



Suur-Seudun Osuuskaupan (SSO) työsuojelun kehittäminen

Joona Tolvanen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Suur-Seudun Osuuskaupan (SSO) työsuojelun kehittäminen

Joona Tolvanen
Turvallisuusala
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2020

Joona Tolvanen

Suur-Seudun Osuuskaupan (SSO) työsuojelun kehittäminen

Vuosi

2020

Sivumäärä

73

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Suur-Seudun Osuuskaupan (SSO) työsuojelun johtamista ja raportointia yrityksen johdolle. Opinnäytetyön tarkoituksena oli pienentää SSO:n tapaturmataajuutta ja tehdä ehdotus SSO:lle soveltuvista mittareista työturvallisuuden seurantaan ja raportointia varten.

Työ on toiminnallinen opinnäytetyö. Työssä käytettiin tiedonkeruumenetelminä kirjallisuuskatsausta, havainnointia, haastattelua ja kyselyä. Analysointimenetelminä käytettiin dokumentti- ja sisällönanalyysiä. Tutkimuskysymykset olivat seuraavat: Miten SSO:n työsuojelua ja työturvallisuutta voidaan kehittää? Mitkä ovat soveltuvat mittarit tapaturmien seurantaan ja raportointiin SSO:n kannalta?

Opinnäytetyön tutkimusprosessi aloitettiin kirjallisuuskatsauksesta, jossa perehdyttiin toimeliantajan dokumentteihin ja tilastoihin sekä alan kirjallisuuteen. Kirjallisuuskatsauksen perusteella luotiin havainnointilomake, henkilöstön kyselylomake sekä kysymykset haastatteluja varten. Havainnointia toteutettiin neljässä eri toimipaikassa. Haastateltavana oli yhteensä viisi henkilöä ja kyselyyn osallistui 40 henkilöä.

Opinnäytetyön keskeisenä johtopäätöksenä voidaan todeta, että yli puolet työtapaturmista kohdistuu yläraajoihin, erityisesti käsiin. Ylä- ja alaraajoihin kohdistuvista työtapaturmista yli kolmannes olisi estettävissä tai ainakin seuraukset olisivat vähäisemmät, jos käytettäisiin asianmukaisia, tilanteeseen sopivia suojavälineitä. Työturvallisuutta voidaan mitata ennakoivilla ja reagoivilla mittareilla. Hyvä turvallisuusmittaristo sisältää näitä molempia. Työturvallisuutta on vaikeaa kehittää, jos käytettävissä ei ole oikeanlaisia mittareita. Viisi opinnäytetyössä ehdotettua konkreettista toimenpidettä SSO:n tapaturmataajuuden pienentämiseksi ovat seuraavat: työturvallisuusperehdytyksen kehittäminen ja muuttaminen sähköiseen muotoon, S-Työturva mobiilisovellus, ohjeistus tavarantoimittajille, turvallisuusasenteisiin vaikuttaminen - esimiesten ja henkilökunnan riskitietoisuuden kasvattaminen sekä turvavartti.

Asiasanat: turvallisuusjohtaminen, turvallisuuskulttuuri, työsuojelu, työturvallisuus, työturvallisuuden mittaaminen

Joona Tolvanen

Development of occupational safety and health at Suur-Seudun Osuuskauppa (SSO)

Year 2020

Pages

73

The objective of the thesis was to develop Suur-Seudun Osuuskauppa's occupational safety and health management and reporting to the management of the company. The commissioner of the thesis was SSO. The purpose of this thesis was to decrease SSO's lost time incident frequency and, also to recommend an applicable measuring instrument for following and reporting SSO's accidents.

This is a functional thesis. Literature review, observation, interview, and survey were used as data collection methods. Document analysis and content analysis were used as methods of analysis. The thesis researches issues how SSO's occupational safety and health and occupational safety can be developed. It also reviews the applicable measurement instruments for following and reporting the possible accidents in SSO's view.

The literature review was carried out at the beginning of the thesis process. It focused at the commissioner's documents and statistics. The observation form, the staff questionnaire and questions for the interviews were based on the literature review. The observation was carried out at four different places of business. Five persons were interviewed and 40 persons answered the staff questionnaire.

As a central conclusion, it can be said that more than half of the accidents at work affect upper limbs, especially hands. More than a third of the accidents at work on the upper and lower limbs would be preventable, or at least the consequences would be less harmful if appropriate protective equipment were used. Occupational safety can be measured by proactive measurement and reactive measurement. A good safety instrument cluster includes both of these. Occupational safety is hard to improve if inappropriate measurement is at use. The five concrete actions that were suggested in the thesis were developing introduction of the occupational safety and modifying it to electronic shape, S-Occupational Safety mobile app, guidance for the suppliers, affecting to safety attitudes and increasing risk awareness of the managers and the personnel and shop floor safety meetings.

Keywords: safety management, safety culture, occupational safety and health, occupational safety, measuring occupational safety

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet, toimeksiantajan esittely ja keskeiset käsitteet	8
2.2	Toimeksiantajan esittely	8
2.3	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet	9
3	Työsuojelun kehittämisen ja turvallisuuden mittaamisen tietoperusta	10
3.1	Turvallisuuskulttuuri	10
3.2	Turvallisuusjohtaminen.....	11
3.3	Turvallisuuden mittaaminen	12
3.4	Riskitietoisuus	16
3.5	Työsuojelu.....	17
3.6	Työturvallisuus	18
3.7	Perehdyttäminen, työnopastus ja sähköinen perehdytys.....	19
3.8	Mobiiliraportointi.....	20
3.9	Turvavartti	21
3.10	Työtapaturmat.....	21
3.11	Työväkivalta	22
3.12	Työsuojelun ja työturvallisuustoiminnan taloudelliset vaikutukset.....	23
4	Opinnäytetyössä käytetyt tiedonkeruu- ja analysointimenetelmät	24
4.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	24
4.2	Kirjallisuuskatsaus	26
4.3	Havainnointi	26
4.4	Haastattelu.....	27
4.5	Kyselytutkimus	28
4.6	Dokumenttianalyysi	29
4.7	Sisällönanalyysi	29
4.8	Triangulaatio.....	30
5	Opinnäytetyön prosessi	31
6	Tulosten esittely.....	34
6.1	SSO:n turvallisuusraportointijärjestelmästä (S-Turva) kootut työtapaturmatiedot vuosina 2016 - 2020	34
6.2	Havainnoinnin tulokset	36
6.3	Haastattelun tulokset.....	37
6.4	Henkilöstökyselyn vastaukset.....	37
7	Johtopäätökset, luotettavuus ja opinnäytetyön arviointi	38
7.1	Viisi konkreettista toimenpidettä tapaturmataajuuden pienentämiseksi	38
7.2	Ehdotettu turvallisuusmittaristo	50

7.3	Luotettavuus	54
7.4	Arviointi	55
7.5	Jatkotoimenpide-ehdotukset	56
	Lähteet	57
	Kuviot	66
	Liitteet	67

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä haluttiin tutkia työsuojelua ja työturvallisuutta eri näkökulmista ja tuoda esiin toimenpiteitä työturvallisuuden kehittämiseksi sekä suositella sopivaa mittaristoa työturvallisuuden mittaamista varten. Opinnäytetyön aihe tuli suoraan pyyntönä toimeksiantajalta. Aihe rajattiin koskemaan vain SSO:n työntekijöitä ja päivittäistavarakauppaa, mukaan lukien liikennemyymälät, jotka kuuluvat majoitus- ja ravitsemuspalvelut toimialaan. Työsuojelu on aiheena erittäin ajankohtainen, koska vuosi 2020 on nimetty turvallisuuden ja työsuojelun teemavuodeksi.

Työpaikkojen oma-aloitteinen toiminta toimii lähtökohtana turvallisille ja terveellisille työoloille. Työpaikkojen työturvallisuudesta ovat juridisesti vastuussa työnantaja sekä esimiehet, jotka toimivat työpaikalla työnantajan edustajina. Jokaisella meistä on kuitenkin velvollisuus työyhteisön jäsenenä huolehtia niin omasta kuin muidenkin turvallisuudesta työyhteisössä asemasta ja työtehtävästä riippumatta. (Työturvallisuuskeskus n.db.)

Työsuojelun tavoitteena on ennen kaikkea pitää huolta työntekijöiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, kun tämä tavoite on saavutettu, työntekijät pystyvät tekemään työnsä tehokkaasti. Työsuojelu voidaan työyhteisössä kokea rasitteeksi, mutta se hyödyttää yritystä: hyvinvoivat työntekijät viihtyvät paremmin työssään ja ovat näin ollen tuottavampia. (Työturvallisuuskeskus n.db.)

Yksi menestyvän yrityksen tärkeimmistä kulmakivistä on henkilöstön hyvinvointi. On tavallista, että annettuja ohjeistuksia jätetään noudattamatta kiireen vuoksi ja tämän seurauksena työturvallisuus saattaa kärsiä. Asenne työturvallisuutta kohtaan nousee henkilöstöstä, tämän vuoksi SSO:n työsuojelutoimikunta halusi tänä vuonna nostaa asian esille. Turvallisuudesta pitää puhua avoimesti, jotta voidaan tiedostaa erilaiset riskit ja tätä kautta välttää ne. Turvallisuuden ja työsuojelun teemavuoden tavoitteena on saada jokainen SSO:n työntekijä toimimaan aiempaa turvallisemmin. (Suur-Seudun Osuuskauppa 2020.)

Työturvallisuus on aihe, joka koskettaa jokaista meistä. Monilla tulee työturvallisuudesta ensimmäisenä mieleen esimerkiksi erilaiset suojavälineet, kuten turvakengät, suojakäsineet tai kypärät. Mutta työturvallisuudessa on ennen kaikkea kyse myös pienistä teoista arjessa. Jokaisella on oikeus palata kotiin töistä yhtä hyvässä kunnossa, kun on sinne lähtiessään ollut. Huonolla työturvallisuudella on monia erilaisia negatiivisia vaikutuksia, kuten tapaturmat, maine-riski, tuottavuuden heikentyminen sekä kustannusten lisääntyminen. Työturvallisuuden tulisi olla osa yrityksen päivittäistä toimintaa ja johtamiskulttuuria. Työturvallisuus ei valmistu koskaan, vaan se on jatkuva kehitysprojekti.

2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet, toimeksiantajan esittely ja keskeiset käsitteet

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona osana SSO:n turvallisuuden ja työsuojelun teemavuotta 2020. SSO on läntisellä-Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa kahdeksan kunnan alueella toimiva alueosuuskauppa, jolla on lähes 100 toimipaikkaa viidellä eri toimialalla. Opinnäytetyössä keskityttiin kehittämään SSO:n työsuojelua.

2.1 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on pienentää SSO:n tapaturmataajuutta ja tehdä ehdotus SSO:lle soveltuvista mittareista työturvallisuuden seurantaa ja raportointia varten. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää SSO:n työsuojelun johtamista ja raportointia yrityksen johdolle.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

Miten SSO:n työsuojelua ja työturvallisuutta voidaan kehittää?

Mitkä ovat soveltuvat mittarit tapaturmien seurantaan ja raportointiin SSO:n kannalta?

2.2 Toimeksiantajan esittely

Suur-Seudun Osuuskauppa (SSO) on paikallinen osuuskauppa, joka toimii Salon Seutukunnan ja läntisen Uudenmaan alueella. Vuonna 2018 SSO:lla oli 72 322 omistajaa. SSO:lla on yli 80 toimipaikkaa viidellä eri toimialalla, jotka ovat päivittäis- ja käyttötavarakauppa, liikennemyymälät, rauta- ja maatalouskauppa, matkailu- ja ravitsemispalvelut sekä autokaupat. Osuuskaupat palvelevat asiakkaille tutuilla brändeillä alueellisin painotuksin joka puolella Suomea. Osuuskaupat ovat merkittäviä toimijoita, jotka ovat paikallisten yhteisöjen elämässä tiiviisti mukana. (Suur-Seudun Osuuskauppa 2019a.)

SSO:n historia ulottuu 1900-luvun alkuun. Suur-Seudun Osuuskauppa SSO:n historia sen sijaan alkaa vuodesta 2004. Vuonna 2004 Osuuskauppa Seudun ja Salon Seudun Osuuskaupan kombinaatiofuusio synnytti suurosuuskaupan. Virallisesti Suur-Seudun Osuuskaupan toiminta alkoi vuonna 2004. Salon Seudun Osuuskaupan toiminta alkoi Halikosta. Ensimmäinen Salon seutukunnan kauppa avattiin vuonna 1903 Hajalaan ja toinen vuonna 1904 Halikon asemalle. Vuonna 1926 puolestaan toiminnan aloitti Lohjan Seudun osuusliike. (Suur-Seudun Osuuskauppa 2019a.)

Vuonna 2018 SSO:n liikevaihto oli 453 miljoonaa euroa. Liikevaihto kasvoi vuodesta 2017 prosentin toisin sanoen noin 5 miljoonaa euroa. SSO:n liikevaihto oli vuonna 2018 noin 9,0 miljoonaa euroa. Myös liikevaihto parani vuodesta 2017, jolloin se oli 8,4 miljoonaa euroa. SSO:lla on vahva rooli työllistäjänä läntisellä Uudellamaalla sekä Salon seutukunnalla. SSO työllistää noin

1200 työntekijää. Kesäisin kesätyöntekijöitä palkataan noin 300. (Suur-Seudun Osuuskauppa 2019b.)

Vuoden 2018 aikana SSO teki henkilöstön kanssa paljon töitä uuden strategian eteen. Tärkeimmät painopisteet olivat henkilöstö ja hyvä työ SSO:ssa. Tämän ansiosta henkilöstötutkimuksen positiivisesti kehittynyt tulos toi SSO:lle Suomen innostavimmat työpaikat 2018 -tunnustuksen. SSO:n tavoitteena on tuottaa kilpailukykyisiä palveluja ja etuja asiakasomistajille kannattavasti. Arvoina ovat rohkeus, vastuullisuus ja avoimuus. (Suur-Seudun Osuuskauppa 2019b.)

2.3 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Perinteisesti turvallisuutta on mitattu jälkikäteen onnettomuus-, vaurio- ja tapaturmatilastoilla. Turvallisuutta kuvaavat mittarit ovat enimmäkseen vahinkotietoja ja tapaturmatunnuslukuja. Turvallisuutta mitataan sekä reagoivilla että ennakkoivilla mittareilla. Turvallisuuden mittaamisen tavoitteena ei ole ei-toivottujen tapahtumien tilastointi, vaan näiden tapahtumien ennalta estäminen. (Henttonen 2000.)

Turvallisuusjohtaminen on turvallisuuden päämäärätietoista kehittämistä sekä ympäristön, ihmisten ja omaisuuden suojelemista (Levä 2003). Keskeisenä ajatuksena turvallisuusjohtamisessa on työpaikan turvallisuuden jatkuva parantaminen kokonaisvaltaisesti. Turvallisuusjohtamista ovat tavoitteelliset toimet, joilla työpaikka kehittää ja ylläpitää jatkuvasti työolojen ja työn terveellisyyttä ja turvallisuutta. Turvallisuusjohtaminen parantaa sekä olosuhteita että järjestelmien toimivuutta ja ihmisten hyvinvointia. (Työsuojeluhallinto 2018.)

Turvallisuuskulttuuri on muokkautuva ja dynaaminen tila. Turvallisuuskulttuuri on monitasoinen ilmiö, jossa yhdistyvät henkilöstön näkemykset ja kokemukset, organisaation toimintaprosessit ja työyhteisöjen sosiaaliset ilmiöt (Reiman, Pietikäinen & Oedewald 2008). Turvallisuuskulttuuri muodostuu yksityisten ihmisten asenteista ja yrityksen toimintatavoista. Yritykset, joilla on hyvä turvallisuuskulttuuri omaavat ominaispiirteitä, jotka ovat keskinäiseen luottamukseen perustuva viestintä, luottamus ennaltaehkäisevien toimien tehokkuuteen ja yhteinen käsitys turvallisuuden merkityksestä (Tikander 2013).

Työsuojelua ovat toimet työolojen ja työn turvallisuuden ja työntekijän psyykkisen sekä fyysisen terveyden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä (Sanastokeskus 2008a). Työsuojelu on työntekijöiden ja työnantajan välistä yhteistoimintaa, jonka tavoitteena on huolehtia siitä, että työpaikalla työskentely on turvallista ja terveellistä (Työturvallisuuskeskus n.de).

Työturvallisuudella tarkoitetaan sitä, että työpaikalla sosiaaliset, psyykkiset ja fyysiset työolot ovat kunnossa. Kun työyhteisö on toimiva, työ sopivasti kuormittavaa ja työympäristö on

turvallinen, on työntekeminen mielekästä ja palkitsevaa ja tulosta tuottavaa (Työturvallisuuskeskus n.de). Turvallinen ja tuottava työympäristö edellyttää tapaturmien ennalta ehkäisemistä. Tapaturmien takana on aina erilaisia syitä, eivätkä ne tapahdu sattumalta (Työterveyslaitos 2020). Työturvallisuus on osa yritysturvallisuutta (Sanastokeskus 2008b).

3 Työsuojelun kehittämisen ja turvallisuuden mittaamisen tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperusta muodostui alan keskeisestä kirjallisuudesta, opinnäytetyön aiheita käsittelevistä Suomen laeista, kansallisista työturvallisuuden julkaisuista sekä kirjallisuuskatsauksesta. Kirjallisuuskatsauksessa perehdyttiin alan kirjallisuuteen, sähköisiin julkaisuihin ja SSO:n turvallisuusraportteihin.

3.1 Turvallisuuskulttuuri

Käsitteenä turvallisuuskulttuuri sai alkunsa käytännöllisistä lähtökohdista. Ensimmäisen kerran sitä käytettiin 1980-luvulla Tšernobylin ydinvoimalaonnettomuuden tutkinnan yhteydessä havainnollistamaan sitä, että onnettomuudet eivät johdu pelkästään yksittäisen ihmisen tekemistä inhimillisistä virheistä tai teknisistä vioista. Turvallisuuskulttuurikäsitteen avulla haluttiin tuoda esille, että organisaatioon, johtamiseen ja työyhteisöön liittyvät tekijät vaikuttavat onnettomuuksien syntymiseen. INSAG eli kansavälisen atomienergiajärjestö IAEA:n ydinturvallisuusryhmä määrittelee turvallisuuskulttuurikäsitteen muodostuvan organisaation ja yksittäisten ihmisten piirteistä ja asenteista, joiden tuloksena ydinvoimalaitosten turvallisuuteen vaikuttavat tekijät saavat kukin tärkeytensä edellyttämän huomion sekä ovat etusijalla päätöksiä tehdessä. (Reiman ym. 2008, 16.)

Turvallisuuskulttuuri koostuu yrityksen ryhmien ja yksilöiden asenteista, mielipiteistä, arvoista, käyttäytymismalleista ja kyvyistä. Turvallisuuskulttuuri heijastaa sitoutumista yrityksen turvallisuusjohtamiseen. Johdon käytös ja asenne vaikuttavat merkittävästi turvallisuuskulttuuriin, koska asiat, joihin johto kiinnittää huomionsa, luovat yrityksen kulttuuria. Yritykset, joissa on hyvä turvallisuuskulttuuri, kommunikaatio perustuu yhteiseen näkemykseen turvallisuuden merkityksestä ja molemminpuoliseen luottamukseen. Tällaisessa tilanteessa työntekijät osallistuvat aktiivisesti, johto on sitoutunut sekä turvallisuuskulttuuri on osa koko yrityskulttuuria ja toimintatapoja. (Turvallisuus- ja kemikaalivirasto 2016, 6.)

Yrityksissä, joissa on heikko turvallisuuskulttuuri, on käytössä toimintatapoja, jotka eivät ole yhteisesti sovittuja, henkilökunta ei noudata ohjeistuksia ja johtamistapa priorisoi tuottavuutta turvallisuuden kustannuksella. Tällaisissa organisaatioissa turvallisuuskommunikaatio on heikkoa, henkilöstö ei ole osallistuvaa ja siellä vallitsee ”syyttämiskulttuuri”. Tällainen yritys on alttiimpi poikkeamille ja onnettomuuksille. Turvallisuuskulttuuri perustuu ajatuksiin ja asenteisiin, joten sen kehittyminen vaatii aikaa. (Turvallisuus- ja kemikaalivirasto 2016, 6.)

3.2 Turvallisuusjohtaminen

Turvallisuusjohtaminen tarkoittaa johtamisen keinoin tapahtuvaa organisaation turvallisuusasioiden päämäärätietoista ja kokonaisvaltaista hallintaa. Paras lopputulos saavutetaan, kun turvallisuustoimintaa johdetaan samalla tavalla kuin muitakin organisaation toimintoja eli tavoitteellisesti, ennakoiden ja suunnitelmallisesti (VTT 2002,6). Seuraavanlaisia piirteitä yhdistetään onnistuneeseen turvallisuustoimintaan: turvallisuustavoitteiden asettaminen ja seuranta, kirjallinen turvallisuuspolitiikka, turvallisuusvastuiden määrittäminen, työnjohdon sitoutuminen turvallisuusasioihin, henkilöstön tiedottaminen, kouluttaminen, motivoiminen ja osallistaminen, vaarojen tunnistaminen ja seurausten arviointi, pätevien turvallisuusasiantuntijoiden tuki, hyvä turvallisuussuunnittelu, tilanteiden ennakointi ja niihin varautuminen sekä turvallisuustoiminnan proaktiivinen eli ennakoiva mittaaminen. (Levä 2003.) Kletzin (1991) mukaan olisi hyvä, että organisaation ylin johto pystyisi tunnistamaan suurimmat turvallisuuspuutteet ja sopimaan mahdollisista toimenpiteistä. Ylimmän johdon olisi hyvä seurata säännöllisesti ja aktiivisesti turvallisuuden kehittämistä turvallisempaan ja käyttäjäystävällisempään suuntaan. Ylimmän johdon vastuulla olisi myös arvioida osaamista ja huolehtia taitojen ylläpitämisestä. (Levä 2003.)

Yrityksen menestyksen keskeinen tekijä on johtamisen laatu. Ennalta ehkäisevä toimintamalli on tuloksekas, jos sille saadaan johdolta tukea. Tälle toimintamallille saadaan tukea määrätietoisella johtamisella, kun johtajat kaikilla organisaation tasoilla ovat sitoutuneita siihen. Kun kaikilla organisaation tasoilla osoitetaan sitoutuneisuutta, on kaikille selvää, että työterveyttä ja -turvallisuutta pidetään yrityksen sisällä strategisena kysymyksenä. Käytännössä sitoutuneisuus tarkoittaa, että organisaation johto sitoutuu edistämään työterveyttä ja -turvallisuutta yhtenä organisaation tärkeimmistä arvoista ja tuo tämän esille, johdolla on realistinen käsitys organisaation riskiprofiilista, johto toimii esimerkkinä muille ja organisaation sisällä vastualueet on määritelty selkeästi. (EU-OSHA 2012, 14.)

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä. Tuottavuus ja turvallisuus kulkevat yhdessä muodostaen kestäväen taloudellisen kilpailuedun. Toimivalla työturvallisuudella saavutetaan erilaisia hyötyjä. Kun vältetään vaaratilanteet ja työstä johtuvat tapaturmat, yrityksen tuottavuus paranee. Kun työturvallisuutta hoidetaan vastuullisesti, yrityksen maine paranee yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden silmissä. (Työturvallisuuskeskus n.dd.)

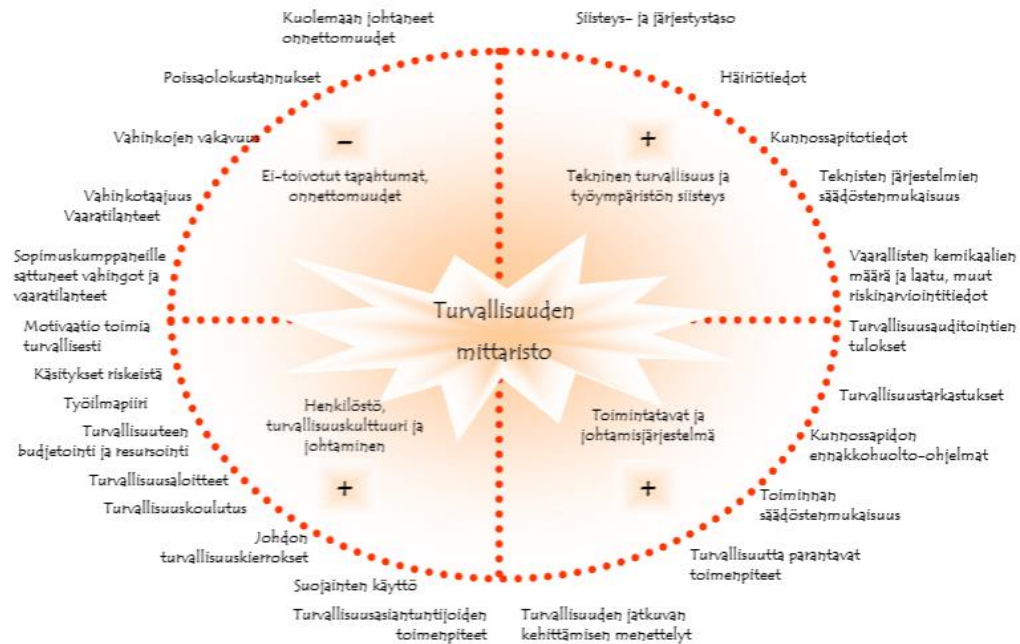
Tehokas ja vahva johtaminen, työntekijöiden osallistuminen ja sitouttaminen sekä työturvallisuuden jatkuva kehittäminen ja arviointi ovat työturvallisuusjohtamisen keskeiset periaatteet. Työturvallisuuden johtamista on esimerkiksi se, että johto edistää työturvallisuutta yrityksen keskeisenä arvona, johdolla on tieto yrityksen työterveys- ja työturvallisuusriskien riskiprofiilista, johto noudattaa kaikissa tilanteissa työturvallisuusmääräyksiä toimien

esimerkkinä, työpaikalla on toimivat järjestelmät työturvallisuuden arviointiin ja seurantaan. Lisäksi eri toimijoiden vastuut ja tehtävät työturvallisuus- ja työterveysriskien ehkäisemisessä ja hallinnassa on määritetty selvästi ja niitä valvotaan. Työturvallisuuskulttuuri, jossa työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet perustuvat luottamukseen, yhteistyöhön sekä yhteiseen ongelmanratkaisuun luodaan työnantajan ja työntekijöiden välisellä rakentavalla keskustelulla. (Työturvallisuuskeskus n.dd.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää, että työnantaja tarkkailee jatkuvasti työyhteisön tilaa, työtapojen turvallisuutta ja työympäristöä. Lisäksi työnantajan tulee tarkkailla toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen. Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015) edellyttää, että ammattitaudin ilmetessä tai työtapaturman toteutuessa työnantaja täyttää tapaturmailmoituksen, jonka se toimittaa vakuutusyhtiölle. Työnantajan täytyy lisäksi ylläpitää tapaturmaluetteloja korvausasian selvittämistä ja tapaturmien ehkäisyä varten.

3.3 Turvallisuuden mittaaminen

Perinteisesti turvallisuutta on mitattu reagoivilla mittareilla, kuten sattuneiden tapaturmien, vuotojen ja päästöjen sekä muiden vastaavanlaisten ei-toivottujen tapahtumien avulla. Reaktiivista tietoa tulee täydentää työympäristöä ja teknistä turvallisuutta, toimintatapoja sekä henkilöstöä ja toimintakulttuuria koskevilla tiedoilla eli proaktiivisilla toisin sanoen ennakoivilla mittareilla. Päätöksenteon tueksi tarvitaan tietoa, joka kertoo turvallisuustasosta ja sen muutoksista, ennen kuin mitään onnettomuuksia tai tapaturmia on sattunut. Turvallisuustason mittaamiseen tulee sisällyttää erilaisia tunnuslukuja sekä mittareita. Käytössä olevien mittausten tulee liittyä erityisesti niihin tekijöihin, jotka ovat keskeisiä syytekijöitä vaaratilanteiden ja onnettomuuksien synnyssä. Yritysten käyttämien turvallisuusmittareiden tulee liittyä erityisesti piileviin tekijöihin, joiden on todettu keskeisiä syytekijöitä onnettomuuksien synnyssä. Kuviossa 1 on kuvattu turvallisuuden tasapainoinen mittaaminen ja arviointi Van Steenin (1996) mukaan. (Levä 2003).



Kuvio 1: Turvallisuuden tasapainoinen mittaaminen ja arviointi (Van Steen 1996)

Työturvallisuuden mittaaminen on osa yrityksen päivittäistä johtamista, toisin sanoen tavoitteiden asettamista, toiminnan kehittämistä ja seuranta. Mittaamalla voidaan selvittää, miten tehdyt toimenpiteet ovat vaikuttaneet. Hyvän turvallisuusmittariston avulla voidaan arvioida toiminnallista tehokkuutta sekä turvallisuuden että taloudellisuuden kannalta. Turvallisuusmittariston avulla henkilöstö ja johto havaitsevat ja korjaavat toiminnan mahdolliset virheet, havaitsevat parannusta vaativat kohteet sekä voivat vahvistaa hyviä käytäntöjä. (Saarela, Hämäläinen & Tappura 2009.)

Mittaajajärjestelmän tehtävänä on arvioida toimintaa pidemmällä aikavälillä sekä ohjata päivittäistä toimintaa. Päivittäistä toimintaa täytyy seurata jatkuvasti, jotta siihen voidaan tarpeen vaatiessa puuttua nopeasti. Yrityksen johto tarvitsee mittaamalla saatua tietoa päätöksenteon tueksi sekä toiminnan kehittämiseen. Mittaamalla saatua tietoa voidaan käyttää esimerkiksi turvallisempien työtapojen ohjaamiseen, toimenpiteiden kustannustehokkuuden arviointiin, koulutuksen suunnitteluun sekä kehityksen todentamiseen ja tavoitteiden saavuttamisen arviointiin. Lähtökohtana työturvallisuuden mittaamiseen on seurattavien asioiden määrittely sekä tavoitteiden asettaminen mittareille. Tavoitteet ja mittarit on valvottava ja viestittävä läpi organisaation, jotta voidaan aidosti arvioida turvallisuustoiminnan onnistumista. Vain mitattavaa toimintaa voidaan johtaa, joten työturvallisuuden mittaaminen on edellytys onnistuneelle työturvallisuuden johtamiselle. (Saarela ym. 2009.)

Organisaation strategia ja riskienarviointi tulee olla lähtökohtana työturvallisuuden mittariston rakentamisessa. Sen täytyy tukea yrityksen ja toimialan tarpeita. Työturvallisuusjohtamisen seurantaan tarvitaan erilaisia jälkikäteisiä ja ennakoivia sekä laadullisia ja määrällisiä mittareita. Työturvallisuutta voidaan parantaa ainoastaan, jos johto ja koko henkilöstö sitoutuu siihen. Vastuu työturvallisuuden kehittamisestä ja organisoinnista on aina kuitenkin yrityksen johdolla. Työturvallisuutta on johdettava jämäkästi ja tavoitteellisesti, samaan tapaan kuin muitakin asioita. (Tappura, Hämäläinen, Saarela & Luukkonen 2010, 8)

Käytettävän mittarin täytyy olla mahdollisimman helppokäyttöinen, luotettava ja yksiselitteinen. Mittareille pitää määritellä laskenta- ja raportointitapa, tulosten seuranta ja käsittely sekä vastuuhenkilö. Hyvän mittausjärjestelmän piirteitä ovat muun muassa tasapaino lyhyen ja pitkän aikavälin mittareiden välillä, tasapaino sisäisten ja ulkoisten mittareiden välillä, jatkuva kehittyminen strategian vaatimusten mukaan sekä hyödyntäminen päivittäisessä johtamisessa. Lisäksi hyvässä mittausjärjestelmässä mittarit ovat henkilöstön ymmärrettävissä ja käytettävissä, yksinkertaisia ja keskittyvät olennaiseen sekä sopivat omaan toimintaan. Mittausjärjestelmän tehtävänä on toisaalta arvioida toimintaa pitkällä aikavälillä, toisaalta ohjata päivittäistä toimintaa. Päivittäistä toimintaa täytyy seurata jatkuvasti, jotta siihen voidaan tarpeen vaatiessa puuttua nopeasti. (Tappura ym. 2010, 8-9.)

Jälkikäteisellä eli reagoivalla mittaamisella tarkoitetaan jo toteutuneiden vahinkotapahtumien analysointia ja tilastointia. Analysoimalla tapahtumia pyritään arvioimaan muun muassa hallintakeinojen vaikuttavuutta. Ennakoivalla mittaamisella taas tarkoitetaan yrityksen toimintatapojen turvallisuuden selvittämistä. Ennakoivan mittaamisen tuloksien perusteella pyritään vaikuttamaan vaarallisiin käyttäytymismalleihin ennen kuin ne johtavat onnettomuuteen. Turvallisuuden tehokas johtaminen voi perustua sekä ennakoiviin että reagoiviin mittareihin. Ennakoivien mittareiden haasteena on niiden validiteetti eli se, kertovatko mittarit jotakin turvallisuudesta sekä sen kehittymisestä. (Uusitalo ym. 2009.)

Työturvallisuutta ja työturvallisuuden tasoa on perinteisesti mitattu organisaatioissa seuraamalla onnettomuus-, tapaturma- ja sairaustilastoja. Näiden tunnuslukujen lisäksi tulee seurata ennakoivia mittareita, eli työtapaturmiin, työhyvinvointiin ja työperäisiin sairastumisiin vaikuttavia tekijöitä, kuten myös työturvallisuuden edistämiseksi tehtyä työtä. Työpaikkatapaturmamittareita eli reagoivia mittareita ovat muun muassa tapaturmataajuus tai tapaturmaesiintyvyys. Sairauspoissaolomittarina käytetään sairauspoissaoloprosenttia. Ennakoivia mittareita ovat esimerkiksi turvallisuushavainnot, vaarojen kartoitus ja riskien arviointi sekä työturvallisuustason arviointi. (Tappura ym. 2010, 10.)

Seuraamalla sekä ennakoivia että reagoivia mittareita saadaan tietoa työturvallisuuden tasosta ja voidaan kohdentaa kehittämistoimenpiteitä. Tarpeen mukaan voidaan työturvallisuustavoitteiden ja -ohjelmien perusteella valita lisäksi täydentäviä mittareita. Mittareita on

kehitetty useita erilaisia, joista yritys voi valita itselleen tarkoituksenmukaisimmat ja sopivimmat. (Tappura ym. 2010, 10.) Suomessa yleisin käytetty mittari on LTA (Lost Time Accidents), eli tapaturmien taajuus suhteessa miljoonaan työtuntiin. Siinä tapaturmiksi luokitellaan sellaiset onnettomuudet, jotka vaativat yli päivän poissaolon töistä. TRIF (Total Recordable Incident Frequency) on kansainvälisesti käytetympi mittari. TRIF mittari ottaa huomioon myös tapaturmat, jotka vaativat käynnin esimerkiksi päivystyksessä, mutta ei aiheuta kuitenkaan poissaoloa töistä (Huttunen 2016).

Suomessa eniten käytetty työturvallisuusmittari on tapaturmien taajuus (lost time accidents LTA) eli sattuneiden tapaturmien ja tehtyjen työtuntien suhde. Suhde lasketaan miljoonaa työtuntia kohden. Tapaturmiksi lasketaan sellaiset onnettomuudet, jotka aiheuttavat yli päivän poissaolon työstä. Tapaturmataajuus lasketaan jakamalla työpaikkatapaturmien määrä miljoonilla tehdyillä työtunneilla. (Huttunen 2016.) Kun tapaturmat suhteutetaan tehtyjen tuntien lukumäärään, voidaan näistä saatuja suhdelukuja pitää jonkun tietyn toimialan tai ammatin riskilukuina. Tapaturmataajuutta käytetään erityisesti eri toimialojen välisessä vertailussa (Tilastokeskus n.d). Tapaturmien kustannuksien mittaamisella tarkoitetaan kaikkia vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työmatka- ja työpaikkatapaturmien sekä ammattitautien aiheuttamat poissaolopäivät kerrottuna päiväkustannuksella (Tappura ym. 2010,17). Sairauspoissaolot, tapaturmat sekä motivaation ja työkyvyn aleneminen aiheuttavat yritykselle aina kustannuksia. Joidenkin arvioiden mukaan nämä kustannukset voivat olla jopa yli 10 prosenttia yrityksen palkkakustannuksista. Panostuksia työturvallisuuteen on mahdollista arvioida euromääräisesti sekä suhteessa sairaus- ja tapaturmapoissaolokustannuksiin. Työtapaturmista aiheutuu suoria ja epäsuoria kustannuksia yritykselle. (Saarela ym. 2009.) Vuonna 2019 yhden päivän poissaolon kustannus työnantajalle on 350-700 euron väliltä välilliset kulut mukaan laskettuna (Välimaa 2019, 4).

Sairauspoissaoloiksi luetaan henkilön omasta sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuva työajan menetys. Myös sairausajan palkanmaksukauden jälkeiset palkattomat poissaolot luetaan sairauspoissaoloihin. Yleensä myös vapaa-ajan tapaturmasta aiheutuva työttömyysaika on luettu sairauspoissaoloksi. Sairauspoissaoloihin ei lueta lapsen hoidosta aiheutuneita poissaoloja työstä. (Tappura ym. 2010,11.)

Ennakoivilla turvallisuusmittareilla seurataan turvallisuustasoa ennen kuin mitään vahinkoa on tapahtunut. Ennakoivia mittareita ovat esimerkiksi turvallisuusilmoitukset, turvallisuuskävelyt ja turvallisuuskoulutukset (Henttonen 2000). Turvallisuushavainto, joka tunnetaan myös termeillä turvallisuusilmoitus tai poikkeamailmoitus, on työpaikan henkilöstön tekemä huomio jostakin epäkohdasta, joka saattaa aiheuttaa työtapaturman. Turvallisuushavainto voi olla ilmoitus vaarasta, kuten esimerkiksi liukkaasta lattiasta. Turvallisuushavainto voi olla myös positiivinen. Se voi olla muun muassa esimerkki hyvästä käytänteestä tai turvallisuusaloite. Turvallisuushavaintoa voi nimittää positiiviseksi, kun mitään ei ole vielä ehtinyt sattua.

Vahingolta on välttytty nopean reagoinnin takia. Läheltä piti -tilanne on turvallisuushavaintoa vakavampi huomio. Läheltä piti -tilanne on tilanne, jossa on ollut vaara, mutta siitä ei ole aiheutunut vahinkoja. Tilanteet, joissa on ollut vaara, mutta se ei kuitenkaan ole toteutunut, on aina tutkittava. Tutkimalla voidaan selvittää vaaratilanteen perussy, jonka jälkeen siihen on mahdollista puuttua. (Turvallisuusilmoitus 2018.) Turvallisuuskävely on toiminnallinen oppimismuoto, jossa työntekijät tunnistavat itse aktiivisesti työympäristönsä riskejä. Turvallisuuskävely on osa turvallisuuskulttuurin rakentamista ja henkilöstön riskitietoisuuden kehittämistä. (Suomen palopäällystöliitto n.d). Turvallisuuskävelyn ideana on työntekijöiden tutustuttaminen oman työpaikan ja sen lähiympäristön turvallisuuteen sekä työsuojeluun. Turvallisuuskävelyn aikana tunnistetaan asioita, jotka vaikuttavat työturvallisuuteen. Turvallisuuskävelyiden pitäisi olla pysyvä osa yritysten turvallisuuden kehittämistä ja ylläpitämistä. Turvallisuuskävelyiden tarkoituksena on ottaa työntekijät aktiivisesti mukaan turvallisuushavaintojen tekemiseen sekä turvallisuuden arviointiin. (Kiwa 2016a.)

3.4 Riskitietoisuus

Kun tiedetään, että on olemassa erilaisia toimintatapoja ja niillä on erilaisia seurauksia, mutta seurausten todennäköisyyttä ei pystytä arvioimaan, puhutaan enemmänkin epävarmuudesta kuin riskistä. Riskit voidaan jakaa tunnettuun riskiin ja tuntemattomaan riskiin eli epävarmuuteen. Tunnettu riski kuvastaa tilanteita, joissa kaikki erilaiset vaihtoehdot, seuraukset ja todennäköisyydet tunnetaan ja niitä pystytään mittaamaan kokeellisesti. Kun riski on tunnettu, tehdyt päätökset perustuvat logiikkaan ja ajatteluun tilastojen perusteella. Tunnetuista riskeistä esimerkkeinä ovat muun muassa Lotto ja muut sattumaan perustuvat pelit. Tuntematon riski on osa todellista elämää, jossa vallitsee jatkuva muutos. Todellisessa elämässä tuntemattomat riskit ovat yleisempiä kuin tunnetut riskit. (Järvinen 2018, 47.)

Riskitieto on yksi elämisen perustaito modernissa yhteiskunnassa. Riskitietoa on verrattu jopa kirjoitustaitoon, koska ilman riskitietoa ihminen saattaa vaarantaa terveytensä, menettää rahansa tai joutua epärealististen pelkojen ja toiveiden vuoksi ansaan. Riskitietoinen tarkoittaa riskitietoa mukaan lukien tilanteet, joissa kaikkia riskejä ei tunneta tai niitä ei pystytä laskemaan. Tietoinen henkilö määrittellään tarkkaavaiseksi, neuvokkaaksi ja viisaaksi. Riskitietoisuus edellyttää henkilöltä rohkeutta kohdata tulevaisuuden epävarmuus, kykyä esittää kriittisiä kysymyksiä ja tarvittaessa kykyä kyseenalaistaa auktoriteetit. Riskitietoisuudella ei tarkoiteta riskien välttelyä eikä uhkarohkeutta. Riskitietoisuus edellyttää perusosaamista intuitiivisesta psykologiasta sekä tilastoidun tiedon ymmärtämistä. Näiden taitojen lisäksi tarvitaan uteliaisuutta ja rohkeutta sekä erittäin tärkeänä osana myös syy-seuraussuhteiden ja kokonaisuuksien ymmärtämistä. Riskitietoisuutta kasvattaa koetut vaaratilanteet. (Järvinen 2018, 48.)

Ympäristön riskejä ja vaaroja on vaikeaa havainnoida ilman riskitietoisuutta. Mikäli henkilö ei tiedä miten turvallisuusilmoitus tehdään tai se on hankala prosessi, voi ilmoitus jäädä kokonaan tekemättä. Tällaisessa tilanteessa riskien juurisyihin ei päästä vaikuttamaan. Mikäli ilmoituksia ei käsitellä täsmällisesti, ei ilmoituksen tehnyt henkilö koe menettelyä myöskään merkityksellisinä. Tämä passivoi ilmoitusten tekemistä, riskien havaitsemista ja niiden korjaamista. Systemaattinen riskienhallinta vaatii riskien havaitsemista, ilmoittamista niistä sekä täsmällistä ilmoitusten käsittelyä. Voidaan siis sanoa, että yksilön riskitietoisuudella on ratkaiseva merkitys tämän kokonaisuuden onnistumiselle. (Poutala 2018.)

3.5 Työsuojelu

Työnantaja on vastuussa jatkuvasta työn tarkkailusta ja vaarojen arvioimisesta sekä tarvittavista kehittämistoimista. Työpaikan työsuojeluorganisaatio ja turvallisuuskulttuuri toimivat työsuojelutoiminnan perustana. Turvallisuuskulttuuri ilmentää johdon näkemyksiä turvallisuustyön merkityksestä. Jotta hyvä turvallisuuskulttuuri toteutuu, on koko henkilöstön sitouduttava siihen. Työsuojelun yhteistoiminnasta on säädetty laissa. Työsuojelulla tarkoitetaan työntekijöiden ja työnantajan yhteistyötä työn turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi. Työntekijät voivat tämän toiminnan ansiosta vaikuttaa ja osallistua työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta koskevien asioiden käsittelyyn. Työnantaja sekä sen palveluksessa olevat työntekijät ovat molemmat työsuojelun yhteistoiminnan osapuolia. Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa, kun taas työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetut keskuudestaan. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Erilaiset lait määrittävät työsuojelua. Näitä ovat esimerkiksi työturvallisuuslaki (738/2002), työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Lakien tavoitteena on pitää huolta, että työn tekeminen on terveellistä ja turvallista. Lisäksi asioita tulee käsitellä työpaikalla yhteistoiminnassa. Käytännössä laeissa veloitetaan, että työpaikoilla tulee perehdyttää ja opastaa työhön, tarjota työterveyshuoltoa, ylläpitää työkykyä sekä arvioida työn riskit. Työsuojelun tavoitteena ennen kaikkea on pitää huoli siitä, että työntekijät voivat kaikin puolin hyvin ja kykenevät tekemään työt tehokkaasti. Työsuojelun avulla työntekijät viihtyvät työssään paremmin ja ovat tuottavampia. (Työturvallisuuskeskus n.db.)

Työntekijöiden ja työnantajan täytyy yhdessä toimien ylläpitää ja parantaa työpaikan työturvallisuutta. Yhteistoiminta perustuu valvontalakiin (44/2006). Siinä määritellään työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö, yhteistoiminnan järjestäminen työpaikalla ja työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat. Lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) on määritetty asiat, joista voidaan sopia paikallisesti ja asiat, joista voidaan sopia työmarkkinajärjestöjen valtakunnallisilla sopimuksilla. (Työsuojeluhallinto 2016.) Työnantajan vastaa siitä, että työntekijöillä on tarvittavat taidot ja tiedot tehdä työnsä

turvallisesti. Sen on myös järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto. Työntekijät ovat velvollisia noudattamaan työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä. Lisäksi heidän tulee huolehtia työssään omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. (Työturvallisuuskeskus n.dc.)

Ylimmän johdon työsuojeluvastuu rooliin kuuluu työsuojelun toteuttamisen ja kehittämisen menettelytavat ja seuranta, toimintaedellytysten turvaaminen ja varmistaminen sekä pätevien esimiesten valinta. Keskijohdon roolina on ohjeistuksien laadinta, koneiden, laitteiden ja työvälineiden hankinta sekä työolojen ja työympäristön seuranta ja valvonta. Työnjohto vastaa koneiden, laitteiden ja työvälineiden kunnan valvonnasta, työnopastuksesta sekä turvallisten työtapojen ja ohjeiden noudattamisen valvonnasta. Työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet työsuojelussa toteutuvat yksilökohtaisesti. Heidän tulee noudattaa työnantajan määräyksiä ja ohjeita sekä ilmoittaa esimiehelle vaaratilanteista, joita ovat havainneet. Mikäli työstä aiheutuu vakavaa vaaraa hengelle tai terveydelle, on työntekijällä oikeus pidättäytyä työstä. (Työturvallisuuskeskus n.dc.)

3.6 Työturvallisuus

Työturvallisuudella tarkoitetaan sitä, että fyysiset, sosiaaliset ja psyykkiset työolot ovat työpaikalla kunnossa. Työntekeminen on mielekästä ja tulosta tuottavaa, kun työympäristö on turvallinen, työyhteisö toimiva sekä työ sopivasti kuormittavaa. Turvallinen työympäristö ja toimiva työyhteisö varmistetaan ennakoimalla vaaratilanteet ja työkykyä haittaavat tekijät. Työturvallisuus on tärkeä osa yrityksen johtamisjärjestelmää ja päivittäistä toimintaa. (Työturvallisuuskeskus n.da.)

Työturvallisuuden edistäminen lähtee liikkeelle hyvästä suunnittelusta. Siinä ihmisen toiminta suhteessa työympäristöön on otettu huomioon joustavasti. Kehittämällä työympäristöä ja ohjailemalla ja ymmärtämällä ihmisen käyttäytymistä voidaan edistää työturvallisuutta. Tuotava ja turvallinen työympäristö edellyttää tapaturmien ennalta ehkäisemistä. Kaikkien työpaikkojen ja yritysten turvallisuutta voidaan kehittää. Tapaturmien takana on aina joku syy, eikä niitä tapahdu sattumalta. Näihin syihin voidaan kuitenkin puuttua. Riskien ja työympäristön arviointi toimivat lähtökohtana työturvallisuuden kehittämiseksi. Työturvallisuutta edistetään tutkimalla vaaratilanteita sekä ottamalla niistä oppia. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan selvittämään ja arvioimaan työn vaaroja. Työnantajan tulee selvittää työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen työolosuhteet ja työstä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan on käytettävä ulkopuolista asiantuntijaa riskienarvioinnin toteuttamiseen, mikäli työnantajalla ei itsellään ole riittävää asiantuntemusta. (Työterveyslaitos 2020a.)

Työturvallisuuden yksi suurimpia ongelmia on asenne. Vaikka riskit on todettu, niihin ei silti suhtauduta tarpeeksi vakavasti. Asenneongelmat vaivaavat työnantaja- ja työntekijäpuolta

(TurvallisuuShavainto n.d). Asiantuntijoiden mukaan asenne on kaikki kaikessa työturvallisuudessa. Toimivat ohjeet tai säännöt eivät auta, jos niitä ei noudateta. Huonossa työturvallisuudessa on usein kyse ylepeydestä, juurtuneista tavoista, välinpitämättömyydestä tai toimintakulttuurista. Ajatellaan, että omalla ammattitaidolla selvitetään tilanteet, vaikka oikeasti tilanne vaatisi esimerkiksi suojuksia. (Niskanen 2017.)

Työnantajan vastuulla on hankkia ja antaa työntekijöille vaatimusten mukaiset sekä tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, mikäli sairauden tai tapaturman vaaraa ei voida välttää tai rajoittaa riittävästi muilla toimilla, kuten työoloihin kohdistuvilla suojelutoimilla. Työnantajan on arvioitava työssä esiintyvät vaarat ennen suojainten valintaa. Arvioinnissa tulee huomioida ergonomian vaatimukset sekä työntekijän terveydentila sekä lisäksi myös ne vaarat, joita itse suojaimet aiheuttavat. (VTT 2009.)

Henkilönsuojaimia ovat henkilön pidettäväksi tai käytettäväksi tarkoitetut suojavaatteet, välineet ja laitteet, jotka suojaavat henkilöä hänen turvallisuuteensa tai terveyteensä kohdistuvilta riskeiltä ja vaaroilta. Henkilönsuojaimia ovat esimerkiksi suojakäsineet, turvakengät, kuulonsuojaimet, kypärät ja suojalasit. EU:n henkilösuojainasetus (EU 2016/425) koskee henkilönsuojaimia. Se korvasi aiemman henkilönsuojaindirektiivin. Henkilönsuojaimet on jaettu kolmeen riskiluokkaan. Luokka riippuu siitä, kuinka vakavilta riskeiltä suojain suoja. Luokka yksi suoja vähäisiltä riskeiltä, kuten pinnalliselta mekaanisilta vaurioilta. Tähän kuuluvat esimerkiksi aurinkolasit ja puutarhakäsineet. Luokkaan kaksi kuuluu suurin osa suojaimista. Tähän luokkaan kuuluvat suojaimet, kuten suojalasit ja kenkien liukuesteet. Luokkaan kolme kuuluvat suojaimet, jotka suojaavat riskeiltä, joilla voi olla hyvin vakavia seurauksia. Tähän luokkaan kuuluvat muun muassa hengityssuojaimet, kuulonsuojaimet sekä putoamissuojaimet. Ammattikäytössä olevia henkilönsuojaimia valvovat työsuojeluviranomaiset. (TurvallisuuS- ja kemikaalivirasto n.d.)

3.7 Perehdyttäminen, työnopastus ja sähköinen perehdytys

Työsuojelulainsäädännössä on monia määräyksiä, jotka velvoittavat työnantajaa järjestämään työhön perehdytyksen. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän riittävästi työhön, työmenetelmiin, työpaikan työolosuhteisiin, käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön, sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn aloittamista, tehtävien muuttuessa tai ennen uusien työvälineiden käyttöön ottamista. Lain (738/2002) mukaan työntekijälle on annettava ohjausta ja opetusta työn vaarojen ja haittojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan terveyttä tai turvallisuutta uhkaavan vaaran tai haitan välttämiseksi. Annettua ohjausta ja opetusta on täydennettävä aina tarvittaessa.

Ne toimenpiteet, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työhönsä liittyvät odotukset, työpaikkansa, työpaikan tavat ja ihmiset, kutsutaan perehdyttämiseksi. Ne kaikki asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen kuuluvat työnopastukseen. Näitä asioita ovat esimerkiksi

työkokonaisuus, sekä se mistä vaiheista ja osista työ koostuu sekä mitä osaamista ja tietoa työ edellyttää. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Digitaalinen perehdytys, toisin sanoen sähköinen perehdytys, tarkoittaa kokonaan tai osittain verkossa tehtävää perehdytyskoulutusta. Sähköinen perehdytys tarjoaa uusille työntekijöille tasa-arvoisen perehdytyksen sekä esimiehille raportin perehdytyksen suorittamisesta (Pellinen 2019). Perehdytys ei koske vain uusia työntekijöitä, vaan myös vanhoja työntekijöitä. Työnopastus auttaa muun muassa työpaikan sisällä uuteen tehtävään siirtyviä työntekijöitä tutustumaan henkilökohtaisiin tehtäviin, vaatimuksiin, edellytyksiin ja vastuisiin. Jos työolosuhteet ja työtehtävät muuttuvat, on työntekijä opastettava uusin asioihin. Työntekijä joutuu muutostilanteessa sopeutumaan uuteen tilanteeseen, myös myönteiset muutokset saattavat aiheuttaa henkistä kuormitusta. (STTK 2020.)

Turvallisuuskoulutusten avulla voidaan nostaa työntekijöiden valmiuksia toimia erilaisissa hätä-, onnettomuus- ja uhkatilanteissa. Koulutuksien avulla opitaan ehkäisemään onnettomuuksia ja vaaratilanteiden syntymistä (Peltaco n.d). Erilaisia turvallisuuteen liittyviä koulutuksia ovat esimerkiksi työturvallisuuskorttikoulutus, uhkatilanteiden hallinta, asiakaspalvelijan turvallisuuskoulutus, alkusammutuskurssi sekä ensiapukurssi (koulutus.fi 2020). Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Kaupan liitto ovat kehittäneet verkkokurssin, jolla voidaan parantaa kauppajien turvallisuutta. Koulutus on tarkoitettu nimenomaan kaupassa työskenteleville. Koulutuksen nimi on Uhkaava asiakastilanne ja sitä voidaan käyttää osana henkilöstön turvallisuuskoulutusta. PAM ja Kaupan liitto haluavat tehostaa kauppajien henkilökunnan koulutusta uhkaavien asiakkaiden kohtaamiseen, koska turvattomuuden tunne ja väkivaltatilanteet ovat lisääntyneet. Verkkokurssi on avoin ja se on tarkoitettu kaikille kaupassa työskenteleville. Kurssi tarjoaa konkreettisia neuvoja uhkatilanteiden hallintaan. (Kaupan liitto 2011.)

3.8 Mobiiliraportointi

Älylaitteiden, kuten älypuhelimien sovellukset ja niiden käyttö ovat lisääntyneet huomattavasti viime vuosien aikana. Sovelluksia käytetään myös yritysten riskienhallinnan työkaluna. Monet palveluntuottajat ovat kehittäneet puhelinsovelluksen tietokonesovelluksen rinnalle. Esimerkiksi teollisuudessa on käytössä jo nyt sovelluksia, joilla voidaan tehdä sähköisesti työtaturma- ja läheltä piti -ilmoitukset, jakaa hyviä työturvallisuuden käytäntöjä sekä tehdä työpaikan vaarojen ja riskien arvioinnit. (Ervasti 2019.)

Mobiilisovellus on ohjelmisto, eli ohjelma, joka ladataan puhelimeen toteuttamaan tietyn tehtävän tai tiettyjä tehtäviä (Sanastokeskus 2018). Mobiiliraportointi säästää sekä työnantajan että työntekijän aikaa. Mobiilisovellus korvaa paperisen raportoinnin ja jossain tapauksessa myös sähköisen raportoinnin. Mobiiliraportointi on suunniteltu nopeuttamaan ja helpottamaan prosesseja. (Mobility 2020.) Mobiilisovellus on käytettävissä aika- ja paikkariippumattomasti. Mobiilisovelluksen avulla voidaan muun muassa ilmoittaa turvallisuushavaintoja ja läheltä piti -tilanteista (Atlantis Consulting Oy 2020). Kun raportit kirjataan paperisten

raporttien sijaan suoraan mobiilisovelluksella liittäen mukaan valokuvia, on tuloksia mahdollista hyödyntää aiempaa laajemmin ja monipuolisemmin (Skanska 2016).

3.9 Turvavartti

Turvavarteista käytetään myös termiä turvallisuustuokio. Turvavartit (safety talks, crew safety meetings) ovat linjavastuullisen esimiehen pitämiä epämuodollisia tai muodollisia ko-koonmuksia, joissa käsitellään jotakin ajankohtaista turvallisuuteen liittyvää aihetta, kuten suojainten käyttöä. Turvavartit ovat tärkeitä esimiehelle, koska ne tarjoavat tilaisuuden antaa vastavuoroista palautetta, jakaa tärkeää tietoa ja vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden turvallisuusasenteisiin. Turvavartit eivät ole yhtä tehokkaita kuin kahdenkeskeiset vuorovaikutustilanteet, mutta ne ovat tehokkaampia kuin esimerkiksi tiedotteet. Turvavartit ovat konkreettisia ja käytännöllisiä tilaisuuksia. (Simola 2005, 134.)

Turvavartit ovat kestoaltaan 10-15 minuuttia. Tapaamiset ovat työn äärellä. Turvavarttien tarkoituksena on pitää työntekijät varuillaan työhön liittyvistä riskeistä ja vaaroista. Turvavarttien on todettu herättävän työntekijöitä tiedostamaan työhön liittyviä vaaroja sekä torjuvan vahinkoja ja tapaturmia. Turvavarteissa voidaan tuoda esille ajankohtaisia ongelmia. (Simola 2005, 252.) Turvavartti on hyvä tilaisuus käydä läpi työtapaturmia ja turvallisuushavaintoja. Lyhyt ja epämuodollinen tilaisuus pitää mielenkiinnon paremmin yllä kuin pitkä koulutus. Turvavarteissa oleellista on niiden säännöllisyys. Turvavarttien tavoitteena on opettaa tai tiedottaa käsiteltävä asia, saada aikaan keskustelua, aiheen työstäminen eteenpäin yhdessä sekä opettaa esimiehille turvallisuutta ja osoittaa, että esimies myös johtaa turvallisuutta. (Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry 2020.)

3.10 Työtapaturmat

Käsitteenä työtapaturma sisältää kolme osaa, jotka ovat tapaturma, seuraus eli vahinko, joka on syy-yhteydessä tapaturmaan sekä olosuhteet, joissa tapaturma on sattunut. Tapaturma määritellään ulkoisesta tekijästä johtuvaksi, odottamattomaksi ja äkilliseksi tapahtumaksi, joka aiheuttaa työntekijälle sairauden tai vamman. Ulkoinen tekijä on vahingoittuneesta riippumaton seikka, joka aiheuttaa vahinkotapahtuman. Se voi olla esimerkiksi päälle kaatuva esine, kadun liukkaus tai käteen osuva terävä esine. Tapahtuman äkillisyydellä tarkoitetaan sen yhtäkkisyyttä ja nopeutta, kuten esimerkiksi törmäys tai kaatuminen. Odottamattomalla tarkoitetaan sitä, että kyseessä on työntekijän tahdosta riippumaton tapatura, toisin sanoen se on henkilön kannalta yllättävä ja ennalta arvaamaton. (Tapaturmavakuutuskeskus 2018.)

Suomessa sattui palkansaajille yhteensä 126 188 työtapaturmaa vuonna 2018, joista 103 734 oli työpaikkatapaturmia ja 22 454 asunnon ja työpaikan välisellä matkalla sattuneita työtapaturmia. Kaikkien toimialojen yhteenlaskettu tapaturmataajuus eli työpaikkatapaturmaa kohti miljoona tehtyä työtuntia oli 28,9. Työpaikkatapaturmissa kuoli 14 palkansaajaa. Useimmiten

työpaikkatapaturmissa vahingoittuu ylä- tai alaraajat. Valtaosa, noin joka viides yläraajojen työtapaturmista on sormivammoja. Vuonna 2018 sormitapaturmia sattui yhteensä 20 936, joka on 20 prosenttia palkansaajien työpaikkatapaturmista. Työpaikkatapaturmissa syntyneistä vammoista suurin osa on pinnallisia vammoja ja haavoja. (Tapaturmavakuutuskeskus 2019, 3-27.)

Tukku- ja vähittäiskaupan toimialalla palkansaajille sattui yhteensä 10 884 työpaikkatapaturmaa vuonna 2018. Vuosien 2009 ja 2018 välisenä aikana kaupan alalla työpaikkatapaturmia on sattunut vuosittain 10 547 - 11 889 työpaikkatapaturman välillä. Tapaturmataajuus kaupan alalla oli 27,9 vuonna 2018 pysyen samalla tasolla verrattuna vuoteen 2017. Jopa puolet kaupan alan työpaikkatapaturmista sattui vähittäiskaupan alalla. Työpaikkatapaturmista 34 prosenttia sattui myymälässä, 16 prosenttia huoltoalueella ja 12 prosenttia varastointiin ja kuorman purkamiseen tarkoitettulla alueella. Suurin osa eli 29 prosenttia kaupan alan työpaikkatapaturmista liittyi esineiden käsittelyyn. 24 prosenttia liittyi henkilön liikkumiseen ja 19 prosenttia taakan käsivoimin siirtämiseen. Useimmiten kaupan alan työpaikkatapaturmissa vahingoittuu yläraajat, vuonna 2018 näitä sattui yhteensä 4748. Alan kaikista työpaikkatapaturmista neljännes on sormiin kohdistuvia. Sormiin kohdistuvista työtapaturmista neljä prosenttia on vakavia, jolloin työkyvyttömyys kestää yli kuukauden. (Tapaturmavakuutuskeskus 2019, 41-44.)

Kaupan alan työpaikkatapaturmista suurin osa liittyy esineiden käsittelyyn. Vuonna 2018 esineiden käsittelyyn liittyviä työpaikkatapaturmia sattui kaupan alalla yhteensä 3200 kappaletta, joka oli 29 prosenttia kaikista työtapaturmista. Myös taakan siirtäminen käsivoimin on yleinen työpaikkatapaturman aiheuttaja kaupan alalla. Näitä sattui vuonna 2018 yhteensä 2026 kappaletta, joka oli 19 prosenttia kaikista työtapaturmista. Vuonna 2017 taakan siirtäminen käsivoimin osuus kaupan alan vakavissa työpaikkatapaturmissa oli viisi prosenttia ja esineiden käsittelyn osuus kolme prosenttia. Vakava työpaikkatapaturma aiheuttaa yli 30 päivän työkyvyttömyyden. (Tapaturmavakuutuskeskus 2019, 43.)

3.11 Työväkivalta

Työväkivallalla tarkoitetaan tapahtumia, joissa työntekijää loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään heidän työssään niin, että työntekijän terveys, turvallisuus ja hyvinvointi voivat vaarantua. Työtapaturmana korvataan sairaus tai vamma, joka on aiheutunut pahoinpitelystä tai muusta toisen henkilön tahallisesta teosta, kun tahalliseen tekoon johtaneet seikat ovat olennaisessa syy-yhteydessä töissä käymiseen. Voi myös olla epäsuoraa työväkivaltaa, jolloin väkivallan kohteena on työntekijän ystävät tai perhe. (Tappura ym. 2010, 5.)

Työpaikoilla ilmenevä väkivalta liittyy suurelta osin asiakkaan itsemääräämisoikeuden rajoittamiseen tai asiakkaan yksityisasioihin puuttumiseen. Tavanomaisia väkivaltatilanteita työpaikalla ovat myyntityössä päihtyneen tai muutoin vain sekavasti käyttäytyvän asiakkaan

aiheuttamat häiriöt, myymäläryöstö tai sellaisen yritys, varkaan kiinniottoyritys tai alkoholin myynnistä kieltäytyminen. Turvallisuuteen ovat ilmeisestikin vaikuttaneet anniskelupaikkojen lisääntyminen, päihteiden kulutuksen nousu ja henkilöstön, erityisesti vahtimestareiden määrän vähentäminen. (Rautjärvi 2004.)

Työväkivalta voi aiheuttaa kohteelle fyysisiä vammoja, hankaloittaa työssä jaksamista, vähentää työssä viihtymistä ja työmotivaatiota, lisätä ahdistusta ja pelkoa ja pahimmillaan työväkivallan kohde voi menettää henkensä. Työväkivallan kohteeksi joutuminen voi lisätä myös pelkoa mahdollisten väkivaltatilanteiden toistumisesta. Väkivalta tai sen uhka lisää palvelualoilla henkilöstön vaihtuvuutta ja hankaloittaa uusien työntekijöiden saantia. Poissaolojen määrä lisääntyy ja työilmapiiiri heikkenee henkilökunnan ollessa väsynyttä ja ärtynyttä työväkivallan pelon vuoksi. (Rautjärvi 2004.)

Työpaikkaväkivaltariskien ehkäisemiseen ja hallintaan voi työyhteisö vaikuttaa omalla toiminnallaan, hankalalta tuntuvia asioita voidaan käsitellä helpommin, mikäli työilmapiiiri on hyvä. Väkivalta- ja uhkatilanteiden syntymistä voidaan välttää, kun työyhteisössä on sovittu yhteisistä toimintatavoista, jotka ovat kaikkien työntekijöiden tiedossa ja niitä on harjoiteltu ja kaikki ovat sitoutuneet noudattamaan niitä. On tärkeää huolehtia työyhteisön sisällä väkivaltatilanteisiin joutuneista. Väkivalta- ja uhkatilanteista saadaan tietoa raporttoimalla niistä: kuinka usein tilanteita on ja minkälaisia ne ovat luonteeltaan. Työpaikkaväkivallan vähentämiseksi on tehty erilaisia malleja ja menetelmiä, esimerkiksi KAURIS (kaupan riskit) kaupan aloilla. KAURIS on työterveyslaitoksessa kehitetty menetelmä, jonka tarkoituksena on auttaa arvioimaan väkivaltariskejä, varautumistasoa ja mahdollisesti myös käynnistämään toimia työturvallisuuden edistämisen puolesta. (Rikksentorjuntaneuvosto 2017.)

3.12 Työsuojelun ja työturvallisuustoiminnan taloudelliset vaikutukset

Henkilöstökehittämisestä tulee taloudellisia hyötyjä liiketoiminnan parantumisen ja kustannussäästöjen kautta. Perustuen uusimpiin tutkimuksiin, liiketoiminnan parantumisen tuomat taloudelliset hyödyt ovat usein kymmenkertaiset verrattuna kustannussäästöihin. Kustannussäästöjä saavutetaan vaihtuvuuden ja sairauspoissaolojen vähenemisen myötä. Liiketoimintahyötyjä saadaan, kun henkilöstö toimii laadukkaammin ja tehokkaammin, jolloin työntekijää kohden tehdään enemmän liikevaihtoa. Liikevaihdon avulla saadaan enemmän tulosta viivan alle. Kun liiketoiminta on tervettä, se mahdollistaa paremmat työolot, ja näin positiivinen kierre mahdollistuu. Hyvän johtamisen ja henkilöstön osallistamisen avulla positiivinen kierre on mahdollinen. Työsuojelu on ratkaiseva osa hyvää henkilöstökehittämistä ja -johtamista. (Kesti, Koskinen, Tolvanen, & Uusi-Pantti 2017.) Yritykselle aiheutuu aina kustannuksia tapaturmista, sairauspoissaoloista, työperäisistä sairastumisista sekä motivaation heikkenemisestä. Arvioiden mukaan nämä voivat olla jopa yli kymmenen prosenttia yrityksen

palkkakuluista. Näitä turhia kustannuksia voidaan vähentää kehittämällä työturvallisuutta. (Tappura ym. 2010, 15.)

Yritykselle aiheutuu sekä suoria että epäsuoria kustannuksia työtapaturmista. Vuonna 2007 keskimääräinen työtapaturmasta aiheutunut kustannus oli noin 6000 euroa. Tapaturmasta aiheutuvia kustannuksia ovat esimerkiksi menetetyn työajan kustannukset, vahingon takia heikentynyt työteho, sijaistyövoiman kustannukset, tapauksen hoitoon ja selvittelyyn käytetty aika, sairaanhoitokustannukset, joita vakuutus ei kata sekä tuotannon ja liikevaihdon menetykset. On myös muistettava, että tapaturmista aiheutuu aina inhimillistä kärsimystä ja häiriötä yrityksen toiminnassa sekä vahinkoa maineelle. (Tappura ym. 2010, 15) Vuonna 2019 yhden päivän poissaolon kustannus työnantajalle on 350-700 euron väliltä välilliset kulut mukaan laskettuna (Välimaa 2019, 4).

4 Opinnäytetyössä käytetyt tiedonkeruu- ja analysointimenetelmät

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön sisältämä tiedonkeruuvaihe toteutettiin käyttämällä erilaisia tiedonkeruumenetelmiä, koska opinnäytetyön tutkimusosuudesta haluttiin luotettava ja mahdollisimman kattava. Tiedonkeruuvaihe aloitettiin kirjallisuuskatsauksella. Kirjallisuuskatsaukseen perustuen luotiin pohja havainnointi-, haastattelu- ja henkilöstökyselylomakkeille. Näillä tiedonkeruumenetelmillä kerätty aineisto analysoitiin dokumentti- ja sisällönanalyysillä. Analysoinnin tuloksien ja tietoperustan pohjalta tuotettiin toiminnallisen opinnäytetyön konkreettinen tuotos eli viisi konkreettista toimenpidettä, joilla SSO:n tapaturmataajuutta voidaan pienentää sekä ehdotus SSO:lle soveltuvista mittareista työturvallisuuden seurantaan ja raportointia varten.

4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee käytännön toiminnan ohjeistamista, käytännön toiminnan opastamista, toiminnan järjestämistä tai toiminnan järjeistämistä. Toiminnallinen opinnäytetyö voi koulutusalan mukaan olla esimerkiksi ohje, opastus, jonkin tilaisuuden suunnittelu tai toteutus. Toiminnallisen opinnäytetyön voi tehdä projektina tai siihen saattaa kuulua portfolio. Toiminnalliseen opinnäytetyöhön sisältyy aina kuitenkin raportti ja produkti. (Airaksinen 2009.) Myös toiminnallinen opinnäytetyö perustuu työelämälähtöiseen toimeksiantoon. Siinä on tavoitteena tuottaa toimeksiantajalle tuotos tai tuloksia sekä kehittämis ehdotuksia. Tämän lisäksi toiminnallisen opinnäytetyön tulee täyttää opinnäytetyölle asetetut kriteerit. Se on osoitus opiskelijan asiantuntijuudesta sekä korkeakoulutasoisesta osaamisesta. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu n.db.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytetään alan tutkittua tietoa työn tietoperustan rakennusaineena. Siinä perehdytään teorioihin ja tutkimuksiin ennen produktin toteuttamista.

Toiminnallisen opinnäytetyön tekijä osallistuu yhteisössä käytännöllisen, toiminnallisen tiedon rakentamiseen vuorovaikutuksessa, jossa hänen omat tietonsa tulevat merkityksellisiksi. Toiminnallista tietoa rakennetaan jo ennalta tunnetun tiedon varaan. Se kertaantuu kohdantesaan toisten ihmisten toiminnallisen tiedon. (Airaksinen 2014.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tekijä dokumentoi opinnäytetyöraporttiin produktin tekemiseen liittyvät valinnat perusteluineen sekä työskentelyn eri vaiheet. Tutkimusongelman ratkaisemisen sijaan toiminnallisen opinnäytetyön tekijä ratkoo niin sanotun toiminnallisen pulman. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on kehittävä ja tutkiva ote. Se ei ole päämäärätöntä tekemistä, eikä sen raportointi rajoitu tekemisten ja asioiden kuvailuun. Työn tekijä kirjoittaa alansa asiantuntijana tavoitteellisesti: pohtien, perehtyen, perustellen ja vakuuttaen. (Airaksinen 2014.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytetään tutkimuksellista asennetta ja erilaisia tutkimusmetodeja. Toiminnallisen osuuden lisäksi toiminnallisen opinnäytetyön tekijä kirjoittaa tuotosta ja kehittämisprosessia koskevan raportin. Raportissa ei käydä toimintatutkimuksen edellyttämää yhteiskunnallista ja tieteellistä keskustelua vaan raportti toimii enemmänkin opiskelijan ammatillisen taidon, tiedon ja sivistyksen näytteenä kehittämästään toiminnasta tai fyysisestä tuotoksesta. (Vilkka 2006.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Siinä pyrkimyksenä on ymmärtää kohteen laatua, merkityksiä ja ominaisuuksia kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän yliopisto 2015). Erilaiset tapahtumat muovaavat toinen toisiaan ja tutkimuksessa onkin mahdollisuuksia löytää monenlaisia suhteita tapahtumien välillä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoitus tarkastella tutkittavaa kohdetta tai ilmiötä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tarkoituksena enemmänkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 161-164.)

Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tavanomaista, että tutkimusaineisto kerätään luonnollisissa tilanteissa. Tiedonkeruun instrumentteina suositaan ihmisiä, koska ihmiset ovat tarpeeksi joustavia sopeutumaan erilaisiin tilanteisiin. Aineistonkeruumenetelminä suositaan muun muassa haastattelua, havainnointia ja erilaisten dokumenttien analysointia, koska näitä menetelmiä käytettäessä tutkittavien omat näkökulmat ja oma ääni pääsevät esille. Kohdejoukko valitaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksenmukaisesti ja tapauksia käsitellään ainutlaatuisina. (Hirsjärvi ym. 2016, 160-164.) Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on tavoittaa ihmisten omat kuvaukset koetusta todellisuudestaan. Oletuksena on, että kuvaukset sisältävät niitä asioita, joita ihminen pitää itselleen tärkeinä ja merkityksellisinä (Vilkka 2015, 75).

4.2 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on kartoittaa sitä, millaista tietoa joltakin tietyltä rajatulta alueelta on olemassa. Tarkoituksena on useimmiten hakea vastausta johonkin kysymykseen, kuten tutkimuskysymyksen. Kirjallisuuskatsaus voi esimerkiksi olla opinnäytetyön osa, artikkeli tai esitelmä, jossa käydään läpi analyttisesti mitä kohteena olevasta ilmiöstä tiedetään. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu n.da.)

Opinnäytetyön aihepiirin kokonaisuutta voidaan hahmottaa kirjallisuuskatsauksen avulla. Kirjallisuuskatsauksen avulla saadaan tietoa siitä, miten paljon tutkimustietoa on olemassa, millaisilla menetelmillä sitä on tutkittu ja mistä näkökulmista. Kaikki opinnäytetyöt sisältävät teoreettisen viitekehyksen, jossa on määritetty työn keskeiset käsitteet. Teoreettisen viitekehyksen perustana on systemaattinen tiedonhaku. Teoreettinen viitekehys on siis kirjallisuuskatsaus, jossa on kuvattu opinnäytetyön käsitteellistä taustaa sekä sitä, miten parhaillaan tehtävä opinnäytetyö liittyy jo olemassa oleviin tutkimuksiin. (Hirsjärvi ym. 2016, 258-260.)

Kirjallisuuskatsauksen tekemiselle on useita perusteluita. Kunnianhimoisena tavoitteena kirjallisuuskatsauksessa on olemassa olevan teorian kehittäminen sekä uuden teorian rakentaminen. Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan myös arvioida teoriaa sekä rakentaa kokonaiskuvaa jostakin tietyistä asiakokonaisuudesta. Kirjallisuuskatsauksella pyritään tunnistamaan ongelmia ja lisäksi se tarjoaa mahdollisuuden kuvata jonkin tietyn teorian kehitystä historiallisesti. (Salminen 2011.)

4.3 Havainnointi

Havainnointia käytetään havaintojen keräämiseen tutkimuksessa, se on tieteellisen tutkimuksen perusmetodi. Havainnointi on tietoista tarkkailua eikä ainoastaan ilmiöiden ja asioiden näkemistä. Havainnoimalla saadaan tietoa esimerkiksi siitä, toimivatko ihmiset siten kuin he kertovat toimivansa. Havaintoja voidaan kerätä tutkimusta varten havainnoinnilla sekä luonnollisessa ympäristössä että laboratorio-olosuhteissa. Luonnollisessa ympäristössä tehtävien havaintojen etu on se, että havainto tehdään aina siinä asiayhteydessä, jossa se ilmenee. Havainnointi sopii tutkimuksiin, joissa tutkitaan ihmisen toimintaa ja hänen vuorovaikutustaan toisten ihmisten kanssa. (Vilkka 2006, 33.) Havainnointi on hyväksyttyjen metodien mukaan toteutettua, huolellista ja tarkkaa havainnointia tutkimuskohteesta. Observointi tarkoittaa sananmukaisesti jotakin kohti katsomista. Tutkimushavainnointi kuitenkin on paljon muutakin kuin katsomista. (Vilkka 2006, 3.)

Havainnointi on kaikille tieteenhaaroille välttämätön ja yhteinen perusmenetelmä. Sitä voidaan käyttää tarkkailtaessa kielellisiä ilmaisuja ja käyttäytymistä. Havainnointi voi olla joko reaktiivista tai ei-reaktiivista toisin sanoen havainnoitava kohde voi olla siitä tietoinen tai ei. Havainnointia pidetään ensisijaisesti kvantitatiivisen suuntauksen menetelmänä, mutta sitä

voidaan käyttää myös menestyksellisesti kvalitatiivissa tutkimuksissa. Tieteellinen havainnointi vaihtelee todella epämuodollisesta, esimerkiksi haastattelun yhteydessä suoritettavasta tarkkailusta täysin kontrolloituun ja systemaattiseen observointiin. Havainnointia voidaan käyttää yhdessä muiden menetelmien kanssa. Havainnoimalla voidaan lisäksi tavoittaa sellaisia käyttäytymismuotoja, joista tutkittavat henkilöt eivät halua kertoa. Erityisesti havainnointi soveltuu vuorovaikutuksen analysoimiseen. Haittana saattaa kuitenkin olla tilanteiden keinotekoisuus. Mikäli havainnoinnin kohde tietää tarkkailusta, saattaa käyttäytyminen muuntua tahattomasti. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 37-38.)

4.4 Haastattelu

Tutkimushaastatteluista ja käytännön haastatteluista voidaan käyttää yhteisnimitystä tiedonhankintahaastattelu. Haastattelu tutkimuksen osana on vuorovaikutustilanne, johon kuuluvat seuraavat piirteet: 1) Haastattelija on tutustunut tutkimuksen kohteeseen, haastattelu on ennalta suunniteltu. Haastattelijan tavoitteena on saada luotettavaa tietoa tutkimusongelman kannalta tärkeitä alueilta. 2) Haastattelu on haastattelijan ohjaama ja alulle panema. 3) Haastattelija joutuu tavallisesti motivoimaan haastateltavaa henkilöä sekä pitämään yllä hänen motivaatiotaan. 4) Haastattelija tuntee oman roolinsa, haastateltava oppii roolinsa haastattelun kuluessa. 5) Haastateltavan henkilön täytyy voida luottaa siihen, että annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 43.)

Puolistrukturoitua haastattelumenetelmää kutsutaan teemahaastatteluksi. Teemahaastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelumenetelmällä voidaan tutkia kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita. Teemahaastattelu ei sido haastattelua mihinkään tiettyyn leiriin, kvantitatiiviseen tai kvalitatiiviseen, eikä se ota kantaa miten syvälle aiheen käsittelyssä mennään tai haastattelukertojen määrään. Tässä haastattelumenetelmässä kaikkein oleellisinta on se, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47.) Haastattelu valitaan tavanomaisesti tutkimusmenetelmäksi, koska sillä halutaan korostaa ihmisen paikkaa tutkimustilanteen subjektina. Ihmiselle halutaan antaa mahdollisuus tuoda vapaasti esille häntä itseään koskevia asioita. Ihmisen asema tutkimuksessa on olla merkityksiä luova, aktiivinen osapuoli. Haastattelun avulla voidaan syventää ja selventää saatavia vastauksia ja tämän avulla sijoittaa saatava tutkimustulos laajempaan kontekstiin. (Hirsjärvi ym. 2016, 205.)

Teemahaastattelu on enemmän strukturoimatonta haastattelua kuin strukturoitua haastattelua. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, koska haastattelun aspekti, teema-alueet, haastattelun aihepiirit, ovat kaikille samat (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47-48). Teemahaastattelulle on tavanomaista, että haastattelun aihe ja sen teema-alueet ovat ennalta

tiedossa, mutta varsinaisia kysymyksiä ja niiden muotoa ja järjestystä ei ole pohdittu (Hirsjärvi ym. 2016, 208).

4.5 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus on laajalle levinnyt muoto hankkia sellaista tutkimusaineistoa, joka kuvaa laajojen joukkojen käsityksiä, asenteita, mielipiteitä ja niin edelleen. Kyselytutkimusta käytetään sekä suuriin yleiskartoituksiin että esitutkimuksena tarkemmin tutkimuksille. Kyselytutkimuksen peruseräpäteitä ovat systemaattisuus, edustavuus, objektiivisuus sekä määrällisyys. Systemaattisuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimus on huolellisesti suunniteltu ja toteutettu menetelmä, jotta varmistutaan siitä, että tutkittava ilmiö katetaan sisällöltään riittävästi. Edustavuus tarkoittaa, että tutkimuksen otos on valittu tieteellistä edustavuutta silmällä pitäen. Objektiivisuudella tarkoitetaan sitä, että aineisto kootaan niin täsmälliseksi ja tarkastelua kestäväksi kuin mahdollista. Määrällisyys tarkoittaa sitä, että kysely tuottaa sellaista aineistoa, joka on ilmaistavissa numeromuodossa. (Anttila 2014.) Kysely tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Englanninkielinen termi survey tarkoittaa sellaisia kyselyn, havainnoinnin ja haastattelun muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti. Siinä kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. Standardoituus tarkoittaa sitä, kun halutaan esimerkiksi selvittää mikä koulutus vastaajilla on, tätä asiaa on kysyttävä kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Tämän tyylisestä aineistosta pystytään laskemaan eroja ja yhtäläisyyksiä esimerkiksi ryhmien tai yksilöiden välillä. Kyselyt, strukturoidut haastattelut ja kokeelliset tutkimusasetelmat ovat tässä suhteessa samanlaisia. (Hirsjärvi ym. 2016, 193-194.)

Kysely soveltuu parhaiten erilaisten käytänteiden, tilanteiden ja olosuhteiden kartoitukseen sekä vertailujen tekemiseen. Kyseltävän tiedon määrä on jokseenkin rajoitettu, mutta kyselytutkimus on suhteellisen taloudellinen tapa hankkia tietoa suurelta joukolta. Kyselyt toteutetaan otokseen perustuen paitsi, jos perusjoukko on niin pieni, että sen voi kokonaisuudessaan tavoittaa kyselyn kohteeksi. Tavallisesti kysely suoritetaan sitä varten suunnitellulla lomakkeella, johon sisältyy tietty määrä kysymyksiä. (Anttila 2014.) Kyselyn etuna on muun muassa se, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Kysely säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä, joten se on tehokas menetelmä. Kyselylomake voidaan lähettää esimerkiksi tuhannelle pienryhtäjälle tai armeijan koulutuksessa olevalle alokkaalle. Lomake tulee suunnitella huolella, jotta aineisto voidaan nopeasti käsitellä tallennettuun muotoon sekä analysoida se tietokoneen avulla. (Hirsjärvi ym. 2016, 194-195.)

Kyselytutkimuksessa tutkija esittää kysymyksiä vastaajalle kyselylomakkeen välityksellä. Kyselylomake on mittausväline, jonka sovellusalue ulottuu käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteellisistä tutkimuksista mielipidetiedusteluihin, soveltuvuustesteihin, katukyselyihin ja palaute-mittauksiin. (Vehkalahti 2019.)

4.6 Dokumenttianalyysi

Dokumenttianalyysissa aineistoa ei kerätä kyselylomakkeilla tai haastattelemalla, vaan siinä käytetään valmista, jo saatavilla olevaa materiaalia, joka on jo julkaistu aiemmin muuta tarkoitusta varten. Valmiin aineiston käyttäminen säästää tutkijan kustannuksia ja aikaa. Asiakirjat ovat riippumattomia tutkijasta ja antavat tietoa tietystä ilmiöstä, sillä ne ovat luotu muuta tarkoitusta varten. (Sivonen 2017, 17-18.) Dokumenttianalyysi tarkoittaa kaiken sellaisen todennettavissa olevan tutkimisaineiston analyysia, jota ei saada kokoon välittömien, suorien havaintojen teolla. Dokumenttien käyttäminen tutkimusaineistona on vaihtoehtona sille, että aineisto kerätään esimerkiksi kyselylomakkein tai haastatteluin. Joissain tapauksissa valmiin aineiston käyttö on ainoa mahdollisuus saada kootuksi tietoa jostakin tietystä aiheesta. (Anttila 2014.)

Dokumenttianalyysissa on tavoitteena tulkita ja tutkia aineistoa loogisen päättelyn avulla. Kokonaiskuva on selkeytettävä ja materiaali täytyy analysoida järjestelmällisesti, jotta johtopäätöksiä voidaan tehdä. Dokumenttianalyysin päätavoitteena on lisätä tietopääomaa. Sen vahvuutena on sen side tutkittavaan materiaaliin omassa, luonnollisessa ympäristössään. Lisäksi sitä voidaan käyttää myös sellaisen materiaalin analysointiin, mitä ei alun perin ole tarkoitettu tutkittavaksi. (Vättö 2017.) Dokumenttianalyysissa keskitytään siihen, kuinka asiat on esitetty ja miten niitä perustellaan. Dokumenttianalyysin tutkimusprosessi alkaa aineiston valmistelusta, josta siirrytään aineiston analyysiin ja pelkistämisen kautta johtopäätösten tekemiseen ja tulosten tulkintaan. (Sivonen 2017, 17-18.)

Pyrkimyksenä on aineiston systemaattinen luokittelu perustavanlaatuisiin yksiköihin ja tiivistämään niitä aiheen mukaisiin teemoihin. Lopuksi analysoinnissa on tavoitteena tehdä tiivistelmä aiheen keskeisistä teemoista. Analysointivaiheen etuna on se, että dokumenttien analysointi ei ole sidoksissa paikkaan tai aikaan, eikä myöskään vaadi yhteistyötä tutkittavien kanssa. (Sivonen 2017, 40.)

4.7 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysin avulla voidaan analysoida muun muassa kvalitatiivista aineistoa. Sisällönanalyysi on perusanalysointimenetelmä, jota voidaan käyttää yksittäisenä metodina tai teoreettisena kehyksenä laajemmalle analyysikokonaisuudelle. Sisällönanalyysilla on mahdollista analysoida kirjoitettua ja suullista kommunikaatioita. Sisällönanalyysin avulla koottu aineisto tiivistetään siten, että tutkittavien ilmiöiden ja asioiden merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä on mahdollista tarkastella. (Tampereen yliopisto 2020.) Sisällönanalyysia kritisoidaan sen keskenräisyydestä, koska sen avulla aineisto saadaan vain järjestettyä tutkijan tekemiä johtopäätöksiä varten. Tutkija on saattanut kuvata analyysia tarkasti, mutta ei ole pystynyt muodostamaan järkeviä johtopäätöksiä saamistaan tuloksista (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Sisällönanalyysi sopii kaikenlaisten dokumenttien analysointimenetelmäksi. Analysoitava dokumentti voi olla kirja, artikkeli, päiväkirja, kirje, haastattelu, puhe, keskustelu, dialogi, raportti tai jokin muu kirjalliseen muotoon muokattu materiaali. Tavoitteena sisällönanalyysissa on luoda hajallaan olevasta aineistosta selkeää ja yhtenäistä tietoa, jotta tutkittavasta ilmiöstä tai kohteesta olisi mahdollista tehdä tulkintoja ja johtopäätöksiä. Analysoinnissa päättelyn logiikka voi olla induktiivista eli aineistolähtöistä, deduktiivista eli teorialähtöistä tai abduktiivista eli teoriaohjaavaa. (Tampereen yliopisto 2020.)

Deduktiivinen eli teorialähtöinen analyysi on hyvin perinteinen logiikka kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Teorialähtöisessä analyysissa aineiston analysointia ohjailee aiempi tieto (Tampereen yliopisto 2020). Aineistolähtöinen sisällönanalyysi eli induktiivinen aineiston analyysi on tavanomaisesti kolmivaiheinen prosessi: aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Ennen varsinaisen analysoinnin aloittamista tulee valita analysointityksikkö, joka voi olla sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Valintaan vaikuttaa tutkimuskysymysten sekä myös aineiston laatu. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Aineiston redusoinnissa eli pelkistämisessä aineistosta karsitaan kaikki tutkimuksen kannalta epäolennainen tieto pois. Käytännössä tämä voi tapahtua siten, että tutkija etsii aineistosta tutkimuskysymystä kuvaavia ilmaisuja. Pelkistetyt ilmaisut kootaan allekkain. Tämän jälkeen voidaan siirtyä aineiston klusterointiin eli ryhmittelyyn. Ryhmittelyssä pelkistetyistä ilmauksista etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Näiden perusteella luodaan ala- ja yläluokkia. Tässä vaiheessa luodaan perusta tutkimuksen rakenteelle ja kuvataan alustavasti tutkittavaa kohdetta tai ilmiötä. Viimeinen vaihe on aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen. Tässä vaiheessa erotellaan tutkimuksen kannalta merkityksellinen tieto, jonka perusteella voidaan muodostaa teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

4.8 Triangulaatio

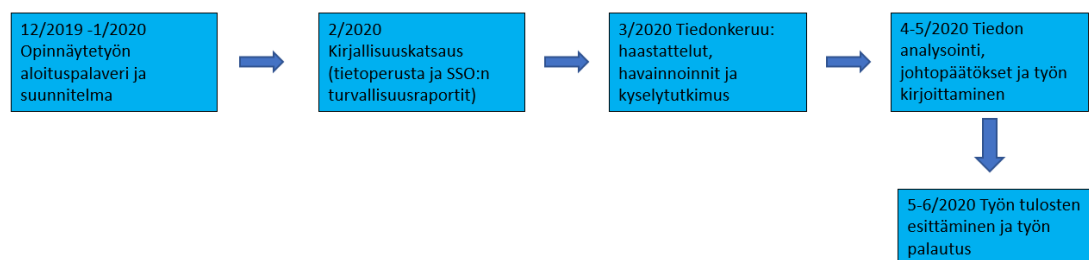
Monet tutkijat puhuvat erilaisten menetelmien yhdistämisen puolesta. Menetelmien käyttöä laajentamalla voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta ja saadaan esiin laajempia näkökulmia. Tutkimuksia on jopa kritisoitu liian yksioikoisista menettelyvalinnoista. Tutkimukset, joissa ei ole yhdistetty esimerkiksi haastattelun ja havainnoinnin tuloksia, nähdään heikkoina ja kapeina tutkimuksina. Tutkijan pitäisi olla joustava ja valita joukko sellaisia menetelmiä, jotka sopivat tutkimuksen kohteena olevan ongelman ratkaisemiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 38-39.)

Eri tutkimusmenetelmien yhteiskäytöstä käytetään triangulaatio termiä. Denzin (1970) on termin varhaisimpia käyttäjiä. Denzin jaotteli triangulaation neljään tyyppiin. Metodinen tai metodologinen triangulaatio juuri useiden menetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa. Tutkijatriangulaatiolla tarkoitetaan sitä, että tutkimukseen osallistuu useampia tutkijoita

aineistonkerääjinä ja erityisesti tulosten tulkitsijoina ja analysoijina. Lisäksi Denzin puhuu teoreettisesta triangulaatiosta, jossa ilmiötä lähestytään eri teorioiden näkökulmasta, ja aineistotriangulaatiosta, jossa saman ongelman ratkaisemiseksi kerätään monia erilaisia tutkimusaineistoja. (Hirsjärvi ym. 2016, 233.)

5 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2019 kiinnostavan toimeksiantajan ja opinnäytetyöaiheen etsimisellä. Syyskuussa 2019 opinnäytetyöstä sovittiin alustavasti toimeksiantajan kanssa. Samalla sovittiin, että opinnäytetyö aloitettaisiin vuoden 2019 loppupuolella. Kuviosta 2 näkee työn vaiheiden jakautumisen. Opinnäytetyö aloitettiin virallisesti joulukuussa 2019 aloituspalaverilla toimeksiantajan kanssa, jonka jälkeen tehtiin opinnäytetyön suunnitelma. Helmikuussa tehtiin kirjallisuuskatsaus aiheeseen liittyvään tietoperustaan eri näkökulmista ja perehdyttiin SSO:n turvallisuusraportteihin S-Turva raportointijärjestelmässä. SSO:ssa työtapa- turmat, turvallisuushavainnot sekä muut turvallisuuteen liittyvät raportit raportoidaan S-Turva raportointijärjestelmään. Maaliskuussa oli tiedon keräämisen aika. Tietoja kerättiin kirjallisuuskatsauksen lisäksi havainnoimalla neljässä eri toimipaikassa, haastattelemalla viittä eri työntekijää sekä kyselyllä, joka oli suunnattu SSO:n työntekijöille. Huhti-toukokuussa siirryttiin tiedon analysointivaiheeseen. Tiedon analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysia sekä dokumenttianalyysia. Lisäksi varsinaista opinnäytetyötä ja sen tuloksia kirjoitettiin tässä vaiheessa. Toukokuun lopussa, viimeisessä vaiheessa, opinnäytetyön tulokset esiteltiin ja valmis työ palautettiin.



Kuvio 2: Opinnäytetyöprosessi

Joulukuussa 2019 pidettiin aloituspalaveri yhdessä toimeksiantajan kanssa. Palaverissa toimeksiantaja esitteli yritystä ja opinnäytetyön aihetta pohdittiin ja tarkennettiin aikaisemmasta. Toimeksiantaja esitti oman toiveensa koskien opinnäytetyön rajoituksia sekä sen varsinaista toteutusta. Vuodenvaihteessa 2020 tehtiin opinnäytetyön suunnitelma ja se

hyväksytettiin toimeksiantajalla sekä Laurea ammattikorkeakoulussa. Tammikuussa 2020 palaverissa sovittiin toimeksiantajan kanssa menetelmistä, joita opinnäytetyöhön sisältyvässä tutkimuksessa voitaisiin käyttää. Lisäksi palaverissa sovittiin alustavasta aikataulusta koskien toimipaikoissa suoritettavia havainnointeja ja toimeksiantaja antoi toimipaikkojen tarvittavat yhteystiedot. Toimeksiantajan kanssa sovittiin myös toimipaikat, joissa havainnoinnit, haastattelut ja kyselyt voidaan suorittaa. Helmi- ja maaliskuulle 2020 ajoittui kirjallisuuskatsaus, johon muun muassa kuului SSO:n turvallisuuskäytäntöjen (S-turva) läpikäyminen ja tietojen kerääminen. SSO:n turvallisuuskäytänteissä perehdyttiin turvallisuushavaintoihin, työtapaturmaraportteihin sekä muihin turvallisuuskäytänteihin aikaväliltä 1.1.2016 - 10.3.2020. Saatujen tietojen perusteella muodostettiin pohja havainnointilomakkeelle, kyselylomakkeelle ja haastattelulomakkeelle.

Kirjallisuuskatsaus aloitettiin turvallisuushavainnoista ja työtapaturmaraporteista kirjaamalla ylös tilastoja sekä oleellisia tietoja, kuten mihin kehon osaan tapaturma oli kohdistunut ja mikä tapaturman oli aiheuttanut. Työtapaturmat käytiin yksitellen läpi kirjaamalla niistä tiedot, kuten tapaturman kohdistuminen ja aiheuttaja, jonka jälkeen tiedot tilastoitettiin järjestelmällisesti Exceliin. Kun kaikki työtapaturmat oli käyty läpi ja kirjattu ylös, ne luokiteltiin tapaturman aiheuttajan ja tapaturman syyn mukaan.

Seuraavana vaiheena alkoi tutkimuksen varsinainen tekeminen kentällä. Tämä vaihe sijoittui maaliskuulle 2020. Siihen kuului havainnointia, haastatteluja ja henkilöstölle suunnattu kysely. Tässä opinnäytetyössä tarvittiin tietoa henkilöstön kokemuksista erillisistä kohteista niin laajalla mittakaavalla, että perinteinen haastattelu tai muu yksittäinen tiedon keräämistapa ei olisi ollut kattavien ja luotettavien tulosten kannalta mahdollinen. Tämän vuoksi tiedon keräämisessä käytettiin useaa eri tiedonkeruumenetelmää.

Havainnointia suoritettiin neljässä eri SSO:n toimipaikassa maaliskuussa 2020. Ennen tutkimuksen aloittamista toimeksiantajalle ja toimipaikkojen vastaaville henkilöille lähetettiin sähköpostitse saatekirje, jossa kuvattiin tarkasti tulevaa havainnointia, haastattelua ja henkilöstöön kohdistuvaa kyselyä. Kaksi toimipaikkaa kuului päivittäistavarakauppa liiketoimintalueeseen ja kaksi liikennemyymälä-, matkailu- ja ravitsemuskauppa liiketoimintalueeseen. Havainnointia toteutettiin tutustumalla kohteiden toimitiloihin, asiakirjoihin ja seuraamalla henkilökunnan toimintaa. Havainnoinnin yhteydessä suoritettiin henkilökunnan haastatteluja, joiden avulla saatiin havainnointia täydentävää tietoa. Havainnoinneissa käytettiin apuna havainnointilomaketta (liite 1). Havainnointilomake jaettiin seitsemään osa-alueeseen, jotka olivat seuraavat: suojaimet ja työvälineet, työnopastus, järjestys ja siisteys, työympäristökijät, ergonomia, palo- ja pelastusturvallisuus sekä fyysinen turvallisuus.

Samalla vierailukerralla, kun toimipaikoissa suoritettiin havainnointi, suoritettiin myös työntekijöiden haastattelut. Opinnäytetyötä varten haastateltiin yhteensä viittä työntekijää.

Työntekijät olivat eri ikäisiä ja heidän työsuhteensa oli kestänyt muutamasta kuukaudesta yli kymmeneen vuoteen. Haastateltavien työnimikkeet olivat myyjästä myymäläpäällikköön. Haastattelut olivat teemahaastatteluja. Samoin kun ennen havainnointia, myös ennen haastattelua pyydettiin lupa haastatella toimeksiantajan yhteyshenkilöltä sekä kohteena olevan toimipaikan vastuussa olevalta esimieheltä. Haastateltavat henkilöt olivat SSO:n omia työntekijöitä, ei esimerkiksi varamiehiä. Haastateltavilta pyydettiin lupa haastatteluun ja kerrottiin, mitä asioita siinä käsitellään, heille kerrottiin osallistumisen olevan vapaaehtoista ja anonymiä. Haastattelukysymykset olivat kirjattuna haastattelulomakkeeseen (liite 3). Jokainen haastattelu noudatti samaa kaavaa ja haastateltavilta kysyttiin samat kysymykset, mutta tarkentavat ja mahdolliset lisäkysymykset olivat jokaisessa haastattelussa erilaiset. Haastatteliija kirjasi vastaukset ylös haastattelun aikana, toisin sanoen haastattelut litterointiin heti paikan päällä. Haastattelut olivat kestoltaan 10-15 minuuttia.

Kyselyn tuloksissa käsitellään kyselytutkimuksen eli henkilöstökyselyn tulokset. Kyselyn vastaukset muodostuivat 40 henkilön vastauksista. Kysely toteutettiin käyttämällä kyselylomaketta (liite 2), joka oli kaksipuolinen A4-kokoinen paperi. Kysely tiivistettiin mahdollisimman lyhyeksi, jotta vastaamiseen ei kuluisi viittä minuuttia kauempaa. Ideana tässä oli se, että henkilökunta voisi vastata siihen esimerkiksi tauolla tai ennen työvuoron aloittamista.

Kyselylomakkeet jaettiin toimipaikoille havainnoinnin yhteydessä kirjekuoren sisälle suljetuna. Toimipaikkojen vastaavien henkilöiden kanssa oli sovittu etukäteen, minne kyselylomakkeet sijoitetaan, jotta ne tavoittaisivat työntekijät. Kun työntekijä oli vastannut kyselyyn, hänen tuli laittaa lomake sille tarkoitettuun kirjekuoreen. Kysely toteutettiin anonymisti. Kun kaikki halukkaat olivat vastanneet kyselyyn, kirjekuori sinetöitiin ja jätettiin vastaavan henkilön toimistoon odottamaan noutoa. Tarkoituksena oli saada mahdollisimman moni työntekijä osallistumaan kyselyyn. Kyselylomake sisälsi saatetekstin vastaajalle ja ohjeet vastaamiseen, toimipaikan vastaava henkilö ohjeisti vastaajia lomakkeen palauttamisesta kirjekuoreen. Saatetekstissä kerrottiin kyselyn taustasta ja tarkoituksesta sekä vastaamisen anonymiudesta. Kyselylomakkeilla kerätyt tiedot muunnettiin sähköiseen muotoon tutkimuksen toteuttajan toimesta.

Sisällönanalyysi aloitettiin huhtikuussa. Ennen sisällönanalyysin aloittamista tehtiin valinta analysointiyksiköistä. Analysointiyksiköiksi valittiin ajatuskokonaisuuksia, joita olivat tapaturmien määrä, turvallisuusasioita raportoiminen, mihin työtapaturmat kohdistuivat ja mistä ne johtuivat. Valintaan vaikutti suurelta osin opinnäytetyön tarkoitus, joka oli SSO:n tapaturmantaaajuuden pienentäminen konkreettisten toimenpiteiden avulla. Tarkoituksena oli saada tiivistetty ja yleistettävissä oleva muoto tutkittavasta kohteesta. Sisällönanalyysi aloitettiin etsimällä aineistosta opinnäytetyön tarkoituksen kannalta olennaisia tietoja. Tällä tavoin saatiin karsittua tutkittavasta aineistosta kaikki epäolennainen tieto pois. Seuraavaksi sisällönanalyysissä siirryttiin aineiston klusterointiin eli ryhmittelyyn. Tässä vaiheessa aikaisemmin

kerätyistä tiedoista etsittiin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Tapaturmat luokiteltiin siten, mihin kehon osaan ne olivat kohdistuneet (kuvio 3). Tämä vaihe oli tärkeä osa opinnäytetyötä ja siten myös aikaa vievin. Seuraavaksi päästiin sisällönanalyysin viimeiseen vaiheeseen abstrahointiin eli käsitteellistämiseen, jossa etsittiin opinnäytetyön tarkoituksen kannalta merkityksellinen tieto. Merkitykselliseksi koettiin, miten työturvallisuutta voitaisiin kehittää, mistä työtapaturmat johtuivat sekä miten niitä voitaisiin ehkäistä ja työturvallisuuden ja riskitietoisuuden lisääminen. Työn kesto oli itsessään noin kuusi kuukautta.

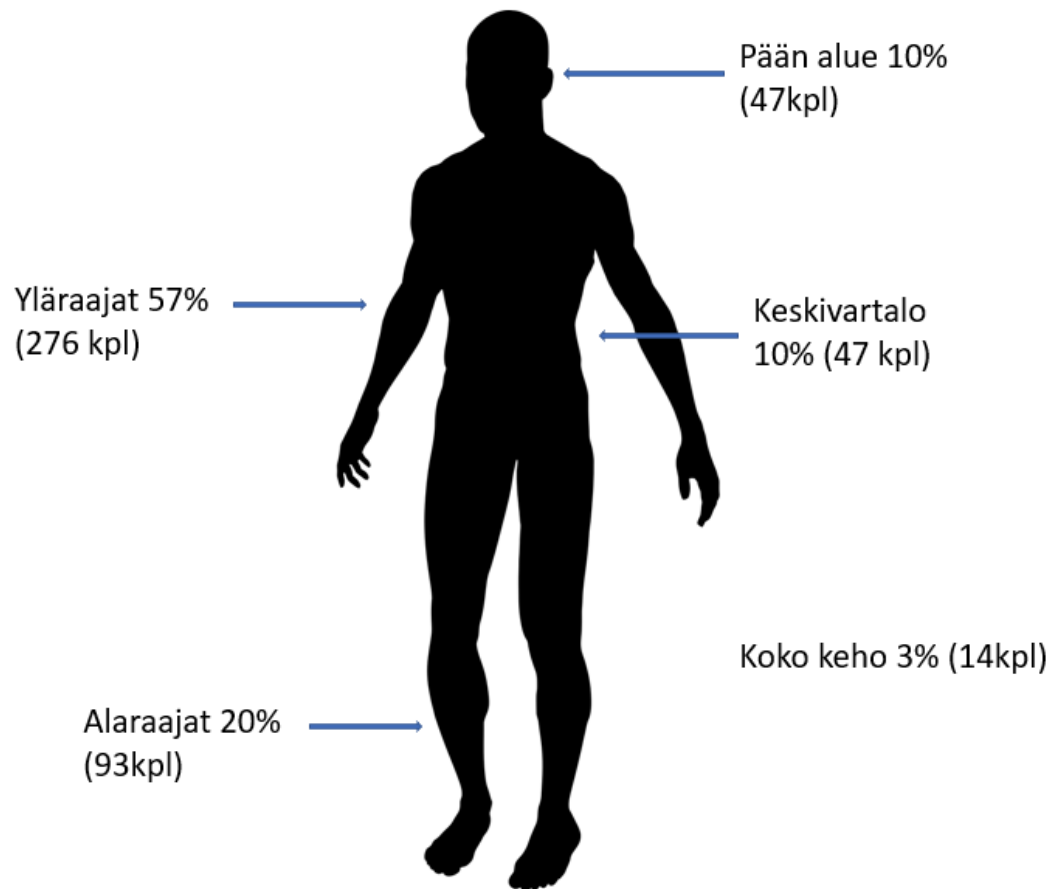
6 Tulosten esittely

Toiminnallisen opinnäytetyön tuloksissa käydään läpi kirjallisuuskatsauksen, havainnointien, haastatteluiden sekä henkilöstölle kohdistetun kyselyn tulokset. Havainnointia toteutettiin neljässä eri SSO:n toimipaikassa ja tulokset kerättiin havainnointilomakkeille. Haastattelut toteutettiin haastatteleamalla viittä työntekijää. Henkilöstökysely jaettiin neljään eri SSO:n toimipaikkaan. Kyselyitä jaettiin yhteensä 50 kappaletta, joista 40 saatiin vastaus. Vastajaat työskentelivät myymäläpäällikköinä ja myyjinä.

6.1 SSO:n turvallisuusraportointijärjestelmästä (S-Turva) kootut työtapaturmatiedot vuosina 2016 - 2020

Kirjallisuuskatsaus kohdistui SSO:n omiin raportointijärjestelmässä (S-Turva) oleviin turvallisuusraportteihin ja dokumentteihin sekä alan kirjallisuuteen. Erityisesti tarkastelu kohdistui työtapaturma-, turvallisuushavainto-, häiriötilanne-, sekä uhka- ja väkivaltaraportteihin. Näistä kerätyt tiedot taulukoitiin. Erityisesti tietoja kerättiin siitä mihin työtapaturmat olivat kohdistuneet ja mikä ne oli aiheuttanut. Tutkimuksessa tietoa kerättiin raportteja aikaväliltä 1.1.2016 - 1.3.2020.

Työtapaturmat ovat lisääntyneet vuodesta 2018 vuoteen 2019 37 prosenttia. Samalla myös turvallisuushavaintojen määrä on noussut 32 prosenttia. Mikä positiivista, myös positiiviset turvallisuushavainnot ovat kasvaneet merkittävästi. (S-Turva 2020.) Tapaturmien kohdistuminen jaettiin viiteen eri alueeseen, jotka olivat pään alue, yläraajat, keskivartalo, alaraajat ja koko keho. Tapaturmien jakautuminen kehon eri alueille on havainnollistettu kuvion muodossa (kuvio 3). Työtapaturmista yli puolet kohdistui yläraajoihin, erityisesti käsiin. Tapaturmat olivat suurimmaksi osaksi ruhjeita ja viiltoja. Myös palovammoja kohdistui paljon käsien alueelle.



Kuvio 3: SSO:ssa tapahtuneiden työtapaturmien kohdistuminen eri kehonosiin

Perustuen raportteihin, jopa 37 prosenttia käsiin kohdistuvista työtapaturmista olisi olleet estettävissä kokonaan tai niiden seuraukset olisivat olleet pienemmät, jos tilanteessa olisi käytetty oikeita, tilanteeseen sopivia suojakäsineitä. Alaraajoihin kohdistui 20 prosenttia kaikista työtapaturmista, joista suurin osa kohdistui jalkoihin. Jalkoihin kohdistuneista työtapaturmista vähän alle puolet, 46 prosenttia, olisi ollut estettävissä tai seuraukset olisivat olleet pienemmät, mikäli tilanteessa olisi käytetty parempia, tilanteeseen sopivia suojajalkineita. Työtapaturmia tapahtui monista erilaisista syistä. Yleisimmät syyt olivat kiire tai huolimattomuus, huono järjestys tai siisteys, suojaamattomuus sekä huono ergonomia. (S-Turva 2020.) Yhteenvetona voidaan todeta, että oikeanlaisten suojavälineiden avulla olisi voitu estää tai seurauksia pienentää 36 prosenttia kaikista ylä- tai alaraajoihin kohdistuneista työtapaturmista.

Tietoja kerätessä perehdyttiin myös uhka- ja väkivalta tilanneraportteihin. Kaikista työturvallisuuteen liittyvistä raporteista 19 prosenttia koski uhka- ja väkivaltatilanteita. Uhka- ja väkivaltatilanteet ja niistä ilmoittaminen on kasvanut vuosien aikana, ilmoitusten määrä kasvoi vuodesta 2017 vuoteen 2019 jopa 452 prosenttia. Vuonna 2017 uhka- ja väkivaltatilanteista raportoitui keskimäärin 2,4 kertaa kuukaudessa, kun vuonna 2019 raporttien määrä nousi 13,3 raporttiin kuukaudessa. Näiden raporttien määrä näyttää jatkavan kasvuaan myös vuonna 2020, toukokuuhun mennessä raporteja on tehty 17,8 kuukaudessa. Tiedonkeruuvaiheessa havaittiin, että uhka- ja väkivaltatilanteita esiintyy erityisesti neljässä eri toimipaikassa. Jopa 50 prosenttia kaikista uhka- ja väkivaltaraporteista olivat neljästä tiedystä toimipaikasta. (S-Turva 2020.)

6.2 Havainnoinnin tulokset

Havainnoinnissa käytettiin apuna tätä opinnäytetyötä varten luotua havainnointilomaketta (liite 1). Havainnointia suoritettaessa havaittiin, että työturvallisuuden sisältymisestä perehdytykseen oli suuria eroavaisuuksia toimipaikojen välillä. Osassa työturvallisuus oli omana osana perehdytyksessä, kun taas osassa se ei kuulunut ollenkaan perehdytykseen. Puolessa toimipaikoissa löytyi perehdytyskansio, mutta puolessa toimipaikoissa sitä ei joko ollut ollenkaan tai sitä ei löytynyt.

Lyhyitä kirjallisia työturvallisuusohjeita ei yhdessä toimipaikassa ollut ollenkaan saatavilla, mutta yleisesti ottaen tällainen ohje löytyi toimipaikoista ja oli henkilökunnan saatavilla. Eräässä toimipaikassa henkilökuntaa ei ollut opastettu toimimaan hätätilanteessa. Samassa toimipaikassa juuri kukaan ei myöskään ollut tutustunut pelastussuunnitelmaan. Yleisellä tasolla voidaan kuitenkin todeta, että henkilökuntaa oli opastettu toimimaan hätätilanteessa ja pelastussuunnitelma oli luettu läpi. Hälytyspainike tai puhelin tai vaihtoehtoisesti molemmat löytyivät kaikista kohteista. Eräässä kohteessa ei ollut hälytyspainiketta takatiloissa, mikä olisi ollut tärkeää kohteen luonteen takia.

Havainnoinnin aikana kaikissa toimipaikoissa käytettiin turvallisia työtapoja. Kulkureitit ja työskentelyalueet olivat pääosin siistit ja hyvässä järjestyksessä. Yhteiset pelisäännöt järjestyksen ja siisteyden ylläpitämiseksi olivat olemassa kaikissa toimipaikoissa. Jokaisessa toimipaikassa työpisteet olivat siistejä ja hyvässä järjestyksessä, mutta kansioita ja papereita oli paljon, niiden järjestys olisi voinut olla parempi. Puolessa toimipaikoista lämpötila työskentelyyn ei ollut hyvä, koska kiinteistössä oli paikoitellen kylmä työskennellä. Esimerkiksi yhdessä kohteessa ilmastointi ei toimi kunnolla, minkä vuoksi koko alueella on etenkin talvisin kylmä työskennellä. 75 prosentissa toimipaikoista oli alueita, joissa henkilökunnalla oli ahdasta työskennellä. Nämä vaatisivat kuitenkin rakenteellisia muutoksia, jotka olisivat turhan suuria saatavutettavaan hyötyyn nähden.

Havainnointia suoritettaessa havaittiin, että jokaisessa toimipaikassa oli työntekijöitä, jotka eivät käyttäneet suojakenkiä. Jokaisessa toimipaikassa oli saatavilla paljon erilaisia suojakäsineitä. Suuressa osassa toimipaikoissa kassoilta työskentely onnistui vain seisten. Pienimmissä toimipaikoissa raskaita nostoja täytyi tehdä ilman työkaverin apua. Ensiapukaapit olivat melko hyvässä tai hyvässä kunnossa jokaisessa toimipaikassa.

6.3 Haastattelun tulokset

Haastatteluissa käytettiin apuna haastattelulomaketta (liite 3). Haastattelut olivat teema-haastatteluja, kysymykset olivat kaikille samat, mutta jokaisessa haastattelussa tarkentavat kysymykset olivat erilaisia. Työntekijöiden haastattelussa yksi kysymys koski oman työturvallisuuden kehittämistä. Jokainen haastateltava nosti esiin kuormien purkamiseen liittyvän ongelman. Tavarantoimittajat kasaavat eineslaatikoista korkeita pinoja, joita on vaikeaa käsitellä turvallisesti ja ergonomisesti. Pinot ovat usein niin korkeita, että ylintä laatikkoa on hankalaa saada alas vaarantamatta omaa työturvallisuutta. Laatikot ovat raskaita ja korkealla, joten niitä on vaikeaa laskea alas hallitusti. Tästä aiheutuu suuri riski loukata itsensä, etenkin selkä ja olkapää joutuvat kovaan rasitukseen. Eineslaatikoiden purkaminen on aiheuttanut työntekijöille työtapaturmia. Kuormien, etenkin einelaatikoiden purkaminen nousi esille myös, kun kysyttiin oman työn suurimpia turvallisuusriskejä. Lähes jokainen tunnisti laatikoiden siirtelyn ja nostamisen suurimmaksi riskiksi.

Työntekijöille oli opastettu oikeat työasennot ja nostotekniikat: puolessa toimipaikoista nostotekniikat ja työasennot opastaa toinen työntekijä työn ohessa, varsinaista koulutusta aiheesta ei ole järjestetty. Haastatteluissa selvisi, että suurimmalle osalle järjestetty jonkinlainen työturvallisuusperehdytys, mutta oli myös toimipaikka, jossa työturvallisuusperehdytystä ei ollut laisinkaan.

6.4 Henkilöstökyselyn vastaukset

Kyselyssä käytettiin kyselylomaketta (liite 2). Kyselyyn vastasi 40 työntekijää. Noin 20 prosenttia vastaajista kertoi, että heille oli sattunut työtapaturma viimeisen vuoden aikana. Näistä työtapaturmista 80 prosenttia kohdistui yläraajoihin eli käsiin ja 20 prosenttia vartaloon selän ja vatsan alueelle. Työtapaturman aiheuttajia oli monia erilaisia, mutta eniten niitä aiheutui kiireen tai huolimattomuuden takia. Muita syitä olivat muun muassa liukkaus, huonokuntoinen suojaväline (suojakäsineet) sekä huono ergonomia. Yleisimpiä aiheutuneita terveysongelmia olivat selkävaivat (47 prosenttia), hartia- ja niskakivut (24 prosenttia) sekä olkapääkivut (18 prosenttia).

Vastaajista 42 prosenttia kertoi joutuvansa työskentelemään vaikeissa tai epämukavissa työasunnoissa joko päivittäin tai usein (3-5 kertaa viikossa). 27 prosenttia joutui työskentelemään epämukavissa tai vaikeissa asunnoissa satunnaisesti eli harvemmin kuin kerran viikossa.

Suurin osa vastaajista (81 prosenttia) kertoi työskentelevänsä kiireessä päivittäin tai usein. Mutta 66 prosenttia vastaajista koki voivansa työskennellä turvallisesti myös kiireisinä hetkinä. 27 prosenttia vastaajista eivät olleet tyytyväisiä työnsä ergonomiaan, eivätkä he kokee voivansa työskennellä ergonomisesti. Lisäksi puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työssä joutuu nostelemaan raskaita taakkoja ilman apuvälineitä tai työkaverin apua. Tämä korostui pienemmissä toimipaikoissa, joissa henkilökuntaa on vähemmän paikalla samaan aikaan.

Viimeisen vuoden aikana 31 prosenttia vastaajista koki työturvallisuutensa vaarantuneen väkivallan tai sen uhan takia. Väkivalta tai sen uhka aiheutui aina asiakkaasta johtuvasta syystä. 62 prosenttia vastaajista kertoi kokeneensa turvallisuutensa uhatuksi juuri asiakkaasta johtuvasta syystä satunnaisesti (harvemmin kuin kerran viikossa). Uhka- ja häiriötilanteita esiintyi suurimmaksi osaksi neljässä eri toimipaikassa. Uhka- ja väkivaltatilanteen aiheuttajaksi kerrottiin asiakasuhkaus (56 prosenttia tapauksista) tai väkivaltaisesti käyttäytyvä huumeidenkäyttäjä (33 prosenttia tapauksista).

Työntekijöistä 65 prosenttia raportoi aina työtapaturmista ja läheltä piti -tilanteista. 12 prosenttia vastaajista raportoi näistä vain joskus tai ei koskaan. Työturvallisuudesta raportointi koettiin kuitenkin yleisesti tärkeäksi. Alle puolet vastaajista (42 prosenttia) piti raportointia helppona, joka vaikuttaa merkittävästi turvallisuushavaintojen määrään.

7 Johtopäätökset, luotettavuus ja opinnäytetyön arviointi

Toiminnallisen opinnäytetyön johtopäätöksinä olivat viisi konkreettista toimenpidettä, joiden avulla SSO voisi pienentää tapaturmataajuutta sekä lisäksi ehdotus SSO:lle soveltuvista mittareista työturvallisuuden seurantaan ja raportointia varten. Opinnäytetyö on luotettava, koska tiedonkeruu- ja analysointimenetelmien tasoa sekä luotettavuutta arvioitiin koko opinnäytetyöprosessin ajan.

7.1 Viisi konkreettista toimenpidettä tapaturmataajuuden pienentämiseksi

Toisena tutkimuskysymyksenä oli ehdottaa konkreettisia toimenpiteitä, joilla SSO:n tapaturmataajuutta voitaisiin pienentää. Toimeksiantajan pyynnöstä konkreettisia toimenpiteitä esitetään viisi. Kaikki viisi toimenpidettä perustuvat tiedonkeruumenetelmillä saatuihin tietoihin sekä opinnäytetyön tekijän omiin johtopäätöksiin.

Tämän opinnäytetyön havainnoinnin ja haastattelujen tulosten perusteella työturvallisuusperehdytyksen taso vaihtelee todella paljon eri toimipaikkojen välillä. Osassa toimipaikoista työturvallisuusperehdytys on osittain sähköisenä ja osittain kirjallisena, osassa kokonaan kirjallisessa muodossa ja joissain toimipaikoissa työturvallisuusperehdytystä ei ole olemassa

missään muodossa. Osassa kohteista, joissa on käytössä kirjallinen työturvallisuusperehdytys, ovat materiaalit eri paikoissa rakennusta ja osa materiaaleista on hukassa. Turvallisuusperehdytyksen taso vaihtelee siis paljon toimipaikkojen välillä. Näiden syiden takia yhdeksi konkreettiseksi toimenpiteeksi työturvallisuuden kehittämiseksi valikoitui työturvallisuusperehdytyksen kehittäminen ja siirtäminen kokonaan sähköiseen muotoon.

Sähköistä työturvallisuusperehdytystä voidaan hyödyntää erityisesti myös silloin, kun kerralla aloittaa paljon uusia työntekijöitä, kuten kesätyöntekijät. Kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden kohdalla perehdytys on erityisen tärkeää, koska heille sattuu herkemmin työtapaturmia. Esimerkiksi SSO palkkaa noin 300 kesätyöntekijää kesäksi 2020. Tällaisessa tilanteessa sähköinen perehdytys olisi tehokasta ja aikaa säästävää.

Sähköisen perehdyttämisen toteutus onnistuu helpoimmillaan hyödyntämällä vanhaa perehdytysvihkoa, päivittämällä sitä tai täyttämällä valmiin perehdytyspohjan. Sähköisen perehdytyksen päivittäminen on nopeaa ja helppoa, jonka ansioista myös tiedot pysyvät paremmin ajantasaisina. Perehdytyksestä kannattaa myös pyytää palautetta sen suorittaneilta työntekijöiltä, joilta voidaan saada hyviä vinkkejä sen kehittämiseen. (Pellinen 2019.)

Sähköisellä perehdytyksellä ja perehdytyksen automatisoinnilla on paljon erilaisia hyötyjä. Yksi tärkeimmistä hyödyistä on, että se säästää aikaa sekä etenkin rahaa. Sähköisestä perehdytyksestä jää aina jälki ja sen avulla voidaan helposti kerätä dataa. Perinteiset perehdytyskansiot häviävät helposti muiden kansioden joukkoon ja pahimmassa tapauksessa myös tiedot häviävät. Tämä konkretisoitui havainnoinnissa. Tiedot eivät myöskään ole helposti saatavilla. Sähköisessä perehdytyksessä materiaalit ja seuranta ovat aina samassa paikassa ja löytyvät helposti. Perehdytysprosessia on myös helppo seurata koko ajan. Lisäksi sähköistä perehdytystä on helppoa ja nopeaa päivittää aina tarpeen vaatiessa.

Perehdytystä ei saa unohtaa työsuhteen myöhemmässäkään vaiheessa. Tavat työskennellä, työn sisältö ja työolot muuttuvat jatkuvasti, joten perehdytyksen on oltava olosuhteita vastaavaa. Opastus ja perehdytys ovat erittäin tärkeä osa henkilöstön osaamisen kehittämistä, jonka takia prosessin tulee jatkua läpi työsuhteen. Myös kokeneet työntekijät tarvitsevat opastusta ja tukea uudessa tilanteessa tai uusiin tehtäviin siirtyessään. (Reditq 2019.) Perehdytys ei koske vain uusia työntekijöitä, vaan myös vanhoja työntekijöitä. Työnopastus auttaa muun muassa työpaikan sisällä uuteen tehtävään siirtyviä työntekijöitä tutustumaan henkilökohtaisiin tehtäviin, vaatimuksiin, edellytyksiin ja vastuisiin. Jos työolosuhteet ja työtehtävät muuttuvat, on työntekijä opastettava uusin asioihin. Työntekijä joutuu muutostilanteessa sopeutumaan uuteen tilanteeseen, myös myönteiset muutokset saattavat aiheuttaa henkistä kuormitusta. (STTK 2020.) Käyttämällä sähköistä perehdytystä voidaan säästää esimiesten aikaa sekä tuoda samalla joustoa perehdytysprosessiin, kun työntekijä voi suorittaa perehdytyksen esimerkiksi omalla älypuhelimellaan tai yrityksen tabletilla. (Pellinen 2019.)

Sähköistä perehdyttämistä voidaan hyödyntää myös vanhojen työntekijöiden vuosiperehdytyksessä. Yhtenä ehdotuksena on, että työntekijät suorittaisivat kerran vuodessa sähköisen työturvallisuusperehdytyksen, jossa kerrataan työturvallisuuden keskeiset asiat sekä käydään mahdolliset uudet asiat läpi. Perehdytys päättyy tenttiin ja yhteenvetoon. Toisin sanoen, kerran vuodessa suoritetaan laadukas perehdytys työturvallisuuden yhteisistä asioista ja tenttään se. Perehdytys olisi kestoaltaan 20-40 minuuttia, johon sisältyy esimerkiksi 10-20 kysymyksen tentti, josta täytyy saada tietty määrä pisteitä, jotta tentin läpäisee.

Käyttämällä sähköistä perehdyttämistä yritys voi tehostaa työntekijöiden perehdyttämistä uusiin tehtäviin säästämällä aikaa sekä luomalla perehdytyksestä mielekkään prosessin. Sähköinen perehdyttäminen säästää kaikki osapuolet ylimääräiseltä paperityöltä. Sähköinen perehdytys tarjoaa monipuolisempia mahdollisuuksia kuin perinteinen tapa. Sähköinen perehdytys voi sisältää tehtäviä, äänitiedostoja tai videoita, jotka tekevät perehdytysprosessista kiinnostavamman. Perehdytyksen digitaalisen seurannan avulla voidaan myös varmistaa, että perehdytys tulee suoritettua sekä sisäistettyä perinpohjaisesti. (Reditq 2019.)

Sähköinen perehdytys on joustavaa ja työntekijä voi suorittaa tarvittavat toimenpiteet esimerkiksi omalla älypuhelimellaan. Monet perehdytyksessä käsiteltävät asiat saattavat tulla ajankohtaiseksi vasta paljon myöhemmin, sähköisen perehdytyksen avulla näihin voisi helposti palata myöhemmin, kun ne ovat ajankohtaisia. Sähköinen perehdytys mahdollistaa myös sen, että tarvittaessa se kulkee mukana esimerkiksi työntekijän älypuhelimessa. Sähköinen perehdytys ei ole sitä, että uusi työntekijä vain jätetään älylaitteen ääreen suorittamaan perehdyttämistä. Tarkoituksena ei ole delegoida perehdytystä älylaitteille tai siirtää vastuuta pois esimiehiltä. Perehdytyksessä kannattaa hyödyntää esimerkiksi videoita. Videot ovat havainnollisia ja monelle niitä on helpompi seurata kuin lukea kirjallisia ohjeita. Tärkeää on, että työturvallisuusasiat käydään selkeästi läpi mielenkiintoisella tavalla, jotta ne jäävät työntekijöiden mieleen. Uhka- ja väkivaltatilanteista raportointi on kasvanut SSO:ssa vuosien aikana. Uhka- ja väkivaltatilanneraportit tulivat suurimmalta osin neljästä eri SSO:n toimipaikasta. Etenkin näiden toimipaikkojen osalta on suositeltavaa, että turvallisuusperehdytykseen kuuluu myös uhkatilanteiden hallinta koulutusta. Tässä voidaan hyödyntää esimerkiksi Kaupan liiton ja Palvelualojen Ammattiliiton kehittämää Uhkaava asiakastilanne-kurssia, jonka voi suorittaa verkossa maksuttomasti.

Sähköisessä perehdytyksessä työntekijää ei ole tarkoitus hylätä laitteen ääreen tai vastuuta siirtää koneille. Sähköinen perehdytys toimii päinvastoin. Työntekijän perehdyttäminen otetaan vakavasti ja siihen todella panostetaan. Sähköinen perehdytys vaatii johdolta ja esimiehiltä jatkuvaa seurantaa ja osallistumista. Toisin sanoen sähköinen perehdytys sitouttaa kaikki osapuolet jopa paremmin kuin perinteiset perehdyttämismenetelmät. (Raekallio 2018.)

Työturvallisuusasioista raportointi on todella tärkeä asia. Kun työtapaturmat raportoidaan, ne voidaan käydä systemaattisesti läpi ja tehdä tarvittavat korjaustoimenpiteet. Jokainen turvallisuushavainto on tärkeä. Yksikin ajoissa tehty turvallisuushavainto saattaa estää vakavan työtapaturman ja säästää jopa ihmishengen. Jotta mahdollisimman moni työntekijä osallistuisi työturvallisuusasioista raportointiin, on raportoinnin oltava mahdollisimman helppoa ja nopeaa. Toimivasta raportointijärjestelmästä hyötyvät sekä työnantaja että työntekijät. Tämän opinnäytetyön henkilöstökyselyyn perustuen SSO:n työntekijöistä 85 prosenttia kokee työturvallisuusasioista raportoinnin tärkeäksi. Havainnoissa ja haastattelussa tuli ilmi, että toimipaikoissa on usein yksi tietokone, jolla kaikki turvallisuusraportit tehdään. Työntekijöistä 65 prosenttia kertoi raportoivansa työtapaturmat ja läheltä piti tilanteet aina, mutta 35 prosenttia raportoi näistä vain joskus tai ei koskaan. Lisäksi 42 prosenttia vastanneista kokee nykyisen turvallisuusasioista raportoinnin helpoksi. Näiden asioiden takia tämä konkreettinen toimenpide keskittyy työturvallisuusasioista raportoinnin kehittämiseen entistä tehokkaammaksi ja helpommaksi, jotta tulevaisuudessa turvallisuushavaintojen määrä kasvaisi, jonka seurauksena työtapaturmat vähenevät ja työturvallisuus kehittyy.

Työturvallisuutta ei voida parantaa, elleivät kaikki ole sitoutuneet asiaan. Turvallisuushavainnot ovat yksi tehokkaimmista keinoista ennaltaehkäistä työtapaturmia. Työpaikoilla, joissa käytetään turvallisuushavaintomenettelyä, tapahtuu muita vähemmän työtapaturmia. Turvallisuutta on myös se, että luodaan välittämisen kulttuuria työympäristöön. Näin edistetään sekä omaa että työkavereiden turvallisuutta. Jokaisen työntekijän tulisi olla aktiivinen turvallisuuspuutteiden havainnoija, ottaa vastuu niistä raportoinnissa sekä keskustella työturvallisuudesta. (Rakennusteollisuus 2018.) Jotta turvallisuushavainnoista raportointi olisi tehokasta ja mahdollisimman moni tekisi niitä aktiivisesti, tulee raportoinnin olla mahdollisimman helppoa ja yksinkertaista. Lisäksi tärkeää olisi, että siihen ei kulu paljon aikaa ja raportin voisi parhaimmassa tapauksessa tehdä heti havainnon tai tapaturman jälkeen. Monilla työkäisillä on käytössään älypuhelin, jota he pitävät lähes aina mukanaan. Olisi kaikin puolin tehokasta ottaa työturvallisuusraportointi käyttöön mobiilisovelluksena. Havainnon tai läheltä piti -tilanteen jälkeen ei tarvitsisi lähteä erikseen toiseen huoneeseen tietokoneelle, vaan raportin voisi tehdä heti omalla älylaitteella. Kun havainnoista raportoidaan nopeasti, niihin voidaan myös reagoida nopeasti.

Tiedonjaon tehostaminen on yksi parhaista menetelmistä parantaa työturvallisuutta. Tilastojen kokoaminen, jokaisen havainnon kirjaaminen ja visuaalisten raporttien läpikäynti tuovat näkyvyyttä ongelmiin sekä motivoivat jatkuvaan parantamiseen (Poimapper 2019). Älylaitteiden, kuten älypuhelimien sovellukset ja niiden käyttö ovat lisääntyneet huomattavasti viime vuosien aikana (Ervasti 2019). Kaikilla tai ainakin mahdollisimman monella työntekijällä olisi S-työturva mobiilisovellus omassa älypuhelimessaan. Sovelluksella olisi mahdollista raportoida työtapaturmista, läheltä piti- ja vaaratilanteista sekä turvallisuushavainnoista. Turvallisuushavainnot voivat olla positiivisia tai esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvä puute. Sovelluksella

olisi mahdollista lukea myös muiden ilmoittamia havaintoja sekä raportteja. Yksi sovelluksen tärkeimmistä ominaisuuksista on se, että käyttäjä voi liittää helposti valokuvan omasta puhe-
limestaan suoraan raporttiin. Raportit ja havainnoinnit menevät jo olemassa olevaan rapor-
tointijärjestelmään S-Turvaan. Työntekijöillä olisi matala kynnys raporttoimiseen, mahdolli-
suus raportoida heti havainnoin jälkeen tai kun siihen on töiden lomassa sopiva hetki.

Mobiilisovelluksella raportointi sujuu yksinkertaisesti ja nopeasti. Jokainen voi omalta osal-
taan vaikuttaa siihen, että työturvallisuus paranee ja riskit sekä vaarat vähenevät. Kun tulok-
set kirjataan suoraan mobiilisovelluksella liittäen mukaan valokuvia, on tuloksia mahdollista
hyödyntää aiempaa laajemmin ja monipuolisemmin. Mobiilisovellus lisää merkittävästi turval-
lisuushavaintojen määrää, koska älypuhelimella tehtävä raportointi alentaa kynnystä ilmoit-
taa havainnoista, puutteista ja tapaturmista.

S-Työturva-mobiilisovelluksella on mahdollista ottaa valokuvia suoraan omalta älypuhelimelta
tai esimerkiksi tabletilta. Mahdollisuuksien mukaan valokuva havainnosta olisi hyvä aina olla.
Mobiiliraportoinnista on hyötyä myös silloin, kun työntekijän äidinkieli ei ole suomi tai hänen
kirjalliset taitonsa ovat muuten rajoittuneet. Mobiiliraportoinnin avulla voidaan liittää kuvia,
joten kirjallista tuottamista ei välttämättä tarvita. Kuvan avulla raportti selkeytyy muille ja
saattaa vähentää kirjoittamisen tarvetta. Sovelluksen avulla turvallisuushavainnon voi lähet-
tää suoraan oikealle henkilölle, jonka vastuualueeseen se kuuluu. On tärkeää, että sovelluk-
sella tehdään myös positiivisia turvallisuushavaintoja. Positiiviset havainnot ovat tärkeitä ja
ne pitää saada dokumentoitua mukaan. Tekemällä positiivisia turvallisuushavaintoja työtur-
vallisuutta on mahdollista johtaa myös positiivisen näkökulman kautta.

Turvallisuushavainnoille ja poikkeamille olisi hyvä määrittää takaraja korjauksen osalta. Näin
ne tulevat hoidettua mahdollisimman tehokkaasti. Sovelluksen avulla tätä pystyttäisiin seu-
raamaan reaaliajassa. Havaintojen ja poikkeamien analysointi kategoriakohtaisesti on tärkeää
turvallisuusjohtamisen näkökulmasta.

Riippumatta siitä millainen sovellus raportoinnissa on käytössä, raportointi ja turvallisuusha-
vaintojen tekeminen on sovelluksen avulla paljon helpompaa kuin ilman sovellusta. Sovelluk-
sen tilalla voidaan käyttää myös selainpohjaista verkkopalvelua, joka kuitenkin muistuttaa so-
vellusta. Silloin sitä voidaan käyttää verkossa tietokoneella tai älypuhelimella. Tällainen rat-
kaisu ei vaatisi sovelluksen lataamista älypuhelimeseen. Pääasia kuitenkin on, että raportointi
on nopeaa ja helppoa. Sovellukseen ei tarvita käyttöohjeita, koska sovellus ohjaa itseään.

Opinnäytetyötä varten haastateltiin yhteensä viittä eri henkilöä. Henkilöt työskentelivät eri-
laisissa toimipaikoissa, kuten pienissä ja keskisuurissa myymälöissä ja liikennemyymälöissä.
Henkilöt olivat kaikki eri ikäisiä ja työsuhteiden pituudet vaihtelivat muutamasta kuukaudesta
yli kymmeneen vuoteen. Silti etenkin yksi asia nousi esiin ja korostui jokaisessa haastatte-
lussa. Kysyttäessä merkittävintä työturvallisuusriskiä sekä sitä, miten työturvallisuutta voisi

omassa toimipaikassa parantaa, nousi joka kerta esiin kuormien purkamisen turvallisuus. Etenkin eineslaatikoiden purkaminen koettiin suureksi riskiksi, koska tavarantoimittajat pinoavat laatikot niin korkeiksi pinoiksi, että ylimpiin laatikoihin on vaikeaa edes yltää ja lisäksi laatikot ovat painavia. Etenkin pienemmissä toimipaikoissa sekä keskisuurissa toimipaikoissa ilta-aikaan näitä laatikoita puretaan useimmiten yksin. Raskaat ja korkealla olevat laatikot voivat aiheuttaa erilaisia työtapaturmia, jotka voivat kohdistua etenkin olkapäihin ja selkään. Korkealla oleva laatikko voi myös tippua nostajan päälle. Perustuen näihin asioihin, yhdeksi konkreettiseksi toimenpiteeksi valittiin ohjeistuksen tekeminen tavarantoimittajille.

Myymälöihin tulee paljon tuotekuormia suurilla rullakoilla ja lavoilla. Tuotelaatikot ovat usein kasattu korkeiksi pinoiksi. Kaikki haastatteluun osallistuneet työntekijät kokivat laatikoiden nostamisen korkealta kuormittavaksi ja suureksi työturvallisuusriskiksi. Tuotekuormat puretaan pääosin käsin ja usein kuormat ovat työntekijän hartiatason yläpuolella. Perustuen Tapaturmavakuutuskeskuksen (2019, 43) tietoihin, esineiden käsittely on yksi merkittävimmistä riskitekijöistä myymälätyöskentelyssä. Haastattelujen mukaan tavarantoimittajilla korkeiden pinojen kasaaminen ja tehokkuus menevät usein turvallisuuden edelle. Vuonna 2018 esineiden käsittelyyn liittyviä työpaikkatapaturmia sattui kaupan alalla yhteensä 3200 kappaletta, joka oli 29 prosenttia kaikista työtapaturmista. Myös taakan siirtäminen käsivoimin on yleinen työpaikkatapaturman aiheuttaja kaupan alalla. Näitä sattui vuonna 2018 yhteensä 2026 kappaletta, joka oli 19 prosenttia kaikista työtapaturmista (Tapaturmavakuutuskeskus 2019, 43).

On selvää, että esineiden käsittely ja siirtäminen aiheuttavat yleisesti kaupan alalla työtapaturmia. Näin on myös SSO:ssa. Kuormien purkaminen ja laatikoiden siirtely on päivittäinen tehtävä päivittäistavarakaupoissa. Kaikkia esineiden siirtelystä ja käsittelystä aiheutuvia tapaturmia ja läheltä piti -tilanteita ei voida estää, mutta asiaan on mahdollista puuttua ennaltaehkäisevästi. Asiaan saattaisi olla muitakin ratkaisuja, mutta kustannustehokkain ratkaisu olisi tehdä tavarantoimittajille ohjeistus laatikoiden pinoamisesta turvallisuus ja ergonomisuus huomioiden ja vaatia ohjeistuksen noudattamista työntekijöiden työturvallisuuteen vedoten. Kun pinot olisivat pinottu matalammiksi, olisi niiden käsittely paljon turvallisempaa ja ergonomisempaa sekä lisäksi työskentelystä tulisi tehokkaampaa. Ohjeistuksen tekeminen tai vuoropuhelu tavarantoimittajan edustajan kanssa ei vie paljoa aikaa ja parhaassa tapauksessa kaupan työntekijät voivat työskennellä turvallisemmin ja tehokkaammin, joka näkyy myös tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden vähenemisenä. Myös työviihtyvyys paranee, kun työn voi tehdä turvallisemmin.

Kun kirjallisuuskatsauksessa perehdyttiin S-Turvan työtapaturmaraportteihin, havaittiin, että yläraajoihin kohdistuneista työtapaturmista 37 prosenttia olisi ollut kokonaan estettävissä tai seuraukset olisivat olleet pienemmät, jos olisi käytetty oikeita, tilanteeseen sopivia suojakäsineitä. Samoin 46 prosenttia alaraajoihin kohdistuneista työtapaturmista olisi ollut estettävissä tai seuraukset olisivat olleet pienemmät, jos olisi käytetty oikeita, tilanteeseen sopivia

suojajalkineita. Ylä- ja alaraajoihin kohdistui yhteensä 360 työtapaturmaa, joista 36 prosenttia olisi oikeilla ja tilanteeseen sopivilla suojavälineillä ollut estettävissä tai seuraukset pienemmät. SSO tarjoaa työntekijöilleen turvakengät sekä useita erilaisia vaihtoehtoja suojakäsineistä. Havainnoidessa huomattiin, että käsineitä oli jokaisessa kohteessa saatavilla. Henkilöstökyselyyn perustuen SSO on myös tarjonnut työntekijöille sopivat turvakengät. Koska suojavälineet tarjotaan, mutta silti niin suuri osa työtapaturmista sattuu, koska suojavälineitä ei joko ole käytetty tai ne ovat olleet vääränlaiset, niin yhtenä konkreettisenä toimenpiteenä ehdotetaan esimiesten ja henkilökunnan riskitietoisuuden kasvattamista, jotta tulevaisuudessa suojavälineitä käytetään enemmän ja työtapaturmien määrä vähenee. Toimenpiteellä ehdotetaan keinoja vaikuttaa henkilöstön turvallisuusasenteisiin, jotta työntekijät eivät tietoisesti jättäisi käyttämättä suojavälineitä, ja toisaalta, että linjaesimiehet puuttuisivat jämäksi suojantein käyttämättömyyteen.

Poutalan (2018) mukaan ympäristön riskejä ja vaaroja on vaikeaa havainnoida ilman riskitietoisuutta. Mikäli turvallisuusilmoitus on hankala prosessi, saattaa ilmoitukset ja havainnot jäädä kokonaan tekemättä. Tällaisessa tilanteessa riskien juurisyihin ei voida vaikuttaa. Poutala (2018) korostaa, että ilmoituksia tulee myös käsitellä täsmällisesti, jotta ilmoituksen tekijälle ei tule tunnetta, että ilmoitusten tekeminen on merkityksetöntä. Systemaattinen riskienhallinta vaatii riskien ja vaarojen havaitsemista, niistä ilmoittamista ja täsmällistä ilmoitusten käsittelyä. Poutala (2018) toteaa, että yksilön riskitietoisuudella on ratkaiseva merkitys tämän kokonaisuuden onnistumiselle.

Tutkimusten mukaan työturvallisuuden yksi suurimmista ongelmista on työntekijöiden asenne. Vaikka riskit tunnistetaankin, niihin ei silti suhtauduta tarpeeksi suurella vakavuudella. Ongelmat asenteissa vaivaavat sekä työnantajia että työntekijöitä (Turvallisuushavainto n.d). Etenkin Suomessa yhtenä haasteena on erityisesti työkaverin käytökseen puuttuminen. Asenneongelmissa kyse on usein yrityksen kulttuurista. Todettuihinkin riskeihin ei välttämättä suhtauduta riittävän vakavasti. Asenneongelma vaivaa sekä työnantaja- että työntekijäpuolta. Työnantajan tehtävänä on tarkkailla miten työntekijät työskentelevät sekä tarpeen vaatiessa puuttua asiaan. Mikäli huomautuksista huolimatta muutosta ei tapahdu, työnantajan on toimittava tiukemmin. Asiantuntijoiden mukaan asenne on kaikki kaikessa työturvallisuudessa. Toimivat ohjeet tai säännöt eivät auta, jos niitä ei noudateta. Huonossa työturvallisuudessa on usein kyse ylpeydestä, juurtuneista tavoista, välinpitämättömyydestä tai toimintakulttuurista. Ajatellaan, että omalla ammattitaidolla selvitetään tilanteet, vaikka oikeasti tilanne vaatisi esimerkiksi suojuksia. (Niskanen 2017.)

Työtapaturmiin vaikuttavat monet eri asiat, kuten työntekijän vireystila ja toiminta, työnantajan toiminta, työolosuhteet ynnä muut sellaiset. Vaikka työturvallisuus rakentuukin monista asioista, on työntekijän asenteet keskeisessä asemassa. Työntekijän asenne vaikuttaa turvallisuuskäyttäytymiseen esimerkiksi, kun hän valitsee turvallisen ja ei-turvallisen työtavan

väliltä, suojainten ja työvälineiden asianmukaisesta käytöstä tai työturvallisuutta koskeviin ongelmiin puuttumisesta. (Nykänen 2015.) Työturvallisuuden tulisi olla aidosti kaikkien yhteinen asia. Jokaisen työntekijän tulisi kokea, että he voivat aidosti vaikuttaa omalla panoksellaan työpaikkansa turvallisuuteen. Yhtenä tehokkaimpana keinona yhteisen turvallisuusasenteen kehittämiseen on pidetty turvallisuushavainto- ja vaaratilannemenettelyä. Niiden avulla voidaan parantaa työntekijöiden tietoisuutta työn turvallisuudesta ja tehdään helpoksi riskeistä ja vaaroista raportointi sekä niihin positiivisella tavalla puuttuminen. Toimivat käytännöt edellyttävät esimiehiltä oikeanlaista asennetta. Ensimmäinen tehty raportti tai ilmoitus jää todennäköisesti viimeiseksi, jos siihen ei saa asiallista palautetta. Toimivasta käytännöstä esimiehelle palkkiona on se, että hänen vastuullaan olevista asioista huolehtii parhaimmillaan jopa koko yrityksen tai toimipaikan henkilökunta. Saadut palautteet voidaan hyödyntää tehokkaasti, jos tehdyt turvallisuushavainnot ja vaaratilanneilmoitukset käsitellään yhteisesti esimerkiksi viikoittain tai kuukausittain järjestetyssä palaverissa. Myös tiedottaminen koko organisaation sisällä voi olla tarpeellista, etenkin tapauksista, joilla saattaa olla merkitystä myös muiden toimipaikkojen turvallisuudelle. Riskejä voidaan hallita, kun johto varmistaa ja valvoo, että korjaavat toimenpiteet varmasti myös toteutetaan toimipaikoissa. (Suunto 2017.)

Turvallisuushavainto- ja vaaratilannemenettely on todettu tehokkaaksi keinoksi yhteisen turvallisuusasenteen kehittämiseksi. Tässä työssä ehdotettiin aiemmin kehittäväksi toimenpiteeksi S-Työturva mobiilisovelluksen käyttöönottoa helpottamaan ja nopeuttamaan turvallisuusraportointia, jotta niiden määrä kasvaisi. Opinnäytetyössä yhtenä toimenpide-ehdotuksena on myös turvavarttien järjestäminen, jossa tehtyjä turvallisuus- ja vaarantilanneilmoituksia voidaan käsitellä yhdessä. Yhdistämällä nämä kaksi ehdotettua toimenpidettä, voidaan vaikuttaa sekä työntekijöiden että linjaesimiesten turvallisuusasenteisiin. On tärkeää, että työntekijät huomaavat, että turvallisuusraportit otetaan vakavasti, käsitellään ja tehdään mahdolliset tarvittavat toimenpiteet. Tällä tavalla voidaan vaikuttaa positiivisesti koko henkilöstön turvallisuusasenteisiin, jonka seurauksena parhaimmassa tapauksessa koko henkilöstö huolehtii työturvallisuusasioista.

Organisaatiot toimivat hierarkkisesti, mutta työturvallisuus on kuitenkin koko organisaatiota koskeva asia. Suuri osa työturvallisuuden kehittymisestä riippuu siitä, että työntekijät muistavat huomioida työturvallisuuden periaatteet omassa toiminnassaan. Jotta työturvallisuutta voidaan kehittää, tarvitsee se tuekseen turvallisuustietoisuuden, kehittyvän turvallisuuskulttuurin. Työturvallisuus on yhteinen asia, joten kehittyvä turvallisuuskulttuuri on mahdollista luoda ainoastaan yhteistyössä työntekijöiden kanssa. On tärkeää, että johto osoittaa olevansa sitoutunut työturvallisuuteen ja sen kehittämiseen. Lisäksi työntekijät täytyy ottaa mukaan työturvallisuuden kehittämiseen. Silloin kun työturvallisuuden kehittäminen on ennakoivaa, on mahdollista tunnistaa etukäteen riskitilanteet ja työturvallisuusuhat. Samalla niille olisi mahdollista määrittää korjaavat toimenpiteet ennen kuin ne realisoituvat. (Granite 2020.)

Henkilösuojaimia käytetään, kun työtehtävien vaaratekijöitä ei pystytä muuten vähentämään riittävästi tai poistamaan. Henkilösuojaimien tarkoitus on suojata käyttäjänsä tehokkaasti, kun sopivia ja hyväkuntoisia suojia käytetään oikein (Työterveyslaitos n.d, 1). Henkilösuojaimilla tarkoitetaan kaikkia työntekijän käyttämiä varusteita ja välineitä, jotka on suunniteltu suojaamaan tapaturmilta työssä. Henkilösuojaimia ovat esimerkiksi turvakengät, suojalasit ja suojakäsineet (Työsuojeluhallinto 2014, 5). Henkilösuojaimet eivät kuitenkaan poista vaaratekijöitä. Työnantajan tehtävä on suojaimien hankinta, suojainkoulutus sekä käytön ja huollon organisointi. Henkilösuojaimein suojaa ainoastaan, jos se on oikein valittu, sitä käytetään oikealla tavalla ja se on sopiva käyttäjälleen. On myös erittäin tärkeää, että käytön motivaatio on kohdallaan. Oikeanlainen käyttö vaatii opastusta tai koulutusta. (Työterveyslaitos n.d, 1.) Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan, että nämä ehdot täyttyvät.

Tärkeää on kertoa, miltä riskeiltä suojaimein suojaudutaan. Työntekijöiden täytyy tietää, mistä uusista suojaimeista saa ja miten kauan niitä voi käyttää. Työntekijän velvollisuus on käyttää suojaimeita työnantajan ohjeistamalla tavalla ja ilmoittaa suojaimeissa ilmenneistä puutteista. Suurimpana ongelmana henkilösuojaimein käytössä on niiden alhainen käyttöaste. Tähän voidaan puuttua parantamalla turvallisuuskulttuuria ja varmistamalla suojainten saatavuus ja käyttömukavuus. On myös hyödyllistä kerätä työntekijöiltä suojainkäytön kokemuksia ja ottaa ne huomioon suojainvalinnoissa. Käyttäjällä on paras tieto työolosuhteista, joten työntekijät tulee ottaa mukaan suojainten valintaprosessiin. (Työterveyslaitos n.d, 4-5.)

Henkilösuojaimein alhaiseen käyttöasteeseen vaikuttaa työntekijöiden turvallisuusasenteet. Työntekijät ovat kuitenkin velvollisia käyttämään heille ohjeistettuja suojaimeita. Esimiesten tulee valvoa niiden käyttöä sekä puuttua välittömästi, mikäli niiden käyttö laiminlyödään. Mikäli esimies katsoo suojainten käyttämättömyyttä kuitenkin sormien läpi, muutosta tuskin koskaan tapahtuu. Suojaimien käyttämättä jättäminen tai vääränlainen käyttö on aiheuttanut niin paljon työtapaturmia, että niihin on pakko puuttua jämäkästi, jotta tulevaisuudessa suojaamattomuudesta johtuvat työtapaturmat vähenevät. Esimiesten riskitietoisuuden kasvattaminen on hyvä keino lisätä tällaisiin tilanteisiin puuttumista. Jotta suojaimet olisivat mahdollisimman mukavia käyttää, kannattaa kerätä käyttökokemuksia työntekijöiltä, jotka käyttävät niitä päivittäisessä työskentelyssä. Kun työntekijät otetaan suojainten valintaan, on mahdollista kasvattaa niiden käyttöastetta.

Yksi tapa parantaa suojainten käyttöä voisi olla työpaikan kampanjat. Lisäksi esimiesten täytyy käyttää suojaimeita esimerkillisesti ja vaadittava myös muilta suojainten käyttöä. Uusille työntekijöille täytyy kouluttaa suojainten käyttö heti työsuhteen alkaessa. Työntekijällä on lakisääteinen velvoite käyttää työnantajan osoittamia suojaimeita, kun suojaimet on valittu työpaikalle riskinarviointiin perustuen. Jos työturvallisuuden riskit ovat suuret, työnantaja voi ottaa käyttöön suojainten käyttöpakon, johon liittyy sanktioita, mikäli suojaimeita ei käytetä.

Työnantaja on vastuussa työntekijöiden työturvallisuudesta, joten järeitä keinoja on oltava, jotta vakavien onnettomuuksien todennäköisyys pienenee. Työpaikan työsuojelutoimikunta tekee päätöksen käyttöpakosta ja sanktioista, jotta päätöstä tukee sekä työnantaja että työntekijät. Jotta suojainten käyttöpakko toimii, on suojainten käyttöä valvottava. (Työterveyslaitos n.d, 5-7.)

Suojainten käytöstä voidaan järjestää esimerkiksi kampanjoita, jotta työntekijät huomaavat niiden tärkeyden. Kampanjoiden avulla voidaan nostaa esille tiettyjä asioita. Sanktiot ovat todella järeä keino. Mutta toisaalta niiden avulla onnettomuuksien todennäköisyyttä voidaan pienentää. Ennen sanktioita tulee kuitenkin käyttää muita positiivisempia keinoja.

Tutkimusten mukaan aktiivinen työntekijöiden osallistaminen on edellytyksenä turvallisuuskulttuurin kehittämisessä. Myös työterveys- ja työturvallisuuden hallinnan järjestelmästandardi (ISO 45001) tukee tätä väitettä. Sitoutunut työntekijä ymmärtää, mikä merkitys turvallisella toimintatavalla ja omalla suorituksella on yrityksen menestykseen. Hän huolehtii myös muiden työturvallisuudesta, varmistaa, että asiat tehdään aina ohjeiden mukaisesti sekä kertoo tarvittaessa mielipiteensä työturvallisuudesta. Kaikki työntekijät eivät kuitenkaan sitoudu. Siihen voi olla monta syytä. He eivät ehkä koe saavansa riittävää arvostusta tai heidän ehdotuksiaan ei ole otettu vakavasti. Myös esimiehillä on suuri vaikutus, mikäli esimiehet eivät toteuta käytännön työturvallisuutta ja näytä mallia muille, viestii se välinpitämättömyydestä. Tällainen tilanne vaikeuttaa yhtenevän turvallisuuskulttuurin syntyä ja saattaa johtaa erilaisiin turvallisuusongelmiin. Työturvallisuus edellyttää viestintää ja esimerkin näyttämistä, toisin sanoen työturvallisuuspuheiden viemistä käytäntöön. Myös esimiesten on osallistuttava työturvallisuuskoulutuksiin ja tehtävä vaara- ja läheltä piti -ilmoituksia. (Työsuojeluvaltuutettu 2019.) Turvallisuusjohtaminen on terveellisten työolojen ja turvallisen työympäristön järjestelmällistä ja suunnitelmallista seuranta- ja kehittämistä sekä henkilöstön vastuuttamista toimimaan turvallisesti. Tavoite on hallita työpaikan työturvallisuus- ja työterveysriskejä johtamisen keinoin sekä ennalta ehkäistä tapaturmia ja työstä johtuvia sairauspoissaoloja. Esimiesten tulee toteuttaa työsuojelun toimintaohjelman periaatteita ja kannustaa työntekijöitä tekemään parannusehdotuksia ja työturvallisuuteen. Myönteisen ja kriittisen palautteen antaminen ja saaminen on tärkeää. Esimiesten tehtävänä on toteuttaa ja valvoa, että kaikki sitoutuvat yhteisiin arvoihin. (Rauramo & Harjanne 2011, 4.)

Esimerkillä on todella suuri merkitys työturvallisuudessa. Linjaesimiesten tulee toimia hyvänä esimerkkinä kaikissa työturvallisuusasioissa, etenkin suojainten käytössä. Linjaesimiesten tulee myös käsitellä ilmoitettuja turvallisuusilmoituksia ja havaintoja, jotta työntekijät huomaavat, että niihin suhtaudutaan vakavasti ja jokaisen ilmoitus käsitellään. Linjaesimiesten täytyy myös itse tehdä turvallisuusilmoituksia. Turvavartit ovat hyvä keino osoittaa, että linjaesimiehet myös johtavat turvallisuutta omissa toimipaikoissaan.

Jokainen työntekijä on velvollinen noudattamaan ohjeita, turvallisia työtapoja sekä puuttua työturvallisuuden laiminlyönteihin. Vääriä työtapoja tai riskinottoa ei pidä hyväksyä myöskään työkavereilta. Hiljainen hyväksyminen on myös työturvallisuuslainlyönti tai -rikkomus. Työntekijöiden toimintaan voidaan vaikuttaa esimerkiksi kannusteilla ja sanktioilla. Kannusteet motivoivat paremmin kuin sanktiot, mutta mikäli kannusteet eivät toimi, on siirryttävä sanktioihin. Omien työntekijöiden kanssa tulee käydä läpi, millä menettelytavoilla ja keinoilla omien työntekijöiden työturvallisuutta voidaan edistää. Asioiden käyttöönottoa ja omaksuttamista auttaa, jos säännöt laaditaan yhdessä. Uusien työntekijöiden kanssa työturvallisuusohjeistus tulee käydä läpi allekirjoittaessa työsopimusta, jonka jälkeen ohjeistus otetaan työsopimuksen liitteeksi. Näin voidaan varmistaa, että asiat on ymmärretty samalla tavalla ja niihin sitoudutaan. Suojainten käyttöön voidaan vaikuttaa parhaiten vaikuttamalla yleisesti turvallisuusasenteisiin. Työntekijän riskitietoisuuteen voidaan vaikuttaa jo heti työsuhteen alkaessa monipuolisella turvallisuusperehdytyksellä ja turvallisuuskävelyllä. Turvallisuusperehdytyksellä luodaan perusta turvalliselle työskentelylle. Turvallisuuskävelyn avulla työntekijä tulee tutuksi työpaikkansa kanssa ja oppii havainnoimaan erilaisia riskejä. Erityisen tärkeää on siis linjaesimiesten riskitietoisuus, jotta he voivat toimia itse hyvänä esimerkkinä alaisilleen ja samalla kasvattaa myös heidän riskitietouttaan, joka johtaa turvallisuusasenteiden paraneamiseen.

Viimeisenä konkreettisenä toimenpiteenä suositellaan turvavarttien sisällyttämistä työturvallisuustoimintaan. Ainakin osassa SSO:n toimipaikoista on otettu käyttöön turvallisuustuokiot, jotka ovat ainakin osittain vastaavat kuin tässä esitetty turvavartti. Turvavartit tulee ottaa pysyväksi osaksi SSO:n turvallisuustoimintaa. Turvavartit ovat tärkeä osa työturvallisuustoimintaa, koska niissä käydään yhdessä läpi ja kehitetään työturvallisuusasioita. Turvavarttien avulla on myös mahdollista kehittää yrityksen turvallisuuskulttuuria sekä lisätä henkilöstön tietoisuutta riskeistä ja vaaroista ja näiden ansiosta myös parantaa turvallisuusasenteita.

Turvavartin tavoitteena on parantaa työturvallisuusasenteita ja -tietoutta sekä varmistaa tiedonkulku kaikille työntekijöille muun muassa työn riskeistä ja vaaratekijöistä, sattuneista tapaturmista ja vaaratilanteista sekä turvallisuussääntöjen ja -ohjeiden muutoksista. Turvavartit eivät vaadi paljoa aikaa, mutta niillä voi olla suuria vaikutuksia työturvallisuuteen. Henkilöstön turvallisuustietoisuus kasvaa ja esimiehet oppivat turvallisuuden johtamista. Turvavartteja voidaan pitää esimerkiksi kerran kuukaudessa tai kerran kolmessa kuukaudessa, mutta turvavartit ovat sitä tehokkaampia, mitä useammin niitä järjestetään.

Turvavartilla on useita tavoitteita, kuten saada aikaan keskustelua työturvallisuudesta ja palautetta tai ongelmia esimiehen tietoon, pitää turvallisuus esillä ja tehdä siitä arkinen. Lisäksi turvavartit osoittavat, että esimies johtaa työturvallisuutta. Turvavarteissa on myös mahdollista työstää yhdessä työturvallisuuteen liittyviä asioita ja saada aikaan välittömiä parannuksia. Lisäksi turvavartin järjestäminen opettaa esimiehelle turvallisuutta, koska hänen täytyy

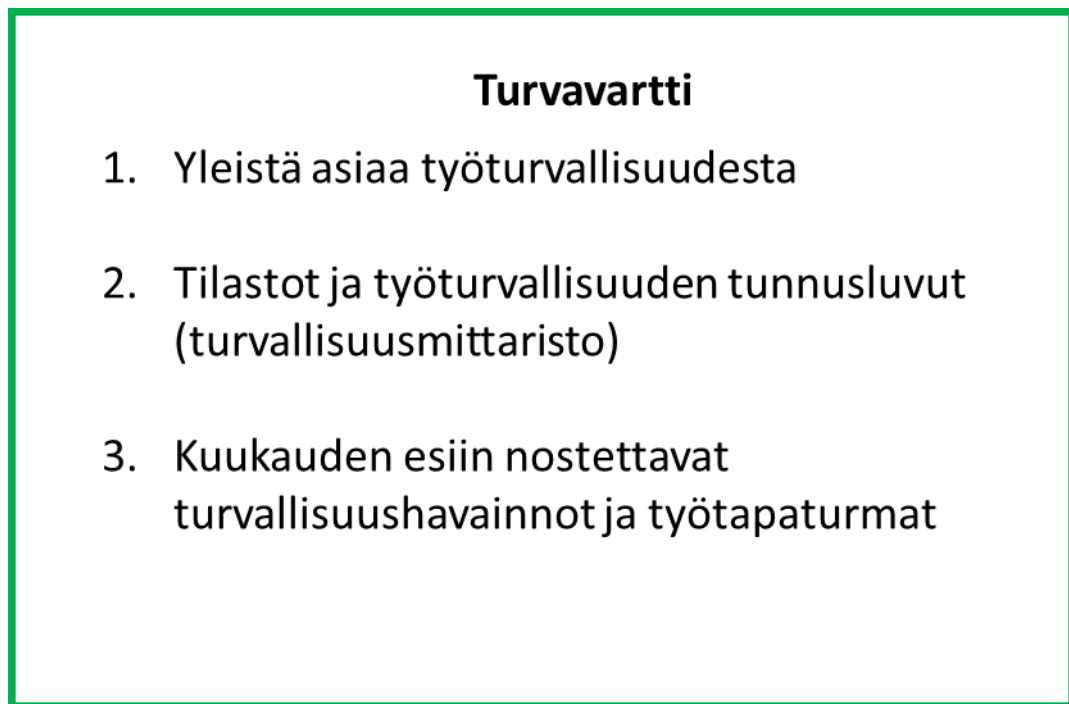
perehtyä asiaan, jotta voi kouluttaa sen muille. (Tapaturva n.d.) Turvavartti on linjavastuullisen esimiehen pitämä samalla alueella työskentelevien tai samaa työtä tekevien työntekijöiden epämuodollisia tai muodollisia kokoontumisia. Siinä käsitellään jotain turvallisuusaihetta, joka on ajankohtainen, kuten suojakäsineiden käyttöä. Turvavartissa esimiehellä on mahdollisuus antaa vastavuoroista palautetta, vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden turvallisuusasenteisiin sekä jakaa tärkeää tietoa. Turvavartit ovat konkreettisia ja käytännöllisiä tilaisuuksia. Ne ovat kestoltaan 10-15 minuuttia ja ne järjestetään työn äärellä. Turvavartit tarkoituksena on pitää henkilöstö varuillaan työhön liittyvistä riskeistä ja vaaroista. On todettu, että turvavartit herättävät työntekijöitä tiedostamaan työhön liittyviä vaaroja sekä torjuvan vahinkoja ja tapaturmia. Turvavarteissa voidaan tuoda esille ajankohtaisia ongelmia työpisteessä tai työssä. (Simola 2005, 134-252.)

Turvavartit ovat hyvä keino työturvallisuuden kehittämiseen. Turvavarteissa voidaan käydä läpi esimerkiksi tässä opinnäytetyössä esiin nousseita tärkeitä työturvallisuusasioita, kuten suojavälineiden käyttöä, ergonominen työskentely, uhka- ja väkivaltatilanteet sekä työturvallisuuden mittaaminen. Turvavarteissa voidaan koko henkilöstön voimin pohtia ratkaisuja työtapaturmien ehkäisyyn ja turvalliseen työskentelyyn. Turvavartit ovat kestoltaan 10-15 minuuttia, joten ne voidaan järjestää esimerkiksi ennen vuoron aloitusta tai työvuoron jälkeen. Turvavartit ovat myös hyvä hetki tuoda esiin ei-kiireellisiä parannusehdotuksia ja ongelmia.

Turvavarttien tehokkuus perustuu moneen asiaan. Turvavarteissa koko henkilöstö kertailee ja oppii tehokkaasti turvallisuuden pelisäännöt, tulee tietoisemmiksi riski- ja vaaratekijöistä sekä oikeista työtavoista. Lisäksi henkilöstön tekemät turvallisuushavainnot ja vaaratilanneilmoitukset ovat laadukkaampia ja niitä tehdään enemmän. Turvavarteissa esimiehet oppivat johtamaan turvallisuutta ja kantamaan vastuuta työntekijöiden perehdyttämisestä. Lyhyet tietoisuuskäskyt turvallisuudesta ovat mieleenpainuvia ja mielenkiintoisia, joten henkilökunta jaksavat kuunnella ne loppuun asti keskittyen. Säännöllisesti pidetyt turvavartit herättävät keskustelua, jonka seurauksena turvallisuusasiat jäävät paremmin henkilöstön mieleen. Toimiva turvavarttiprosessi toimii myös tehokkaana kommunikointivälineenä. Turvavarttien avulla voidaan dokumentoida johdolle, että työntekijöille on perehdytetty sekä opastettu turvallisuuden liittyviä tärkeitä sääntöjä ja ohjeita. Tiivistettynä, turvavartit vähentävät todistetusti tapaturmien määrää. (Kiwa 2016b.)

Turvavartit ovat mahdollisimman hyödyllisiä, kun niiden sisältö valitaan tilanteen mukaan. Toisin sanoen, esimiehen tulee muokata turvavartti sen mukaan, mikä on milloinkin ajankohtaista. Esimerkiksi jos edellisen kuukauden aikana on sattunut useita työtapaturmia tai lähestyttäessä piti -tilanteita, jotka olisivat olleet vältettävissä oikeilla suojavälineillä, voidaan seuraavassa turvavartissa käsitellä suojavälineiden oikeanlaista käyttöä. Turvavartti voi sisältää myös työhyvinvointiin ja -terveyteen liittyviä asioita. Turvavartin aiheiden valinnassa voi pyytää apua esimerkiksi turvallisuuspäälliköltä tai turvallisuusasiantuntijoilta.

Turvavartti voidaan rakentaa esimerkiksi kolmesta pääkohdasta. Ensimmäisessä osiossa käydään läpi yleisesti työturvallisuutta. Aihe vaihtelee joka kerta. Aiheena voi olla esimerkiksi suojainten käyttö tai ergonominen työskentely. Seuraavassa osiossa tarkastellaan turvallisuusmittariston tunnuslukuja, kuten tapaturmataajuutta. Tapaturmataajuutta voidaan verrata esimerkiksi vuoden takaisen vastaavaan lukuun ja katsoa, onko työturvallisuus kehittynyt. Läpi käydään myös turvallisuushavaintojen lukumääriä sekä mahdollisesti muita ennakoivia turvallisuusmittareita. Kolmannessa osiossa käydään läpi tapahtuneita työtapaturmia tai turvallisuushavaintoja, joita halutaan nostaa esille ja, joista keskustellaan yhdessä henkilöstön kanssa. Esimerkiksi voidaan käydä läpi sattunutta tapaturmaa ja miettiä miten vastaavat tapaturmat voitaisiin ehkäistä tulevaisuudessa. Tarkoituksena on oppia työtapaturmista, kasvatetaan tietoisuutta turvallisuudesta ja kehittää turvallisuuskulttuuria. Ehdotetun turvavartin rakenne on havainnollistettu kuviossa 4.



Kuvio 4: Opinnäytetyössä ehdotetun turvavartin rakenne

7.2 Ehdotettu turvallisuusmittaristo

Toisena tutkimuskysymyksenä oli soveltuvan mittarin tai mittariston suosittelu SSO:lle työturvallisuuden mittaamiseen ja johdolle raportointiin. Tällä hetkellä turvallisuusmittaristoon kuuluu tapaturmataajuus sekä useita ennakoivia mittareita, kuten turvallisuushavainnot. Koska SSO:lla on käytössään jo useita monipuolisia ennakoivia turvallisuusmittareita, keskitytään tässä turvallisuusmittariston kehittämisessä pääosin reagoivien mittareiden suositteluun. Ennakoivat mittarit ovat kuitenkin mukana turvallisuusmittaristossa. Pelkästään yhden

soveltuvan mittarin sijasta tässä opinnäytetyössä päätettiin suositella koko turvallisuusmittaristoa kokonaisuutena sisältäen sekä reagoivat että ennakoivat mittarit.

Ennakoivilla eli proaktiivisilla mittareilla tarkkaillaan yrityksen työturvallisuuden edistämiseksi tehtyä työtä, työturvallisuusjärjestelmän vaatimusten mukaisuutta sekä työympäristön ja turvallisuusjohtamisen tasoa (Tappura ym. 2010, 4). Ennakoivalla mittaamisella tarkoitetaan turvallisuustason seuraamista ennen kuin mitään vahinkoa tai tapaturmia on tapahtunut (Henttonen 2000). Ennakoivia turvallisuusmittareita ovat esimerkiksi turvallisuushavainnot, riskien arviointi sekä työturvallisuuskoulutus (Tappura ym. 2010, 10). Reagoivilla toisin sanoen jälkikäteisillä mittareilla mittaaminen on ei-toivottujen tapahtumien tilastointia ja seuraamista. Näillä mittareilla seurataan esimerkiksi vaaratilanteita, työtapaturmia ja onnettomuuksia (Henttonen 2000). Kun tutkitaan häiriöitä ja vahinkoja ja opitaan niistä, saadaan tietoa häiriömahdollisuuksista ja voidaan tehdä kehitys- ja parannustoimenpiteitä. Reagoivia työtapaturmamittareita ovat esimerkiksi työpaikkatapaturmien määrä, tapaturmataajuus, tapaturmaesiintyvyys ja tapaturmapoissaoloprosentti (Tappura ym. 2010, 4-7).

Työturvallisuuden ja -terveyden mittaaminen ei ole helppoa. Siihen ei löydy yksinkertaista ratkaisua. Ei ole olemassa yhtä yksittäistä luotettavaa mittaria työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvälle suorituskyvylle. Tarvitaan siis useampia mittareita. Mittareita valitessa tulee ottaa huomioon yritysten erilaiset tarpeet sekä keskeiset riskit. Mittaamisen tulisi tukea valittua strategiaa sekä keskeisiä kehittämiskohteita. On monta hyvää syytä mitata työturvallisuutta. Mittaamisella saadaan tietoa yrityksen suorituskyvystä turvallisuuden suhteen. Sen avulla voidaan seurata tavoitteiden saavuttamista ja kehitystä. Mittareilla voidaan selvittää, toimiiko turvallisuusjohtaminen tehokkaasti läpi koko organisaation sekä voidaan kohdentaa ja valita parannustoimenpiteet, kuten investoinnit ja koulutus tehokkaasti. Mittaamalla voidaan myös vertailla omaan aiempaan ja toisten suorituskyykyyn sekä voidaan ennakoida tulevaisuutta. Hyvällä turvallisuusmittarilla on monia ominaisuuksia. Se sopii organisaation omaan toimintaan ja mittaa kilpailukyyn kannalta olennaisia tekijöitä. Mittari kertoo, kuinka hyvin tavoitteet ja päämäärät saavutetaan. Hyvä turvallisuusmittari on yksinkertainen, looginen ja luotettava. Lisäksi se on kustannustehokas tietojen keruun kannalta. (Tappura 2010.)

Opinnäytetyön alkaessa SSO:n turvallisuusmittaristoon kuului reagoivia sekä ennakoivia mittareita. Ainoana reagoivana mittarina käytettiin tapaturmataajuutta. Ennakoivia mittareita käytössä on useita, kuten turvallisuus- ja läheltä piti -ilmoitukset, positiiviset turvallisuushavainnot, turvallisuuskävelyt, turvallisuus henkilöstöpalaverissa ja turvallisuuskoulutus. Johtopäätöksenä tästä voidaan todeta, että ennakoivia mittareita on käytössä useita ja ne ovat monipuolisia. Reagoivista eli jälkikäteisiä mittareista käytössä on vain tapaturmataajuus, joten kehittäminen ja suositukset kohdistuivat pääosin reagoiviin mittareihin.

Tappura ym. (2010, 7) toteavat tärkeimpien turvallisuusmittareiden olevan työpaikkatapaturmien määrä, tapaturmataajuus tai tapaturmaesiintyvyys, tapaturmapoissaoloprosentti sekä työpaikkatapaturmien aiheuttamat kustannukset. Tappuran (2010, 16) mukaan suositeltava lähtötason turvallisuusmittaristo sisältää tapaturmataajuuden tai tapaturmien esiintyvyyden, tapaturmapoissaoloprosentin, sairauspoissaoloprosentin sekä vaaratilanne- tai läheltä piti - ilmoitusten, turvallisuushavaintojen tai vastaavien määrä 100 henkilöä kohden.

Tapaturmataajuus on suositeltavaa säilyttää edelleen turvallisuusmittaristossa. Se on ollut SSO:lla käytössä useiden vuosien ajan, joten sitä voidaan hyödyntää, kun vertaillaan saavutettua tapaturmataajuutta edellisten vuosien tuloksiin. Vertaamalla tapaturmataajuuden tuloksia, voidaan nähdä, onko työturvallisuus heikentynyt, pysynyt samalla tasolla vai parantanut edellisestä vuodesta. Tapaturmataajuus on Suomessa käytetyin turvallisuusmittari (Tilastokeskus n.d), joka on myös hyvä syy pitää tapaturmataajuus osana SSO:n turvallisuusmittaristoa. Oma tapaturmataajuutta voidaan vertailla muiden Suomen yritysten tapaturmataajuuden tasoon yleisesti sekä erityisesti samalla toimialalla oleviin yrityksiin. Alhainen tapaturmataajuus parantaa yrityksen mainetta työnantajana.

Suomessa yleisin työturvallisuusmittari on tapaturmataajuus, mutta kansainvälisesti käytettympi mittari on TRIF (Total Recordable Incident Frequency). TRIF tai ottaa huomioon myös ne työtapaturmat, jotka vaativat esimerkiksi ensiavussa käymistä, mutta eivät kuitenkaan aiheuta poissaoloa työstä. Tässäkin mittarissa tapaturmien määrä suhteutetaan tehtyihin työtunteihin. (Huttunen 2016.) Tapaturmataajuus kertoo siis vähintään yhden poissaolopäivän aiheuttaneiden työtapaturmien määrän miljoonaa työtuntia kohden, kun TRIF kertoo sen lisäksi myös hoitoa vaatineiden tapaturmien määrään miljoonaa työtuntia kohden. TRIF mittarilla on McLeanin (2017) mukaan myös muutamia muita etuja. Se on yksinkertainen. Tarvitaan tietoa vain kahdesta asiasta, työtapaturmien määrästä ja työtunneista. TRIF mittari on standardoitu (OSHA). TRIF mittari on kansainvälisesti paljon käytetty, erityisesti sitä käytetään Yhdysvalloissa ja Kanadassa, joissa se on vallitseva työturvallisuusmittari. Omia työturvallisuuden lukuja on siis mahdollista vertailla kansainvälisestikin.

Opinnäytetyössä perehdyttiin SSO:ssa tapahtuneisiin työtapaturmiin S-Turva raportointijärjestelmästä ja havaittiin, että melko paljon tapahtuu myös tapaturmia, jotka aiheuttavat käynnin ensiavussa, mutta käynnin jälkeen työntekijä oli palannut jatkamaan töitä. Tapaturmataajuuden laskemiseen eivät sisälly tällaiset työtapaturmat, jossa työntekijä palaa esimerkiksi ensiavusta jatkamaan töitään, mutta TRIF mittari huomioi myös ne. Tämän takia TRIF mittari olisi hyvä ottaa mukaan turvallisuusmittaristoon, jotta myös tapaturmat, jotka eivät aiheuta vähintään yhtä poissaolopäivää tulisivat huomioiduksi työturvallisuuden mittaamisessa. On suositeltavaa lisätä TRIF mittari turvallisuusmittaristoon.

Saarelan ym. (2009) mukaan sairauspoissaolot, työtapaturmat sekä työkyvyn aleneminen aiheuttavat yritykselle aina kustannuksia. On arvioitu, että nämä kustannukset saattavat olla jopa yli kymmenen prosenttia yrityksen palkkakustannuksista. Panostuksia työturvallisuuteen on mahdollista arvioida euromääräisesti sekä suhteessa sairaus- ja tapaturmapoissaolokustannuksiin. Välimaa (2019, 4) mukaan yhden päivän poissaolon kustannus on työnantajalle 350-700 euron väliltä välilliset kulut mukaan laskettuna. Yrityksen johdon tulisi seurata tapaturmien kustannuksia esimerkiksi tapaturmakustannusmittarin avulla.

Tapaturmakustannusmittari ottaa huomioon kaikki vähintään yhden työkyvyttömyyspäivän aiheuttaneiden työpaikka- ja työmatkatapaturmien sekä ammattitautien aiheuttamat poissaolopäivät kerrottuna päiväkustannuksella (Tappura ym. 2010, 18). Tapaturmien kustannusten mittaaminen on tärkeää, koska sen avulla yrityksen johto on tietoinen kaikkien työpaikka- ja työmatkatapaturmista aiheutuneista kustannuksista. Tämän mittarin avulla voidaan seurata esimerkiksi, millainen vaikutus on ollut työturvallisuutta kehittäväällä toiminnalla ja miten tehdyt toimenpiteet vähentävät yrityksen kustannuksia. Kun tunnistetaan tapaturmakustannukset, niin johdon on helpompi ymmärtää työturvallisuustyön merkitys sekä kohdentaa työturvallisuustoimenpiteitä ja koulutuksia.

Tapaturmapoissaoloprosentti sisältää työpaikka- ja työmatkatapaturmat. Sairauspoissaoloprosentti sisältää omat sairaudet sekä vapaa-ajan tapaturmat (Tappura 2010, 16). Sairauspoissaoloprosentti voidaan laskea sairauspoissaolojen osuutena säännöllisestä työajasta seuraavalla kaavalla: Sairauspoissaoloaika jaetaan teoreettisella säännöllisellä työajalla ja tulos kerrotaan 100 prosentilla. Vastaavalla tavalla tapaturmille voidaan laskea oma poissaoloprosentti. Sairaus- ja tapaturmapoissaoloprosentti lasketaan usein yhteen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2009, 17.) Sairaus- ja tapaturmapoissaoloprosentit on hyvä lisätä turvallisuusmittaristoon. Näiden avulla voidaan ehkäistä muun muassa työkykyongelmia ennen kuin ne kehittyvät vakaviksi. Myös nämä mittarit kertovat yrityksen työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin tasosta ja ovat tärkeitä mittareita yrityksen johdolle. Mattila ja Rauramo (2015, 4) toteavat, että sairauspoissaolotilastojen seuraaminen järjestelmällisesti on osa esimiestyötä, joka auttaa havaitsemaan varhaisen tuen tarpeita hyvissä ajoin, ennen kuin vakavat työkykyongelmat kehittyvät. Sairauspoissaoloseurantaan kuuluu työkyvyn edistämisen näkökulma ja on osa työsuojelun yhteistoimintaa.

Yhteenvetona, hyvä ja tehokas turvallisuusmittaristo sisältää sekä reagoivia että ennakoivia mittareita. Molemmat tavat mitata on huomioitu SSO:lle suositeltavassa mittaristossa. Kuviossa 5 on havainnollistettu tässä opinnäytetyössä ehdotettava turvallisuusmittaristo SSO:lle.



Kuvio 5: Opinnäytetyössä ehdotettu turvallisuusmittaristo SSO:lle

7.3 Luotettavuus

Koko tutkimusprosessin ajan on hyvä arvioida tutkimuksen tasoa ja sen luotettavuutta sekä tehtyjen johtopäätösten pätevyyttä. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan nostaa käyttämällä tutkimuksessa erilaisia aineistoja, teorioita, näkökulmia ja analyysimenetelmiä. Tätä toimintamallia kutsutaan triangulaatioksi. Triangulaation avulla voidaan osoittaa, ettei saatu tulos ole sattumanvarainen, vaan siihen voidaan päätyä käyttäen erilaisia lähestymistapoja. (Jyväskylän yliopisto 2010.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta voidaan arvioida reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avustuksella. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta sekä aineiston johdonmukaisuutta ja validiteetilla tarkoitetaan sitä, että aineiston analyysimittarit ovat päteviä eli mittaavat sitä, mitä niiden on tutkimuksessa tarkoitus mitata. (Jyväskylän yliopisto 2010.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää arvioida tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta. Saadut tulokset eivät voi olla sattumanvaraisia ja käytettyjen menetelmien tulee soveltua tutkittavaan tarkoitukseen. Lisäksi tutkimuksessa käytettyjen käsitteiden on sovellettava tutkimusongelman ja aineiston sisältöihin. Luotettavuutta voidaan arvioida monesta erilaisesta näkökulmasta, eräs kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioiva näkökulma on sen yleistettävyys ja siirrettävyys. (Jyväskylän yliopisto 2010.)

Opinnäytetyö on luotettava, koska tiedonkeruu- ja analysointimenetelmien tasoa sekä luotettavuutta arvioitiin koko opinnäytetyön prosessin ajan alusta lähtien. Jo prosessin alussa haluttiin kasvattaa opinnäytetyön luotettavuutta, jonka takia päädyttiin käyttämään useampia

erilaisia tiedonkeruumenetelmiä. Tällä valinnalla haluttiin osoittaa, ettei saadut tulokset ole sattumanvaraisia. Tiedonkeruumenetelmiksi valittiin kirjallisuuskatsaus, havainnointi, haastattelu sekä kysely, koska ne sopivat hyvin opinnäytetyön tutkimuskysymysten luonteeseen.

Opinnäytetyön validiteettia eli pätevyyttä lisää käytettyjen menetelmien vastaavuus tutkittavaan kohteeseen. Tiedonkeruussa haluttiin saada esille työntekijöiden omia mielipiteitä ja kokemuksia tutkittavasta aiheesta. Näitä saatiin nostettua esiin käyttämällä soveltuvia tiedonkeruumenetelmiä eli kirjallisuuskatsausta, havainnointia, haastattelua ja kyselyä henkilöstölle. Yhteenvetona voidaan todeta, että tulokset vastasivat niihin tutkimuskysymyksiin, mihin opinnäytetyössä haluttiin saada vastauksia.

Opinnäytetyön osana suoritettujen tutkimusten reliabiliteettia eli luotettavuutta lisää triangulaatio eli eri tiedonkeruumenetelmien käyttö. Eri tiedonkeruumenetelmiä käyttämällä pyrittiin välttämään sattumanvaraisuuden mahdollisuus tutkimustuloksissa. Vaikka tiedonkeruumenetelmillä lähestyttiin tutkittavaa kohdetta hieman eri näkökulmista, tulokset olivat silti saman suuntaisia. Opinnäytetyön toteuttaja oli puolueeton, mikä vaikutti positiivisella tavalla työn tuloksiin erityisesti havainnoiteja suoritettaessa.

Opinnäytetyön tulokset ovat yleistettävissä koskemaan SSO:n päivittäistavarakauppaa sekä majoitus- ja ravitsemisalaa. Sisällönanalyysissa yksittäisiä tapauksia tutkittaessa saatiin esille perimmäinen merkitys tapaturmien aiheutumisesta ja niiden kohdistumista. Tämän avulla saatiin tietoa, mihin kehittämistoimenpiteet olisi hyvä suunnata.

7.4 Arviointi

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä oli tarkoituksena ehdottaa toimenpiteitä, joilla voidaan pienentää SSO:n tapaturmataajuutta ja tehdä ehdotus SSO:lle soveltuvista mittareista työturvallisuuden seurantaan sekä raportointia varten. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää SSO:n työsuojelun johtamista ja raportointia yrityksen johdolle. Opinnäytetyön aihe tuli suoraan pyyntönä toimeksiantajalta. Aihe rajattiin koskemaan vain SSO:n työntekijöitä ja päivittäistavarakauppaa, mukaan lukien liikennemyymälät, jotka kuuluvat majoitus- ja ravitsemuspalvelut toimialaan.

Tapaturmataajuuden pienentämiseksi esitettiin toimeksiantajan toiveiden mukaisesti viittä konkreettista toimenpidettä, jotka olivat työturvallisuusperehdytyksen kehittäminen ja siirtäminen sähköiseen muotoon, S-Työturva mobiilisovellus, ohjeistus tavarantoimittajille, esimiesten ja muun henkilöstön riskitietoisuuden lisääminen ja turvavartit. Turvallisuusmittariston osalta kehittäminen keskitettiin reagoiviin mittareihin, koska SSO:lla on jo käytössä paljon monipuolisia ennakoivia turvallisuusmittareita. Voidaan todeta, että opinnäytetyö vastasi onnistuneesti molempiin tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyössä käytettiin useaa erilaista tiedonkeruumenetelmää, jotta työhön sisältyvä tutkimus olisi mahdollisimman luotettava ja kattava. Käytetyt menetelmät olivat kirjallisuuskatsaus, havainnointi, haastattelut ja kyselyt. Tehokkain tiedonkeruumenetelmä oli ehdottomasti kirjallisuuskatsaus, jonka avulla saatiin runsaasti tietoa työtapaturmista ja turvallisuushavainnoista usean vuoden ajalta. Haastattelut ja kyselyt tukivat hyvin kirjallisuuskatsauksella saatuja tietoja sekä niistä saatiin samalla tietoa muista näkökulmista. Myös henkilöstökysely toimi hyvin tiedonkeruumenetelmänä. Kyselyn vastausprosentti oli parempi kuin odotettiin. Havainnointi oli suhteessa siihen käytettyyn aikaan melko tehoton menetelmä tässä opinnäytetyössä. Havainnoimalla ei saatu juurikaan lisäarvoa työhön. Havainnoinnin kautta saadut tiedot saatiin myös muilla menetelmillä.

Oman haasteensa opinnäytetyöhön toi COVID-19 pandemia. Pandemian takia kaikki maan kirjastot sulkivat ovensa, joten kirjojen lainaaminen oli mahdotonta, joka taas vaikeutti työssä käytettävien lähteiden löytämistä. Lähteiden etsimiseen kului turhan paljon aikaa. Pandemia vaikutti myös yhden toimipaikan osalta kyselyihin. Toimipaikka suljettiin pandemia takia, joten kyselyiden vastaukset jäivät tämän toimipaikan osalta saamatta.

Oman osaamisen kannalta opinnäytetyötä tehdessä kasvoi erityisesti työturvallisuuden ja turvallisuuden mittaamisen osaaminen. Alan kirjallisuutta ja julkaisuja tutkiessa kasvoi ymmärrys myös kokonaisvaltaisesta turvallisuuden johtamisesta. Työturvallisuutta voidaan kehittää todella paljon suhteessa pienillä muutoksilla työssä. Opinnäytetyötä tehdessä opittiin myös paljon kaupan alasta turvallisuuden näkökulmasta. Yhteistyö toimeksiantajan yhteyshenkilön (yritysturvallisuuspäällikkö) toimi erinomaisesti. Kommunikointi sujui loistavasti läpi koko opinnäytetyöprosessin. Myös yhteistyö opinnäytetyön osallistuneiden neljän toimipaikan kanssa sujui erittäin hyvin. Toimipaikkojen esimiesten kanssa kommunikointi oli helppoa ja aikataulut järjestyivät hienosti.

7.5 Jatkotoimenpide-ehdotukset

Pohdittaessa jatkotoimenpide-ehdotuksia tulee ensimmäisenä mieleen, että SSO voisi itse tutkia ehdotettujen toimenpiteiden vaikutusta työturvallisuuden kehittämiseen sekä tapaturmantaajuuteen. Olisi mielenkiintoista tietää, miten ehdotetut toimenpiteet ovat vaikuttaneet tapaturmataajuuteen, laskeeko luku vai pysytäänkö edelleen samalla tasolla. Lisäksi tämä opinnäytetyö mahdollistaa uusia opinnäytetyöaiheita. Toiminallisen opinnäytetyön voisi tehdä esimerkiksi kehittämällä S-Työturva mobiilisovelluksen SSO:lle tai työturvallisuusperehdytyksen tekeminen sähköiseen muotoon.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sähköiset

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 13.5.2020. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Airaksinen, T. 2009. Toiminnallinen opinnäytetyö tekstinä. Viitattu 10.4.2020. <https://www.slideshare.net/TiinaMarjatta/toiminnallinen-opinnytety-tekstin>

Airaksinen, T. 2014. Toiminnallinen opinnäytetyö kehittää ammattitaitoja. Issuu. Viitattu 14.4.2020. https://issuu.com/tiinu/docs/toiminnallinen_opinn__ytety___kehity

Anttila, P. 2014. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Viitattu 28.4.2020. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>

Atlantis Consulting Oy. 2020. Turvallisuushavainto. Viitattu 30.5.2020. <http://www.acoy.fi/Turvallisuushavainto>

Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2009. Sairauspoissaolojen hallinta - Työkykyä ja työhyvinvointia. Opas työpaikoille. Viitattu 18.5.2020. https://ek.fi/wp-content/uploads/sairauspoissaolot_opas.pdf

Ervasti, P. 2019. Työturvallisuuden harjoitusalue. Digitalisaatio ja työturvallisuus - 10 teknologiasuuntausta ja digitaalista innovaatiota. Viitattu 11.5.2020. <https://www.ttha.fi/digitalisaatio-ja-tyoturvallisuus-10-teknologiasuuntausta-ja-digitaalisia-innovaatioita/>

EU-OSHA. European Agency for Safety and Health at Work. 2012. Management Leadership in Occupational Safety and Health - A practical guide. Viitattu 29.5.2020. <https://osha.europa.eu/en/publications/management-leadership-occupational-safety-and-health-practical-guide>

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/425 henkilösuojaamista Luettu 31.5.2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0425>

Granite. 2019. Miksi työturvallisuus ei kehity. Viitattu 16.5.2020. <https://granite.fi/blogit/miksi-tyoturvallisuus-ei-kehity/>

Huttunen, H. 2016. Tunnetko työturvallisuuden mittarit. Viitattu 19.4.2020. <https://lasikko.lt.fi/tyoturvallisuuden-mittarit>

Isotalus, N. & Saarela, K. 2001. Työväkivalta kaupan alan uhkana. Yhteiskuntapolitiikka. Viitattu 12.4.2020. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100825/012isotalus.pdf?sequence=1>

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. N.da. Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Kirjallisuuskatsaukset. Viitattu 4.5.2020. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/kirjallisuuskatsaukset/>

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. N.db. Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Tutkimuksellinen kehittämishanke opinnäytetyönä vs projektityö. Viitattu 12.4.2020. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/tyoelaman-tutkiva-kehittamistoiminta/projektityo-vs-ns-toiminnallinen-tutkimuksellinen-kehittamishanke-opinnaytetyo/>

Jyväskylän yliopisto. Koppa. 2010. Tutkimuksen toteuttaminen. Viitattu 9.5.2020.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen>

Jyväskylän yliopisto. Koppa. 2015. Laadullinen tutkimus. Viitattu 20.4.2020.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Järvinen, R. 2018. Riskitietoisuus johtamiseen liittyvässä päätöksenteossa. Viitattu 29.5.2020.

https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103989/riskitietoisuus_johtamiseen_liittyvassa_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kaupan liitto. 2011. Kaupan liitto ja PAM haluavat parantaa kauppajien turvallisuutta - Verkko-kurssilta konkreettisia neuvoja uhkatilanteiden hallintaan. Viitattu 29.5.2020.

<https://news.cision.com/fi/kaupan-liitto/r/kaupan-liitto-ja-pam-haluavat-parantaa-kauppajien-turvallisuutta---verkkokurssilta-konkreettisia-neuv,c9201043>

Kesti, M., Koskinen, R., Tolvanen, M. & Uusi-Pantti, M. 2017. Työturvallisuuskeskus. Työsuojelun taloudelliset vaikutukset. Viitattu 19.4.2020. https://ttk.fi/files/6429/Tyosuojelun_taloudelliset_vaikutukset_27110.pdf

Kiwa. 2016a. Safety walk - Turvallisuuskävelyt. Viitattu 26.5.2020. <https://www.lis.fi/turvallisuuskehitys/turvallisuuskavely-safety-walk/>

Kiwa. 2016b. Turvallisuustuokiot ovat tehokas tapa pitää yllä kehitystä. Viitattu 22.5.2020.

<https://www.lis.fi/turvallisuuskehitys/turvallisuustuokio/>

Koulutus.fi. 2020. Turvallisuuskoulutukset - Turvallisuudella on suuri vaikutus hyvinvointiimme. Viitattu 29.5.2020. <https://www.koulutus.fi/haku/turvallisuus-koulutus>

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) Luettu 10.4.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Levä, K. 2003. TUKES-julkaisu 1/2003. Turvallisuusjohtamisjärjestelmien toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa. Viitattu 2.5.2020.

<https://docplayer.fi/5110003-Tukes-julkaisu-1-2003-turvallisuusjohtamisjarjestelmien-toimivuus-vahvuudet-ja-kehityshaasteet-suuronnettomuusvaarallisissa-laitoksissa.html>

Mattila, L. & Rauramo, P. 2015. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 18.5.2020. https://ttk.fi/files/4665/Tyokyvyn_hallinta_seuranta_ja_varhainen_tuki_pdf.pdf

McLean, R. 2017. Hacking the TRIF. Viitattu 17.5.2020. <https://www.thesafetyimag.com/ca/news/opinion/hacking-the-trif/187086>

Mobility. 2020. MobiLiTy - Mutkaton tapa kirjata työtä rakennus tai urakointikohteissa. Viitattu 30.5.2020. https://www.mobilityworkcloud.com/rakennus_ja_urakointi

Niskanen, M. 2017. Lepsu asenne työturvallisuuteen voi viedä hengen - "Se on vääränlaista ammattiylpeyttä". Viitattu 9.5.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-9408725>

Nykanen, M. 2015. Työturvallisuusasenteisiin vaikuttaminen. Työterveyslaitos. Viitattu 9.5.2020. https://www.sakury.fi/tiedostopankki/80-Hyvinvointiverkosto/11%20Hyvinvointipaivat/2015_valtakunnallinen%20Tampere/07_Nykanen_vaikuttaminen.pdf

Pellinen, J. 2019. Vuolearning. Digiperehdytys: ohjeita sähköisen perehdytyksen toteuttamiseen. Viitattu 10.5.2020. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/sahkoinen-perehdytys>

Peltaco. N.d. Yrityksen turvallisuuskoulutus. Viitattu 29.5.2020. <https://www.peltaco.com/koulutukset/yrityksen-turvallisuuskoulutus/>

Poimapper. 2019. Jaettu tieto parantaa työturvallisuutta. Viitattu 12.5.2020. <https://www.poimapper.com/fi/tyoturvallisuus/>

Poutala, M. 2018. Tunnistetaanko vaaroja, jos ei tiedetä mitä etsitään. Qreform. Viitattu 21.5.2020. <https://www.qreform.com/ajankohtaista/tunnistetaanko-vaaroja-jos-ei-tiedeta-mita-etsitaan/>

Raekallio, T. 2018. Uusi työntekijä tulossa - siirry digiajan perehdytykseen. Howspace. Viitattu 10.5.2020. <https://www.howspace.com/blogi/uusi-tyontekija-tulossa-siirry-digiajan-perehdytykseen>

Rakennusteollisuus. 2018. Maksuton mobiilisovellus sujuvoittaa turvallisuushavaintojen tekemistä ja hyödyntämistä. Viitattu 12.5.2020. <https://www.rakennusteollisuus.fi/Ajankohtaista/Tiedotteet1/2018/maksuton-mobiilisovellus-sujuvoittaa-turvallisuushavaintojen-tekemista-ja-hyodyntamista/>

Rauramo, P. & Harjanne, K. 2011. Työturvallisuuden perusasiat kuntoon. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 16.5.2020. https://ttk.fi/files/4998/tyoturvallisuuden_perusasiat_kuntoon_netti.pdf

Rautjärvi, L. 2004. Työväkivallan tunnistaminen ja hallinta työpaikalla. Terveysportti. Viitattu 10.5.2020. https://www.ebm-guidelines.com/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=t100155

Rediteq. 2019. Perehdytys on työsuhteen tärkein koulutus. Viitattu 10.5.2020. <https://rediteq.fi/perehdytys-on-tyosuhteen-tarkein-koulutus>

Reiman, T., Pietikäinen, E. & Oedewald, P. 2008. VTT Publications 700. Turvallisuuskulttuuri - Teoria ja arviointi. Viitattu 3.5.2020. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/publications/2008/P700.pdf>

Rikoksentorjuntaneuvosto. 2017. Työpaikkaväkivallan ehkäisy. Väkivallan vähentäminen. Viitattu 10.5.2020. <http://www.vakivalta.rikoksentorjunta.fi/fi/index/vakivallanehkaisy/vakivallanvahentamiskeinoja/tyopaikkavakivallanehkaisy.html>

Saarela, K. & Hämäläinen, P. & Tappura, S. 2009. Mittaaminen osana työturvallisuuden johtamista. Työturvallisuuskeskus. <https://docplayer.fi/6776839-Mittaaminen-osana-tyoturvallisuuden-johtamista.html>

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus. Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 4.5.2020. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Sanastokeskus. 2008a. Työsuojelu. TEPA-termipankki. Viitattu 2.5.2020. <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/ty%C3%B6suojelu>

Sanastokeskus. 2008b. Työturvallisuus. TEPA-termipankki. Viitattu 2.5.2020. <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/ty%C3%B6turvallisuus>

Sanastokeskus. 2018. Tietotekniikan termitalkoot. Viitattu 30.5.2020. http://www.tsk.fi/tsk/termitalkoot/fi/haku-266.html?page=get_id&id=ID387&vocabulary_code=TSKTT

Simola, A. 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Viitattu 13.5.2020. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514277619.pdf>

Sivonen, M. 2017. Dokumenttianalyysi tutkimusmenetelmänä terveystieteissä. Viitattu 12.4.2020. https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20170525/urn_nbn_fi_uef-20170525.pdf

Skanska. 2016. Mobiilijärjestelmä helpottaa turvallisuusmittauksia Suomessa. Viitattu 30.5.2020. <https://www.skanska.fi/tietoa-skanskasta/media/artikkelit/mobiilijarjestelma-helpottaa-turvallisuusmittauksia-suomessa/>

Suur-Seudun Osuuskauppa. 2020. Työsuojelun teemavuodella haetaan muutosta asenteisiin. Viitattu 14.5.2020. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/tyosuojelun-teemavuodella-haetaan-muutosta-asenteisiin?publisherId=68575152&releasId=69872376>

Suur-Seudun Osuuskauppa. 2019a. SSO:n tarina. Viitattu 30.1.2020. <https://www.s-kanava.fi/web/sso/sson-tarina>

Suur-Seudun Osuuskauppa. 2019b. SSO:n myynti ja tulos kehittyivät suotuisasti - henkilöstöön investoiminen kannatti. Viitattu 30.1.2020. https://www.s-kanava.fi/web/sso/uutinen/sson-myynti-ja-tulos-kehittyivat-suotuisasti-henkilostoon-investoiminen-kannatti/4947009_11310

STTK. 2020. Työntekijän oikeus perehdytykseen. Viitattu 16.5.2020. <https://tyoelamaan.fi/tyontekijan-oikeus-perehdytykseen/>

Suomen Sopimuspalokuntien Liitto ry. 2020. Vetoa ja voimaa. Viitattu 29.5.2020. <https://www.sspl.fi/index.php/info>

Suomen palopäälystöliitto. N.d. Turvallisuskävely. Viitattu 29.5.2020. https://www.sppl.fi/koulutukset/tilauskoulutusta_yrityksille_ja_yhteisoiille/koulutusmoduulit/turvallisuskavely

Suvanto, J. 2017. Rakennusteollisuus. Miten esimies saa koko henkilöstön tekemään turvallisuustyötä. Viitattu 10.5.2020. <https://rakennusteollisuus.wordpress.com/2017/05/04/miten-esimies-saa-koko-henkiloston-tekemaan-turvallisuustyota/>

Tampereen yliopisto. 2020. Tiedon analysointi. Liikenteen tutkimuskeskus Verne. Viitattu 5.5.2020. <https://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/tiedon-analysointi/>

Tapaturmavakuutuskeskus. 2018. Työtapaturma. Viitattu 16.5.2020. <https://www.tvk.fi/tyotaturma-ja-ammattitautivakuutus/korvaaminen/tyotaturmat/>

Tapaturmavakuutuskeskus. 2019. Työtapaturmat 2009-2018 tilastojulkaisu. Viitattu 16.5.2020. <https://indd.adobe.com/view/baa94c89-d2b1-4fa3-b10c-f421c41208a4>

Tapaturva. N.d. Turvavartti. Viitattu 12.5.2020. <https://tapaturva.fi/turvavartti/>

Tappura. 2010. Mittaaminen osana työturvallisuuden johtamista. Viitattu 17.5.2020. http://www.ratuke.fi/attachments/article/31/20101111_Ratuke_7_Tappura_Mittaaminen_osana_tyoturvallisuuden_johtamista.pdf

Tappura, S., Hämäläinen, P., Saarela, K-L. & Luukkonen, O. 2010. Mittaaminen osana työturvallisuuden johtamista. Työturvallisuuskeskus, sähköalojen työalatoimikunta. Viitattu 14.4.2020. https://ttk.fi/files/4642/Mittaaminen_osana_tyoturvallisuuden_johtamista.pdf

Tikander, T. 2013. Aalto University Professional Development - Aalto PRO. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen. https://www.aalto-pro.fi/media/aalto-pro-publications/tjk/tikander_tjk12.pdf

Tilastokeskus. N.d. Käsitteet. Tapaturmataajuus. Viitattu 17.5.2020. <https://www.stat.fi/meta/kas/tapaturmataajuu.html>

Turvallisuushavainto. N.d. Turvallisuushavainto voi estää työtapaturman tai kuoleman. Viitattu 29.5.2020. <http://www.turvallisuushavainto.com/>

Turvallisuusilmoitus. 2018. Turvallisuusilmoitus voi olla myös positiivinen huomio. Viitattu 26.5.2020. <https://www.turvallisuusilmoitus.com/>

Turvallisuus- ja kemikaalivirasto. Tukes. N.d. Henkilönsuojaimet. Viitattu 29.5.2020. <https://tukes.fi/tuotteet-ja-palvelut/henkilonsuojaimet>

Turvallisuus- ja kemikaalivirasto. Tukes. 2016. Prosessiturvallisuus ja sen mittaaminen. Viitattu 24.5.2020. <https://tukes.fi/documents/5470659/6410641/Prosessiturvallisuus+ja+sen+mittaaminen/e3bec3bb-2e96-4c33-8f21-f9e1787f8bf5/Prosessiturvallisuus+ja+sen+mittaaminen.pdf?version=1.3>

Työsuojeluhallinto. 2014. Henkilönsuojainten valinta ja käyttö työpaikalla. Viitattu 16.5.2020. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Henkil%C3%B6nsuoj_val_ja_k%C3%A4ytt%C3%B6_TSO_11_2014.pdf

Työsuojeluhallinto. 2016. Työsuojelun yhteistoiminta. Viitattu 2.2.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta>

Työsuojeluhallinto. 2018. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Turvallisuusjohtaminen. Viitattu 2.5.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>

Työsuojeluhallinto. 2020. Väkivallanuhka. Viitattu 13.4.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>

Työsuojeluvaltuutettu. 2019. 5 vinkkiä henkilöstön sitouttamiseksi työturvallisuuteen. Viitattu 16.5.2020. <https://www.tyosuojeluvaltuutettu.fi/app/blog/comments/-/id/55>

Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015) Luettu 31.5.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150459>

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) Luettu 1.5.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos. 2020. Työturvallisuus. Viitattu 3.2.2020. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvallisuus/>

Työterveyslaitos. N.d. Malliratkaisu - Henkilösuojainten valinta ja käyttö. Viitattu 16.5.2020. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/Malliratkaisu_Henkilönsuojainten_valinta_ja_kaytto.pdf

Työturvallisuuskeskus. N.da. Turvallisessa työympäristössä ja toimivassa työyhteisössä voidaan hyvin. Viitattu 3.2.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet

Työturvallisuuskeskus. N.db. Työsuojelu on yhteistoimintaa. Viitattu 2.2.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla

Työturvallisuuskeskus. N.dc. Työsuojelu työpaikan arjessa. Viitattu 2.2.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet

Työturvallisuuskeskus. N.dd. Työturvallisuuden johtaminen. Viitattu 3.2.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoturvallisuuden_johtaminen

Työturvallisuuskeskus. N.de. Yhteistoiminnalla turvalliset ja terveelliset työolot. Viitattu 2.5.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu

Työturvallisuuslaki (738/2002) Luettu 1.5.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Uusitalo, T., Heikkilä, J., Rantanen, E., Lappalainen, J., Liuhamo, M., Palukka, P. & Hämäläinen, P. 2009. Ennakoiva ja joustava turvallisuuden johtaminen. Resilienssi Suomessa. VTT. Viitattu 17.5.2020. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/julkaisut/muut/2009/VTT-R-09394-09.pdf>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Viitattu 28.4.2020. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

VTT. 2002. Turvallisuus prosessien suunnittelussa ja käyttöönotossa. Viitattu 29.5.2020. <http://virtual.vtt.fi/virtual/proj3/alarp/aineisto/luento-13-moduuli-03.pdf>

VTT. 2009. Henkilösuojaimet. PK-RH Pk-yritysten riskienhallinta. Viitattu 29.5.2020. <http://virtual.vtt.fi/virtual/pkrh/perusvaatimukset/riskienhallinnan-perusvaatimukset/tyoymparisto/henkilösuojaimet.html>

Välimaa, P. 2019. Tapaturmattomuuden taloudelliset hyödyt. Viitattu 23.5.2020.
https://www.rakennusteollisuus.fi/globalassets/koulutus--ja-esitysaineistot/2019/10_tapaturmattomuuden_taloudelliset_hyodyt.pdf

Vättö, A. 2017. Verkostomainen liiketoiminta mainosalan pienyrityksessä. Viitattu 28.4.2020.
https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/143731/Diplomityo_Vatto_Anna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Julkaisemattomat

Henkilö A. 2020. SSO:n myyjä. Uusimaa. Haastattelu 12.3.2020.

Henkilö B. 2020. SSO:n myyjä. Uusimaa. Haastattelu 12.3.2020.

Henkilö C. 2020. SSO:n myyjä. Uusimaa. Haastattelu 14.3.2020.

Henkilö D. 2020. SSO:n myyjä. Varsinais-Suomi. Haastattelu 14.3.2020.

Henkilö E. 2020. SSO:n myymäläpäällikkö. Uusimaa. Haastattelu 18.3.2020.

S-Turva raportointijärjestelmä. 2020. Suur-Seudun Osuuskauppa SSO.

Kuviot

Kuvio 1: Turvallisuuden tasapainoinen mittaaminen ja arviointi (Van Steen 1996)	13
Kuvio 2: Opinnäytetyöprosessi	31
Kuvio 3: SSO:ssa tapahtuneiden työtaturmien kohdistuminen eri kehonosiin	35
Kuvio 4: Opinnäytetyössä ehdotetun turvavartin rakenne	50
Kuvio 5: Opinnäytetyössä ehdotettu turvallisuusmittaristo SSO:lle	54

Liitteet

Liite 1: Havainnointilomake	68
Liite 2: Kyselylomake	71
Liite 3: Haastattelulomake	73

Liite 1: Havainnointilomake

Kohde

pvm

Työturvallisuuskartoitus lomake, havainnointi ja haastattelu

Osoite
Kaupunki
Kartoittaja

Suojaimet ja työvälineet	Huomioita	
Sopiva työvaatetus	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei
Käytetään turvakengkiä	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei
Käytetään suojakäsineitä/Käsin eitä saatavilla	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei
Muut tarvittavat suojaimet (kuulosuojaimet/suojalasit) saatavilla	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei

Työnopastus	Huomioita	
Käytetään turvallisia työtapoja	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei
Löytyykö perehdytyskansio	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei
Koneiden ja laitteiden oikea käyttö opastettu	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei

Järjestys&Siisteys	Huomioita	
Kulkureitit ja työskentelyalueet kunnossa	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei
Varastotilat järjestyksessä	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei
Kulkuväylät vapaat	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei
Esteetön pääsy poistumisteille ja alkusammuttimille	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei
Ulkoalueet turvalliset ja järjestyksessä	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei
Sosiaalitilat siistit ja asianmukaiset	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei

Kohde

pvm

Hiekan, lumen ja veden kulkeutuminen ulkoa sisälle estetty	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Hyllyt järjestyksessä ja kunnossa	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Työpisteet siistejä ja järjestyksessä	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Työpisteiden ja yleisten alueiden valaistus riittävä	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	

Työympäristötekijät	Huomioita		
Sopiva lämpötila työskentelyyn	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Työskentelyyn ja liikkumiseen riittävästi tilaa	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Portaat, seisoma-alustat ja askelmat turvallisia	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Ilmastointi toimiva ja työpiste vedoton?	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	

Ergonomia	Huomioita		
Onko ohjeistus ergonomisista työtavoista nähtävillä	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Voiko kassapisteissä työskennellä sekä istuen että seisten	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Ovatko nostot ja muu tavarankäsittely turvallisia	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Tehdäänkö taakkojen nostelu ja siirtely ergonomisesti	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	

Palo- ja pelastusturvallisuus	Huomioita		
-------------------------------	-----------	--	--

Kohde

pvm

Henkilökunta on ohjeistettu toimimaan hätätilanteessa	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Ohjeet hätätilanteiden varalta	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Vastaako työpaikan paloturvallisuus ja valmius tulipalojen varalta työpaikan riskejä ja tarpeita?	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Ensiapukaappi OK + vastuutetun nimi kaapissa	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
EA-välineet ajan tasalla	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Pelastussuunnitelma saatavilla ja ajan tasalla	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Riittävästi EA koulutettuja	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	

Fyysinen turvallisuus	Huomioita		
Uhka- ja väkivaltatilanteisiin on varauduttu	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Rahojen säilytykseen ja kuljetukseen kirjalliset ohjeet/rahojen kuljetus turvallista	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Hälytyspainike ja/tai puhelin työpisteessä ja takahuoneessa	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Ulkopuolisten pääsy muihin kuin asiakastiloihin estetty	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Onko jatkojohtoja jatkuvassa käytössä	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
Turvallisuusohjeet nähtävillä ja kattavat	<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	

Liite 2: Kyselylomake

Tämä kysely on osa Laurea ammattikorkeakoulun turvallisuusalan opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on kehittää SSO:n työturvallisuutta. Vastaaminen suoritetaan anonyymisti. Muistathan vastata myös sivun toisella puolella oleviin kysymyksiin. Vastaamalla olet mukana kehittämässä työpaikkasi työturvallisuutta.

Minulle on sattunut työtapaturma viimeisen vuoden aikana

☐ Kyllä ☐ Ei

Minulle sattunut työtapaturma kohdistui

☐ Käsiin ☐ Jalkoihin ☐ Ylävartaloon (selän tai vatsan alue) ☐ Pään alueelle (pää, niska, kaula)

Työtapaturman aiheutti

☐ Kiire ☐ Huolimattomuus ☐ Ohjeiden vastainen toiminta ☐ Suojaamattomuus ☐ Muu syy, mikä _____

Minulle on tarjottu suojavälineet turvallista työskentelyä varten, kuten suojakäsineet ja turvakengät

☐ Kyllä ☐ Ei ☐ Osittain, minulle ei ole tarjottu _____

Joudun työskentelemään vaikeissa ja/tai epämukavissa työasennoissa

☐ Päivittäin ☐ Usein (3-5 krt/vko) ☐ Joskus (1-2 krt/vko) ☐ Satunnaisesti (harvemmin kuin 1 krt/vko) ☐ En koskaan

Ovatko (vaikeat) työasennot aiheuttaneet sinulle terveysongelmia?

☐ Kyllä, millaisia? _____ ☐ Ei

Joudun työskentelemään kiireessä

☐ Päivittäin ☐ Usein (3-5 krt/vko) ☐ Joskus (1-2 krt/vko) ☐ Satunnaisesti (harvemmin kuin 1 krt/vko) ☐ En koskaan

Käytän suojakäsineitä ja turvakenkiä niitä vaativissa tehtävissä

☐ Päivittäin ☐ Usein (3-5 krt/vko) ☐ Joskus (1-2 krt/vko) ☐ Satunnaisesti (harvemmin kuin 1 krt/vko) ☐ En koskaan

Olen kokenut turvallisuuteni vaarantuneen työssäni väkivallan tai sen uhan vuoksi viimeisen vuoden aikana

☐ Kyllä, miten? _____ ☐ En

Koen turvallisuuteni uhatuksi asiakkaan käytöksestä johtuvasta syystä

☐ Päivittäin ☐ Usein (3-5 krt/vko) ☐ Joskus (1-2 krt/vko) ☐ Satunnaisesti (harvemmin kuin 1 krt/vko) ☐ En koskaan

Raportoin havaitsemani työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet

☐ Aina ☐ Usein ☐ Joskus ☐ Harvoin ☐ En koskaan

Työpaikallani on yhteiset pelisäännöt järjestyksen ja siisteyden ylläpitämiseksi

☐ Kyllä ☐ Ei

Edellä mainittuja yhteisiä pelisääntöjä noudatetaan työpaikallani

☐ Päivittäin ☐ Usein (3-5 krt/vko) ☐ Joskus (1-2 krt/vko) ☐ Satunnaisesti (harvemmin kuin 1 krt/vko) ☐ En koskaan

KÄÄNNÄ ->

Rastita mielestäsi sopivin vaihtoehto seuraavien vaihtoehtojen mukaan:

1) Täysin samaa mieltä, 2) Jokseenkin samaa mieltä, 3) Ei samaa eikä eri mieltä, 4) Jokseenkin eri mieltä, 5) Täysin eri mieltä 6) En osaa sanoa.

Koen työympäristöni turvalliseksi

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Ergonomisesti hyvä työ on fyysisesti sopivan kevyttä ja työasennot sekä -liikkeet ovat mukavia ja vaihtelevia. Olen tyytyväinen oman työni ergonomiaan ja koen, että voin työskennellä ergonomisesti

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Nostan tai siirrän usein raskaita taakkoja ilman keventäviä apuvälineitä tai työkaverin apua

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Työpaikkani työturvallisuusohjeet ovat ajan tasalla, kattavat ja helposti saatavilla

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Minulle on opastettu työssä tarvitsemi laitteiden ja työvälineiden oikea ja turvallinen käyttö

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Olen saanut riittävän perehdytyksen työturvallisuuteen, myös mahdollisiin häiriö- ja vaaratilanteisiin

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Minulla on riittävästi aikaa työn tekemiseen turvallisesti

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Käytän turvallisia työtapoja, myös kiireisinä hetkinä

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Käyttämäni työvälineet ovat tarkoituksenmukaiset ja turvalliset

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Tiedän miten toimia tulipalon/onnettomuuden sattuessa työpaikalla

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Varasto, käytävät ja muut kulkuväylät ovat riittävän tilavat, siistit ja hyvässä järjestyksessä

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Työympäristö, jossa työskentelen, on ilmanvaihdoltaan riittävä, lämpötilaltaan sopiva ja vedoton

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐

Koen työturvallisuusasioista raportoinen (voit valita 1 tai 2 vaihtoehtoa)

☐ Tärkeäksi ☐ Helpoksi ☐ Turhaksi ☐ Vaikeaksi

Kiitos kyselyyn osallistumisesta!

KÄÄNNÄ ->

Liite 3: Haastattelulomake

Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työssäsi ja mitkä ovat työtehtäväsi?

Oliko työturvallisuus osana perehdytystäsi?

Olitko tyytyväinen saamaasi perehdytykseen koskien työturvallisuutta? Voisiko sitä parantaa?

Onko työpaikkasi yhteiset pelisäännöt järjestyksen ja siisteyden ylläpitämiseksi?

Onko mielestäsi lämpötila työskentelyyn sopiva?

Onko sinulle opastettu oikeat nostotekniikat? Olivatko nostotekniikat osa työnopastusta tai oliko niihin erillinen koulutus?

Voitko vaihdella työasentoja riittävästi?

Saako raskaisiin nostoihin tai raskaan taakan siirtelyyn apua?

Mikä tai mitkä ovat mielestäsi suurimmat työturvallisuusriskit työssäsi?

Voitko työskennellä ergonomisesti aina tai suurimman osan työajasta?

Miten mielestäsi työpaikkasi työturvallisuutta voisi kehittää?