentinsa. Myös asiakasyrityksen perehdytys tulee läpikäydä.

Havainnointikierroksella havaittiin, että suojakypärää tai kolhusuojaa ei käytetty. Kohteessa tulisi käyttää suojalakkia, jonka sisälle asennetaan kolhusuoja. Myöskään silmäsuojaimia ei käytetty, haurastumisen suuren määrän takia. Työtä ei voi tehdä suuren sumun ja suojalaisien haurastumisen takia, tästä syystä niitä ei käytetä pääsääntöisesti. (Kohdepäällikkö 2019b).

Kehitystoimenpiteenä ehdotetaan valvonnan ja esimiestyön selkeää parannusta sekä myös raportoinnin parantamista. Kohteesta ei ole tilastoituna havaintoja riittävästi, vaikka havainnointikierroksella puutteita löytyi runsaasti. Yrityksen ylimmän johdon tulee kartoittaa ja perehtyä kohteen koko henkilöstön asenteeseen liittyen työturvallisuuteen. Henkilökunnan koulutusta turvallisuusriskien tunnistamiseen sekä havainnointiin on syytä lisätä, jotta osaamistaso ylittäisi vaaditulle tasolle. Ylimmän johdon tulee myös valvoa kohdetta paremmin lisäämällä havainnointikierroksia.

Kemikaalien säilytys on puutteellista, tähän tulee kiinnittää jatkossa huomiota. Kemikaalien säilytyspisteitä oli useita, mutta tilat eivät olleet riittävät kemikaalien määrään nähden. Osassa kemikaalivarastoissa oli ongelmia kaikkien valuma-altaiden säilytys ja mahtuminen kemikaalivarastoon sisälle. Tämä aiheuttaa emäksisen ja happaman aineen varastoinnin samassa paikassa mikä ei ole oikea ratkaisu työturvallisuuden näkökulmasta. Havainnot ja kehitysehdotukset kirjataan yrityksen johtamisjärjestelmään.

Havainnointikierroksella havaittiin metallisia, suuria valuma-altaita. Kohdepäällikön (2019b) mukaan valuma-altaat ovat vanhoja, itse tehtyjä sekä niiden laidat ovat liian korkeat. Henkilökunta joutuu kipuamaan epäilyttävän tuntuista porrasta käyttäen kyseisen valuma-altaan päälle noutaakseen kemikaalia, joka on valuma-altaan sisällä säilytyksessä. Tämä aiheuttaa työturvallisuusriskin kaatua tai horjahtaa. Lisäksi, kohdepäällikkö (2019b) mainitsi kemikaaliastioiden olevan raskaita, nostaminen korkealle valuma-altaiden päälle on hyvin haastavaa ja kivuliasta selälle.

Kehitysehdotukseksi poistetaan vaaralliset itse tehdyt valuma-altaat ja korvataan ne ergonomisilla valuma-altailla jotka ovat työturvallisia. Havainto ja kehitysehdotus viedään yrityksen johtamisjärjestelmään.

Havaittiin, että osa viemäreiden ritilöistä on poistettu. Viemäreiden ritilät poistetaan pesun ajaksi, jotta vesi pääse poistumaan paremmin. Suojauksien ollessa irti ne aiheuttavat välittömän kompastumis- ja kaatumisriskin, joka korostuu suuren sumun vallitessa eli näkyväisyys on hyvin minimaalinen. Vaikka alueella liikkuva henkilö tiedostaisi ja tietäisi ritilöiden puuttumisen, riski on suuri ja ilmeinen näkyvyyden ollessa minimaalinen.

Kehitysehdotuksena on selvittää vaihtoehtoinen menetelmä, jotta ritilöitä ei tarvitsisi poistaa vaarallisista paikoista. Yrityksen ylimmän johdon tulee keskustella asiasta asiakasyrityksen kanssa, ja pohtia sekä myös toteuttaa asiaan työturvallinen ratkaisu.

Havainnointikierroksella havaittiin myös paikkoja ja reittejä, joissa pään potentiaalisia kolhiintumispaikkoja oli runsaasti, kolhusuojan käyttö ei näissä tiloissa riitä vaan tulee käyttää kunnan suojakypärää. Kehitysehdotuksena on hankkia nykyaikaiset ja laadukkaat suojakypärät, joissa on valmiina kuulosuojat sekä visiiri näkösuojaksi.

Osassa pesukohteista on elintarvikkeiden takia pakkasta. Kohteissa, joissa on pakkasta, on myös korkea riski liukastua. Pesussa käytetään vettä sekä jalassa olevat kumisaapasturvajalkineet ovat yhdistelmänä liukkaat.

Kehitysehdotuksena ensisijaisesti tilan sulattaminen ennen pesun aloittamista eli poistetaan vaara, mikäli tämä on mahdollista. Jos sulattaminen ei ole tuotantoteknisten syiden takia mahdollista, toisena kehitysehdotuksena on selvittää mahdollisuutta käyttää saappaiden pohjaan asennettavia liukuesteitä. Kohdepäällikön (2019a) mukaan havainto viedään kehitysehdotuksineen asiakasyrityksen edustajalle.

Kohteessa on laitteita, joiden pesu vaatii, että laite on samanaikaisesti käynnissä. Mekaaniset automaattisesti toimivat laitteet ja ahtaat tilat johtavat siihen, että pesu on tehtävä hyvin lähellä liikkuvaa laitetta. Takertumisen riski vaatteista kiinni mekaaniseen koneeseen sen ollessa käynnissä, on ilmeinen. Seuraukset voivat olla vakavia, kuten raajan irtoaminen. Kohdepäällikkö (2019a) mainitsi, että kyseisiin laitteisiin tulisi ehdottomasti asentaa hätäseis -vaijerit siten, että ne ovat aina käden ulottuvilla. Vaihtoehtoisena toimenpiteenä apuvälineen asentaminen hätäpysäytyksen mahdollistamiseksi. Työtä tehdään yksin, tämä vaikeuttaa avun saantia ja laitteen pysäyttämistä. Pahimmillaan laitteet voivat aiheuttaa vakavia, pysyviä vammoja pesijöille.

Kehitysehdotuksena on kaikkien laitteiden kunnollinen/huolellinen kartoitus, joita pestään niiden ollessa käynnissä. Ehdotuksena on laatia selkeä suunnitelma hätäseis -vaijerin asennukselle. Asennuksen jälkeen on varmistettava koko henkilöstön perehdytys asian omaksumiselle. Yrityksen ylimmän johdon tulee lisätä havainto seurantalistalle ja käydä asiakkaan kanssa havainto läpi palaverissa. Tukea asiakasta aktiivisesti asian loppuunsaattamiseksi.

5.4 Kohde D

Kohde on tehdaskooltaan luokiteltava pieneksi. Kohteen kiinteistö sekä laitteet voidaan luokitella moderneiksi ja uusiksi.

Dokumentoituja työturvallisuuteen liittyviä tapahtumia vuoden 2019 aikana on ollut yhteensä yksitoista kappaletta, joista kaksi on tapaturmia ja kaksi läheltä piti -tapahtumia. Tilastosta voi tulkita selkeän syyn tapahtumiin, pääsääntöisesti tapahtumissa on ollut kyse pesijöiden huolimattomuudesta tai välinpitämättömyydestä. Parannettavaa on yksilökohtaisessa turvallisuusajattelussa, asenteessa sekä vaaran ennakoinnissa. Turvallisuushavainnoja on kirjattu yhteensä seitsemän kpl, joihin asiakas yrityksen edustaja ei ole kommentoinut korjaavilla toimenpiteillä.

Havainnointikierrokselle osallistui laatupäällikkö sekä tutkija, lisäksi kierrokselle saatiin mukaan myös kohteen yövalvoja, joka toimii myös kohteen työsuojeluasiamiehenä. Yhdessä yövalvojan kanssa kierrettiin työturvallisuuden kannalta kriittisimmät pesukohteet.

Havainnointikierroksella saavuttiin kohteeseen, jossa pesukohteena oli kippi. Kippi on fyyseltä kooltaan suuri, niin korkeudestaan kuin myös leveydestä. Yövalvojan (2019c) mukaan kipin peseminen tapahtuu palkkien päällä, seisten ja tasapainoillen. Työturvallisuutta takaavaa työtasoa tai kaiteita ei ole. Pesijä on noin kolmen metrin korkeudessa tekemässä työtä paineellisen letkun kanssa. Pesukohteen puutteesta on jo tehty havainto asiakasyritykselle sekä laadittu riskikartoitus.

Kehitysehdotuksena on viedä yövalvojan työsuojeluasiamiehen roolissa laatima muutosehdotus asiakasyrityksen toteutettavaksi. Yrityksen ylimmän johdon aktiivinen ote ja asian seuranta ovat keskeisessä asemassa asian loppuunsaattamiseksi. Yrityksen ylimmän johdon tulee pohtia ja myös konkreettisesti toteuttaa pesukohteelle väliaikainen, vaihtoehtoinen työtapaa, kunnes muutostyö saadaan toteutettua. Mikäli vaihtoehtoista työtapaa ei ole, tulee työstä pidättäytyä, kunnes se on työturvallista suorittaa. Pesu tehdään joka päivä, joten toistuvuus ja vakavuus antavat riskille erittäin merkittävän ja vakavan riskilukeman.

Vaihtoehtoisena työtapana voisi olla kipin yläpuolelle asennettava tukipiste. Tukipiste asennettaisiin kiinteään kattorakenteeseen, johon pesijä voisi turvallisesti kiinnittäytyä. Pesijälle hankittaisiin kokoaljaat, joihin tämä kiinnitys katosta tapahtuisi. Kehitysehdotus on suhteellisen helposti ja edullisesti toteutettava, mikä parantaisi työntekijöiden työturvallisuutta merkittävästi.

Havainnointikierroksella päästiin tilaan, jossa on pesukohteina voimakkailla sähkömoottoreilla varustettuja laitteita ja linjastoja. Yövalvojan (2019c) mukaan pesu voidaan suorittaa vain purkamalla laitteiden suojakuoret - tämä aiheuttaa suuren tapaturmariskin. Pesun aikana laitteet käyvät ja pesu tapahtuu hyvin läheltä liikkuvia osia. Jos liukastumisen, kompastumisen tai muun vastaavan takia takertuu laitteeseen niin seurauksena on vakava vamma pesijälle. Lisäksi, laitteiden ympäriltä puuttuu hätäseis -vaijerit, painikkeet tosin löytyvät mutta niiden sijainnit ja määrät ovat kiistatta liian pienet. Pesijät suorittavat laitteiden pesua yksin, jolloin avun saaminen hätätilanteessa saattaa jäädä toteutumatta.

Kehitysehdotuksena on hätäpysäytysmekaniikan parantaminen siten, että pesijä pystyy laitteen pysäyttämään, kun hän suorittaa laitteen tai linjaston pesua yksin. Yrityksen ylimmän johdon tulee viedä yövalvojan muutosehdotus asiakasyrityksen toteutettavaksi. Yrityksen ylimmän johdon aktiivinen ote ja asian seuranta ovat keskeisessä roolissa asian loppuun saattamiseksi. Yrityksen ylimmän johdon tulee pohtia pesukohteen vaihtoehtoista työtapaa, kunnes muutostyö saadaan toteutettua. Mikäli vaihtoehtoista työtapaa ei ole, tulee työstä pidättäytyä, kunnes se on työturvallista suorittaa.

Havainnointikierroksella päädyttiin käymään myös välinevarastossa, jonne varastoidaan erilaisia tuotannossa tarvittavia komponentteja. Kaikki pestävät komponentit eivät mahdu välinevarastoon. Tilan puutteen vuoksi osa suurista altaista joudutaan pinoamaan päällekkäin. Pinoaminen tapahtuu pesijän toimesta trukilla, koska altaiden paino on noin 80kg. Trukissa ei ole kattoa tai vastaavaa turvakaarta. Mikäli lastauksessa tai pinon horjuessa, jokin allas tippuu trukikuskun päälle, on kuljettaja hengenvaarassa (Yövalvoja 2019c). Riskin toistuvuus on päivittäinen, riskin vakavuus ja toistuvuus antavat sietämättömän riskilukeman. Asiakasyritykselle on tehty asiasta ilmoitus sekä yritys on tehnyt oman riskikartoituksen työtehtävästä.

Kehitysehdotukseksi tulisi johdon toteuttaa välitön työstä pidättäytyminen, koska kyseessä on suuri riski, jopa hengenvaara. Yrityksen ylimmän johdon ja asiakasyrityksen edustajan tulee määrittää selkeät pelisäännöt, onko trukin käyttö pesijöiden työtä vai asiakasyrityksen oman henkilökunnan työtä. Mikäli trukin käyttö todetaan pesijöiden työksi jatkossakin, tulee truckiin saada turvakaari.

Havainnointikierroksella havaittiin altaiden säilyttämistä tuotantotiloissa, jopa käytävillä. Yövalvojan (2019c) mukaan tämä johtuu tilojen puutteesta. Tämä aiheuttaa vierasaineriskin ja myös pesijöille työturvallisuusriskin. Pesijät joutuvat pesemään pesukohteita altaiden läheisyydessä vaikeissa asennoissa, vesisumun vallitessa. Näkyvyyttä ei ole ollenkaan, tai se on todella heikkoa. Vaarana on pesijöiden kompastuminen tai kaatuminen käytäville varastoitujen ja sijoitettujen astioiden takia.

Kehitysehdotukseksi tulee altaiden säilytystilojen laajentaminen, jotta pinoaminen vähenee sekä saadaan altaat pois tuotantotilojen käytäviltä.

Havaittiin, että pesijöillä ei ole työn määrään verrattuna riittävästi turvallisia tikkaita, joissa olisi vaakapalkki. Vaakapalkki lisää oleellisesti työturvallista työskentelyä vakauttaen tikkaita. Havainnot kirjataan yrityksen johtamisjärjestelmään.

Kehitysehdotukseksi tulee kartoittaa tikkaiden lukumäärä sekä tarkastaa tikkaiden työturvallisuus. Lisätään riittävä määrä vaakapalkillisia tikkaita työnteon helpottamiseksi sekä turvallisen työn suorittamisen helpottamiseksi.

6 Yhteenveto

Yrityksen työturvallisuuden tila on pääpiirteittäin lain vaatimalla tasolla. Tutkimus tutustui yrityksen neljään eri asiakaskohteeseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa ja havainnoida yrityksen työturvallisuutta kokonaisuudessaan. Havainnoista ja haastatteluista tehtiin kattavat muistiinpanot.

Yrityksen henkilökunnalla on puutteita henkilökohtaisten suojavälineiden käytössä, henkilökunta toimii vastoin yrityksen työturvallisuusohjeistusta. Eniten laiminlyöntiä havaittiin henkilökohtaisten suojavälineiden kohdalla, eritoten kolhusuojan käyttöön liittyen. Yrityksessä on pidetty suositeltavana kolhusuojan käyttöä, kyseessä on kuitenkin pelkkä suositus eikä selkeä määräys tai ohjeistus, joten työntekijöiden keskuudessa saattaa asian suhteen vallita epätie-toisuutta. Tämä voi johtaa tilanteisiin, jossa työturvallisuus ei ole käytännössä riittävällä ta-solla. Kolhusuojan käyttöön liittyen tulee laatia selkeät ohjeet ja johdon tulee valvoa toimin-nan toteutumista. Myös työntekijöiden vastuu omasta työturvallisuudestaan nousi tässä opin-näytetyössä tärkeään rooliin. Yrityksen ylimmän johdon tulee antaa selkeät ohjeet ja valvoa toiminnan toteutumista. Tällaisissa tilanteissa ihmiset tekevät miten itse parhaaksi kokevat, tehdään olo mukavammaksi ja jätetään turhat suojavälineet pois. Kehitysehdotuksena on hankkia suojakypärät, joissa on valmiina kuulosuojat sekä visiiri näkösuojaksi. Havainnointi-kierröksellä havaittiin, ettei yrityksen henkilökunnalla ole kuvallista henkilötunnistetta. Työ-turvallisuuslaissa on mainittu, että jokaisella työntekijällä tulee olla kuvallinen henkilötun-niste yhteisellä työpaikalla. Tutkimuksen kohteena olevan yrityksen eri kohteet ovat yhteisiä työpaikkoja, joissa toimii useampi yritys samanaikaisesti. Kehitysehdotuksena tulisi ylimmän johdon pohtia kuvallisen henkilötunnisteen lisäämistä koko yrityksen henkilökunnalle, esimer-kiksi suojakypärään. Yrityksellä on kokemusta suojakypärän käytöstä, yhdessä kohteessa (kohde B) se on asiakasyrityksen vaatimuksena. Tämä näkyy myös kyseisen yrityksen tilas-toissa positiivisesti, tässä kohteesta ei ole sattunut päähän kohdistuvaa tapaturmaa vuosien 2018-2019 aikana kertaakaan, kun taas muissa kohteissa tapaturmia on sattunut. Tämä näkyy myös yrityksen tapaturmatilastoissa sekä läheltä piti -tilastoissa. Kyseiset vammat ja niistä aiheutuneet sairauslomat olisivat suurelta osin poistettavissa tai vähintään lievennettävissä suojavälineiden aktiivisemmalla käytöllä.

Usein kemikaalia on päässyt roiskahtamaan pään alueelle, tämä käy ilmi yrityksen tilastoista. Yritys käyttää kemikaaleja, joiden pääseminen iholle aiheuttaa palovammoja. Mikäli kemika-alia pääsee silmään voi se aiheuttaa näön heikentymistä tai jopa pysyvän sokeutumisen. Sil-mäsuojainten käytössä havaittiin puutteita. Osin siksi, että suuri vesisumu jo itsessään muo-dostaa näköesteen, mutta se luo myös näkösuojaimiin vesipisaroita ja huuroida. Tällöin sil-mäsuojaimia ei käytetä, koska näkyvyys heikkenee lähes kokonaan. Kuitenkin yrityksen ohjeis-tuksessa on määräys silmäsuojainten käytöstä, mikäli ollaan tekemisissä kemikaalien kanssa. Silmäsuojaimia on yrityksen ohjeistuksen mukaan määrätty käyttämään, kun ollaan tekemi-sissä kemikaalien kanssa. Tällä tarkoitetaan työvaiheista muun muassa vaahdotusta sekä kaik-kea muuta, jossa ollaan kemikaalien kanssa tekemisissä. Tutkimuksessa havaittiin, että yrityk-sen ylin johto on tiedostanut silmäsuojainten käytön puutteen ja ongelmallisuuden - useita eri vaihtoehtoja on kokeiltu huonolla menestyksellä.

Kehitysehdotuksena on jatkaa oikean, soveltuvan tuotteen etsintää ja kiinnittämään enemmän huomiota henkilöstön koulutukseen silmävammoista ja niiden ehkäisystä. Lisäksi silmäsuojainten käytön valvontaan tulee panostaa entisestään.

Yrityksen yhtenä tavoitteena tälle tutkimukselle oli saada henkilöstöltä lisää havaintoja sekä parantaa viestintää. Haasteena tässä on asiakasyrityksen antamat toimitilat, paikoin niitä ei ole ollenkaan, jolloin yrityksen on hyvin hankalaa saada viestitettyä henkilökunnalle sekä sen kautta kehittää toimintaansa. Tätä yritys on yrittänyt parantaa usealla eri keinolla.

Kehitysehdotuksena on luoda mobiilisovellus, jolla voidaan tiedottaa puolin ja toisin johdon ja henkilöstön välillä nopeasti ja tehokkaasti - paikasta tai ajasta riippumatta. Mobiilisovelluksen voisi rakentaa työajanseurannan ympärille, eli niin sanotut ”leimaukset” suoritettaisiin soveluksessa aina töihin tullessa ja töistä lähdettäessä. Mobiilisovelluksen kautta yrityksen ylin johto pystyisi myös viestimään henkilöstölle tärkeistä asioista, ja henkilöstön tulisi luettua viestit kätevästi päivittäin. Mobiilisovellus voidaan rakentaa siten, että viestit tulisi luettua aina ennen työajanleimaukseen pääsyä. Mobiilisovellus rakentaisi hyvän pohjan yrityksen työturvallisuudelle, eli sovelluksen kautta pystyttäisiin muistuttamaan tärkeiden suojavälineiden käytöstä sekä myös muista työturvallisuusasioista. Muistutus suojavälineiden ja työturvallisuuden huomioinnista tulisi näin osaksi päivittäistä työntekoa. Tällä keinolla uskotaan olevan varmasti suotuista vaikutus myös työtapaturmien ehkäisyyn. Mobiilisovelluksen etuina on viestinnän nopeus, tehokkuus, vaivattomuus sekä suhteellisen vähäisten resurssien sitominen mobiiliviestintä prosessin toteuttamisessa.

Toisena kehitysehdotuksena johdolle on luoda keino viestiä henkilöstölle työturvallisuusasioiden tilasta. Viesti, jota halutaan välittää, on henkilökohtaisten suojavälineiden käytön tärkeys itsensä suojelemisessa. Suojavälineiden käyttämättömyys voi johtaa eriasteisiin vammoihin, joita tuskin kukaan itselleen haluaa. Johdon tulee myös kiinnittää huomiota suojavälineiden käyttöön vastuullisemmalla ja aktiivisemmalla valvonnalla, sekä kouluttamalla henkilöstöään vastamaan omasta työturvallisuudestaan. Ylimmän johdon tehtävä on määrittää keino, miten voidaan suorittaa tehokkaampaa ja toimivampaa valvontaa. Välttämätöntä on, että yrityksen johto luo paremman, tehokkaamman, selkeämmän ja luotettavamman viestintäkeinoon yrityksen henkilökunnan käyttöön. Tarkemmat määritelmät viestinnän toteuttamiseen on SFS-ISO 45001:2018 kohdassa 7.4, katso myös liite A.7.4.

Havainnointikierroksella annettiin kehitysehdotuksia suoraan yrityksen johdolle, jotta niihin puutteisiin voitaisiin reagoida mahdollisimman nopeasti. Kehitettävää on etenkin siinä, miten luoda yritykselle oma, selkeä linja työturvallisuuden tasosta yrityksessä - miten asiaa kehitetään, valvotaan ja seurataan tulevaisuudessa. Valitusta linjasta syntyy yrityksen ylimmän johdon luoma dokumentti, joka pitää sisällään yrityksen työturvallisuuden kokonaisuudessaan.

Dokumentissa tulee olla selkeästi eriteltyinä lain vaatimat seikat sekä mitkä osa-alueet ovat kehityksen kohteina, ja mitkä taas jatkuvan kehittämisen ja seurannan kohteina. Dokumentti tulee luoda siten, että se on helposti yhdistettävissä yrityksen johtamisjärjestelmään. Yrityksen tulee asettaa selkeät tavoitteet ja pysyä päätöksessä, tehdä työtä saavuttaakseen asettamansa tavoitteet. Tällä hetkellä yrityksen työturvallisuusmateriaali on liian kirjavaa, hyvin paljon asiakasyrityksen omaa materiaalia.

Tämä työturvallisuuden kivijalka tulee jatkossa toimimaan yrityksen työturvallisuuden perustana, jota asiakasyrityksen omat säännöt täydentävät. Yrityksen johdon tulee luoda parempi, tehokkaampi, selkeämpi ja luotettavampi dokumentointi. Tarkemmat määritelmät dokumentointiin on SFS-ISO 45001:2018 kohdassa 7.5 sekä liitteessä A.7.5.

Tavoitteet tulee asettaa sekä suunnitella, jotta niihin tullaan pääsemään. Vastuut on kirjattava selkeästi. Suurimman vastuun kantaa kuitenkin aina yrityksen omistaja tai vastaavasti yrityksen ylin johto, jonka velvollisuus on myös valvoa, että työt tulevat tehdyksi kuten tavoitteissa on kirjattu.

Kehitysehdotuksena vastuun jakamisesta turvallisuusasioissa, tulisi yrityksen omistajien pohtia tulisiko yrityksen turvallisuusasioista vastata oman alansa asiantuntija. Tällä hetkellä yrityksen turvallisuusasiat yltyvät vain kohtalaisesti lain vaatimalle tasolle. Tämä johtuu siitä, ettei yrityksen johdolla ole ollut aikaa, osaamista eikä tietoa kehittää yrityksen turvallisuuspuolen asioita kokonaisvaltaisesti lain vaatimasta tasosta ylemmälle tasolle. Yritys on kasvanut henkilökömäärältään huomattavaksi toimijaksi. Yritys on jakautunut monelle paikkakunnalle, joka itsessään lisää varatoimitusjohtajan työkuormaa ja vastuuta kohtuuttomalle tasolle. Yrityksen ylimmän johdon tulee kiinnittää huomiota SFS-ISO 45001:2018 standardin kohtaan 5 sekä A.5. Niissä mainitaan seikkoja ja määritelmiä johtajuuteen sekä vastuiden jakamiseen yrityksessä.

Havainnointikierroksilla havaittiin useita vakavia puutteita työturvallisuuden kannalta. Osa havainnoista oli jo havaittu ennen havainnointikierrosta ja asia oli jo viety asiakasyritykselle tiedoksi, kuitenkin, edelleen nämä vakavat työturvallisuutta vaarantavat kohteet olivat ilman toimenpiteitä. Asiakasyrityksiä tulisi lähestyä tiiviimmin kyseisten työturvallisuusriskien suhteen, jotta asiat saataisiin kuntoon. Kehitysehdotuksena kaikkiin kohteisiin kuukausittainen kokous turvallisuusasioista. Pidetyistä kokouksesta tulee luoda yhtenäinen pöytäkirja, jossa tulee olla asioiden seurantalista. Seurantalistasta tulee nähdä jokainen tapahtuma erikseen, vastuuhenkilöineen ja aikatauluineen. Kokouksessa pohditaan yhdessä, miten ongelma saadaan ratkaistua, sekä määritetään miten se jalkautetaan ja kenen toimesta. Toimenpiteiden jälkeen tulee olla arviointi tilanteesta, onko toimenpiteillä saatu haluttu tulos. Arviointien

jälkeen asiaa tulisi seurata tietyin väliajoin. Näin saadaan ratkaisut puutteisiin ja samalla dokumentoitua asiat. Päätöksen tekijän ja vastuuhenkilön on oltava tiedossa varsinkin vakavissa puutteissa, joissa ihmisen työturvallisuus on merkittävässä vaarassa.

Yrityksen tulee myös vakavissa työturvallisuuspuutteissa osata ja uskaltaa pidättäytyä kokonaan työstä, kunnes puute on korjattu ja työnteko voi turvallisesti jatkua. Työturvallisuuden on oltava avainasemassa yrityksen kaikessa toiminnassa ja tämän tulee myös näkyä rohkeina tekoina erityisesti ylimmän johdon toiminnassa. Työntekijöiden turvallisuuden on oltava kaiken toiminnan perusta.

Yrityksen johdon tulee rakentaa selkeämpi ja toimivampi työturvallisuuskulttuuri, jonka seurantaan ja jatkuvaan kehittämiseen johto on sataprosenttisesti myös sitoutunut. Oman työturvallisuuden kivijalan luominen, paremman ja tiiviimmän viestintäkeinon luominen henkilöstölle sekä vilpittömän asenteen työntekijöiden työturvallisuuden kehittämisen eteen tulee olla yrityksen tavoite ja tahtotila. Yritys toimii asiakkaan tiloissa, mikä aiheuttaa hankaluuksia tehdä itsenäisesti päätöksiä ja muutoksia vallitseviin olosuhteisiin. Johdon tulee olla yhteydessä asiakasyrityksen edustajiin tiiviimmin, keskustellen vakavien puutteiden välittömästä korjauksesta sekä väliaikaisen työtavan löytämisestä, kunnes vaara on poistettu kokonaan.

Tämän opinnäytetyön jatkotutkimusvaihtoehtoina on selkeästi työntekijöiden haastattelututkimus työtyytyväisyyden osalta, se on toinen kokonaisuus SFS-ISO 45001:2018 sertifikaatista. SFS-ISO 45001:2018 standardin työtyytyväisyyden osa-alue tulisi kartoittaa yrityksessä ennen sertifiointin hakemista. Tutkimusvaihtoehtona on koko myös henkilöstön haastattelututkimus kummastakin aiheesta, työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Mikäli henkilökunta on työhönsä tyytyväisiä ja työtä on mielekästä tehdä, niin heijastuu se positiivisesti myös työturvallisuuteen, muun muassa välittämisenä sekä puuttumisesta havaittuihin epäkohtiin. Ylin johto voi reagoida puutteisiin parantamalla ja reagoimalla havaittuihin epäkohtiin - tätä kautta on mahdollista saavuttaa kaikille turvallisempi ja mielekkäämpi työpaikka.

Yrityksellä on hyvät edellytykset SFS-ISO 45001:2018 sertifikaatin hakemiseen mutta nykyinen tila ei välttämättä tule riittämään sertifikaatin saamiseen, ellei yrityksessä työturvallisuusasioihin tehdä mainittuja muutoksia. Jotta yritys saavuttaa SFS-ISO 45001:2018 standardin vaatiman tason, yrityksen tulee parantaa, sillä ylimmän johdon oma esimerkki ja johtajuus, sitoutuminen, vastuut, velvollisuudet sekä viestintä ovat SFS-ISO 45001:2018 standardin pääkohtia sekä menestystekijöitä. Ylimmän johdon aktiivinen ote, vastuullisuus, sitoutuminen ja jatkuva parantaminen työturvallisuusasioiden suhteen toimii pohjana ja on avainasemassa menestyksenkään työturvallisuuskulttuurin luomisessa. Yrityksen ylimmän johdon tulee luoda selkeämät vastuualueet niin turvallisuuden kuin myös työturvallisuuden osa-alueille, on luotava selkeä, kokonaisvaltainen dokumentointi, joka viedään osaksi yrityksen johtamisjärjestelmää.

On tärkeää, että havaittuihin puutteisiin tullaan reagoimaan välittömästi sekä otetaan käyttöön seurantajärjestelmä, jonka avulla epäkohtiin voidaan puuttua nopeasti viivyttämättä. Edellä mainitut toimenpiteet parantavat henkilöstön reagointikykyä riskien havainnoinnissa ja lisäävät henkilöstön ammattitaitoa. Tarvittaessa yrityksen on syytä hakea koulutusta turvallisuusalan asiantuntijoilta. Sertifikaatin säilyttämiseksi on suositeltavaa käyttää tulevaisuudessa myös alan asiantuntijoita saavutetun työturvallisuuskulttuurin säilyttämiseksi. Sertifikaatin saamiselle on välttämätöntä, että havaitut puutteet korjataan viipymättä. Toimiva ja luotettava viestintä on myös avainasemassa turvallisuuden kehittämisessä - avoin ja kannustava työilmapiiri on edellytys turvallisempaan työpaikkaan.

7 Tutkimuksen luotettavuus ja pohdintaa

Kanasen (2010, 89) mukaan reliabiliteetti ja validiteetti ovat luonnontieteiden luotettavuuskäsitteitä, jotka on sellaisenaan omaksuttu kvantitatiiviseen tutkimukseen, jonne ne soveltuvat varsin hyvin. Reliabiliteetti tarkoittaa saatujen tutkimustulosten pysyvyyttä, eli jos tutkimus toistetaan, saadaan samat tulokset. Validiteetti tarkoittaa kaikessa yksinkertaisuudessaan oikeiden asioiden tutkimista. Molemmissa käsitteissä on lisäksi alakäsitteitä, joista validiteetin ulkoinen validiteetti eli tutkimustulosten yleistettävyyks on tärkein. Saadut tutkimustulokset voidaan siirtää vastaaviin tilanteisiin, joissa ne pitävät myös paikkansa. Kvantitatiivisen tutkimuksen reliabiliteetti- ja validiteettikäsitteitä ei voida sellaisenaan soveltaa kvalitatiiviseen tutkimukseen.

Tutkimuksessa oli tarkoitus perehtyä yrityksen toimintaan, kartoittaa työturvallisuuden tilaa ja kehittää työturvallisuutta kokonaisuudessaan. Haastattelut ja havainnoinnit olivat pääosin epämuodollisia tilanteita ja kysymykset esitettiin keskustelun lomassa sovittujen vierailujen tapaamisten aikana. Tein havainnointikierrosten jälkeen tarkat ja kattavat muistiinpanot, lisäksi sain myös esittää tarkentavia kysymyksiä yrityksen johdolle ja työntekijöille lisätietojen saamiseksi. Pyrin sisäistämään yrityksen toiminnan seuraamalla pesutoimintaa, tätä sain tehdä runsaasti, jokaisessa eri tehtaassa. Kaikki edellämainitut tekijät lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi sain hyvin kierrokseen osallistuvilta vastauksia havainnointikierroksen yhteydessä, joka paransi ja vahvisti käsitystäni yrityksen toiminnasta sekä auttoi kehitysehdotuksien pohtimista jo paikan päällä. Mielestäni kattavat tiedot yrityksen toiminnasta sekä yrityksen toimintaan tutustuminen konkreettisesti paikan päällä antoivat hyvän pohjan kehitysehdotuksien laatimiselle.

Luotettavuutta tutkimukseen toi havaintojen seuraaminen ja vertailu eri kohteiden välillä, ja jokaisessa kohteessa erikseen. Tällä tavalla saatiin hyvä käsitys toistuvatko puutteet ja epäkohdat eri tehtaissa. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös samojen henkilöiden osallistumi-

nen havainnointikierroksille. Useamman silmäparin tekemää havainnointia voidaan pitää luotettavampana kuin yhden silmäparin tekemää havaintoa. Kaikkia pesuvaiheita seurattiin ja havainnoitiin runsaasti jokaisessa eri tehtaassa. Näihin varattiin hyvin aikaa millä saatiin suoisasti vaikutettua tutkimuksen luotettavuuteen, saatujen tietojen tarkkuuteen sekä tehtyjen havainnointien oikeellisuuteen. Tarpeen vaatiessa havainnointikierroksilla oli mahdollisuus palata takaisin samaan pesukohteeseen eli ryhmä ei ollut sidottu mihinkään tarkkaan järjestykseen kierroksen kulkuun liittyen. Näin saatiin tehtyä tarkkaa, yksityiskohtaista ja laadukasta havainnointia. Tutkimuksessa käytettiin suoran havainnoinnin yhteydessä osallistuvaa havainnointia. Useamman eri menetelmän käyttö lisäsi tutkimuksen kokonaisluotettavuutta.

Luotettavuutta lisää myös havaintojen verrattavuus eri tehtaiden välillä, sillä yrityksen omat ohjeistukset ovat kaikissa kohteissa samanlaiset. Yrityksen ohjeistus myös valvonnan osalta on kaikissa kohteissa sama eli esimiesten työnkuvaan kuuluu työnjohdolliset tehtävät. Työnkuvaan kuuluvat myös turvallisuusohjeistusten noudattamisen valvontatehtävät sekä se, että väärään toimintaan puututaan. Asiakkaan ohjeet eivät saa heikentää yrityksen omia ohjeita.

Hirsijärven ym. (2013, 231) mukaan tapaustutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta samankaltaisten vastausten tai tulosten saamiseksi, eli tutkimuksen luotettavuutta. Tarkoituksena on välttää virheiden syntymistä tutkimuksen aikana, mutta se ei takaa luotettavuutta. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää eri arvioijia tai tehdään useita haastatteluja, joista saadaan samankaltaiset vastaukset ja yhtenevät vastaukset. Näin ollen tulokset voidaan katsoa luotettaviksi.

Tässä tutkimuksessa/opinnäytetyössä tiedonhankinta oli onnistunutta. Tiedonhankintakeinot olivat monipuoliset - tietoa kerättiin haastattelemalla ja havainnoimalla runsaasti yrityksen toimintaa eri näkökulmista. Pohjana toimi yrityksen kirjalliset dokumentit, joiden tutkimiseen käytettiin runsaasti aikaa.

8 Oman työn arviointi

Opinnäytetyön aihe oli hyvin haastava ja mielenkiintoinen. Alustavan suunnitelman jälkeen kävi hyvin esille, että aihetta on rajattava merkittävästi. Yrityksen ylimmän johdon kanssa neuvoteltuani esitin ehdotuksen tutkimuksesta, joka edesauttaa yritystä SFS-ISO 45001:2018 sertifikaatin hakemiseen valmistautumisessa. Lisäksi esitin rajausehdotuksen koskien SFS-ISO 45001:2018 sertifikaatin työturvallisuus osiota. Yrityksen ylin johto oli ehdotukseeni suostuvaisia. Koko tutkimuksen ajan olin aktiivinen keskustelija ja kyselijä - tämä osoittautuikin parhaaksi keinoksi saada riittävästi tietoa ja kuvaa yrityksestä sekä sen työturvallisuusasioista. Annoin keskusteluissa aiheita liittyen SFS-ISO 45001:2018 standardin vaatimukseen sekä työturvallisuuslakiin, joiden kautta keskustelu löytäisi uusia suuntia ja saataisiin lisää rakentavaa

keskustelua. Yrityksen työturvallisuusasiat ovat hyvin hallussa, dokumentointi ja valvonta osin puutteellista. Tässä tutkimuksessa toimin turvallisuusasiantuntijan roolissa antamalla neuvoja yrityksen ylimmälle johdolle liittyen tehtyihin havaintoihin. Toin esiin tärkeitä asioita ja nostin esiin näkökulmia, joita tulee parantaa. Johdon kanssa keskustelimme avoimesti muun muassa jatkuvan seurannan ja valvonnan tärkeydestä yrityksessä. Yrityksen turvallisuus, kuten työturvallisuus, ei ole pysyvä tila vaan sitä tulee jatkuvasti seurata ja kehittää. Opinnäytetyön loppuunsaattaminen oli osittain haastavaa, sillä varsinaista tietoa ei ollut selkeästi dokumentoituna/kirjallisena. Keskustelemalla ja tarkentavia kysymyksiä esittämällä sain käsityksen oikeasta tavasta edetä tutkimuksessa, samalla hyödyntäen ja tutkimalla teoriapohjaa. Tutkimuksen tekeminen laajensi myös omaa tietämystäni sekä vahvisti ammattitaitoani entistään. Koen, että tutkimus antoi itselleni ammatillisesti paljon ja voin hyödyntää tämän tutkimuksen tuomia näkökulmia myös omassa työssäni. Yhteenvetona voisi sanoa, että tutkimus oli hyvin haasteellinen monessakin muodossa. Olen hyvin tyytyväinen saadessani tutkimuksen avulla yritykselle tärkeää apua työturvallisuustoimintojen kehittämiseen. Uskon, että kehitysehdotusten avulla ja toimintaa kehittämällä yritys tulee saavuttamaan tavoitteensa eli SFS-ISO 45001:2018 sertifikaatin myöhemmin tulevaisuudessa.

Lähteet

Painetut

Borgman, M & Packalen, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Kustannus-osakeyhtiö Tammi, Tammer-Paino Oy, Tampere.

Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. Porvoo: WSOY.

Hirsijärvi, S., Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. 5. painos. Helsinki: Gaudeamus

Hirsijärvi, S., Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja Kirjoita. 15.painos Helsinki: Tammi

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja Kirjoita. 18.painos Helsinki: Tammi

Järvinen, P. 2001. Onnistu esimiehenä. Juva. WS Bookwell Oy

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Yrityskirjat

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. 2. uudistettu painos. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Ojasalo K, Moilanen T & Ritalahti J. 2015. Kehittämistyön menetelmät -Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro.

Piili, M. 2006. Esimiestyön avaimet - ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Jyväskylä. Tietosanoma Oy.

Suomen Standardiliitto. 2018. ISO 45001:2018. Työterveyden ja työturvallisuuden johtaminen. Suomen Standardisoimisliitto 2018.

Sähköiset

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. (Luettu 1.4.2020.)

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2020. Mitä on yritysturvallisuus. Luettu 2.4.2020.
<https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/yritysturvallisuus/>

Pelastuslaki 2011/379. Luettu 27.1.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>

Suomen Standardisoimisliitto. 2019. ISO 45001:2018. Työterveyden ja työturvallisuuden johtaminen. Luettu 19.11.2019.
https://www.sfs.fi/julkaisut_ja_palvelut/tuotteet_valokeilassa/iso_45001_tyoterveys-_ja_tyoturvallisuusjohtaminen

Tilastokeskus. 2019. Pk-yritys. Luettu 19.11.2019
<http://tilastokeskus.fi/meta/kas/index.html?P>

Työturvallisuuskeskus. 2019. Työturvallisuuden perusteet. Luettu 19.11.2019.
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet

Työturvallisuuskeskus. 2020. Turvallinen ja terveellinen työ varmistetaan työsuojelulla. Luettu 2.4.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu

Työturvallisuuslaki 2002/738. Luettu 22.11.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Julkaisemattomat

Kohdepäällikkö, a. 2019. Haastattelu. 9.10.2019. Yritys X.

Kohdepäällikkö, b. 2019. Haastattelu. 28.10.2019. Yritys X.

Laatupäällikkö, a. 2019. Haastattelu. 18.9.2019. Yritys X.

Laatupäällikkö, b. 2019. Haastattelu. 8.10.2019. Yritys X.

Laatupäällikkö, c. 2019. Haastattelu. 9.10.2019. Yritys X.

Laatupäällikkö, d. 2019. Haastattelu. 17.10.2019. Yritys X.

Laatupäällikkö, e. 2019. Haastattelu. 28.10.2019. Yritys X.

Laatupäällikkö, f. 2019. Haastattelu. 29.10.2019. Yritys X.

Laatupäällikkö, g. 2019. Haastattelu. 18.11.2019. Yritys X.

Läheltä piti, kohde A-D. 2018-2019. Tilasto. Yritys X.

Palvelujohtaja, a. 2019. Haastattelu. 18.9.2019. Yritys X.

Palvelujohtaja, b. 2019. Haastattelu. 17.10.2019. Yritys X.

Palvelujohtaja, c. 2019. Haastattelu. 18.11.2019. Yritys X.

Tapaturma, kohde A-D. 2019. Tilasto. Yritys X.

Varatoimitusjohtaja, a. 2019. Haastattelu. 18.9.2019. Yritys X.

Varatoimitusjohtaja, b. 2019. Haastattelu. 8.10.2019. Yritys X.

Varatoimitusjohtaja, c. 2019. Haastattelu. 9.10.2019. Yritys X.

Varatoimitusjohtaja, d. 2019. Haastattelu. 17.10.2019. Yritys X.

Varatoimitusjohtaja, e. 2019. Haastattelu. 28.10.2019. Yritys X.

Varatoimitusjohtaja, f. 2019. Haastattelu. 18.11.2019. Yritys X.

Yövalvoja, a. 2019. Haastattelu. 8.10.2019. Yritys X.

Yövalvoja, b. 2019. Haastattelu. 9.10.2019. Yritys X.

Yövalvoja, c. 2019. Haastattelu. 29.10.2019. Yritys X.

Kuviot

Kuvio 1: Yritysturvallisuusmalli (Elinkeinoelämän keskusliitto 2020)

<https://ek.fi/mita-teeemme/tyoelama/yritysturvallisuus/>